

**”ÄITI, TULISIT JOSKUS EDES VIIDELTÄ KOTIIN”**  
**Johtajanaisten työn ja perheen yhteensovittamisen haasteet ja ratkaisut**

Krista Herranen  
Pro gradu -tutkielma  
Yhteiskuntapolitiikka  
Yhteiskuntatieteiden ja  
filosofian laitos  
Jyväskylän yliopisto  
Syksy 2018

# TIIVISTELMÄ

## ”ÄITI, TULISIT JOSKUS EDES VIIDELTÄ KOTIIN”

### Johtajanaisten työn ja perheen yhteensovittamisen haasteet ja ratkaisut

Krista Herranen

Yhteiskuntapolitiikka

Pro gradu -tutkielma

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos

Jyväskylän yliopisto

Ohjaaja: Marita Husso

Syksy 2018

Sivumäärä: 92 sivua

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, millä tavalla suomalaiset johtajanaiset yhteensovittavat ansiotyötä ja perhe-elämää. Tutkin, millaisia haasteita eri tasolla erilaisissa organisaatioissa työskentelevät johtajanaiset kohtaavat yhdistäessään perhe- ja työvastuita. Lisäksi kartoitan, millaisia ratkaisukeinoja johtajanaiset kertovat käyttävänsä arjessa toimiessaan. Tutkimuksessa hyödynnän sekä feministisiä että arjen tutkimuksen teorioita. Analyysimenetelmänä olen käyttänyt laadullista temaattista sisällönanalyysia. Empiirisen aineiston muodostavat kymmenelle naisjohtajalle tekemäni haastattelut, jotka olen litteroinut sanatarkasti.

Analyyssissa esiin nousevat, työn ja perheen yhteensovittamisen ristiriitoja kuvaavat teemat ovat ”kiire ja stressi”, ”johtajuustyön vaativuus”, ”järjestelmien toimimattomuus”, ”perhevastuiden epätasainen ja perinteinen jakautuminen”, ”syyllisyyden ja riittämättömyyden tunteet” ja ”tuen puute”. Ratkaisukeinoja kuvaavat teemat jakautuvat kahteen osaan: ensimmäinen on ”yksilöllisten valintojen korostaminen haasteiden ratkaisuna” ja sen alateemoja ovat ”työtehtävien mallikas hoitaminen” ja ”perheen etusijalle laittaminen”. Toinen ristiriitojen ratkaisuyrityksiä kokoava teema on ”muiden ihmisten ja toimijoiden tarjoaman tuen merkitys”, joka jakautuu alateemoihin ”puolison tuki”, ”sukulaisten ja ystävien tuki”, ”työpaikan tuki” ja ”palvelujärjestelmän tuki”.

Tutkimani ilmiö näyttäytyy aineistoni valossa monimuotoisena, koska kullakin johtajanaisella on omanlaisensa työura ja perhetausta, mutta aineistossa on havaittavissa myös yhteneväisyyttä. Aineistoni valossa näyttää siltä, että naiset voivat tehdä ansiotyötä korkeissakin asemissa, mutta heillä on edelleen usein päävastuu kotitöiden tekemisestä ja lasten hoitamisesta. Osalla puoliso on apuna, kun taas joillakin sosiaalinen verkosto on tärkeä tekijä arjen sujuvuuden takaajana. Silti johtajanaiset käyttävät paljon aikaa lastenhoitoon ja kotitöiden tekemiseen. Vaikka työelämässä naisten asema on hiljalleen parantunut, kodin piirissä on vielä paljon tehtävää tasa-arvoisen vanhemmuuden saavuttamiseksi.

**Avainsanat:** arki, naisjohtajuus, sukupuoli, temaattinen sisällönanalyysi, työelämä, työn ja perheen yhteensovittaminen.

# SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	1
1.1 Taustaa.....	1
1.2 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset .....	3
1.3 Gradun rakenne.....	3
2 SUKUPUOLTEN TYÖNJAKO SUOMESSA .....	5
2.1 Työelämän segregaatio .....	5
2.2 Naisjohtajuus .....	7
2.2.1 Johtajuuden määrittelyä .....	7
2.2.2 Naisjohtajuuden tutkimusta.....	7
2.2.3 Naiset johtajina pörssiyrityksissä yksityisellä sektorilla ja julkisella sektorilla .....	9
2.3 Kotitöiden epätasainen jakautuminen .....	13
3 TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMINEN .....	15
3.1 Työn ja perheen yhteensovittaminen naisten ongelmana .....	15
3.2 Työn ja perheen yhteensovittaminen politiikan kohteena .....	16
3.3 Lapsiperheiden julkiset palvelut .....	18
3.4 Työelämän käytännöt ja perhe-elämä .....	21
4 TEOREETTINEN VIITEKEHYS.....	23
4.1 Individualisaatiokehitys ja perhesuhteet .....	23
4.2 Sukupuolijärjestelmä .....	26
4.3 Mies- ja naistapaisuus .....	27
4.4 Arkielämä, aikarakenteet ja yhteiskunnalliset muutokset.....	28
5 TUTKIMUSKYSYMYKSET, ANALYYSI JA AINEISTO.....	32
5.1 Tutkimuskysymykset .....	32
5.2 Sosiaalinen konstruktionismi tieteenfilosofisena lähtökohtana.....	32
5.3 Työelämän feministinen tutkimus.....	34
5.4 Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi .....	34
5.5 Aineisto .....	38
5.6 Eettinen pohdinta .....	41
6 TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMISEN HAASTEET .....	43
6.1 Kiire ja stressi .....	43
6.2 Johtajuustyön vaativuus .....	46
6.3 Järjestelmien toimimattomuus .....	48
6.4 Perhevastuiden epätasainen ja perinteinen jakautuminen.....	51
6.5 Syyllisyyden ja riittämättömyyden tunteet .....	54
6.6 Tuen puute .....	57
7 TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMISEN RISTIRIITOJEN RATKAISUT ....	59
7.1 Yksilöllisten valintojen korostaminen haasteiden ratkaisuna .....	59
7.1.1 Työtehtävien mallikas hoitaminen .....	60
7.1.2 Perheen etusijalle laittaminen .....	62
7.2 Muiden ihmisten ja toimijoiden tarjoaman tuen merkitys .....	66

7.2.1 Puolison tuki.....	66
7.2.2 Sukulaisten ja ystävien tuki.....	68
7.2.3 Työpaikan tuki .....	71
7.2.4 Palvelujärjestelmän tuki .....	74
8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA .....	77
LÄHTEET .....	84
LIITTEET .....	91
LIITE 1. HAASTATTELURUNKO .....	91

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Taustaa

Suomi, muiden Pohjoismaiden ohella, nähdään usein sukupuolten tasa-arvon mallimaana, jossa tasa-arvo on jo toteutunut, myös työelämässä. Suomessa naisten työllisyysaste on korkea ja edellytykset tasa-arvoiselle työelämälle ovat poikkeuksellisen hyvät, sillä naisten ansiotyöhistoria on pitkä, koulutustaso korkea sekä ansiotyön ja pienten lasten hoidon yhteensovittamista on tuettu yhteiskuntapoliittisin keinoin jo pitkään. Perhevelvollisuuksien ja työssäkäynnin yhteensovittamisen perusratkaisut eli äitiys- ja vanhempainvapaat sekä julkinen päivähoito ovat nyt 2010-luvun lopulla jo 40–50 vuotta vanhoja. Naisten ansiotyön pitkän perinteen ja hyvinvointivaltion historian vuoksi perhepolitiikassa on keskitytty työn ja perheen yhteensovittamisen teemaan jo pitkään. (Salmi 2004c, 3; Julkunen 2009, 12; Närvi & Salmi 2017a, 8.)

Tästä huolimatta esimerkiksi vuoden 2016 The Global Gender Gap -raportin mukaan Suomessa lainsäätäjistä, johtavista virkamiehistä ja johtajista vain 34 prosenttia on naisia ja 66 prosenttia miehiä, minkä vuoksi Suomi on kyseisessä kansainvälisessä vertailussa vasta sijalla 55 (The Global Gender Gap Report 2016, 48). Globaaleissa vertailuissa Suomi menestyy hyvin naisten poliittisissa asemissa, koulutuksessa ja terveydessä. Sen sijaan työllistymisessä, perhesyistä työmarkkinoiden ulkopuolelle jäämisessä, johtaja-asemiin nousussa ja palkkakuilussa sukupuolierot ovat suuria naisten tappioksi, mikä heikentää Suomen sijoitusta monissa eri kansainvälisissä tasa-arvovertailuissa. (Julkunen 2010, 12, 259.)

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta säättävän lain ensimmäisessä pykälässä mainitaan, että lain tarkoituksena on ehkäistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää sekä parantaa tasa-arvoa kiinnittämällä huomiota erityisesti naisten asemaan työelämässä. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986/609 §1.) Koska tasa-arvolainkin ensimmäisessä pykälässä nostetaan esille naisten aseman kehittäminen juuri työelämässä, voidaan päätellä, että siellä on kehityksestä huolimatta vielä paljon tehtävää tasa-arvon saavuttamiseksi.

Sukupuolen ja työelämän välisen suhteen tarkastelu on tärkeää, koska miehet ovat perinteisesti suojanneet taloudellisen, poliittisen ja sosiaalisen valta-asemansa juuri työelämässä ja julkisella alueella toimimisella. Naisten tekemä palkaton kotitaloustyö ja

miesten poissaolo kodin piiristä luovat miehille kilpailuetua työmarkkinoilla. Lisäksi työpaikoilla vallitsevat usein sukupuoleen perustuvat olosuhteet, kuten maskuliiniset kulttuurit, seksismi ja syrjintä, jotka etuoikeutetaan miehille ja joilla on taipumus vahvistaa myös kotona vallitsevaa työnjakoa. Erityisesti heteroseksuaalisissa kumppanuuksissa sukupuoleen perustuvan eriarvoisuuden jatkuvuutta ja perinteistä työnjakoa perustellaan usein taloudellisella järkevyydellä, vaikka sekä julkisella että yksityisellä elämänaloilla sukupuoleen perustuvat odotukset ja rutiinit toistavat eriarvoisuutta, joka ei ole taloudellisesti järkevää. (Jeanes, Knights, & Martin 2011, xx–xxi.)

Osallistuin syksyllä 2017 Jyväskylän yliopiston Kauppakorkeakoulun opiskelijoiden ainejärjestön Pörssi ry:n järjestämään keskustelutilaisuuteen, jossa pohdittiin suomalaisen työelämän tasa-arvoa. Puhujana tapahtumassa oli Suomen Ekonomien Kosti Hyypä, joka on erikoistunut työmarkkina- ja yhteiskuntapolitiikkaan. Tapahtumassa puhe kääntyi nopeasti vanhempainvapaaajärjestelmään ja perheellisyyden vaikutukseen nuorten naisten työurien kehittämisessä. Lisäksi kesällä 2018 mediassa puhuttiin työelämän tasa-arvosta ja naisten syrjinnästä. Suomen kuvalehden verkkosivuilla julkaistiin heinäkuussa artikkeli, jonka mukaan Päivi Anttikoskea ei valittu Aamulehden päätoimittajaksi, koska hänen perheensä olisi jäänyt asumaan eri paikkakunnalle, minkä työnantaja ajatteli heikentävän Anttikosken perhevastuiden hoitamista ja työhön keskittymistä (Vento 2018). Helsingin Sanomissa julkaistiin elokuussa artikkeli, jossa kerrottiin tasa-arvovaltuutetun saamista yhteydenottoista. Vuonna 2017 tasa-arvovaltuutettu sai yhteensä parisataa yhteydenottoa, jotka koskivat naisten kohtaamaa syrjintää työelämässä. Yhteydenottojen perusteella naisten kokema syrjintä liittyy useimmin raskauteen ja määräaikaiseen työsuhteeseen, palkkaamiseen, palkan suuruuteen tai perhevapaalta palaamiseen. (Takala 2018.)

Koska puhuttaessa työelämän tasa-arvosta puhe kääntyy usein lasten hankintaan ja perheellisyyteen, se on selvästi yksi suurimmista sukupuolten epätasa-arvoa työelämässä aiheuttavista tekijöistä. Siksi on tärkeää pohtia, miten työn ja perheen yhteensovittamista voitaisiin edistää ja sitä kautta parantaa naisten asemaa ja tasa-arvoa suomalaisessa työelämässä. Lisäksi naisjohtajuus on kiinnostava ilmiö, koska naiset eivät ole olleet kovin laajasti edustettuina kaikkein korkeimmissa asemissa. Tässä tutkimuksessa yhdistän nämä kaksi ilmiötä pohtimalla johtajanaisten työn ja perheen yhteensovittamisen haasteita ja ratkaisukeinoja. Valitsin tutkittavakseni juuri naisjohtajat, koska haluan tarkastella työn ja perheen yhteensovittamisessa mahdollisesti ilmeneviä ristiriitoja, jotka heikentävät naisten ansiotyössä menestymistä, mutta jotka nämä naiset ovat onnistuneet ratkaisemaan. Johtajan

työtä tekevällä naisella nimittäin on todennäköisesti pitkät työajat sekä työhön saattaa kuulua esimerkiksi yön yli kestäviä matkoja, joiden toteuttaminen voi aiheuttaa ongelmia joko perheen parissa tai työnteon onnistumisessa. Minua kiinnostaa, mitkä tekijät heikentävät ja mitkä edistävät perheellisten johtajanaisten keskittymistä ansiotyön tekemiseen.

## **1.2 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset**

Tutkimuksessani tarkastelen työelämää sukupuolinäkökulmasta, minkä lisäksi se on osa työn ja perheen yhteensovittamisen tutkimusta. Tutkimuksessa keskityn johtajanaisten kuvauksiin arkielämästä. Tutkimukseni tavoitteena on naisjohtajille tekemiäni haastattelujen perusteella tarkastella, millaisia ristiriitoja erilaisissa organisaatioissa eri tasoilla työskentelevät naisjohtajat kohtaavat yhdistäessään äitiyttä ja uraa ja millaisia näiden ristiriitojen ratkaisemisen tapoja he käyttävät. Ristiriitojen ratkaisemisessa tarkastelen sitä, miten johtajanaiset kuvaavat ensinnäkin oman panoksensa ja toisaalta muiden ihmisten, työpaikan ja palvelujärjestelmän merkitystä työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumisessa. Aion tarkastella, millaisia merkityksiä omille valinnoilleen ja toisaalta muiden toimijoiden antamalle tuelle naisjohtajat antavat työn ja perheen yhteensovittamisen ristiriitojen ratkaisuja kuvatessaan.

Tutkimuskysymykseni ovat: 1) Miten johtajanaiset kuvaavat työn ja perheen yhteensovittamisesta aiheutuvia ristiriitoja? ja 2) Miten johtajanaiset kuvaavat yksilöllisiä valintojaan sekä muiden ihmisten tukea, työelämän käytäntöjä ja palvelujärjestelmää näiden ristiriitojen ratkaisijoina?

Aineistoni koostuu kymmenestä puolistrukturoidusta haastattelusta. Aineiston analyysissä hyödynnän temaattista sisällönanalyysia.

## **1.3 Gradun rakenne**

Seuraavaksi esittelen sukupuolten työnjakoa Suomessa käsittelemällä työelämän segregaatiota ja naisjohtajuutta määrittelemällä johtajuutta, esittelemällä naisjohtajuuden tutkimusta ja siihen liittyviä tilastoja sekä kotitöiden epätasaista jakautumista. Toisessa teorialuvussa kuvaan työn ja perheen yhteensovittamisen ilmiötä. Aluksi esittelen sitä

naisten ongelmana ja sen jälkeen politiikan kohteena. Esittelen myös lapsiperheiden julkisia palveluja sekä työelämän käytäntöjä suhteessa perhe-elämään. Näiden ilmiöiden taustoittamisen jälkeen esittelen individualismin, sukupuolijärjestelmän, mies- ja naistapaisuuden sekä arkielämän ja aikarakenteiden käsitteet ja teoriat. Viidennessä pääluvussa esittelen tutkimuskysymykseni, sosiaalisen konstruktionismin tämän tutkimuksen tieteenfilosofisena lähtökohtana ja työelämän feminististä tutkimusta. Lisäksi kerron laadullisesta tutkimuksesta, sisällönanalyysistä ja aineistostani. Päätän luvun tutkimuksen eettiseen pohdintaan.

Analyysiluvuista ensimmäinen sisältää johtajanaisten työn ja perheen yhteensovittamisen haasteiden kuvauksia jäsentävät teemat. Esittelen aineistoesimerkkien avulla nämä aineistosta nousseet ristiriitaisuuksia kuvaavat teemat. Toisessa analyysiluvussa tarkastelen teemoja, jotka kuvaavat johtajanaisten keinoja ratkaista näitä ristiriitoja. Aluksi keskityn haastateltavien oman toiminnan ja valintojen kuvauksiin, minkä jälkeen esittelen puolison, sukulaisten ja ystävien, työpaikan ja palvelujärjestelmän tukea koskevaa analyysia. Viimeinen pääluku sisältää analyysini johtopäätökset, tutkimusprosessin aikana heränneitä ajatuksia ja jatkotutkimusaiheita.



## 2 SUKUPUOLTEN TYÖNJAKO SUOMESSA

Tässä luvussa esittelen sukupuolten työnjaon erilaisia ulottuvuuksia Suomen kontekstissa. Aluksi esittelen taustalla vaikuttavaa työelämän segregaaation ilmiötä, minkä jälkeen kiinnitän huomion erityisesti naisjohtajuuteen. Määrittelen johtajuutta sekä esittelen naisjohtajuudesta tehtyjä tutkimuksia ja tilastoja naisista johtajina yksityisellä ja julkisella sektorilla. Lopuksi käsittelen kotitöiden epätasaista jakautumista.

### 2.1 Työelämän segregaatio

Suomessa työmarkkinat ovat jakautuneet vahvasti sukupuolen mukaan. Valtaosa suomalaisista työntekijöistä työskentelee joko hyvin naisvaltaisessa tai hyvin miesvaltaisessa työympäristössä. Tästä ilmiöstä käytetään käsitettä työelämän segregoituminen. Ammattialaa pidetään vahvasti segregoituneena, jos yli 60 prosenttia sen piirissä työskentelevistä on pelkästään naisia tai miehiä. (Korvajärvi 2010, 185–187.) Sukupuolen mukainen segregaatio näkyy tämän tutkimuksen kannalta ennen kaikkea siinä, että johtavat ja taloudellisten päätösten kannalta tärkeät asemat erityisesti yksityisellä sektorilla ovat ensisijaisesti miesten hallussa.

Nykyistä työelämää luonnehditaan korkeasti segregoituneeksi sekä horisontaalisesti että vertikaalisesti eli naiset työskentelevät eri aloilla kuin miehet ja miehet kipuavat yleensä korkeammalle organisaatiohierarkioissa kuin naiset. Segregaaation käsite sisältää ajatuksen siitä, että sukupuolten työnjako ei pohjautu sukupuolten ”luonnollisiin” kykyihin tai yksilöiden vapaaseen tahtoon, vaan se on seurausta epätasa-arvosta ja samalla tuottaa sitä. Työmarkkinoiden jakautumisen ”miesten ja naisten töihin” voidaan ajatella olevan yksi naisten alistamisen olennaisimmista elementeistä. (Alvesson & Billing 1997, 54.)

Sukupuolen mukaan tapahtuvalle eriyttämiselle on ominaista esimerkiksi se, että naiset saavat miehiin verrattuna alhaisempaa palkkaa. Lisäksi naisilla on usein alisteinen asema miehiin nähden niin työpaikalla kuin kotona. Sukupuolten segregaatio uusintaa naisten alistettua asemaa niin perheissä, koulutuksessa kuin mediassakin, mutta olennaisin uusintamisen alue on työelämä. (Acker 1990, 27.)

Työmarkkinoiden segregoituminen syntyi ennen kaikkea teollistumisen seurauksena, sillä teollistuminen muokkasi olennaisesti työn tekemisen tapaa. Varhain teollistuneissa maissa miehistä tuli työvoimaa, kun taas naisten päävastuu oli huolehtia kodista. Sitten teollistumisen läpimurto ja kapitalismin halvan työvoiman tarve mahdollisti naisten työssäkäynnin ja pakotti naiset töihin. Naiset tekivät pitkää päivää, mutta 1800-luvun lopussa ja 1900-luvun alussa ympäri Euroopan laadittiin naisia suojelevia työlakeja. (Alvesson & Billing 1997, 56–57.)

Uudet lait tarjosivat naisille työsuojelua, lyhyemmät työpäivät sekä äitiysvapaan. Koska naisten tekemä työ oli välttämätöntä sekä teollisuudelle että työväestön kotitalouksille, oli tärkeää, että naisten oli mahdollista yhteensovittaa ansiotyö ja perhevastuut. Naisten työntekoa helpottavat lait pohjautuivat diskurssiin, jonka mukaan naisten työ oli linkitetty äitiyteen ja perherooleihin, mikä vahvisti sen, että kotityö ja lastenhoito olivat naisten velvollisuuksia. Historioitsijat ovat väitelleet näiden diskurssien merkityksestä ja ovat päätyneet siihen, että koska lait koskivat vain naisia, ne loivat erillisen naistyöntekijöiden kategorian eli vahvistivat työelämän segregatiota. (Alvesson & Billing 1997, 57.)

Koska teollistumisen jälkeen perhe ei ollut enää tuotantoyksikkö, joka vastaa itse omista tarpeistaan, oli tärkeää tienata tarpeeksi työmarkkinoilla. Osa työpaikoista muotoiltiin naisille sopiviksi. Näiden työpaikkojen palkat olivat alhaisempia ja epävarmempia, koska naisten tekemää työtä arvostettiin vähemmän. Tämän vuoksi miehistä tuli perheelle elannon tuovia elättäjiä. Suurin osa naimisissa olevista naisista tuli kotiäitejä ja työmarkkinat miehistyivät. Työmarkkinoista ja yksityinen alueesta tuli erillisiä. Yhdysvalloissa, Ruotsissa ja Tanskassa kotiäitien aikakausi kulmineitui 1950-lukuun, minkä jälkeen naiset ovat yhä enemmän ja enemmän osallistuneet työmarkkinoille. Talouskasvun myötä lisääntynyt työvoiman kysyntä ja Pohjoismaissa ennen kaikkea hyvinvointivaltion kasvu houkuttelivat naisia työmarkkinoille. (Alvesson & Billing 1997, 57–59.)

Työelämän segregoituminen on ongelma, koska sen ajatellaan olevan vastoin yksilöiden taipumuksia ja lahjakkuuksia, uusintavan haitallisia kulttuurisia stereotyyppioita ja jättävän hyödyntämättä yksilöiden kykyjä. Lisäksi se jäykistää työmarkkinoita. Sukupuolinen segregatio mahdollistaa hierarkian, jonka mukaan perinteisesti miesten hallussa olleet ammatit ja työtehtävät nähdään arvokkaampina. Kun sukupuolistuneet prosessit työelämässä estävät naisten nousun hierarkioissa, talous voi menettää sekä sukupuolineutraaliksi ajateltua kyvykkyyttä että jotain nais erityistä. (Julkunen 2010, 137–138.)

## 2.2 Naisjohtajuus

### 2.2.1 Johtajuuden määrittelyä

Johtajuutta voidaan määrittellä monilla eri tavoilla. Esimerkiksi Tilastokeskuksen Ammattiluokitus 2010:n mukaan johtajat ”johtavat, suunnittelevat, koordinoivat ja arvioivat yritysten, hallitusten ja muiden organisaatioiden tai näiden sisäisten organisaatioyksikköjen toimintaa kokonaisuutena ja muotoilevat ja arvioivat niiden menettelyjä, lakeja, sääntöjä ja säännöksiä” (Tilastokeskus 2018).

Northousen (2016) mukaan johtajuus on monimutkainen prosessi, jossa on erilaisia ulottuvuuksia. Tällä tarkoitetaan sitä, ettei se ole johtajan luonteenpiirre, vaan ennen kaikkea johtajan ja alaisten välistä vuorovaikutusta, jossa johtaja vaikuttaa alaisiinsa ja päinvastoin. Johtamista tarvitaan ja sitä tapahtuu kaikenkokoisissa ryhmissä, sekä suurissa että pienissä. Johtaja pyrkii vaikuttamaan muiden yksilöiden muodostamaan ryhmään, jolla on jokin tavoite. Yleensä johtaja aloittaa johtamisprosessin, luo yhteydet johtamansa ryhmän jäsenten välille ja on vastuussa suhteiden ylläpitämisestä. Johtajan vaikutusvalta on välttämätön edellytys onnistuneelle johtajuudelle. Lisäksi yhteiseen tavoitteeseen pyrkiminen antaa johtajuudelle eettisen vahvistuksen, koska se korostaa johtajan tarvetta työskennellä yhdessä johdettaviensa kanssa tavoitteiden saavuttamiseksi. Johtajalla on myös eettinen velvollisuus hoitaa johdettaviensa tarpeita ja huolia. (Northouse 2016, 1, 6–7.)

Suurin osa naisjohtajista toimii keskijohdon tehtävissä. Tämän vuoksi usein tutkittujen huipputason johtajanaisten menestystarinat eivät tarjoa samaistumisen kohdetta suurimmalle osalle naisjohtajista. (Ekonen 2007, 5.) Tässä tutkimuksessa tarkastelun kohteena on sekä organisaatioiden ylimpään johtoon kuuluvia johtajia että alemman tason esimiehiä. Tavoitteena on se, ettei johtajuus näyttäytyisi liian yksipuolisena ja se, että kaikenlaisissa esimies- ja johtoasemassa työskentelevien kokemuksia otettaisiin huomioon.

### 2.2.2 Naisjohtajuuden tutkimusta

Seuraavaksi esittelen kaksi suomalaista opinnäytetutkimusta, jotka on tehty naisjohtajuudesta. Soininen (2017) on gradussaan tehnyt diskurssianalyysin avulla jaottelua työn ja perheen yhteensovittamisen vastuunkantajista. Soininen on laatinut diskursseista nelikentän, jossa kahdessa diskurssissa vastuu työn ja perheen yhteensovittamisen

onnistumisesta annetaan työnantajalle. Ensimmäisessä työnantajan kuvataan haluavan ratkaista reaktiivisesti eteen tulevat ongelmat huomioiden työntekijän kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin, mikä rakentaa työnantajalle ratkaisijan roolin. Toisessa työnantajan kuvataan haluavan kehittää työ-perhesuhdetta ennakoivasti, sillä perhe nähdään ensisijaisesti työntekijän voimavarana, minkä vuoksi työnantaja nähdään kehittäjänä. Naisjohtajan omaa vastuuta korostetaan kahdessa diskurssissa. Ensimmäisessä näistä kahdesta haastateltavat kuvaavat johtotyön olleen oma valinta, minä vuoksi vastuu työn ja perheen yhteensovittamisesta on heillä itsellään. Tällöin työntekijä kuvataan itsenäisenä toimijana. Toisessa diskurssissa työntekijälle luodaan rakentajan rooli eli johtajanaiset pyrkivät itse rakentamaan ympäristön, jossa työn ja perheen yhteensovittaminen ei aiheuta haasteita. Soininen osoittaa tutkimuksessaan, että organisaatioissa työn ja perheen yhteensovittamisen tarpeisiin reagoidaan yleisemmin ulkoisesta vaikutuksesta kuin halusta kehittää toimintatapoja. (Soininen 2017.)

Ekosen (2007) lisensiaatintutkimuksessa tarkastellaan naisjohtajien laatimia uratarinoita narratiivisen analyysin avulla. Tutkimuksessa on analysoitu kahdeksaa eri tarinaa. Ensimmäisessä tarinassa perheeseen liittyvillä tapahtumilla on ollut negatiivista merkitystä naisjohtajan urakehityksessä, sillä informantti kieltäytyi toimitusjohtajan pestistä lasten sairastelun takia. Avioeron jälkeen haastateltava joutui lisäksi lopettamaan matkustelua vaativan työn, kun lapset jäivät hänelle. Toinen informantti on kuvannut, ettei nykyisessä yrityksessä pysty sukupuolensa takia etenemään urallaan, minkä vuoksi hän joutuu todennäköisesti vaihtamaan työpaikkaa. Kolmannessa tarinassa kerrotaan, kuinka aviomiehen tuki oli merkittävä urakehitystä edistävä tekijä, jonka avulla uralla nopeasti eteneminen oli mahdollista. (Ekonen 2007.)

Neljännessä uratarinassa kuvattiin, kuinka lastenhankinta ja raskausaika eivät olleet ongelmallisia urakehityksen kannalta yrityksen arvopohjasta johtuen. Viidennessä tarinassa työn ja perheen yhteensovittaminen ei näyttäyty ongelmallisena, sillä organisaatio suhtautui positiivisesti raskauteen ja lapsi sopeutui ulkomailla asumiseen. Toimiessaan naisjohtajana miesvaltaisella alalla informantti kertoo törmänneensä välillä ennakkoluuloihin. Samassa organisaatiossa työskennellyt naisjohtaja on sen sijaan toiminut merkittävänä roolimallina, joka on rohkaissut informanttia hakeutumaan myöhemmin ylimmän johdon työtehtäviin. Kuudennessa tarinassa kuvataan, kuinka uran ja perheen yhdistäminen koetaan hankalaksi työssä, jossa työpäiviä on usein hyvin hankala suunnitella ja eteen voi tulla yllättäviä aikataulumuutoksia. Eteneminen organisaatiohierarkiassa ylöspäin on ongelmallista pienten lasten äidille ajankäytöllisistä syistä johtuen. Seitsemännessä tarinassa haastateltava esittelee

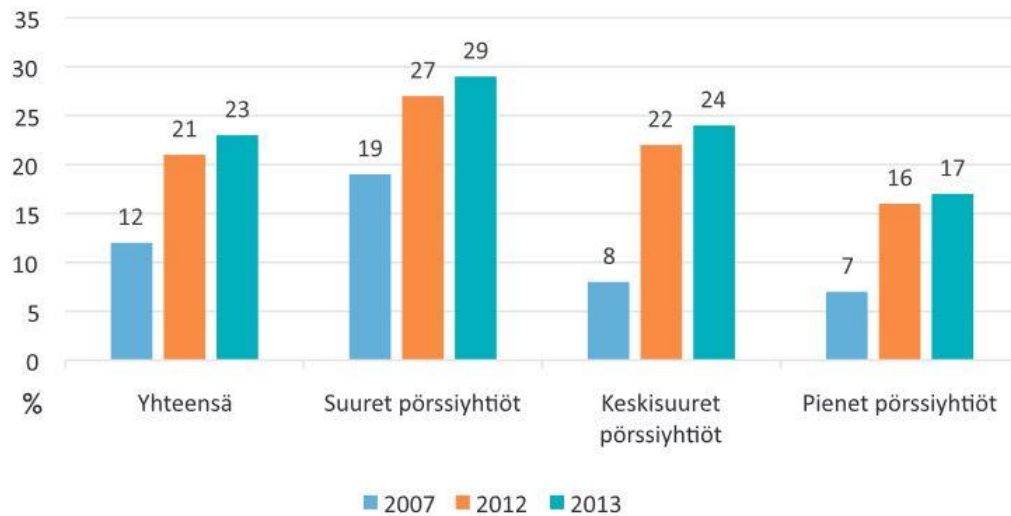
alallaan toimiviin naisiin kohdistettuja ennakkoluuloja ja sen, että naisille maksetaan vähemmän palkkaa, mikä kertoo naisten tekemän työn aliarvioimisesta yhteiskunnallisesti. Tarinan mukaan naisten etenemättömyyttä ylimpiin johtotehtäviin pidetään organisaatiossa naisista itsestään johtuvana syynä, minkä vuoksi niissä ei olla halukkaita ryhtymään toimenpiteisiin naisten aseman parantamiseksi. Kahdeksannessa tarinassa informantin mielestä hänen urakehitystään on edistänyt omien työtehtävien menestyksekkäs hoitaminen sekä naisesimiesten tuki ja kannustus. Naisten suurempi vastuu perheen asioiden huolehtimisessa vähentää hänen mukaansa naisten halukkuutta hakeutua ylempiin johtotehtäviin. (Ekonen 2007.)

Näiden tutkimusten perusteella erilaiset tekijät edistävät ja hidastavat naisten etenemistä organisaatiohierarkiassa. Joillakin naisjohtajilla puolison tuki on tärkeää, kun taas toisilla puolison tuki on ollut olennaista. Myös naisesimiesten tuki mainitaan työuraa edistävänä tekijänä.

### **2.2.3 Naiset johtajina pörssiyrityksissä yksityisellä sektorilla ja julkisella sektorilla**

Tässä luvussa esittelen naisjohtajien osuuksia pörssiyrityksissä yksityisellä sektorilla sekä julkisella sektorilla eri toimielimissä. Kun katsotaan hieman taaksepäin, huomataan, että 2000-luvun alussa suomalaisten suuryritysten hallitukset olivat kovin miesvaltaisia ja naiset olivat niissä käytännössä poikkeuksia. Tilanne on kuitenkin muuttunut parempaan suuntaan 2010-luvun loppuun mennessä. Kehitys on saavutettu Suomessa ilman kiintiölainsäädäntöä. (Keskuskauppakamari 2017, 7.) Tarkastelen naisten asemaa pörssiyrityksissä neljän eri aseman kautta: hallituksen jäsenyyden, hallituksen puheenjohtajana toimimisen, johtoryhmään kuulumisen ja toimitusjohtajana toimimisen kautta.

Kun tarkastellaan Kuvion 1 mukaisia naisten osuuksia pörssiyrityksien hallituksissa, huomataan, että positiivista kehitystä naisten osuuksissa on tapahtunut kaikenkokoisissa yhtiöissä. Suurin naisten osuus on ollut suurten pörssiyrityksien hallituksissa, kun tarkastellaan mitä tahansa esitellyistä vuosista, mutta tarkasteluajanjaksolla suurin kehitys on tapahtunut keskisuurissa pörssiyrityksissä, joissa nousua on tapahtunut 16 prosenttiyksikköä, kun taas suurissa ja pienissä pörssiyrityksissä naisten osuus on kasvanut 10 prosenttiyksikköä. Suurtenkin pörssiyrityksien hallitusten jäsenistä naisia oli vuonna 2013 vain 29 prosenttia, mikä ei ole edes kolmasosaa. (Katainen, Keski-Petäjä & Pietiläinen 2015, 30.)



**Kuvio 1.** Naisten prosenttiosuudet pörssiyritysten hallitusten jäsenistä yhtiön markkina-arvon mukaan vuosina 2007, 2012 ja 2013. (Katainen, Keski-Petäjä & Pietiläinen 2015, 30.)

Pörssiyritysten hallitusten puheenjohtajista sen sijaan erittäin harva on nainen: vuonna 2013 ainoastaan viisi prosenttia, kun tarkastellaan kaikenkokoisia pörssiyrityksiä. Pienissä pörssiyrityksissä puheenjohtajista naisia oli 8 prosenttia, suurissa 4 ja keskiuurissa 3 prosenttia. (Katainen, Keski-Petäjä & Pietiläinen 2015, 30.) Näyttää siis siltä, että mitä korkeammalle mennään, sitä harvinaisemmaksi naisten edustus muuttuu.

	Naisia liiketoimintajohtajina pörssiyrityksissä	Naisia pörssiyritysten toimitusjohtajina
2011	25	0
2012	35	1
2013	41	1
2014	44	1
2015	49	3
2016	45	5
2017	53	9

**Kuvio 2.** Naisten lukumäärät liiketoimintajohtajina ja toimitusjohtajina pörssiyrityksissä. Tiedot koottu Keskuskauppamärin seitsemäs naisjohtajaselvitys 2017:stä. (Keskuskauppamari 2017.)

Seuraavaksi tarkastelen naisten osuuksia pörssiyhtiöiden liiketoimintajohdossa. Vuosina 2012–2015 naisten osuus johtoryhmissä kasvoi 18,5 prosentista 21,5 prosenttiin, kun taas vuonna 2017 osuus oli 20,8 %, joten tällä alueella tasa-arvo on itse asiassa hivenen heikentynyt. Lisäksi pörssissä oli edelleen vuonna 2017 yhtiöitä, joiden johtoryhmissä ei ole lainkaan naisia. Pelkästään miehistä koostuvia johtoryhmiä oli 21 prosentilla pörssiyhtiöstä vuonna 2017 ja vuonna 2016 niitä oli 26 prosentilla yhtiöistä. (Keskuskauppakamari 2016, 32; Keskuskauppakamari 2017, 30.)

Naisten johtoryhmäpaikat painottuvat edelleen tukitoimintoihin. Ne ovat toimintoja, jotka eivät koske suoraan liiketoimintaa ja niihin voidaan luokitella henkilöstö-, talous- ja IT-hallinto, lakiasiat sekä myynti-, markkinointi- ja viestintätoiminnot. Kyseinen erottelu on merkityksellinen siksi, että toimitusjohtajaksi ja hallitusammattilaiseksi nouseaan useammin liiketoiminnallisesta johdosta kuin tukitoiminnoista. (Keskuskauppakamari 2013, 20–21.) Kaikista johtoryhmissä toimivista naisista 63,3 % toimii tukitoimintojen johdossa ja vain 36,7 % liiketoimintajohdossa. Miehillä luvut ovat käytännössä päinvastaiset eli selvä enemmistö toimii liiketoimintajohdossa ja vain 31 prosenttia johtaa tukitoimintoja. Naisten päätyminen tukitoimiin on kansainvälinen ilmiö. Erityisesti naistoimitusjohtajien vähyys eli naisten puuttuminen yksityisen liiketoiminnan johtamisen korkeimmasta kärjestä on suomalaisille pörssiyrityksille tyypillistä. (Keskuskauppakamari 2016, 25, 50.) Naisten määrä sekä pörssiyrityksien hallituksissa että johtoryhmissä on lisääntynyt jonkin verran, mutta ensimmäinen suomalainen pörssiyrityksen naistoimitusjohtaja nimettiin vasta vuonna 2012. Vuoteen 2014 asti ainoastaan yksi nainen toimi pörssiyrityksen toimitusjohtajana. Vuonna 2017 125 suomalaisesta pörssiyrityksestä yhdeksällä oli nainen toimitusjohtajanaan. Naisten osuus pörssiyrityksien toimitusjohtajista on siten 7,2 %. (Keskuskauppakamari 2017, 26.)

Naisten osuudet eroavat toimialoittain. Naisia on ylimmässä johdossa vähemmän teollisuuden aloilla, kun taas esimerkiksi tukku- ja vähittäiskaupan alalla naisjohtajat ovat yleisempiä. Lisäksi naisvaltaisten yritysten hallituksissa ja johtoryhmissä naisia on keskimäärin enemmän kuin yrityksissä, joissa henkilöstö on miesvaltainen. Ylimmässä johdossa työskentelevät naiset ovat miehiä korkeammin koulutettuja, kun taas kaikkien johtajien osalta näin ei ole. Tästä voidaan päätellä, että naiset tarvitsevat korkeampaa koulutusta kuin miehet päästäkseen ylimpään johtoon. (Katainen, Keski-Petäjä & Pietiläinen 2015, 5–6.)

Elinkeinoelämän ylimmässä johdossa naisten tilanne on siis edelleen heikko. Naisten osuudet lisääntyvät kyllä jatkuvasti, mutta kokonaisuutta tarkastellen miehet ovat

edelleen enemmistönä korkeimmilla johtajanpaikoilla ja pitävät hallussaan suurinta osaa pörssiyhtiöiden hallituspaikoista. Naistoimitusjohtajien määrää tarkasteltaessa voidaankin todeta, että naisten ja miesten välisen tasa-arvon saavuttamisessa on yksityisellä sektorilla vielä paljon tehtävää. Seuraavaksi kartoitan, millainen naisten tilanne on julkisella sektorilla erilaisissa johtotehtävissä. Aluksi tarkastelen tilannetta valtiolla ja sen jälkeen kuntasektorilla.

Vuonna 2015 valtionhallinnon ylimmän johdon tehtävissä työskennelleistä 67 prosenttia oli miehiä ja 33 prosenttia naisia. Naisten osuus ylimmän johdon tehtävissä kasvoi kolmella prosenttiyksiköllä vuodesta 2014. (Jaakkola 2016, 23.) Ministeriöissä kansliapäälliköistä ja valtiosihteereistä naisia oli vuonna 2016 40%, valtiosihteereistä 37,5% ja osastopäälliköistä sekä ylijohdajista 30,8% (Tilastokeskus 2016, 112). Vuonna 2016 valtiotyönantajalla ylimmän johtotason työtehtävistä 35 % oli naisten hallussa, kun taas alemman tason esimies- ja työnjohtotehtävissä työskentelevistä naisia oli 27,9 %. Valtiolla työskentelevien miesten palvelussuhteista 12,4 % oli johtotason sekä esimies- ja työnjohtotyötä, kun taas naisilla vastaava luku oli vain 5,1 %. (Valtiokonttori ja valtiovarainministeriö 2017, 28.)

Vuonna 2017 valtiolla työskentelevistä johtotason työtä tekevästä naisista oli 35% ja miehiä 65%, joten ero on kaventunut jälleen muutamalla prosenttiyksiköllä. Esimies- ja työnjohtotyötä tekevästä vuonna 2017 miehiä oli 72% ja naisia 28%. Valtiolla työskentelevien miesten palvelussuhteista johtotason tehtäviä oli 2 prosenttia kaikista palvelussuhteista, kun taas naisilla johtotason tehtäviä oli 1,1 prosenttia kaikista palvelussuhteista. Esimies- ja työnjohtotyössä naisten työsuhteista oli 4,1 ja miehillä 10,3 prosenttia, joten ero on tässä havaittavissa selkeämmin. (Valtiokonttori ja Valtiovarainministeriö 2018, 35.)

Kuntasektoria tarkasteltaessa havaitaan, että vuonna 2014 kaupunginjohtajista naisia oli 7,6% ja kunnanjohtajista 22,6%. Manner-Suomen kuntien valtuustojen puheenjohtajista 28% on naisia ja hallitusten puheenjohtajista 26,3%. Aluehallintovirastojen ylijohdajista naisia oli vuoteen 2015 50%, kun taas vuonna 2015 naisia oli jo enemmistö: 66,7 prosenttia. (Tilastokeskus 2016, 114.)

Kaupunginjohtajia lukuun ottamatta naisten osuudet julkisen sektorin johtotehtävistä on 22–35%, mikä on jonkin verran enemmän kuin yksityisellä sektorilla, mutta ei merkittävästi parempi. Julkinen sektori on hyvin naisvaltaista, mutta pelkkiä ylemmän johtotason tehtäviä tarkasteltaessa huomataan, ettei tasa-arvo ole toteutunut kovin hyvin julkisella sektorillakaan.



## 2.3 Kotitöiden epätasainen jakautuminen

Sukupuolen mukainen eriytyminen näkyy ammattien ja johtotehtävien epätasaisen jakautumisen lisäksi myös kotitöiden jakautumisessa. Kotitöiksi lasketaan kotitalouteen liittyvät työt, lastenhoito, ostosten teko, asioiden hoitaminen, huoltotyöt, muiden perheiden auttaminen sekä matkat, jotka liittyvät näihin toimintoihin. Kotitöissä kiteytyvät arjen ulottuvuudet, joita ovat rutiini, tavanomaisuus, selvä sukupuolijako sekä ulkoa määrättyjen pakkojen ja yksilöiden oman rytmin yhteensovittaminen. Tilastokeskuksen toteuttama ajankäyttötutkimus on tehty viimeksi vuonna 2009. Sen mukaan 10–64-vuotiaat naiset käyttävät kotitöihin aikaa 3 tuntia 41 minuuttia vuorokaudessa, kun taas miehet käyttävät kotitöiden tekemiseen vuorokaudessa noin kaksi ja puoli tuntia. Kun vertaillaan 1990-luvun alkua ja 2000-luvun loppua, naisten kotityöhön käyttämä aika vähentyi noin 10 minuuttia ja miesten tekemän koityön aika lisääntyi miltei 20 minuuttia. Naisten tekemän kotityön osuus oli silti vuonna 2009 edelleen 59 %. (Hanifi & Pääkkönen 2011, 25; Jokinen 2005; 47.)

Myös työolotutkimuksissa on vuodesta 1990 lähtien kerätty tietoa kotitöiden jakautumisesta. Vuoteen 2013 mennessä tehdyn vertailun mukaan miehet ovat vuosien varrella vähän kerrassaan lisänneet panostustaan kotitöiden tekemiseen, mutta myönteisestä kehityksestä huolimatta naiset tekevät edelleen suurimman osan kotitöistä valtaosassa perheitä. On edelleen hyvin harvinaista, että mies tekee kotitöistä suurimman osan. (Lehto & Sutela 2014, 176.)

Miesten lisääntyneestä kotitöiden tekemisestä huolimatta naiset käyttävät edelleen siis enemmän aikaa kotitöiden tekemiseen ja he tekevät työstä suuremman osan. Kotityön epätasainen jakautuminen ei selity puolisoitten tulotasoilla tai käytettävissä olevalla ajalla, sillä perheiden luokka-asetat, tulotasot ja puolisoitten tulot eivät juurikaan muuta kotityönjakoa, vaikka vaimolla olisi korkeampi koulutus tai suuremmat tulot. (Julkunen 2010, 160.) Tasaisemmin jaettu vanhemmuus ja kotityövastuu olisi kuitenkin naisten, mutta myös miesten ja lasten etu. Tarvitaan yhdessäoloa, jotta lasten ja isän välille kehittyy vahva suhde. Mieskeskeisessä tasa-arvopuheessa otetaankin esille, kuinka kodista ja perheestä huolehtiminen tuo elämään sisältöä myös miehille. Lapsikeskeinen puhe taas painottaa lapsen oikeutta hoivaavaan isään. (Julkunen 2010, 161; Salmi 2004c, 6.)

Anttilan pohdinnan mukaan olisi melko kummallista, jos työksi määriteltäisiin ainoastaan ansiotyö, kun huomioidaan kotitöihin ja muuhun vapaa-aikana suoritettavaan tekemiseen sekä aikaneuvotteluihin kuluva aika. Arjen jäsentäminen vaatii aina aikuisten

välistä sopimista, minkä lisäksi ansiotyö, päivähoitojärjestelyjen ja harrastusten rytmi vaikuttaa kotitöiden jakoon. Päivittäiset työnjaot voivat muodostua rutiineiksi, eikä niitä sen enempiä kyseenalaisteta. Neuvottelut eivät aina olekaan helppoja, sillä palkkatyön vaatimuksista, eri instituutioiden aikatauluista ja sukupuolitapaisuuksista voi muotoutua monimutkainen kokonaisuus. Myös ansio- ja kotitöistä muodostuva kokonaistyöaika on suomalaisnaisilla keskimäärin suurempi kuin miesten. Tässä on kyse suomalaisille naisille tyypillisestä kaksoistaakasta: kokopäiväisen ansiotyön ohella naisella on päävastuu kotitöiden hoitamisesta. (Anttila 2012, 293, 299, 303; Salmi 2004c, 6.)

Kun ihmiset kertovat kotitöiden jakautuvan niin, että jokainen tekee sitä, mikä luontevimmalta tuntuu, on yleensä kyseessä perinteisten jakojen mukainen tekeminen. Kotityön tarkasteleminen on kuitenkin tärkeää, koska kotityönjaot eivät jää pelkästään kodin seinien sisälle, vaan ne näyttävät vaikuttavan nyky-yhteiskuntien jäsentymiseen. Kiteytyneet sukupuolijaot nimittäin karkailevat työmarkkinoille ja sieltä edelleen globaaliin talouteen. (Jokinen 2005, 47, 49.)

Kotitöiden epätasainen jakautuminen vaikuttaa epäsuorasti myös naisten mahdollisuuksiin työelämässä. Jos vastuu kotitaloudesta jää lähes kokonaan naisen harteille, on selvää, että silloin on suhteellisesti vähemmän aikaa ja jaksamista ottaa vastaan vaativia tehtäviä työelämässä. (Lehto & Sutela 2014, 176.) Lisäksi kodin velvollisuuksista pääosin huolehtiva työntekijä ei sovi hyvän työntekijän ideaaliin. Käsitukset naisista lasten- ja kodinhoidon kuorittamina lisää työelämän segregoitumista. Työnantajien odotukset ja työn järjestäminen perustuvat edelleen usein näihin sukupuolitettuihin olettamuksiin. Viimeaikainen työn vaatimusten lisääntyminen on korostanut entisestään ihannetta kodin taakoista vapaasta työntekijästä. (Acker 2011, 67.)

## **3 TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMINEN**

### **3.1 Työn ja perheen yhteensovittaminen naisten ongelmana**

Tässä luvussa käsittelen työn ja perheen yhteensovittamisen teemaa eri näkökulmista. Lähdän liikkeelle esittelemällä työn ja perheen yhteensovittamista ennen kaikkea naisten ongelmana. Suomessa työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen ongelmana ja yhteiskuntapoliittisena kysymyksenä syntyi, kun agraariyhteiskunta vähitellen hävisi ja työtä alettiin tehdä yhä enemmän palkkatyönä kodin ulkopuolella. Näiden muutosten myötä elämä jakaantui ajallisesti ja paikallisesti erillisiin alueisiin: työelämän julkiseen sekä kodin ja perheen yksityiseen puoleen. Kodin ulkopuolella tehtävää ansiotyötä pidettiin ennen kaikkea miesten alueena, kun taas kotitöistä ja lasten hoivaamisesta tuli aiempaa selvemmin naisten vastuualue. Suomessa myös naiset menivät kuitenkin töihin kodin ulkopuolelle yhä useammin, minkä vuoksi syntyi tarve ensin synnytyslomille ja myöhemmin äitiyslomille ja lasten päivähoidolle. Lastenhoidosta tulikin ongelma vasta kun naiset lähtivät työhön kodin ulkopuolelle. Tämän vuoksi työelämän ja perhe-elämän yhteensovittaminen on pitkään nähty naisten asiana ja perhe-elämä on pelkistynyt lasten hoidon järjestämiseen. Työn ja perheen yhteensovittamisen teemassa on siis sisäänrakennettuja sukupuolistavia prosesseja. (Korvajärvi & Kinnunen 1996, 235–236; Salmi 1996, 212; Salmi 2004c, 4.)

Teollisessa yhteiskunnassa syntynyt ajatusmalli naisten lapsista ja elämän jakautumisesta julkisen ja yksityisen alueisiin muovaa työelämää sekä ylläpitää naisten ja miesten välisiä jakoja. Luonnollisena näyttäytyvä naisten kytkeytyminen yksityisen alueeseen ja miesten ensisijaisuus julkisen alueen toimijoina legitimoivat naisten huonompaa asemaa työelämässä. Työelämässä jylläävätkin mielikuvat naisista miehiä epävarmempana työvoimana ja miehistä ensisijaisina perheen elättäjinä. Myös yhteiskuntapolitiikassa lapset liitetään ensisijaisesti naisiin. (Korvajärvi & Kinnunen 1996, 235–236; Salmi 1996, 212.)

Ei myöskään voida sanoa, että hyvinvointivaltion mahdollistamat järjestelmät olisivat Suomessa mahdollistaneet naisten tulon työmarkkinoille, sillä naisten työssäkäynti yleistyi ennen näiden järjestelmien kehittämistä. Sukupuolten tasa-arvon kannalta näillä järjestelyillä on päästy kuitenkin pitkälle. Toisaalta naisten tueksi tarkoitetut perhepoliittiset järjestelmät voivat kääntyä ongelmaksi tasa-arvon kannalta, sillä sukupuolineutraaleina pidettyjen lastenhoitojärjestelmien käyttäjät ovat pääasiassa naisia. (Salmi 2004c, 5.)

Keskustelu työn ja perheen yhteensovittamisesta ei koske pelkästään perhevapaita ja päivähoidoa, vaan työn organisoimista yleisemmin. Työn ja perheen yhteensovittamisen kysymysten pohdinta on saanut Suomessa uutta puhtia 1990-luvulta lähtien työelämässä tapahtuneiden syvällisten muutosten takia. Muutokset nimittäin nostivat aiempaa selkeämmin esille työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät ongelmat. (Salmi 2004c, 1.)

Vuori puhuu väitöskirjassaan äidinhoivan diskurssista kuvaillessaan äidin ja pienen lapsen ainutlaatuista suhdetta koskevaa ajattelua. Tämän ajattelutavan mukaan äitiys on jakamatonta ja kaikkien muiden ihmissuhteiden merkitys suljetaan äidin ja pienen lapsen suhteen ulkopuolelle. Äidin hoivarooli on perusta myös miesten ja naisten väliselle työnjaolle perheessä sekä sen ulkopuolella. Äidinhoivan diskurssi sai kuitenkin heti yleistymisensä jälkeen haastajan 1960-luvun sosiaalisen murroksen myötä syntyneestä puheesta sukupuolten tasa-arvosta ja miesten osallistumisesta lastenhoitoon ja kotitöihin. Tasa-arvoa korostaneen liikehdinnän tavoitteena oli naisten toimintakentän laajentaminen työelämässä ja koulutuksessa, mutta esille tuli myös ajatus siitä, että miesten rooli perheenisinä olisi tärkeää heille itselleen sekä ennen muuta lapsille. Jakamatonta äitiyttä haastamaan kehittyi siis ajatus vanhemmuuden jakamisesta äidin ja isän kesken. Tästä Vuori puhuu jaetun vanhemmuuden diskurssina. (Vuori 2001, 125–127.)

Isän rooli on tämän murroksen myötä tullut lähtemättömästi mukaan keskusteluun hoivasta ja kotityövastuista. Kuitenkaan vauvojen ja pienten lasten hoidon ongelmaa ei ajateltu ratkaistavaksi isien jäämisellä kotiin, vaan isien vastuulle jäi lähinnä tasoittaa äidin kaksinkertaista työtaakkaa työ- ja kotivastuiden puristuksissa. Sen sijaan ensisijaisena ratkaisuna nähtiin päivähoidon uudistaminen. Työn ja perheen yhteensovittaminen ratkaistiin jakamalla vastuuta uudelleen naisten kesken. Pienten lasten hoitajina toimii äitien ohella yhä useammin koulutetut ammattilaiset: lastentarhanopettajat, lastenhoitajat ja perhepäivähoitajat, jotka ovat valtaosin naisia. (Vuori 2001, 125–127.)

### **3.2 Työn ja perheen yhteensovittaminen politiikan kohteena**

Hyvinvointivaltio vaikuttaa suomalaisten perheellisten naisten työuriin, sillä valtiolla on merkittävä rooli siinä, miten sukupuolet nähdään. Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen ei ole mahdollista ilman vahvaa tasa-arvopoliittikkaa, mutta ei myöskään ilman naisten demokraattista edustusta tai sukupuolisensitiivistä hyvinvointivaltiota. Suomalaisen tasa-arvon merkkisaavutuksia ovat naisten vakiintunut poliittinen kansalaisuus, julkiset

hoivapalvelut, naisten ansiotyön yleisyys, yksinhuoltajien köyhyyden vähäisyys, aktiivisen ja hoivaavan isyyden politiikka sekä korkea hyvinvoinnin taso. Ne ovat naisystävällisen valtion ja sosiaalipolitiikan saavutuksia. (Julkunen 2016, 253, 256.)

1970-luvulla tehtiin monia uudistuksia, jotka olivat edellisen vuosikymmenen aikana toteutetun liikehdinnän tuloksia. Silloin luotiin monia uusia lakeja ja sosiaalipoliittisia uudistuksia, jotka käytännössä mahdollistivat äitien työssäkäynnin ja perhevelvollisuuksien yhdistämisen. Näitä uudistuksia olivat muun muassa päivähoitolaki, erillisverotus, äitiysvapaan ja äitiysrahan maksukauden pidentäminen, isyysvapaa lapsen syntymän yhteydessä sekä sairaan lapsen hoitovapaa. 1980-luvun puolivälistä lähtien alkoi Julkunen mukaan siirtymä uuteen taloudelliseen ajattelutapaan. Erärannan mukaan työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista tukevan politiikan tavoitteena oli vielä 1980-luvulla lapsiperheiden hyvinvoinnin edistäminen ja sukupuolten välisen tasa-arvon parantaminen, kun taas 1990-luvulta lähtien näiden tavoitteiden rinnalle on nostettu työllisyys- ja taloustavoitteita. Julkunen mukaan ajanjakson vaihtuminen alkoi jo ennen 1990-luvun lamaa. (Julkunen 2010, 91–92, 99; Eräranta 2013, 158.)

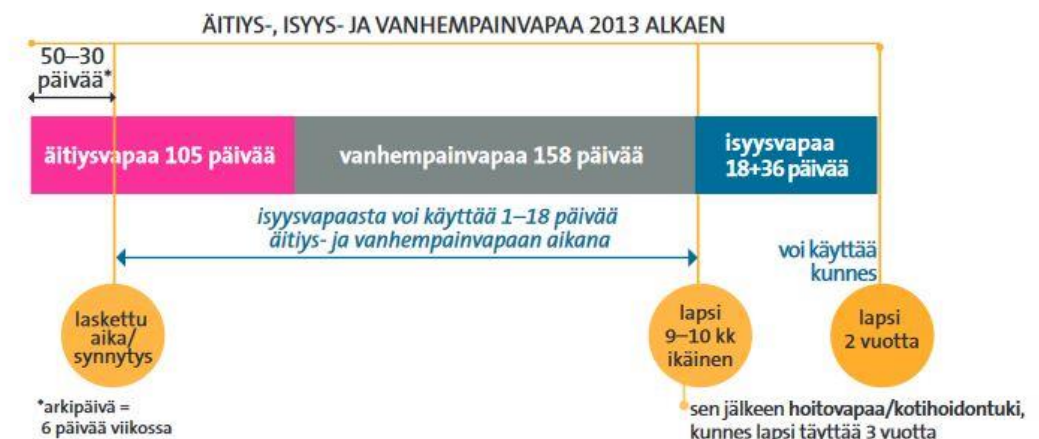
Tämän siirtymän jälkeen on toteutettu työn ja perheen yhteensovittamista tukevaa, julkisen vallan ulkopuolisia toimijoita osallistavaa hyvinvointipolitiikkaa, jonka tavoitteena on edistää työmarkkinoiden perhemyönteisyyttä ja rohkaista työntekijöitä hyödyntämään erilaisia työelämän joustavia käytäntöjä. Vanhemmilla on esimerkiksi mahdollisuus lyhentää työaika osittaisten hoitovapaiden ja -tukien avulla, minkä lisäksi äitejä ja isiä on kannustettu jakamaan lastenhoitovastuuta uudistamalla vanhempainvapaita ja -rahoja. Sen sijaan julkisten palvelujen kehittäminen ja uudistaminen ovat jääneet pois työn ja perheen yhteensovittamista koskevista keskusteluista. Vielä 1980-luvulla kiinnitettiin huomiota lasten päivähoidon, varhaiskasvatuksen ja kotipalvelujen laatuun ja saatavuuteen, mutta 1990-luvun jälkeen tätä aihetta on pohdittu hyvinvointipolitiikassa vain vähän. Työn ja perheen yhteensovittamiseen pyrkiviä perheitä on sen sijaan kannustettu esimerkiksi hankkimaan lastenhoitoapua isovanhemmilta tai ostamaan kaupallisia siivouspalveluja. (Eräranta 2013, 157–158.) Edellä kuvattu siirtymä poliittisessa ilmapiirissä on siis vähentänyt hyvinvointivaltion merkitystä työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollistajana ja alkanut korostaa yksityisiä, joko perheen sisällä tehtäviä tai markkinoilta hankittavia, ratkaisuja.

Viimeaikaiset työn ja perheen yhteensovittamisen edistämiseen pyrkivät toimenpiteet voidaan nähdä aktiivisena hyvinvointipolitiikkana, jonka pyrkimyksenä on edistää äitien ansiotyöhön osallistumista. Hyvinvointipolitiikan päämäärät ja keinot

näyttävät kuitenkin vaihtaneen paikkaansa. Kysymys siitä, miten taloudellisen kasvun avulla voidaan parantaa perheiden hyvinvointia ja sukupuolten tasa-arvoa on korvattu kysymyksellä, mitä hyvinvointi ja tasa-arvo voivat tehdä talouden hyväksi. Tämän uusliberalistisen talouspuheen vahvistumisen myötä työn ja perheen yhteensovittaminen halutaan nähdä julkisen vallan vastuun lisäksi myös yritysten sosiaalisen vastuun piiriin kuuluvana asiana. Tässä tilanteessa työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä tekijöitä tarkastellaan taloudellisesta hyötynäkökulmasta. Esimerkiksi erilaisia perhevapaita on tarkasteltu niin taloudellisina kustannuksina, riskeinä ja kannustinloukkuina kuin taloudellisina investointeina, kilpailukyvyn edellytyksinä ja kannustimina. (Eräranta 2013, 158–159.)

### 3.3 Lapsiperheiden julkiset palvelut

Työsopimuslain mukaan työntekijällä on oikeus saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa määritellyt äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudet. Vapaa voi pitää enintään kahdessa osassa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia. (Työsopimuslaki 55/2001.) Äitiysvapaa alkaa 30–50 arkipäivää ennen lapsen laskettua syntymäaika. Äitiysvapaan alettua äidille maksetaan äitiysrahaa 105 arkipäivältä eli noin 4 kuukauden ajan. Isälle taas myönnetään vapaata enintään 54 arkipäivää eli noin 9 viikkoa. Näistä 54 päivästä enintään 18 arkipäivää isä voi olla kotona äidin kanssa samaan aikaan. Isyysvapaan ajalta maksetaan isyysrahaa. (Kela 2018.)



**Kuvio 3.** Vanhempainvapaajärjestelmä (Närvi & Salmi 2017a, 19).

Lisäksi molemmat vanhemmat voivat pitää vanhempainvapaata, jonka ajalta Kela maksaa vanhempainrahaa. Vanhempainvapaata voi pitää 158 arkipäivää eli noin puoli vuotta. Sen voi pitää äiti tai isä tai se voidaan jakaa äidin ja isän kesken. Vanhemmat voivat myös tehdä osa-aikatyötä ja hoitaa lasta vuorotellen. Tältä ajalta Kela maksaa osittaista vanhempainrahaa kummallekin vanhemmalle. Lapsi on noin yhdeksän kuukauden ikäinen, kun vanhempainrahakausi päättyy. (Kela 2018.)

Vanhempainvapaan jälkeen on mahdollista jäädä hoitovapaalle ja saada kotihoidon tukea. Kotihoidon tukeen on oikeus, jos alle 3-vuotiasta lasta hoidetaan kotona. Hoitaja voi olla isä, äiti tai muu huoltaja. Kotihoidon tukeen sisältyvät hoitoraha, johon eivät vaikuta perheen tulot, hoitolisä, johon vaikuttavat perheen yhteenlasketut tulot sekä mahdollinen kuntalisä kotikunnasta riippuen. (Kela 2018.)

Vaikka vanhempainvapaa ja hoitovapaa ovat sukupuolineutraaleja eli kumpi tahansa vanhemmista voi pitää ne, tilastot kertovat, että vanhempien jaettavissa olevan vapaan käyttävät kuitenkin lähes sataprosenttisesti äidit. Tällä hetkellä perheet voivat tehdä ”vapaan valinnan” sen suhteen, kumpi vanhemmista jää kotiin hoitamaan lasta, mutta tosiasiaa pitkä jaettavissa oleva vanhempainvapaajakso ylläpitää perinteistä sukupuolten välistä työnjakoa, jossa hoiva nähdään äidille kuuluvana työnä. Nykyisin puolessa perheistä isä ei käytä ollenkaan pidempää isyysvapaata ja lähes kaikissa perheissä äiti käyttää vanhempien kesken jaettavissa olevan vapaan kokonaan, minkä lisäksi kotihoidon tuki on pääosin äitien käyttämää. (Salmi 2017, 246, 249.)

Nykyistä vanhempainvapaajärjestelmää on kritisoitu jo pitkään ja sille on laadittu useita vaihtoehtoisia malleja. SAK, EK, Akava ja suurin osa poliittista puolueista on laatinut oman ehdotuksensa uudesta perhevapaamallista. Jokainen malli pyrkii sanojensa mukaan edistämään sukupuolten tasa-arvon toteutumista ja naisten työmarkkina-aseman parantamista, mutta keinot näiden tavoitteiden saavuttamiseksi ovat hyvin erilaisia. Tarkemmin tarkasteltuna osassa malleista sukupuolten tasa-arvo ei juurikaan paranisi. (Salmi 2017, 234–253.)

Osassa ehdotuksista puhutaan sukupuolineutraalisti vanhemmista äitien ja isien sijaan, mikä häivyttää sukupuolten välisen työnjaon perinteen, kun taas osassa malleista on esitetty kiintiöitä isille ja äideille, jotta isät käyttäisivät entistä enemmän perhevapaita. Kiintiöitä ehdottamalla tiedostetaan ja tehdään näkyväksi sukupuolten välisen työnjaon historia ja pyritään tekemään muutosta siihen perhevapaajärjestelmää muuttamalla. Terveysten ja hyvinvoinnin laitoksen tutkimuksen mukaan työpaikoilla ainoastaan erityisesti

isille korvamerkittyjen vapaiden katsotaan kuuluvan isille, joten isille suunnatut vapaat voisivat olla oikea keino lisätä isien hoivavastuuta. (Salmi 2017, 234–253.)

Edellä mainittuun THL:n tutkimukseen vastanneista työntekijäasemassa olleet äidit käyttivät muita useammin pitkiä kotihoiton tukikausia, kun taas harvimmin niitä käyttivät ylemmät toimihenkilöt. Työntekijäasemassa olevista lähes kaksi viidestä oli kotihoiton tuella yli lapsen kaksivuotispäivän, kun taas ylemmistä toimihenkilöistä näin teki ainoastaan neljäsnes. Ennen lapsen syntymää työssä olleet ja hyvätuloiset äidit käyttivät kotihoiton tukea todennäköisemmin korkeintaan kahdeksan kuukautta eli yhtämittaisesti vanhempainvapaan jälkeen käytettynä siihen saakka, kun lapsi on 1,5-vuotias. Kuitenkin lähes kaikki perheet (87–89 %) käyttävät vanhempainvapaan jälkeen kotihoiton tukea ainakin muutaman kuukauden ajan sen sijaan, että veisivät noin 10 kuukauden ikäisen lapsen päivähoidon. Vuosittain siis vain 11–13 % perheistä ei käytä kotihoiton tukea lainkaan. (Närvi 2017, 70, 99; Närvi & Salmi 2017a, 18.)

Vuonna 2013 tehtyyn perhevapaakyselyyn vastanneista lähes kaikki pikkulasten vanhemmat halusivat pidentää nykyistä ansiosidonnaisella päivärahalta korvattua vanhempainvapaata. Yleisimmin äidit toivoivat ansiosidonnaisen vanhempainvapaan kestävänsä siihen asti, kun lapsi on 1,5-vuotias. (Närvi & Salmi 2017b, 213.) Useat äidit ovat kotona siihen asti, kun lapsi on puolitoistavuotias, joten on ymmärrettävää, että ansiosidonnaisen vanhempainvapaan haluttaisiin ulottuvan siihen asti.

Kun vanhemmat palaavat töihin vanhempainvapaan ja hoitovapaan jälkeen, tarvitaan usein päivähoidopalveluita. Lapsen hoidon vaihtoehdot ovat Suomessa kunnallinen päivähoido, yksityinen päivähoido ja lapsen hoitaminen kotona. Päivähoido on tarkoitettu alle kouluikäisille lapsille. Päivähoido ei ole pelkästään hoivaa, vaan myös varhaiskasvatusta, joka on suunniteltu pedagogisesti ja jolla on määritellyt tavoitteet. Kunnallista päivähoidopaikkaa voi hakea lapselle vanhempainvapaan jälkeen. Jos molemmat vanhemmat ovat työssä, lapsella on oikeus kokopäiväiseen varhaiskasvatukseen. Jos taas toinen vanhemmista on kotona, oikeus varhaiskasvatukseen riippuu kotikunnasta. (Infopankki.fi 2018.)

Kunnallista päivähoidoa tarjotaan päiväkodeissa, ryhmäperhepäivähoidossa ja perhepäivähoidossa. Kunnallisen päivähoidon maksu riippuu perheen tuloista ja koosta sekä siitä, kuinka monta tuntia päivässä lapsi on hoidossa. Yksityinen päivähoidopaikka taas voi olla yksityisessä päiväkodissa, ryhmäperhepäiväkodissa, perhepäivähoidossa tai kotona, jonne perhe palkkaa hoitajan. Kunta valvoo yksityistä päivähoidoa. Yksityiseen hoitoon voi kuitenkin usein saada tukea Kelasta. Tukea ei myönnetä, jos hoitaja on lapsen perheenjäsen,



tai jos lapsi ja hoitaja asuvat samassa taloudessa. Tuen määrä riippuu muun muassa perheen tuloista ja kunnasta, jossa perhe asuu. (Infopankki.fi 2018.)

### **3.4 Työelämän käytännöt ja perhe-elämä**

Työelämässä perheen on usein ajateltu kuuluvan yksityiselämän piiriin, sillä kehittyneen perhepolitiikan myötä saatetaan ajatella, että työn ja perheen yhteensovittamisen ratkaisemisesta huolehtii julkinen perhepolitiikka. Tämän vuoksi ajatellaan, ettei sen ratkaiseminen kuulu yrityksille tai työpaikoille, joten ei olla pohdittu tarpeeksi sitä, miten työssäolo ja työaikajärjestelyt asettavat ehtoja perhe-elämän mahdollisuuksille. Yrityksissä ja organisaatioissa on totuttu ajattelemaan, että työn ja perheen yhteensovittaminen on hoidettu kuntoon julkisen sektorin toimesta perhevapaiden ja päivähoidon avulla. (Salmi 2004b, 129.)

Muutokset työelämässä ovat olleet viime vuosina hyvin nopeita. Vaatimukset ja tulosvaatimukset ovat lisääntyneet ja aikataulut kiristyneet. (Lammi-Taskula & Salmi 2004, 30.) Työelämässä tapahtuvia muutoksia on vaikea ennakoida, mikä luo epätasapainoa työyhteisöihin. Lisäksi työntekijöiden elämäntilanteet, sosiaaliset suhteet sekä keskinäiset riippuvuudet synnyttävät erilaisia positiivisia ja negatiivisia vaikutuksia työyhteisöjen toimintaan. Ihmisten elämäntilanteet muuttuvat usein odottamatta, millä on omat vaikutuksensa työyhteisöjen toimintaan. (Perttula & Syväjärvi 2012, 11.)

Työterveyslaitos on koonnut 10 käytäntöä työn ja perheen yhteensovittamisen edistämiseksi. Ne on laadittu suomalaisilta työpaikoilta ja kansalaisilta saatujen ideoiden pohjalta. Ideat on kerätty Työ- ja perhe-elämän kyselyissä ja verkkoaiivoriihessä. Käytännöt ovat joustavuus työajoissa, etätyö, toimivat sijaisjärjestelyt ja toimintakäytännöt työhön palaamiseen, kirjatut tavoitteet ja toimintaohjeet käytössä olevista käytännöistä, sovitut pelisäännöt ja tasapuolisuus, työn ja muun elämän yhteensovittamisen kysymysten lisääminen osaksi henkilöstöprosesseja, yksityiselämän kysymysten ottaminen osaksi työterveysyhteistyötä ja työkyvyn ylläpitoa, tuki henkilöstölle työn ja muun elämän yhteensovittamiseen, lastenhoito- ja muut arkea helpottavat palvelut sekä perheen huomiointi työpaikoilla. (Bergbom, Friman, Ropponen, Toivanen, Toppinen-Tanner, Uusitalo, Vanhala & Wallin 2016, 18–19.)

Eri työpaikoilla, työyhteisöissä, ammattialoilla ja työtehtävissä on kuitenkin erilaiset konkreettiset ja kulttuuriset mahdollisuudet kehittää työn ja perheen yhteensovittamisen käytäntöjä. Usein lähtökohtana on työntekijän tilanteen helpottaminen, mutta on tärkeää ottaa huomioon, että yksilön näkökulmasta ihanneratkaisuna näyttäytyvä käytäntö ei välttämättä ole paras vaihtoehto muun työyhteisön näkökulmasta. (Toivanen & Turpeinen 2008, 175.) Sen vuoksi työpaikoilla olisi olennaista kehittää prosessia, jossa käytäntöjä työn ja perheen yhteensovittamiseksi luodaan. Näiden käytäntöjen luomiseen ja koko teeman pohtimiseen vaadittavan vuorovaikutusprosessin aikaansaaminen voi olla hankalaa, mutta se olisi tärkeää, jotta työpaikalla saataisiin aikaan konkreettisia muutosideoita ja löydettäisiin tapoja toteuttaa niitä. Lisäksi on tärkeää, että työn ja perheen yhteensovittamista mahdollistavien käytäntöjen kehittäminen on pitkäjänteistä. (Salmi 2004a, 180–183.)

Työpaikoilla ei ole ongelmana niinkään haluttomuus tehdä jotain työn ja perheen yhteensovittamiselle, vaan se, että on hankalaa löytää menettelytapoja, joilla prosessi saadaan käyntiin ja etenemään. Globalisaation ja työelämän muutosten vuoksi voi olla hankalaa ottaa asiaa esiin tai vaatia muutoksia käytäntöihin. Syitä tälle vaikeudelle ovat tiukka työtahti, organisaation saneerauksista johtuva henkilöstön vaihtuvuus ja kiire tai se, että yritysjohto sijaitsee kaukana työpaikasta, eikä erilaisia työkulttuureja välttämättä tunneta tarpeeksi. (Salmi 2004a, 180–183.)

## 4 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Tässä luvussa esittelen teorioita ja käsitteitä, joita hyödynnän aineiston analyysissä. Ensimmäiseksi esittelen individualisaatiokehityksen teoretisointia sekä individualistisen ajattelun vaikutusta perhesuhteisiin ja yksilöiden elämäntapoihin. Tämän jälkeen esittelen sukupuolijärjestelmän sekä mies- ja naistapaisuuden käsitteet, joiden avulla käsittelen perinteistä miesten ja naisten välistä työnjakoa. Lopuksi käsittelen arjen ja yhteiskunnallisen muutoksen teorioita.

### 4.1 Individualisaatiokehitys ja perhesuhteet

Beckin ja Beck-Gernsheimin (2002) mukaan individualisaatiokehitys merkitsee aiemmin tärkeinä pidettyjen sosiaalisten instituutioiden, kuten luokan, sosiaalisen aseman, sukupuoliroolien ja perheen merkityksen haurastumista. Lisäksi nykyaikaisissa yhteiskunnissa yksilöille asetetaan uusia vaatimuksia ja rajoituksia sekä lisätään kontrollia. Työmarkkinoiden, hyvinvointivaltion ja muiden uudenlaisten sosiaalisten instituutioiden kautta ihmiset ovat sidoksissa erilaisten säännösten ja ehtojen verkostoon. Yksilöiden täytyy myös itse luoda sääntöjä ja ohjeita itselleen ja sisällyttää ne omiin elämäntapoihinsa. Tämän lisäksi sosiaalisten etujen eteen on tehtävä työtä: yksilön on puolustettava itseään ja pärjättävä kilpailussa rajoitetuista resursseista päivä toisensa jälkeen. (Beck & Beck-Gernsheim 2002, 2–3.)

Normaali elämäntapokulku saattaa muotoutua tee se itse -elämäntapoksi, mikä ei välttämättä tapahdu yksilön omasta tahdosta. Omanlaisen elämäntapokulun luominen ei välttämättä onnistu kovin menestyksekkäästi, minkä vuoksi Beck ja Beck-Gernsheim luonnehtivat tätä myös riskielämäntapoksi. Esimerkiksi väärä uravalinta tai yksityisen elämän kriisi, kuten avioero, sairaus tai taloudelliset haasteet, voi luoda negatiivisen kierteen, jota on hankala katkaista. Tätä kaikkea kutsutaan huonoksi onneksi. Tee se itse -elämäntapokulku voikin nopeasti muuttua epäonnen elämäkerraksi. Traditionaalisten yhteiskuntien ennalta asetetut, kiistattomat ja usein pakotetutkin sosiaaliset siteet on korvattu toistaiseksi-periaatteella, jossa kaikki voi kääntyä hyvin nopeasti pääläelleen. (Beck & Beck-Gernsheim 2002, 2–3.)

Individualisaatio ja moderni kehitys toimivat usein perheen yhtenäisyyttä vastaan. Useimmat hyvinvointivaltion oikeuksista ja avustuksista on suunnattu yksilöille eikä perheille. Monissa tapauksissa niiden saaminen edellyttää työllisyyttä tai työttömien osalta työhön halukkuutta. Työllisyys puolestaan vaatii koulutusta, ja molemmat edellyttävät liikkuvuutta tai ainakin halukkuutta liikkua. Kaikki nämä vaatimukset pakottavat yksilöt näkemään itsensä ennen kaikkea yksilöinä – heidän täytyy toimia elämässään yksilöinä ja epäonnen sattuessa he kärsivät yksilöinä omassa yksinäisyydessään. (Beck & Beck-Gernsheim 2002, 3–4.)

Perhesuhteet vaikuttavat merkittävällä tavalla ihmisten elämään. Sekä biologiset, sosiaaliset ja taloudelliset että moraaliset ja emotionaaliset ulottuvuudet määrittävät näitä suhteita, jotka eroavat olennaisesti muista läheisistä ihmissuhteista ennen kaikkea perheeseen suunnattujen velvoitteiden, vastuiden ja lojaaliuden vuoksi. Perhesuhteissa on olennaisella tavalla kyse hoivasta, huolenpidosta ja vastuusta. Hoivavastuu onkin yksi perheeseen liittyvistä teemoista eniten yhteiskunnallista keskustelua herättävä, sillä sen jakautuminen perheiden ja yhteiskunnan välillä ei ole selkeää. Perheiden sisällä taas neuvotellaan sukupuolten välillä perhevastuiden ja muiden kodin velvollisuuksien jakautumisesta tai jakamisesta. Vastuiden jakautuminen on monimukaista, minkä vuoksi se herättää usein keskustelua perheen sisällä. (Notko & Sevón 2008, 13, 18.)

Individualisaatio luo paradoksaalisen pakon kehittää ja hallita, ei ainoastaan omaa elämäntilanteaan, vaan myös ympäröiviä sosiaalisia siteitä ja verkostoja. Kaikki tämä on tehtävä samalla kun yrittää sopeutua jatkuvasti muuttuvien työmarkkinoiden, hyvinvointivaltion ja muiden sosiaalisten instituutioiden luomiin olosuhteisiin. Elämä ja kuolema, sukupuoli, identiteetti, avioliitto, vanhemmuus ja sosiaaliset suhteet ovat kaikki pirstaloituneet erilaisiksi vaihtoehtoiksi, joista yksilön on valittava omansa. (Beck & Beck-Gernsheim 2002, 4–5.)

Nykyisessä individualismia korostavassa kulttuurissa onkin tärkeää kiinnittää huomiota yksilöiden perheeseen liittyviin valintoihin ja omille lähi-ihmissuhteilleen antamiin merkityksiin. Perhe ei tällä tavoin tarkasteltuna näyttäydy passiivisena yhteiskunnallisten muutosten kohteena, vaan se rakentuu erilaisissa yksilöllisissä päätöksissä. Yksilön tekemillä päätöksillä on kuitenkin sidoksia ympäröiviin sosiokulttuurisiin olosuhteisiin, jotka vaikuttavat perheen määrittelyyn. Perhesuhteissa yksilöllisen valinnan korostaminen on ristiriitaista, sillä ihmiset ovat edelleen riippuvaisia muista ihmisistä. (Forsberg 2003, 11.) Perhe nähdään nykyisin kuitenkin yhä enemmän valinnaisena suhteena, itsenäisten yksilöiden välisenä kumppanuutena, johon jokainen tuo

omat tarpeensa, toiveensa ja kokemuksensa ja joihin jokaiseen kohdistuu erilaisia riskejä ja rajoitteita. Nykyisin ihmisten täytyy nähdä paljon enemmän vaivaa perheen jäsenten elämäntapojen yhdistämiseen. Kun perinteiset säännöt ja rituaalit menettävät merkitystään, jokapäiväisen elämän järjestely ja tasapainottelu korostuu, mikä tekee perhesiteistä hauraampia ja riski niiden katkeamiseen kasvaa, jos järjestelyissä ja kompromisseissa ei onnistuta. (Beck & Beck-Gernsheim 2002, 97–98.)

Modernin perheen ideaalimalli on ydinperhe, jossa on isä, äiti ja kaksi lasta. Ajatus tästä stereotyyppisestä ydinperheestä tuotetaan erilaisten päätösten ja ratkaisujen kautta, minkä vuoksi perhe on ideologinen instituutio. Siinä on havaittavissa yhtäältä familismin ja toisaalta individualismin piirteitä. Familistisessa perhekäsityksessä korostetaan perheen yhteisöllisyyttä ja siinä perheen jäsenien oletetaan panostavan perhehengen tuottamiseen ja ylläpitämiseen, minkä lisäksi lasten kasvattamista pidetään yhtenä avioliiton tärkeimmistä tehtävistä. Individualistisesta näkökulmasta katsottuna taas korostuu parisuhteen seksuaalisuus, joka tuo mielihyvää ja nautintoa. Tunne-elämä ei individualistisen ajattelun mukaan rajoitu ainoastaan perheeseen, vaan yksilöllä on oikeus monenlaisiin tunteisiin ja mielihaluihin ja niiden toteuttamiseen. Perhe pysyy koossa niin kauan kuin yksilö hyötyy siitä ja nauttii siihen kuulumisesta ja sen piirissä vallitsee hyvä ilmapiiri. Yksilöt asettavat ajan kuluessa ja persoonana muuttuessaan uusia odotuksia ja tavoitteita myös parisuhteelleen, minkä vuoksi aiemmin tyydyttävä suhde voi muuttua suorastaan taakaksi. Individualistisen ajattelun mukaan yksilö voikin asettaa omien tarpeiden vaatiessa perheen yhteisyyden toissijaiseksi. Individualistisessa yhteiskunnassa on myös mahdollista elää perheideaalin ulkopuolella ”sinkkuna”, naimattomana tai lapsettomana, jos näin halutaan. (Ahponen ja Marttinen 1997, 180–181.)

Tämän tutkimuksen kannalta erityisen kiinnostavaa on jännitteitä ja toisaalta erilaisia valintoja mahdollistava suhde yksilöllisen valinnan ja tyytyväisyyden sekä vastuun ja riippuvuuden välillä. Perhesuhteiden tutkimuksessa tarvitaan sekä rakenteellisen ja yhteiskunnallisen että yksilötason tarkastelujen yhdistämistä. (Notko & Sevón 2008, 20–21.)  
Pyrin tässä tutkimuksessa huomioimaan sekä rakenteellisen että yksilön tason.

## 4.2 Sukupuolijärjestelmä

Sukupuolijärjestelmän tai sukupuolijärjestyksen käsite on angloamerikkalaisen ja pohjoismaisen feministisen tutkimuksen piirissä käytetty käsite (Liljeström 2004, 111). Käytän jatkossa yhtenäisyyden vuoksi sukupuolijärjestelmän käsitettä. Hirdmanin (1998, 36–37) mukaan sukupuolijärjestelmä rakentuu sukupuolten erottamisen ja miesnormin välisestä riippuvuussuhteesta. Modernisaatio uhkasi näitä kahta perustavanlaatuisesti, minkä vuoksi syntyi naisten ja miesten välinen konflikti. Tämän ristiriidan loi demokratian ja kapitalismin synty, sillä niiden ansiosta sukupuolten yhdistyminen oli mahdollista. Demokratia julisti kaikki ihmiset tasa-arvoisiksi, ja kapitalismi halusi hyödyntää halvempaa työvoimaa, minkä vuoksi se päästi naiset työmarkkinoille. Nämä muutokset haastoivat sukupuolten eriyttämislle perustuvaa sukupuolijärjestelmää. Mitä enemmän naiset osallistuvat yhteiskuntaan, sitä kiivaammaksi konflikti sukupuolten välillä yltyy, kun miesnormi vähitellen murtuu.

Liljeströmin (2004) mukaan sukupuolijärjestelmä on sosiaalis-symbolinen konstruktio, joka muuttuu koko ajan. Se muodostuu sukupuolten välisistä yhteiskunnallisista, poliittisista, taloudellisista ja tunnesidonnaisista suhteista. Liljeström puhuu heterosuhteutuneesta todellisuudesta, jossa mies nähdään yhteiskunnan ja maailman rakentajana, kun taas nainen nähdään olemisen peruseriaatteiden mukaisesti olevan olemassa miestä varten. Mies taas ei ole naista varten kuin tilapäisesti. Tämä hierarkkinen ja dikotominen sukupuolijärjestelmä on rakentunut ennen kaikkea miesten ehdoilla. Miesten väliset suhteet, kaupat ja liittoutumat ovat ensisijaisia ja heterosuhteutuneisuus takaa naisten tarjoaman ylläpidon, hoivan ja tuen. (Liljeström 2004, 130–132.)

Ratkaisuna tälle sukupuolikonfliktille luotiin sukupuolisopimus, joka on teoreettinen käsite kuvaamaan hyvinkin konkreettisia ratkaisuja elämän eri osa-alueilla. Sukupuolisopimuksen käsite viittaa siihen, ettei sukupuolikonfliktia voida käydä läpi jokaisessa ristiriitatilanteessa, vaan sukupuolet elävät ainakin jonkinlaisessa sovussa. Naiset kuitenkin harvoin itse osallistuivat sukupuolisopimuksen neuvotteluihin, sillä päätöksiä tehneiden valtion ja työmarkkinoiden edustajat olivat pääosin miehiä. Sukupuolisopimuksen osapuolina ovat ikään kuin valtio ja naiset kollektiivisena ryhmänä, vaikka ei voidakaan sanoa, että naiset itse olisivat tätä sopimusta olleet laatimassa. Sopimuksessa konfliktin ratkaisuksi kehittyi kaksi erilaista mallia: rajoitettu yhdentyminen ja modernisoitu eriyttäminen. Uudenlaisen erittelyn myötä syntyivät julkisten tilat ja poliittiset areenat,

joiden kehitys mahdollisti uudenlaisen, entistä legitimoidumman sukupuolijärjestelmän ja lopulta myös koko hyvinvointivaltion synnyn. (Hirdman 1998, 36–37; Julkunen 2010, 20.)

Sukupuolijärjestelmä konkretisoituu sukupuolten välisessä työnjaossa, miesten valtana ja naisten päävastuuna lasten hoitamisessa. Työmarkkinoilla sukupuolten työnjako näkyy segregaatina, nuorten naisten ja miesten sukupuolelleen tyypillisinä koulutusvalintoina, miesten yleisempänä johtajuutena, naisten työn vaativuuden aliarvotuksena, palkkaeroina sekä seksuaalisen ahdistelun sosiaalisena hyväksymisenä. Lisäksi naisia pidetään epäluotettavana työvoimana, koska heillä on päävastuu kodista ja lapsista. Naiset myös edelleen työskentelevät usein ammateissa, joissa pidetään huolta toisista ihmisistä. Taloudessa voi eri aikoina tapahtua suuriakin muutoksia, mutta ne eivät silti onnistu murtamaan talouden ja sukupuolen välistä kytettä, jossa mies on etusijalla. Työelämä itsessään ei siis luo heikkoa asemaa naisille, vaan pohjana on sukupuolijärjestelmä. (Liljeström 1986, 88–90.)

### **4.3 Mies- ja naistapaisuus**

Aiemmin esitellyt työmarkkinoiden segregoituminen sekä naisten ja miesten välinen hierarkia työpaikoilla uusiutuvat jatkuvasti työelämässä, sillä nämä jaottelut ovat sukupuolistavien käytäntöjen toistuva lopputulos (Kinnunen & Korvajärvi 1996, 235). Seuraavaksi esittelen mies- ja naistapaisuuden käsitteitä, jotka ovat teoreettisia työkaluja miesten ja naisten välisten toiminnan erojen käsittelemisessä.

Sukupuolitaipaisuus tarkoittaa yksinkertaisesti sanottuna sitä, että naisilla ja miehillä on ollut tapana tehdä erilaisia asioita (Husso 2016, 76). Sukupuolitaipaisuuden idea on helppo ymmärtää intuitiivisesti: naisilla ja miehillä on ollut tapana olla vastuussa eri asioista. On naistapaista hoitaa lapsia ja ripustaa sukia kuivumaan, kun taas on miestapaista käyttäytyä aggressiivisesti ja ajaa autolla. Sukupuolitaipaisuudet kuvaavat sosiaalista todellisuutta. Normit, säännöt ja pakot muokkaavat niitä, mutta ne ovat kuitenkin muutakin kuin niiden tulosta. Taipaisuudet kuvaavat jatkuvuutta ihmisten toiminnassa ja ne ovat käytettävissä, kun yksilö mukautuu rakenteisiin ja instituutioihin. Melkein kaikki kulttuurin jäsenet tunnistavat sukupuolitaipaisuudet ja ne jäsentävät, määrittävät ja merkityksellistävät toimintaa. Mies- ja naistapaisuudet eivät kuitenkaan ole yksilön ominaisuuksia, vaikka voivatkin ilmentää yksilön käyttäytymistä. Sukupuolitaipaisuuksien olennainen muoto on

heterotapaisuus, jonka mukaan naiset ja miehet täydentävät toisiaan, erottuvat toisistaan ja muodostavat keskenään luontaisia pareja. Naisten ja miesten tapaisuuksien nähdäänkin täydentävän tarkoituksenmukaisesti toisiaan. Heterotapaisuus on mukana prosessissa, jossa nais- ja miestapaisuuksista tulee tottumuksia ja luonnollistumia. (Jokinen 2005, 50, 51, 52, 56, 60.)

Arkielämä säilyttää sinnikkäästi perinteisiä sukupuolitapoja. Sukupuolitapaisuudet ja toiminnan ehdot ja edellytykset eivät kuitenkaan täysin määritä yksilöiden tekoja. Ensinnäkään ihmiset eivät ole aina täysin tietoisia, mitä ovat tekemässä ja toisaalta jokainen teko sisältää mahdollisuuden toimia toisin kuin perinteisesti on ollut tapana. Sukupuoli sisältää tuttua, totunnaista toimintaa ja toisaalta sitä määritellään jatkuvasti uudelleen. Tietoisuus sukupuolesta ja sen merkityksen arkistunut pohtiminen ei kuitenkaan johda toisin tekemiseen. Lapsettomilla pariskunnilla työnjako on usein tasainen, mutta lasten synnyttyä heterotapaisuus valtaa toiminnot ja yleensä se, joka ehtii kotitöitä tekemään, on nainen. (Jokinen 2005, 32–33, 58.) Päivittäiset työnjaot muodostuvat yleensä rutiineiksi, joita ei kyseenalaisteta. Suomalaisnaisten ansio- ja kotitöistä muodostuva kokonaistyöaika on nykyisin edelleen keskimäärin suurempi kuin miesten, minkä vuoksi naiset kantavat ansio- ja kotityöstä muodostuvaa kaksoistaakkaa. (Anttila 2012, 293, 299, 303.)

Vaikka uranaisista ja uudesta isyydestä on puhuttu jo useamman vuosikymmenen ajan, sukupuolten ero kotitöiden päävastuussa ja tekemisen määrässä ei ole kuitenkaan kaventunut. Naisilla on edelleen tapana tehdä naisten töitä ja miehillä miesten töitä. Tapaisuudet luovat yksilöille käyttäytymistäipumuksia. Kun sanotaan, että kukin tekee sitä, mikä tuntuu luontevimmalta, puhutaan yleensä sukupuolitapaisesta työnjaosta. (Husso 2016, 76–77.)

#### **4.4 Arkielämä, aikarakenteet ja yhteiskunnalliset muutokset**

Arki tuntuu yksinkertaiselta käsitteeltä, mutta arjesta kiinni saaminen ei ole niin helppoa kuin aluksi vaikuttaisi. Arki ei nimittäin ole kiinnittynyt mihinkään tiettyyn paikkaan tai instituutioon. Ihmiset eivät liiku selvärajaisesti arjen ja ei-arjen välillä. Sen sijaan arkisuutta voidaan löytää kaikkialta. Niin kodista ja politiikasta kuin viihdemaailmasta ja kansainvälisestä kaupastakin löytyy arkea ja arkisuutta. Arki on välttämätöntä siinä mielessä, ettei kukaan jaksaa syvällisesti pohdiskella jokaista tekoaan, vaan rutiinien ja



tottumusten myötä vältetään jatkuva arviointi ja valitseminen. Tottumus ja yksitoikkoiset suoritukset voivat kuitenkin muuttua uuvuttaviksi ja turruttaviksi. Puhutaan myös arjen ”pyörittämisestä” tai jopa ”pyörimisestä”, mutta arkiset tapahtumakulut eivät tapahdu itsestään. Aina on joku, joka tekee arkiset toiminnot, mikä taas synnyttää neuvotteluja ja valtataisteluita. (Jokinen 2005, 10–11.)

Jotkin tutkijat ovat käyttäneet arkisen käsitettä luodakseen etäisyyttä massoihin ja sillä on viitattu johonkin samankaltaisena toistuvaan ja suorastaan epä-älylliseen asenteeseen. Arkea on halveksittu, koska suuret ja tärkeät asiat vaikuttavat tapahtuvan muualla kuin arjessa. Osa tutkijoista taas on korostanut juuri arjen merkitystä. Heidän mukaansa suuret vallankumoukset voivat lähteä liikkeelle vain arjesta. Jokinen toteaa, että yhteiskunnalliset muutokset voivat alkaa arjessa, mutta toisaalta myös yhteiskunnassa tapahtuvat muutokset muokkaavat arkea ja ne muutetaan vieraista kotoisiksi arjessa. Arjen piirissä suurista ja joskus yhtäkkisistäkin yhteiskunnallisista ja henkilökohtaisista muutoksista tehdään elettäviä. Arjessa yksilön täytyy tuntea olevansa kotonaan, koska muutoin se ei olisi arkea. (Jokinen 2005, 11–12, 20, 62.)

Arki ei ole sukupuolineutraali ilmiö, vaan se liittyy olennaisella tavalla sukupuolten työnjakoon. Perinteisen arkisen työnjaon mukaan mies tekee työtä kodin ulkopuolella ja nainen kotona, sillä arkisuus tuntuu kiinnittyvän naisiin ja naisten työhön. Arkisuus pitää yllä sukupuolijakoa ja ajatusta erillisistä ja toisiaan täydentävistä sukupuolista eli heteronormatiivisuudesta. Vaikka jako on jonkin verran murtunut, kovinkaan monet miehet eivät edelleenkään kannan vastuuta oman tai läheistensä arjen sujumisesta, vaan naiset toimivat yleensä arjen kannattelijoina. (Jokinen 2005, 14–15; Kasvio 2011, 213.)

Sukupuoli, se miten voi olla ja toimia naisena ja miehenä, rakentuu siis ennen kaikkea arkielämän käytännöissä. Arkisiin toimintoihin taas vaikuttavat kulttuuriset käsitykset siitä, mikä on ”luonnollista”, ”mahdollista” tai ”sopivaa” miehille ja naisille. Arkinen toiminta uusintaa naisten ja miesten välisiä eroja, joita pidetään itsestäänselvyyksinä. Perhevastuut ovat hyvä esimerkiksi arkisesta sukupuolittuneesta toiminnasta. Naisilla on edelleen suurempi vastuu hoivasta ja ihmissuhteiden ylläpitämisestä sekä parisuhteessa ja vanhemmuussuhteissa että muissa sukulaisuussuhteissa. (Notko & Sevón 2008; Närvi & Salmi 2017a, 32.)

Arkeen liittyy olennaisesti myös aika ja sen käyttäminen. Arkinen aika on moniulotteinen ilmiö, johon liitetään usein kiire. Modernin hyödyllisyyden tavoittelun lisäksi arkista ajankäyttöä ohjaavat vahvat kollektiiviset rytmit. Olemme nimittäin mukana monissa erilaisissa yhteiskunnallisissa käytänteissä, joilla kullakin on oma aikarakenteensa.

Esimerkiksi työelämällä sekä lasten koululla, hoitopaikalla ja harrastuksilla on omat rytminsä, jotka vaikuttavat lapsiperheen arkeen. Nämä eri osa-alueiden aikarakenteet voivat olla hyvinkin jäykkiä. Kiire syntyy tarpeesta mukautua näihin erilaisiin aikarakenteisiin. Modernia yhteiskuntaa voisikin kuvata ryteiköksi, johon yksilön on raivattava oma polkunsa erilaisten päällekkäisten ja joustamattomien aikarakenteiden keskellä. (Jalas 2011, 109, 110, 117.)

Palkkatyö, lasten koulunkäynti ja päivähoitoon osallistuminen, vapaa-ajan viettäminen ja kuluttaminen luovat siis perustan lapsiperheille olennaisille aikarakenteille. Hämeenahon tutkimuksen mukaan lapsiperheiden äitien arkea rytmittävät palkkatyö, vanhempien työssäkäyntiä mahdollistavien päivähoitopalvelujen aikataulut sekä lasten koulunkäyntiin liittyvät aikarakenteet. Nämä moninaiset aikarakenteet luovat haasteita ja ristiriitoja kiireisille perheenäideille. Arki sisältää kuitenkin vaihtelua perheiden välillä, sillä kunkin perheen arki rakentuu omanlaisesta yhdistelmästä toiminnallisia aikarakenteita. Jotkin arkiset toimet ovat läsnä yhdessä perheessä, mutta eivät toisessa. Osa aikarakenteista taas kuuluu arkeen päivittäin, osa viikoittain ja osa vielä harvemmin, esimerkiksi tiettyinä vuodenaikoina. Koska tavallisuus ja arkeen kuuluvat toiminnot poikkeavat, on vaikea määrittellä yleisesti yksilöiden arjen elementtejä. Tästä huolimatta on kuitenkin olemassa myös yhteisiä nimittäjiä, jotka muokkaavat elämäämme ja arkeamme. (Hämeenaho 2014, 188.)

Hirvonen ja Husso esittelevät taloudellis-hallinnollisen tai taloudellis-rationaalisen sekä relationaalis-prosessuaalisen käsityksen ajasta. Ensin mainittu on vallitseva tapa hahmottaa aikaa työelämän organisoinnissa ja jälkimmäiselle on ominaista viive, odottaminen sekä rajojen liukuvuus ja epämääräisyys. Prosessiaikaa vaativa toiminta, kuten lastenhoito, on suhteellista, hankalaa aikatauluttaa ja eikä sitä voi yksiselitteisesti mitata. Taloudellis-hallinnollinen ja relationaalis-prosessuaalinen aika ovat toistensa kanssa sekä rinnakkaisia että päällekkäisiä. Prosessiajan ajatus haastaa työmarkkinoiden ihanteen ajan tarkasta mittaamisesta. (Hirvonen & Husso 2012a, 121–122; Hirvonen & Husso 2012b, 365.)

Julkusen mukaan palkkatyötä tekevä äiti elää kahdessa elämänrytmissä: palkkatyön lineaarisessa ja perheen reproduktiivisessa aikarytmissä. Näitä kahta eri aikatyyppeä nainen yhdistelee arjessaan ja omassa toiminnassaan. Nainen joutuu maksamaan palkkatyön tekemisestä hinnan oman vapaa-ajan puutteena, koska perheen parissa käytetty reproduktiivinen aika ei ole naisen omaa, vaan se on luovutettu perheenjäsenten tarpeiden tyydyttämiseen. Tätä säätelevät moraalit sitoutumiset. Monet askareet perheessä ovat

yhteisiä ja ne voitaisiin jakaa eri tavalla, mutta moraalinen sitoumus määrittää tekijäksi juuri naisen. Lisäksi perheen parissa käytetty aika ei tuota kvantitatiivisia tuotoksia kuten palkkatyön aika, sillä läsnäoloa, sosiaalista tukea ja sosiaalisten siteiden ylläpitoa ei voi kvantifioida. Erityisesti pienen lapsen hoidossa on alistuttava vauvan rytmeille ja suhteutettava muut toiminnot sen mukaan. Nainen ei voi tällöin suunnitella ja jäsentää aikaa itse, vaan on toimittava vauvan rytmin mukaan, sillä lapsen tarpeisiin on vastattava silloin kun ne ilmenevät. (Julkunen 1985, 301–303.)

Arkielämän puitteissa tehtyjen valintojen tutkiminen on tärkeää, sillä yhteiskunnallisen muutoksen ymmärtäminen vaatii arjen logiikan tuntemista. Arjen toiminta on sidoksissa sukupuoleen ja sukupuolijärjestelmään, sillä juuri sen piirissä puolihuolimattomat ja totut tapaisuudet pitävät sinnikkäästi pintansa. Voidaan myös sanoa, että arki ei useinkaan ole ajankäytön optimointia, vaan silkkaa selviytymistä. (Jalas 2011, 109; Jokinen 2005, 156, 158.)

## **5 TUTKIMUSKYSYMYKSET, ANALYYSI JA AINEISTO**

### **5.1 Tutkimuskysymykset**

Olen edellä esitellyt teoreettiset lähtökohtani, joita hyödynnän tässä tutkimuksessa. Tutkin siis, kuinka esimerkiksi naistapaisuus, sukupuolijärjestelmä ja individualismi näkyvät johtajanaisten työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumisen kuvauksissa. Tässä tutkimuksessa lähestyn aihetta sekä negatiivisesta että positiivisesta näkökulmasta tarkastelemalla sekä niitä ristiriitoja, joita johtajanaiset kohtaavat yhdistellessään työ- ja perhevastuita, että keinoja, jotka auttavat näiden ristiriitojen ratkaisemisessa ja edistävät työn ja perheen yhteensovittamista.

Tutkimuskysymykseni ovat:

1) Miten johtajanaiset kuvaavat työn ja perheen yhteensovittamisesta aiheutuvia ristiriitoja?

2) Miten johtajanaiset kuvaavat yksilöllisiä valintojaan sekä muiden ihmisten tukea, työelämän käytäntöjä ja palvelujärjestelmää näiden ristiriitojen ratkaisijoina?

Seuraavaksi esittelen tutkimuksen tieteenfilosofisen lähtökohdan, ajatuksia työelämän feministisestä tutkimuksesta, temaattisen sisällönanalyysin, aineistoni ja tutkimuksen eettistä pohdintaa.

### **5.2 Sosiaalinen konstruktionismi tieteenfilosofisena lähtökohtana**

Tutkimukseni tieteenfilosofisena tausta-ajatuksena sekä todellisuuskäsityksenä on sosiaalinen konstruktionismi. Se on tietoteoreettinen lähtökohta, joka tarjoaa kriittisiä ja radikaaleja vaihtoehtoja tutkimukselle eri tieteenaloilla kuten psykologiassa, yhteiskuntatieteissä ja humanistisissa tieteissä. Sosiaalinen konstruktionismi on myös luonteeltaan monitieteinen, koska se on ammentanut vaikutteita monista eri tieteenaloista kuten filosofiasta, sosiologiasta ja kielitieteestä. (Burr 2015, 1–2.)

Sosiaalisessa konstruktionismissa suhtaudutaan kriittisesti itsestäänselvyyksinä pidettyihin tapoihin ymmärtää itseä ja ympäröivää maailmaa. Se kritisoi ajatusta siitä, että maailman havainnointi antaisi suoraan tietoa sen luonteesta sekä haastaa perinteisen tieteellisen tiedon ihanteet objektiivisesta ja puolueettomasta havainnoinnista. Sosiaalinen

konstruktionismi on vastakkainen näkemys positivismille ja empirismille, tietoteoreettisille lähtökohdille, jotka ovat luonteenomaisia ”koville” tieteille kuten fysiikalle ja biologialle. Positivismin ja empirismin mukaan maailman luonne voidaan paljastaa havainnoimalla. Sosiaalinen konstruktionismi taas rohkaisee epäilemään olettamuksia siitä, kuinka maailma on olemassa. (Burr 2015, 2–3.)

Sosiaalisen konstruktionismin mukaan nykyinen tapa ymmärtää maailmaa ei tule objektiivisesta todellisuudesta, vaan toisilta ihmisiltä sekä menneisyydestä että nykyisyydestä. Ihminen syntyy kulttuuriin, jossa käytetään tietynlaisia käsitteellisiä viitekehyksiä ja kategorioita. Yksilö omaksuu käsitteet ja kategoriat oppiessaan käyttämään kieltä. Kieli on välttämätön edellytys ajattelulle, minkä lisäksi sen avulla toimitaan ja rakennetaan todellisuutta ja uusinnetaan kielellisiä kategorioita. (Burr 2015, 10–11.)

Ihmiset järjestävät elämäänsä ja toimintaansa kielen avulla. Käytettävissä olevat käsitteet, kategoriat ja koko kulttuurinen merkitysjärjestelmä ovat kuitenkin muodostuneet tietystä ajassa ja paikassa, jossa olemassa olevat valtasuhteet ovat muokanneet niitä. Kieli tuntuu käyttäjistään yleensä luonnolliselta, sillä merkitysjärjestelmään synnyttään ja sitä opitaan käyttämään. Vallalla oleva kieli ei kuitenkaan välttämättä ilmaise kaikkien ryhmien ja yksilöiden kokemuksia kovinkaan tarkasti. (Jokinen 2005, 39.)

Tätä on pyritty muuttamaan esimerkiksi tekemällä näkyviksi ja dokumentoimalla naisten kokemuksia ja puhetta. Myös jälkikäteen on luettu naisten ääniä esiin historiallisista teksteistä ja dokumenteista. Lisäksi niin historiallisista kuin nykyisistäkin aineistoista on etsitty patriarkaalista kieltä ja merkitysjärjestelmää kritisoivia ja haastavia ilmaisuja ja merkityksiä. Tällä toiminnalla samanaikaisesti sekä puretaan patriarkaalisia rakenteita että rakennetaan feminististä näkökulmaa. Naisten lausumia haastatteluvastauksia, kirjoittamia tekstejä ja muita dokumentteja tulkitaan näkökulmasta, joka esittelee naisten kokemuksia, toimijuutta ja osallisuutta kulttuuristen merkitysjärjestelmien muuttamisessa. (Koivunen & Liljeström 1996, 280.) Voidaan siis sanoa, etteivät naisten kokemukset välttämättä tule kuvatuksi niin laajasti merkitysjärjestelmässä, jossa miehisuus on nähty ensisijaisena. Tämä tutkimus osaltaan pyrkii tuomaan esille naisten kertomuksia omista kokemuksistaan.

### **5.3 Työelämän feministinen tutkimus**

Työelämän feministinen tutkimus kyseenalaistaa työelämässä itsestään selvinä nähtyjä sukupuolijakoja palkkatyön ja kotityön välillä. Samanaikaisesti se pyrkii purkamaan käsitystä naisten ja miesten ryhmien samanlaisuudesta sekä naisista tai miehistä työelämän yhtenäisenä ryhmänä. Yhteiskunnalliset rakenteet muodostuvat ja toistuvat jokapäiväisissä käytännöissä ja ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Itsestäänselvyksinä pidettävät ajattelumallit ja mielikuvat suuntaavat toimintaa, joten sukupuolistuneiden rakenteiden muuttaminen edellyttää niitä tukevien sukupuolistavien käytäntöjen ja kulttuuristen toimintamallien tunnistamista ja muuttamista. (Korvajärvi 2010, 184–185, 189.)

Ansiotyön ja perheen välinen suhde on feministiselle tutkimukselle tärkeä. Tutkimuksissa on pohdittu esimerkiksi sitä, opettaako toiminta kotitalouden piirissä sekä vanhemmuuden ja kotitöiden organisointi taitoja, jotka ovat hyödyllisiä palkkatyön tekemisessä. Ensisijaisesti työn ja vanhemmuuden suhteet ovat kuitenkin esillä tarkasteltaessa, onko näitä eri elämänalueita mahdollista yhdistää tasapainoisesti. (Korvajärvi 2010, 184.)

Yhteiskunnallisten olosuhteiden tarkastelu johtajanaisten työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvissä kokemuksissa ei kuitenkaan tarkoita sitä, että kaikki naiset tai naisjohtajat olisivat samanlaisia. Työelämän feministinen tutkimus onkin työelämän itsestään selviksi koettujen sukupuolten välisten työnjakojen ja asenteiden kyseenalaistamisen ohella pyrkinyt purkamaan käsitystä naisista tai miehistä työelämän yhtenäisenä ryhmänä (Korvajärvi 2010, 184).

### **5.4 Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi**

Laadullisen tutkimuksen piirissä tehtävä analyysi voidaan karkeasti jakaa kahteen ryhmään. Ensimmäisessä tavassa analyysia ohjaa jokin tietty teoreettinen asemointi ja tietoteoreettinen lähtökohta, kun taas toisen ryhmän muodostavat ne analyysimuodot, joita lähtökohtaisesti ei ohjaa mikään teoria ja joissa voidaan soveltaa monia erilaisia teoreettisia ja epistemologisia lähtökohtia. (Sarajärvi & Tuomi 2018, 103.) Tässä tutkimuksessa käyttämäni temaattinen sisällönanalyysi kuuluu jälkimmäiseen ryhmään.

Laadullinen sisällönanalyysi on sopiva metodi monenlaisten aineistotyyppien analysointiin. Sopivaa aineistoa ovat visuaaliset ja kirjalliset, itse haastattelemalla tuotetut tai erilaisista medioista kuten internetistä ja sanomalehdistä kerätyt aineistot, keskustelut, puheenvuorot sekä videot. Menetelmälle luontaisen joustavuuden ansiosta sitä on sovellettu monilla tieteenalogoilla. Sisällönanalyysissa ei keskitytä ainoastaan aineiston ilmeiseen sisältöön toisin kuin sen nimestä voisi päätellä. (Mayring 2000, 2; Schreier 2014, 17.)

Temaattinen sisällönanalyysi on kirjallisen aineiston systemaattista analysointia, jossa etsitään tekstin merkityksiä. Koska siinä aineisto jaotellaan temaattisiin luokkiin, menetelmää voi luonnehtia tietoa pelkistäväksi. Toisin kuin muut laadulliset menetelmät, sisällönanalyysi vähentää aineiston määrää eli tiivistää sitä. Tutkija keskittyy ainoastaan tutkimuskysymykseen liittyviin merkitysisältöihin. Sisällönanalyysissa ei myöskään tarkastella tietyn kappaleen tai tekstin osan yksityiskohtia, vaan yksityiskohtaisten tekstin osien merkitykset muutetaan abstrakteiksi luokiksi. Analyysin aluksi tarkastellaan koko aineistoa ja sen jokaista kohtaa, jolla on vähänkään merkitystä tutkimuskysymyksen kannalta. Tällä tavoin estetään tutkijaa tarkastelemasta aineistoa omien olettamusten ja odotusten kautta. (Schreier 2014, 2–3; Sarajärvi & Tuomi 2018, 117.)

Laadullisessa tutkimuksessa puhutaan usein induktiivisesta ja deduktiivisesta analyysistä. Tämä jaottelu perustuu filosofiseen tulkintaan tieteellisessä tutkimuksessa käytetystä päättelyn logiikasta, jossa päättely suoritetaan joko yksittäisestä yleiseen (induktiivinen) tai yleisestä yksittäiseen (deduktiivinen). Näiden kahden lisäksi on olemassa kolmas tieteellisen päättelyn logiikka: lopputuloksesta liikkeelle lähtevä abduktiivinen päättely, jossa teoriaa voidaan luoda silloin, kun havaintojen tekemiseen liittyy jokin johtoajatus. Induktiivisessa sisällönanalyysissa luokat määritellään aineiston pohjalta, kun taas deduktiivisessa versiossa analyysin lähtökohtana on jokin teoria ja analyysin tavoitteena on luoda yhteys teorian ja aineiston välille, minkä vuoksi luokat laaditaan teorian pohjalta. Tällaisen jaottelun käyttö on kuitenkin ongelmallista, sillä päättely ei voi tapahtua pelkästään havainnoista teoriaan tai toisinpäin. Siksi käytännöllisempää on käyttää lajittelua aineistolähtöiseen, teoriasidonnaiseen ja teorialähtöiseen analyysiin. (Mayring 2000, 3–4; Sarajärvi & Tuomi 2018, 107–108, 114.) Käytän tässä tutkimuksessa analyysimenetelmänä teoriasidonnaista sisällönanalyysia.

Sekä Schreier että Sarajärvi ja Tuomi jakavat kuvauksissaan laadullisen sisällönanalyysin kulun kahdeksaan eri vaiheeseen (Schreier 2014, 7; Sarajärvi & Tuomi 2018, 122–123). Olen yhdistellyt elementtejä näiden kahden analyysiprosessin kuvauksista analysoidessani aineistoani. Tutkimusprosessini aluksi määrittelin alustavat

tutkimuskysymykset ja laadin haastattelurungon. Käyttämäni haastattelurunko löytyy tutkimuksen lopusta liitteenä. Keräsin aineiston haastattelemalla kymmentä naisjohtajaa ja tallensin haastattelut. Kuuntelin tallennetut haastattelut ja litteroin ne sana sanalta tutustuen samalla haastattelujen sisältöön. Kokosin koko litteroidun tekstin yhteen tiedostoon analysointia varten.

Sisällönanalyyseissa aineistoa pelkistetään siten, että siitä karsitaan tutkimukselle epäoleellinen pois. Tämä voi olla joko datan tiivistämistä tai pilkkomista osiin. Pelkistämässä auki kirjoitetusta aineistosta etsitään tutkimustehtävään sopivia ilmaisuja ja ylimääräinen data jätetään analyysin ulkopuolelle. Tiivistämällä aineistoa ei kuitenkaan menetä sen sisältämää informaatiota, vaan päinvastoin pyritään hajanaista aineistoa selkeyttämällä luomaan lisää informaatioarvoa. Pelkistämisen yhteydessä voidaan alkaa määrittelemään alustavasti koodauskehikoon sopivia luokkia, mikä onnistuu pelkistettyjen ilmaisujen listaamisella sekä etsimällä samankaltaisuuksia ja erilaisuuksia pelkistetyistä ilmauksista. (Schreier 2014, 7; Sarajärvi & Tuomi 2018, 123; Eskola & Suoranta 2014, 138.)

Laadullisessa tutkimuksessa on yleensä käytössä laajat aineistot, minkä vuoksi Schreier ehdottaa, että vain osaa aineistosta käytetään koodauskehikon rakennusvaiheessa. Kehikon rakentaminen aloitetaan valitsemalla sopiva määrä aineistoa. On tärkeää valita aineistoa niin että se kattaa koko aineiston vaihtelun. (Schreier 2014, 7, 9, 12–15.) Valitsin ensimmäiseen vaiheeseen neljä haastattelua ja kehittelin sekä litteroinnin yhteydessä tekemäni aineistoon tutustumisen että näiden neljän haastattelun läpikäymisen perusteella alustavan teemakehikon.

Koodauskehikko on metodin ydintä. Valitun aineiston osan koodauksen jälkeen arvioidaan koodauskehikkoa, minkä perusteella sitä muokataan tarvittaessa. Jos jotkin alaluokat ovat hyvin samankaltaisia, ne kannattaa yhdistää. Jotkin alaluokat taas saattavat olla kattavampia kuin toiset, joten ne toimivat paremmin pääluokkina. Kun luokat on määritelty, voidaan tehdä toinen kierros ja tarkastella, lajitteleeko tutkija aineiston testiosan uudelleen samalla tavalla. (Schreier 2014, 7, 9, 12–15.)

Kehikon määrittelyn jälkeen kävin koko aineiston uudelleen läpi ja valitsin teemoihin kaikki aineiston kohdat, jotka sopivat niihin. Tämän läpikäymisen jälkeen löin eri teemat lopullisesti lukkoon, minkä jälkeen kävin edellisen kierroksen teemoittelun ulkopuolelle jääneen aineiston uudelleen läpi. Tällä toisella kierroksella löysin lisää sopivia ilmauksia valittuihin teemoihin.

Analyyseissa koko aineisto pelkistetään ja jäsennellään niin että samaa ilmiötä kuvaavat pelkistetyt ilmaukset ryhmitellään ja yhdistellään alaluokiksi. Alaluokkia



yhdistämällä syntyy yläluokkia ja ne voidaan mahdollisesti yhdistää vielä pääluokiksi. Alaluokat tulee muodostaa niin että ne ovat toisensa poissulkevia. Sisällönanalyyseissä edetään niin, että luokitteluvaiheessa aineisto tiivistyy, koska useista eri yksityiskohdista luodaan yhteinen, yleisempi käsite. Yksinkertaisimmillaan aineistoa järjestetään luokittelemalla. Toinen mahdollisuus on toteuttaa aineiston jäsentely teemoittelemalla, joka on luokittelun kaltaista, mutta siinä painotetaan enemmän sitä, mitä kustakin teemasta on sanottu. On myös mahdollista tyypitellä aineistoa erilaisiksi tyypeiksi. Kyse on kaikissa tapauksissa aineiston pilkkomisesta ja ryhmittelystä erilaisten aihepiirien mukaan. (Schreier 2014, 8–11; Sarajärvi & Tuomi 2018, 105–107, 123–124.) Tässä tutkimuksessa olen teemoitellut aineiston.

Tutkimusprosessia ja sen johtopäätöksiä raportoidessaan tutkija pyrkii ymmärtämään informanttien ilmiölle antamat merkitykset. On olennaista pyrkiä asettumaan tutkittavien asemaan ja ymmärtämään heidän näkökulmaansa. Toinen olennainen seikka empiiristä tutkimusta tehtäessä on informanttien tunnistettavuuden häivyttäminen, mikä on etiikan näkökulmasta tärkeää. Yksittäistä henkilöä ei saa pystyä tunnistamaan tutkimuksesta. (Sarajärvi & Tuomi 2018, 27, 127.) Olen antanut informanteille kuvitteelliset nimet, eikä heidän työtehtäväänsä, työpaikkaansa tai asuinpaikkaansa pysty tunnistamaan tästä tutkimuksesta.

Sisällönanalyysi perustuu tulkintaan ja päättelyyn, jossa empiirisestä aineistosta luodaan käsitteellinen näkemys tutkittavasta ilmiöstä. Tutkimusprosessissa toteutettavassa käsitteellistämässä tutkija rakentaa muodostamiensa luokittelujen perusteella kuvauksen tutkimuskohteesta ja samalla empiirinen aineisto suhteutetaan käytettyihin teoreettisiin käsitteisiin. Tutkimuksen tuloksissa esitetään aineiston analysoinnissa muodostettu malli, käsitejärjestelmä tai luokat ja niiden sisällöt. Johtopäätösten lisäksi tutkimuksessa esitellään aineistokohtaisia esimerkkejä, joista syntyy tutkimuksen aiheen ja tutkimuskysymysten mukaisesti ala-, ylä-, pää- ja yhdistäviä luokkia. Analyysissä on muodostuttava vähintään yksi pääluokka ja sen alaiset alaluokat, mutta tutkimuksen edetessä selviää, muotoutuuko niiden väliin myös väliluokkia tai muita lisäluokkia. (Sarajärvi & Tuomi 2018, 127; Eskola & Suoranta 2014, 19.)

Tässä tutkimuksessa pääluokkia on kaksi: johtajanaisten työn ja perheen yhteensovittamisen haasteet ja haasteiden ratkaisukeinot. Ensimmäinen pääluokka jakaantuu useaan alaluokkaan. Jälkimmäinen koostuu kahdesta väliluokasta ja niiden alaisista alaluokista.

## 5.5 Aineisto

Tutkimukseni aineistona toimii kymmenelle naisjohtajalle tekemäni haastattelut. Puolet informanteista työskentelee tai on työskennellyt julkisella sektorilla ja heidän työnimikkeensä ovat palvelupäällikkö, strategiapäällikkö, Office Manager, toimialajohtaja ja rehtori. Viisi haastatelluista työskentelee tai on työskennellyt yksityisellä sektorilla ja heidän nimikkeensä ovat toimitusjohtaja, johdon sihteeri (aiemmin mm. henkilöstöpäällikkö ja toimipisteen johtaja) ja markkinointikonsultti & projektipäällikkö. Haastateltavat toimivat tai ovat aiemmin toimineet johtajina erilaisissa organisaatioissa suuresta pörssiyhtiöstä pieneen markkinointitoimistoon ja valtionhallinnosta julkiseen oppilaitokseen, minkä lisäksi haastateltavat toimivat eri tasoilla johtajina erilaisine vastualueineen. Yksityisen sektorin organisaatiot ovat sekä pieniä että suuria yrityksiä eri toimialoilta. Julkiselta sektorilta haastateltavia on kunta- ja kaupunkihallinnosta, julkisesta oppilaitoksesta sekä valtion alaisuudessa toimivista virastoista. Haastateltavat asuvat ja työskentelevät eri puolilla Suomea. Haastateltujen naisjohtajien työskentelypaikkakuntia ovat Jyväskylä, Helsinki, Pihtipudas ja Oulu. Mukana on siis erikokoisia kuntia, joten aineistossa on myös asuinpaikkakuntaan liittyvää vaihtelua.

Haastateltavien tilanteet vaihtelevat sen suhteen, missä vaiheessa elämää he ovat toimineet johtajina. Suurin osa informanteista työskenteli johtajana haastatteluhetkellä, mutta eivät välttämättä vielä silloin kun heidän lapsensa olivat pieniä. Yksi haastateltava sen sijaan ei työskennellyt haastatteluhetkellä johtajana, vaan silloin kun lapset olivat pieniä. Mielestäni on kuitenkin hyödyllistä tarkastella perheellisyyteen ja työntekoon liittyviä tekijöitä, vaikka haastateltava ei olisikaan ollut johtotehtävissä silloin kun perhevastuut olivat vaativimpia, sillä työura on kuitenkin ollut nousujohteinen ja myöhemmin mahdollistanut johtajana työskentelyn.

Olen anonymisoinut aineiston keksimällä kuvitteelliset nimet kaikille informanteille. Kun kullakin haastatellulla on oma nimensä, joka on myös analyysissa nähtävillä, on lukijan helpompi seurata, millaisia vastauksia kullakin on. Olen keksinyt kuvitteelliset nimet myös kaikille muille aineistonäytteissä esiintyville henkilöille.

Löysin haastateltavat sosiaalisen verkostoni, eräässä Facebookin ryhmässä esitetyn pyynnön, medianäkyvyyden sekä erityisesti LinkedIn:n hakutoiminnon kautta. Lähetin jokaiselle haastateltavalle sähköpostin, jossa kysyin perheellisyydestä sekä halukkuudesta osallistua tutkimukseeni. Kaikki haastattelut on toteutettu keskustelemalla kasvokkain yhtä

lukuun ottamatta. Sen tein pitkän välimatkan vuoksi Skype-palvelun avulla. Kasvokkain tehdyt haastattelut toteutettiin haastateltavien työpaikoilla ja äänitin haastattelut Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitokselta saamalla äänityslaitteella, kun taas internetin välityksellä tehdyn haastattelun tallensin ääntä tallentavalla sovelluksella. Ensimmäisen haastattelun jälkeen muokkasin hieman haastattelurunkoa lisäämällä siihen muutaman kysymyksen. Lähetin lisäkysymykset sähköpostilla ensimmäiselle haastateltavalle ja hän vastasi niihin kirjoittamalla. Näin sain kaikilta haastateltavilta vastaukset kaikkiin kysymyksiin.

Äänitetyt haastattelut litteroin sanatarkasti analyysia varten. Litteroitu teksti muodostaa aineiston, jota lähdin purkamaan ja rakentamaan uudelleen pyrkien löytämään tutkimuksen kannalta olennaisen sisällön. Litteroitua aineistoa on 165 sivua fontilla Times New Roman, koko 12 ja riviväli 1,5.

Alla olevaan taulukkoon olen koonnut kunkin haastateltavan iän haastatteluhetkellä sekä Tilastokeskuksen toimialaluokituksen mukaisen toimialan, jolla haastateltava on työskennellyt johtajana.

	Ikä haastatteluhetkellä	Tilastokeskuksen toimialaluokituksen mukainen toimiala, jolla työskennellyt johtajana
Aura	57	teollisuus
Ellen	42	rahoitus- ja vakuutus toiminta
Erja	62	julkinen hallinto ja maanpuolustus; pakollinen sosiaalivakuutus
Irma	62	julkinen hallinto ja maanpuolustus; pakollinen sosiaalivakuutus
Juulia	35	ammattillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta
Kaija	64	koulutus
Maaria	54	majoitus- ja ravitsemistoiminta
Pilvi	34	julkinen hallinto ja maanpuolustus; pakollinen sosiaalivakuutus
Siiri	46	terveys- ja sosiaalipalvelut
Vilma	29	ammattillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta

**Kuvio 4.** Haastateltavien iät ja toimialat.

Hankin aineiston puolistrukturoituja haastatteluja tekemällä. Puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset ovat kaikille informanteille samat, mutta vastausvaihtoehtoja ei

ole määritelty, vaan kysymyksiin vastataan omin sanoin (Eskola & Suoranta 2014, 87). Haastattelurungon mukaisesti haastattelut alkoivat taustatietojen keruulla, minkä jälkeen kysyin erilaisia uraan, kotielämään sekä työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä kysymyksiä. Kysymykset on lajiteltu neljään eri kategoriaan, jotka ovat ”johtajuus ja työura”, ”äitiys”, ”arkielämä ja sosiaalipalvelut” sekä ”työpaikan suhtautuminen”. Haastattelu päättyy kahteen kysymykseen, jossa haastateltavilta kysytään neuvoja tuleville äideille ja johtajille.

Haastattelurungon mukaisesti lähdin haastatteluissa liikkeelle kysymällä haastateltavien koulutuksesta ja urakehityksestä, vaikka en näistä aiheista sinänsä ollut kiinnostunut. Halusin näillä yleisemmillä kysymyksillä luoda luottamusta haastateltavan kanssa, sillä yhteyden muodostuminen haastattelijan ja haastateltavan välillä on tutkimushaastattelussa olennaista. Haastattelun anti nimittäin riippuu perustavalla tavalla siitä, saavuttaako haastattelijä haastateltavan luottamuksen. Haastattelijä ei siis ole passiivinen, merkityksetön välikappale haastattelun toteuttamisessa, vaan olennainen osa sosiaalista vuorovaikutusprosessia, joka tutkimushaastattelu on. Informanttien ja tutkijan välillä ei myöskään saa vallita minkäänlaista riippuvuussuhdetta, jolla voi olla vaikutusta tietojen antamisen vapaaehtoisuuteen. (Eskola & Suoranta 2014, 55, 94.)

Haastattelun tuloksena syntyvä kertomus on tiedonlaji, jonka taustaoletuksena on se, että haastateltava kykenee pohtimaan itseään ja omaa elämäänsä, minkä lisäksi se tarjoaa tutkijalle monenlaista tietoa siitä, millaista elämä tai arki todella elettyinä on (Jokinen 2005, 17). Haastattelu on yleinen tapa kerätä laadullista aineistoa ja sen tavoitteena on selvittää haastateltavan ajatuksia ja kokemuksia. Haastattelu on vuorovaikutusta ja keskustelua, joka tapahtuu tutkijan aloitteesta ja tutkijan johdattelemana, mutta molemmat osapuolet vaikuttavat siinä toisiinsa. (Eskola & Suoranta 2014, 86.)

Haastattelu on hyvin tunnettu tiedon tuottamisen muoto. Haastattelukertomus ei kuitenkaan suoraan paljasta todellisuutta tai ”oikeasti tiedoksi” kutsuttavaa kuvausta ihmisten ajatuksista ja kokemuksista. Haastateltavilla on käytettävissään runsaasti erilaisia kielellisiä keinoja, joiden avulla he kertovat tarinaansa, mikä mahdollistaa myös virheellisten kertomusten kertomisen. Tutkimushaastattelujen konventioihin näyttäisi kuitenkin kuuluvan yleensä rehellisyys ja haastattelun ottaminen vakavasti, minkä seurauksena ihmiset yrittävät kertoa haastattelijalle parhaansa mukaan kokemuksistaan, ajatuksistaan ja asenteistaan. Näin ollen haastattelun tuottaman tiedon voi ajatella olevan mahdollisimman lähellä informantin kokemusta. (Jokinen 2005, 39.)

## 5.6 Eettinen pohdinta

Tieteellistä tutkimusta tehtäessä täytyy ottaa huomioon monia eettisiä kysymyksiä. Esimerkiksi tiedon hankintaan ja julkistamiseen liittyy tutkimuseettisiä periaatteita. Eettisesti hyvässä tutkimuksessa noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 23.)

Tässä tutkimuksessa olen analysoinut haastatteluja, joita olen tehnyt kymmenelle eri puolella Suomea asuvalle naisjohtajalle, jotka työskentelevät eri tasoilla erilaisissa organisaatioissa. Koska kyseessä on laadullinen tutkimus, haastateltavien määrä on suhteellisen pieni, eikä sen perusteella voi lausua mitään yleistä johtajanaisista tai heidän tavoistaan yhdistää työtä ja perhettä. Tässä tutkimuksessa olen kuitenkin eritellyt haastattelemieni naisten kertoman perusteella sitä, mikä johtajuustyön ja perheen yhteensovittamisessa on hankalaa juuri näiden naisten tapauksessa ja millä tavoin näitä haasteita voidaan pyrkiä ratkaisemaan.

Haastateltavia on etukäteen informoitu tutkimuksesta ja sen aiheesta, minkä jälkeen he ovat antaneet suostumuksensa haastatteluun. Haastateltavat ovat olleet tietoisia siitä, että tutkimustulokset raportoidaan anonymisti ja että he voivat missä tahansa vaiheessa halutessaan vetäytyä tutkimuksesta. Tutkimusraportissa käytetyistä aineistonäytteistä olen anonymisoinut nimitietojen lisäksi paikkakuntien nimet sekä esimerkiksi tiettyjä työtehtäviä, jotta haastateltavia ei ole mahdollista tunnistaa. Haastatelluista kerroin edellä olevassa aineiston kuvauksessa iän ja toimialan, jolla haastateltava on toiminut johtajana. Heitä ei pitäisi pystyä tunnistamaan tämän tasoisen kuvauksen perusteella. Haastatteluaineistoa säilytän Jyväskylän yliopiston tietosuojaohjeistuksen mukaisesti salasanalla suojattuna.

Subjektiiivisuus ja objektiivisuus ei tutkimusta tehtäessä ole yksinkertaista. Tutkija tavoittelee objektiivisuutta pyrkimällä tekemään tutkimuksen, jonka toinen tutkija voisi toistaa samanlaisena samoista lähtökohdista. Tutkimuksen ongelmanasettelussa ja tulosten tulkinnassa on aina kuitenkin mukana myös tutkijan näkökulma. Kirjoittajana tutkijan on kuitenkin huolehdittava siitä, ettei lukijan huomio kiinnity asiattomasti häneen tai hänen käyttämäänsä kieleen, vaan itse asiaan. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 209–310.)

Olen kerännyt aineistoni haastattelemalla ja pyrin saamaan haastattelemieni naisten äänet kuuluville tutkimusraportissani. Koska kyseessä on laadullinen tutkimus, jossa on hyödynnetty sisällönanalyysia, ei tutkimus ole täysin objektiivista, vaan tutkijan kokemukset

ja näkemykset ovat saattaneet vaikuttaa tutkimukseen. Vaikka olen pyrkinyt teorian lukemisen ja aineiston tarkan lukemisen ja tulkinnan avulla laatimaan teemoittelun, jossa aineisto on mahdollisimman systemaattisesti käyty läpi, ei tutkijan maailmankatsomuksesta ja kokemuksista kuitenkaan päästä täysin eroon. Tutkimusraportissa on kuitenkin esitelty laajasti aineistonäytteitä, joissa haastateltavien ääni pääsee esille mahdollisimman hyvin. Objektiivisuuden tavoittelu on tutkimusta tehtäessä olennaista, vaikka siihen ei täysin tulkintaa vaativassa analyysitavassa päästäisikään.

## **6 TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMISEN HAASTEET**

Tässä analyysiluvussa esittelen sekä teorian että aineiston pohjalta jäsentämäni teemat, jotka liittyvät johtajanaisten työn ja perheen yhteensovittamisen haasteisiin. Jokaiseen teemaan olen valinnut aineistosta näytteitä, joissa naiset kuvaavat kutakin haastetta omin sanoin. Johtajanaisten työn ja perheen yhteensovittamiseen luovat tämän tutkimuksen mukaisesti haasteita ”kiire ja stressi”, ”johtajuustyön vaativuus”, ”järjestelmien toimimattomuus”, ”perhevastuiden epätasainen ja perinteinen jakautuminen”, ”syyllisyyden ja riittämättömyyden tunteet” ja ”tuen puute”. Tässä luvussa keskitytään vain ristiriitoihin, joita haastavan ansiotyön tekeminen ja kotivastuista huolehtiminen johtajanaيسille aiheuttavat. Seuraavassa luvussa tarkastelen näiden ristiriitojen ratkaisukeinoja.

### **6.1 Kiire ja stressi**

Yleisimpänä ja eniten haastetta työn ja perheen yhteensovittamisessa aiheuttavana tekijänä nousee aineistossa esiin kiire ja stressi. Johtajanaiset kuvailevat haastatteluissa kärsivänsä ajanpuutteesta ja stressistä, jotka hankaloittavat arkielämää. Johtavassa asemassa työskenneltäessä aikaa kuluu paljon työntekoon, minkä lisäksi kotona on runsaasti kotityötä ja lasten hoivaamiseen liittyvää tekemistä. Tämän vuoksi arki on johtajanaيسilla usein hyvin kiireistä, mikä näkyy myös haastatteluaineistossani.

Hämeenahon mukaan lapsiperheiden äitien arkea rytmittävät palkkatyö, päivähoitopalvelujen aikataulut sekä lasten koulunkäyntiin liittyvät aikarakenteet. Moninaiset aikarakenteet luovat haasteita kiireisille perheenäideille. Tämän lisäksi arki sisältää vaihtelua perheiden välillä, sillä jokaisen arki rakentuu omanlaisesta yhdistelmästä toiminnallisia aikarakenteita. (Hämeenaho 2014, 188.) Lisäksi työelämässä korostetaan entistä enemmän tuottavuutta ja ajan tehokasta käyttämistä (Hirvonen & Husso 2012, 119).

Työelämässä aikaa mitataan ja sitä halutaan käyttää mahdollisimman tehokkaasti. Kotityöt ja ajan viettäminen lasten kanssa eivät kuitenkaan ole toimintoja, joiden aikataulut voisi tietää etukäteen tarkasti, eikä eri tehtäville ole mahdollista mitoittaa etukäteen aikaa, jonka puitteissa ne tulisi hoitaa. Johtajanaيسilla onkin hankaluuksia yhteensovittaa sekä eri instituutioiden luomia aikarakenteita että näitä kahta erilaista aikarytmiä. Työelämän

vaatima ajankäyttö ja kodin piirissä käytetty aika ovat luonteeltaan hyvin erilaisia, eikä niitä ole helppo sovittaa yhteen, mikä ilmenee kiireenä ja stressin tunteena johtajanaisten arjessa.

Seuraavassa esimerkissä haastateltava kuvaa, kuinka etukäteen suunniteltua arki on ja miten oma vapaa-aika alkoi arkena yhdeksän aikaan illalla sen jälkeen, kun kaikki työ- ja kotivelvollisuudet oli saatu hoidettua.

No sehän oli sitten sitä, että äkkiä aamupalaa ja lapset päivähoitoo ja sitte taas ku tultiin kotiin ni sitte tai tätähän on ollu nytte näitten minun sijotuslastenki kanssa, koska mies on ollut kaksivuorotyössä niin, et ei siit niin kovin kauaa oo, et se on ihan tos muutaman vuoden päässä, ku he on nyt viidesluokkalainen ja seitsemäsluokkalainen elikkä sitte ku, sehän säänteli sitä työpäivää sitte, että täältä oli sitte niinku lähettävä tiettyä aikaa ja yleensä päässä jo pitkälle valmiina se, että no mitäs meillä tänään syödään ja sitte äkkiä läksyt ja se oli semmosta aika lailla niinku etukäteen saneltua, että näin, nyt tehdään nämä asiat ja sitte nuo asiat ja sitte ehkä jää sitä vähän sitä vapaa-aikaa. Mää yleensä nauroinki, että se oli siellä yhdeksän aikaan illalla sitte ku alko se oma vapaa-aika. (Irma)

Eräs haastateltavista puhuu ”liukuhihnatyöskentelystä” ja ”nakutuksesta” kuvatessaan päivittäisiä rutiinejaan. Rentoutuminen illalla pitkän päivän jälkeen kuvataan hankalana, eikä se tahdo aina onnistua.

[A]amullaki ku herätään ni kyllä se on kuule semmosta liukuhihnatyöskentelyä, et saahaan se homma toimimaa. Et on se ja sama sitte iltapästä, et sitte no joo kotiin, sit pitää kiireellä vääntää jotain syömistä ja sitte on tietysti harrastuksia ja muita rumbaa, ei onneksi todellakaan joka päivä, mutta kuitenkin muutamana päivänä, ni on, kyl se aika hektistä sillai on ja et itestä tuntuu, et on koko ajan vähän sellasessa niinku suorituskierteessä, et sä koko aja, ihan siittä aamuheräämisestä alkaen se on niinku sellasta nakutusta, kunnes sit kello lyö vaikka kaheksa illalla ni sit on se ensimmäinen hetki, et silleen, no nyt mä oon tässä vähän aikaa sillai vaa oo. Mut sit se yleensä jää se vauhti vähän päälle, et se on tosi hankala sit saaha itteensä niinku sillai rentoutumaan siinäköön kohtaa. (Pilvi)

Koska aikaa ei ole käytössä työpäivän jälkeen niin paljon, sen käyttäminen täytyy suunnitella etukäteen tarkasti, jotta kaikki arkeen kuuluvat tehtävät saadaan hoidettua. Eräs haastateltavista puhuu etukäteen suunnitellusta ”minuuttiaikataulusta”, jonka avulla kaikki velvollisuudet saadaan hoidetuksi.

Se [arki] on hyvin kiireistä. Meillä saattaa olla hyvin minuuttiaikataulu, että varsinkin nyt sitten tietysti, kun sillä pojullakin on harrastuksia niin sitten. Eilenkin säntäsin täältä kauheella kiireellä kotiin minuuttiaikataululla, että enätin viedä hänet toiselle puolelle kaupunkia harkkoihin ja sitten siinä välissä hoidin jotain juttua, kun istuin siellä autossa ja kävin kotona ja kaupassa ja sit tein ruokaa ja sit



kävin hakee hänet takasi ja sit huolehditaan läksyt ja kaikki. Että arki voi olla hyvin minuuttiaikataulua ja se vaatii kyl paljon ajankäytön suunnittelua, aamulla ja illalla, todella paljon. (Siiri)

Jatkuva kiire ja stressi kuormittavat niin paljon, että haastateltava kuvaa, kuinka ei osaa enää rentoutua, vaikka aikaa siihen olisikin. Koko päivän ja illan jatkuva kiire ja tekeminen hankaloittaa rentoutumista illalla ja ennen nukkumaanmenoa.

Rentoutumista ei kyllä juurikaan ole. Että kyllä mä niinku pyrin pitämään sen, että olis niinku tunti illalla ennen nukkumaanmenoa, että vois kattoo televisioo tai lukee kirjaa tai olla, mutta että, kyllähän niinku sen huomaa, et monesti menee niinku ihan ylikierroksilla, että ei sit osaakaan pysähtyy, ku ei voi pysähtyy. Mutta että, aattelen, että se nyt on, ruuhkavuodet. (Juulia)

Johtajanaisten kiire voi olla niin kova, että haastateltava kuvaa lasten sairastumista hyvänä asiana, koska sen vuoksi voi jäädä kotiin ja samalla ehtii lakaisemaan lattiaa, koska siihen ei muutoin olisi aikaa. Lisäksi lasten kanssa vietettyä aika kuvataan tärkeämpänä kuin kotitöiden tekemistä.

No onhan se aika semmosta rumbaa, vaikka se mun niinku sanottu työ ei ollu tällästä, mitä se tänä päivänä on, vaan mulla oli normaalit työajat ja viikonloput kotona, enkä matkustanu edes kauheen paljo. Mutta kyllä mä muistan, et, ja silloin sitte jos siinä olis ollu molemmilla ura niin en tiedä ihan, miten oltas pärjätty, koska niin kauheen kiire oli, mä muistan, kerran ku lapset sairastu ni mä aattelin, et olipa hyvä, että ne sairastu, et nyt mä ehdin jäädä kotona lakasemaan keittiön lattiaa. Ettei niinku jotenki ei ollu ikään kuin sitä aikaa edes sitä keittiön lattiaa lakasta, et siinä sitte jotenki kaikkee siinä touhottaa koko ajan ja ne lapset tietenki, sit ku niitten lastenki kans haluu olla niin. Tulee töistä ni sit, mitä siinä sit puuhaileeki. (Aura)

Konkreettisesti johtajanaisten arkielämää hankaloittava tekijä on kiire ja ajanpuute, mikä ilmenee oman vapaa-ajan sekä rentoutumisen puutteena. Minuuttiaikataulut ovat ristiriidassa arjen ennakoimattomuuden, kuten lasten sairastamisen kanssa. Erilaiset ajan hahmottamisen tavat sekä palkkatyön ja perheen rytmien ristiriidat tekevät arjesta ja työn ja perheen yhteensovittamisesta kiireistä ja haastavaa.

## 6.2 Johtajuustyön vaativuus

Toinen tekijä, joka luo johtajanaisten haasteita työn ja perheen yhteensovittamisessa, on johtajuustyön vaativuus. Tähän teeman sisältyy johtajanaisten kuvauksia erityisesti juuri johtajuustyön aiheuttamista erilaisista haasteista. Eräs haastateltavista kuvaa, kuinka johtajuustyö vaatii niin paljon omistautumista ja keskittymistä, ettei sitä voi ajatella toissijaisena perheeseen nähden, vaikka hän ei ajattele perhettäkään toissijaisena. Molemmat elämän osa-alueet kuvataan yhtä tärkeinä. Tässä esimerkissä on havaittavissa ristiriitaa, joka syntyy familismin ja individualismin välisessä puristuksessa. Familistisen ajattelutavan mukaan perheen yhteisöllisyys, perheeseen panostamisen ja lasten kasvattaminen ovat olennaisen tärkeitä (Ahponen ja Marttinen 1997, 180–181), kun taas individualistisesta näkökulmasta katsottuna yksilöiden tulisi luoda omat säännöt omiin elämäntapoihinsa. (Beck & Beck-Gernsheim 2002, 2–5.) Haastateltava kuvaa ristiriitaa perheen tarpeisiin vastaamiselle sekä omien uratavoitteiden välillä. Hänen kuvauksensa mukaan kumpaakaan ei voi asettaa toista korkeammalle, vaan molemmat ovat yhtä tärkeitä, mikä varmasti aiheuttaa ristiriitoja ajankäytön ja omien voimavarojen suuntaamisessa.

Mä oon hyvin semmonen äiti-ihminen toisaalta ja toisaalta oon hyvin johtajaihminen, nin varmaan on semmosia tilanteita tullu, että kumman panee eelle, et mä kuitenkin ykkösasiana aattelen omat lapset, mutta kun tekee tämmöstä työtä nin tätä ei voi ajatella myöskään kakkosasiana, et nää molemmat niinku tavallaan ykkösasioita. (Erja)

Eräs haastateltava on palannut töihin nuorimmaisen lapsensa syntymän jälkeen puolessavälissä silloista äitiyslomaa eli noin neljän kuukauden jälkeen lapsen syntymästä. Tuolloin hän koki, että saattaa menettää työnsä, jos on pidempään kotona hoitamassa lasta. Salmen mukaan joissakin yrityksissä on kehittyneen perhepolitiikan myötä saatettu ajatella, että työn ja perheen yhteensovittaminen kuuluu ongelmana kodin piiriin ja että sen ratkaisemisesta huolehtii julkinen perhepolitiikka, eikä se kuulu yrityksille tai työpaikoille. Tämän vuoksi työpaikoilla on pohdittu vähemmän sitä, miten työssäolo ja työaikajärjestelyt asettavat ehtoja perhe-elämän mahdollisuuksille. (Salmi 2004b, 129.) Jos työpaikalla ei puhuta työn ja perheen yhteensovittamisesta, siitä saattaa syntyä tunne, että perheeseen ei saisi käyttää aikaa ja työ tulisi pitää ensisijaisena.

Mä luulen, et siin on ollu enemmän vielä kans se, että on ollu ehkä semmonen tunne, että ei oo suoraan sanottuna siihen maailman aikaan ainakaa uskaltanu jäädä

kauheen pitkäksi aikaa, et semmonen tietty epävarmuus, että äkkiäkös ne niinku sitte hoituu ilman muakin. Että semmonenki tunne ehkä ollu sillon vielä taustalla, että parempi tehdä vaan. (Maaria)

Johtajuustyön kuvataan olevan niin vaativaa, että se vie aikaa todella suuren osan päivästä. Työpaikalla päivän aikana tehty työ ei ole riittänyt, vaan työskentelyä on saatettu jatkaa kotona lasten hoidosta hakemisen jälkeen. Haastateltava kertoo, että oli itse havainnut, kuinka paljon työ häneltä vaati ja kuinka hän sen myötä teki muutoksen omissa työskentelytavoissaan. Tässä kohtaa voisi pohtia sitä, kuinka suuri osa työn vaatimuksista tulee juuri työpaikalta esimieheltä ja työkavereilta ja kuinka paljon vaatimuksia ja kriteereitä työn tekemiselle luodaan itse. Myös sen pohdinta, miten työyhteisö vaikuttaa näihin itse muodostettuihin vaatimuksiin, olisi tärkeää.

Siis kyllä, todellaki ja siis mullaki on joskus ollu se työnteko ihan oikeesti sitä, että mä oon ollu eka täällä toimistolla, sit mä oon lähteny vaikka puol viijeltä kotii, sit mä oon menny kotii, hakenu lapset hoijosta ja sitte mä oonki siinä samantien avannu tietokoneen ja jatkanu sitä hommaa siellä ja siis sitä mä tein tosi pitkään, kunnes mä tajusin, et siinä ei oikeesti oo mitää järkee. (Pilvi)

Yksi haastateltavista kertoo, että hänen työsopimuksessaan on kohta, jossa määritellään tarkasti, kuinka kauan hän voi olla poissa työtehtävästään. Hän pohtii, että sillä saatetaan viitata lapsenhankintaan ja äitiysloman pitämiseen. Tämä voidaan tulkita työnantajan viestinä siitä, että perheenisäyksen hankkimista ei pidettäisi kovin suotavana. Työnantaja antaa siis olettaa, että työtehtävän hoitaminen tulee asettaa perheen edelle ainakin sen suhteen, että pitkiä taukoja lapsenhankinnan yhteydessä ei tulisi pitää.

[E]simerkiks mun toimitusjohtajasopimuksessa sanotaan, että toimitusjohtaja voi olla kolme kuukautta sairauslomalla, joka nyt must on kirjoitettu ihan selkeesti sen takia, et mä olin sen ikänen, et on aivan ilmeistä, että mä voisin niinku saada lapsia ni tavallaan se, että ikään kuin, et se on kirjoitettu senoloisesti, että sä et vois niinku normaalilla tavalla helposti vaan olla. No sit herää tietysti juridinen kysymys, miten se nyt oikeesti menis, mutta siis se, mut et tavallaan, et se niinku ei oo ehkä. Niinku et en mä usko, et kukaan olettaa niinku tavallaan niist olemassaolevist lapsist, et sä yhtäkkiä jäisit pois ja olisit niiden kanssa, mutta tavallaan se ajatus siitä, et jos sä saisit enemmän lapsia, ni mä luulen, että sitä kuitenkin oikeesti pidettäis epätoivottavana. (Ellen)

Eräs haastateltava kuvaa sitä, kuinka asiantuntijatyön luonne on sellainen, että työtehtäviä on hankala pilkkoa pienempiin osiin ja antaa niitä eteenpäin muille tehtäväksi,

vaan työ on hoidettava kokonaan itse. Siksi esimerkiksi lyhyemmän työviikon tekeminen ei tunnu mahdolliselta vaihtoehdolta.

Jossaki vaiheessa mä mietin sitä, että tekiskö lyhempää työpäivää, et sekihä ois tosiaa ollu mahollista, mutta tota, ku tää työ on sit sen tyyppistä, että mä tulin siihen tulokseen, että no mä todennäköisesti teen ne ihan ne samat työt, vaikka teen mukamas lyhempää työpäivää. Et ei se sitte ole kuitenkaan se ratkasu, että ja ku monet asiat on sellasia, et niit on hankala sitte jakaa eteenpäinkää ku oot jotain asiaa, ku se on sinun vastuulla ni se on ja ainut, joka tietää, että missä ollaan menossa ja mitä on pyydetty mistäki ja muusta niin se on vähän vaikeeta sitte se työn niinku pirstaloiminen sillä tavalla eteenpäin. (Irma)

Työterveyslaitoksen selvityksen mukaan yksittäisistä ammattiryhmistä eniten stressioireita olivat kokeneet johtajat (14 %), minkä lisäksi työnsä henkisesti rasittavaksi koki 39 prosenttia johtajista (Kauppinen, Mattila-Holappa, Perkiö-Mäkelä, Saalo, Toikkanen, Tuomivaara, Uuksulainen, Viluksela & Virtanen 2013, 107). Tämä kertoo siitä, että johtajuustyö koetaan melko kuormittavana. Erään haastateltavan mukaan työ on ollut vaativaa ja aikaa on kulunut siellä niin paljon, että hän kokee sen koko omaa elämää köyhdyttävänä tekijänä.

[S]itte tietysti näin, että joskus on tuntunu ihan sille, että itte on jääny jostain paitsi, et on ollu niin hirveesti töissä. (Maaria)

Ansiotyö vie johtajilta paljon aikaa ja sen pariin voisi uppoutua suureksi osaksi päivää. Johtajuus- ja asiantuntijatyö on luonteeltaan sellaista, että sitä on hankala pilkkoa osiin ja jakaa muiden kanssa tehtäväksi. Myös työnantajalta voi tulla vaatimuksia laittaa työ perheen edelle. Lisäksi oma halukkuus hoitaa työ hyvin lisää varmasti paineita ja saa käyttämään ansiotyöhön paljon aikaa. Niin työtehtävien luonne kuin pelko työpaikan menettämisestä ja työpaikan asenteet esimerkiksi lapsenhankintaan luovat osaltaan sitä ympäristöä, joka painostaa johtajanaisia keskittymään työhön ja jättämään joissain tilanteissa perhevastuut toiselle sijalle työhön nähden.

### **6.3 Järjestelmien toimimattomuus**

Kolmas tekijä, joka hankaloittaa johtajanaisten työn ja perheen yhteensovittamista, on erilaisten järjestelmien toimimattomuus. Tähän teemaan kuuluvat kuvaukset, joissa

haastateltavat tuovat esille sen, millä eri tavoin palvelu- tai perhevapaajärjestelmät ja niiden puitteissa tehtävät ratkaisut hankaloittavat työn ja perheen yhteensovittamista.

Vanhempainvapaa ja kotihoidon tuki ovat siinä mielessä sukupuolineutraaleja, että kumpi tahansa vanhemmista voi pitää niitä. Tilastot kuitenkin kertovat, että vanhempien jaettavissa olevan vapaan käyttävät kuitenkin lähes sataprosenttisesti äidit. Tällä hetkellä perheet voivat tehdä ”vapaan valinnan” sen suhteen, kumpi vanhemmista jää kotiin hoitamaan lasta, mutta tosiasiallisesti pitkä jaettavissa oleva vanhempainvapajakso ylläpitää perinteistä sukupuolten välistä työnjakoa, jossa hoiva nähdään äidille kuuluvana työnä. Nykyisin puolessa perheistä isä ei käytä ollenkaan pidempää isyysvapaata ja lähes kaikissa perheissä äiti käyttää vanhempien kesken jaettavissa olevan vapaan kokonaan, minkä lisäksi kotihoidon tuki on pääosin äitien käyttämää. (Salmi 2017, 246, 249.)

Seuraavan kuvauksen mukaan haastateltava joutui puolisonsa kanssa viemään lapsia hoitoon kolmeen eri julkisen sektorin hoitopaikkaan ennen työpäivää, sillä jokainen lapsi oli hoidossa eri paikassa. Tämä vei paljon aikaa sekä aamu- että iltapäivällä, minkä vuoksi perheen täytyi etsiä yksityinen hoitopaikka, jonne kaikki lapset pääsivät hoitoon. Tässä tapauksessa julkiset palvelut eivät edistäneet perheellisen johtajanaisen työntekoa, kun aikaa kului paljon lasten kuljettamiseen eri paikkoihin.

[M]eillä oli yhdes vaihees semmonen tilanne, että meillä oli yks tämmönen niinku pienten puolelle menevä lapsi, yks isojen puolelle menevä lapsi ja yks eskari-ikänen. Me hetken aikaa jouduttiin ajaa ne aamulla kolmeen eri paikkaan ja illalla muistaa hakee ne kaikki sieltä omista yksiköistään takasin ja siinä yhteydessä ni meidän oli pakko löytää yksityinen päiväkot. (Maaria)

Yksi haastateltavista on eronnut ja hän kuvailee, kuinka kohtuuttomalta tuntuu maksaa yksin samaa päivähoitomaksua, jota yleensä maksavat lapsen vanhemmat yhdessä. Tämän lisäksi lapsen sairastuminen aiheuttaa enemmän haasteita, kun täytyisi palkata joku hoitamaan lasta ja palkanmaksusta pitäisi huolehtia yksin.

No mä ite ajattelen, että ne kun siis päivähoitomaksu on 300 euroa kuussa keskitulosella. Mietippä sitä. Ja sit kun se on niin, jos se lapsi sairastuu ja sä joudut ottaa vielä lastenhoitajaa, jos et sä saa vaikka kotipalvelua tai jotain muuta, en minä ainakaan oo koskaan käyttäny kotipalvelua, mikä ois kunnan kotipalvelu, koska musta tuntuis ihan hölmöltä, että mä toimittasin sinne kaikki mun tulo- ja menotietoni ja sit laskettas mulle joku huippusumma, joka on vielä enemmän kun se, että mä otan sen yksityisen lastenhoitajan ihan suoraan. Et tavallaan se, et siinä pitäs käyttää ehkä semmosta, et kattoo vähän keisseinä sitä, mä ite koen sen niin. (Siiri)

Useammassa haastattelussa tulee esille se, kuinka joustamaton nykyinen perhevapaajärjestelmä on. Sen puitteissa vanhempi joko on kokopäiväisesti töissä tai kokopäiväisesti kotona hoitamassa lasta. Haastateltavat toivovat mahdollisuuksia hyödyntää erilaisia joustavamman työnteon ja päivähoidon tapoja, esimerkiksi puolipäiväistä päivähoitoa tai osa-aikaista työntekoa.

Mut et must erityisesti ois tosi ihana, jos ois jotain semmosii tapoja, kun semmostahan ei oikeestaan oo mun mielestä mitään tukee semmoseen, et sä voisit esimerkiks tehä niin että se lapsi olis puolpäiväisesti jossain päiväkodissa, jos sä aattelisit, et sä haluaisit sille jotain tämmöstä ryhmäseuraa ja muuta. (Ellen)

[M]utta nykyisin kun on näitä vaihtoehtoja, että voi tehdä tai pitäs olla mahdollista kaikille, että on tämmöne osa-aikaisuus mahollinen justiin sillon kun lapset on pieniä. (Kaija)

Vuonna 2013 tehtyyn perhevapaakyselyyn vastanneista lähes kaikki pikkulasten vanhemmat haluaisivat pidentää nykyistä ansiosidonnaisella päivärahalta korvattua vanhempainvapaata. Yleisimmin äidit toivoivat ansiosidonnaisen vanhempainvapaan kestävän siihen asti, kun lapsi on 1,5-vuotias. (Närvi & Salmi 2017b, 213.) Haastateltavat eivät koe vanhempainvapaan pituutta kuitenkaan ongelmallisimpana, vaan he kuvaavat, että voisivat olla lasten kanssa kotona pidempäänkin, jos ansiotyötä voisi tehdä osa-aikaisesti tai etätöinä. Yksi haastateltavista kuvaa, kuinka tällä hetkellä perhevapaiden aikana tehtävä työ vähentää saatavan etuuden määrää.

Vaihtoehtoja ehkä pitäis olla enemmän ja ylipäätänsä niinku joustoo sen suhteen, et vaikka just se, että tämmönen osittainen työskentely perhevapailla olis mahollista, nykyään se on sillee, että siitä niinku sakotetaa aika reippaasi, että miten se on, että saisit tehä sunnuntaisin töitä vaan ja jotain tämmösiä ihan niinku älyttömiä kuvioita. Ja sitte, että sulla kaikki tuet lähtee, jos sä teet yhtää enempää töitä ja moni työnantaja kuitenkin tänä päivänä tai työnteko onnistuu etänä ja pystyy sit tekemään kotona ja niinku vaikka nii et ei tarttis sitä ihan pientä lasta vielä viedä hoitoon, mutta siihen ei vaan kannusteta, eikä siihe oo mitää niinku välineitä, että niin pystyis tekemään, että sitä niinku kaipaisin enemmän kyllä. (Vilma)

Haastateltavat tuovat vastauksissaan esille palvelujärjestelmiin liittyviä ongelmia eri näkökulmista. Useat eri hoitopaikat, eronneen äidin taloudelliset ongelmat, nykyisen perhevapaajärjestelmän jäykkyys ja perhevapaalla osittaisen työskentelyn hankaluus kuvattiin ongelmina, jotka hankaloittavat työn ja perheen yhteensovittamista. Johtajanaiset haluaisivat lykätä lasten viemistä hoitopaikkaan ja hoitaa lasta kotona pidempäänkin, mutta

haastateltavat eivät olleet valmiita olemaan täysin poissa työelämästä kovinkaan pitkään, minkä vuoksi he toivat esille toivottavana mahdollisuutena yhdistää ansiotyön tekemistä ja lapsen kotihoitoa nykyistä yksilöllisemmin ja joustavammin.

## 6.4 Perhevastuiden epätasainen ja perinteinen jakautuminen

Neljäntenä johtajanaisten työn ja perheen yhteensovittamista hankaloittava tekijänä esittelen perhevastuiden epätasaisen ja perinteisen jakautumisen. Haastateltavat joutuvat tekemään ansiotyönsä lisäksi kotona paljon töitä kotitaloustöiden sekä lastenhoidon parissa. Yksi haastateltavista asuu lapsensa kanssa kahden, kun taas muilla haastateltavilla on puoliso, joka haastattelujen mukaan osallistuu eri tavoilla kotivastuista huolehtimiseen.

Naisilla on yhä vähemmän mahdollisuuksia kohdentaa aikaa eri tehtäviin, kun taas miehet voivat erikoistua vain markkinoiden toimintaan, sillä naiset ovat edelleen vastuussa kotityöstä ja lastenhoidosta, minkä lisäksi he käyvät ansiotyössä. Tämän vuoksi naiset joutuvat kantamaan kaksoistaakkaa. (Craig 2007, 54.)

Bianchin, Bittmanin, Englandin ja Sayerin Australiassa ja Yhdysvalloissa tekemän tutkimuksen mukaan miehet eivät tee enempää kotitöitä, vaikka heidän vaimonsa tekisi enemmän ansiotyötä. Miehet eivät siis mukauta toimintaansa puolisonsa työajan mukaan. Naisten ansiotyön tekeminen lisääkin sukupuoliero miesten ja naisten välillä kokonaistyöajassa. Lisäksi lastensaanti lisää naisten työtä, sillä äidit varaavat aikaa lastenhoidolle joko tinkimällä ansiotyöajasta tai unesta ja vapaa-ajasta. Miehet eivät sen sijaan näytä tekevän tällaisia kompromisseja. (Bianchi, Bittman, England & Sayer 2009, 541.)

Yksi haastateltavista kuvailee sitä, kuinka on tarkempi kodin siisteydestä kuin puolisonsa ja käyttää sitä perustelunaan, miksi hän käyttää siivoamiseen aikaa ja vaivaa puolisoaan enemmän. Taustalla vaikuttavat varmasti myös sukupuolittuneet tottumukset, ja vaikka uranisista ja isien suuremmassa roolista kotona on puhuttu jo useamman vuosikymmenen ajan, sukupuolten ero kotitöiden tekemisen määrässä ei ole kuitenkaan kaventunut. Perinteisesti naisia on opetettu siivoamiseen ja kodin puhtaana pitämiseen eri tavalla kuin miehiä ja sukupuolitapaisuudet luovat yksilöille käyttäytymistäipumuksia. Kun sanotaan, että kukin tekee sitä, mikä tuntuu luontevimmalta, puhutaan yleensä sukupuolitapaisesta työnjaosta. (Husso 2016, 76–77.) Tämä sukupuolittunut työnjako lisää

johtajanaisten työtaakkaa ja stressiä ja hankaloittaa työvastuiden hoitamista, kun kotonakin on paljon työtä tehtävänä.

No mä esimerkiks, meillä on kakskerroksinen talo nin yläkerta ei imuroi kukaan muu. Että se on se kaks viikkoa niin, käytännössä imuroimatta, että toki alakerrassa sitte enemmänki siivotaan. Mutta joo kyllä minä sitten ne muut siivoan käytännössä. Oon tarkempiki siitä siisteydestä. (Juulia)

Yksi haastateltavista kertoo eronneensa, koska parisuhteessa oli niin paljon hankaluuksia kotitöiden ja taloudellisen vastuun jakamisen kanssa. Eron jälkeen haastateltava on vastannut yksin kotitöistä ja lapsen huolehtimisesta, mitä hän kuvaa helpompana ratkaisuna aiempaan tilanteeseen verrattuna.

Koko ajanhan se on, lastenhoitovastuu oikeesti on pääosin ollu varmaan 80 prosenttisesti minulla koko ajan. Ja se on ehkä tehny siihen sitä haastetta sitten ja aiheutti niitä riitoja, jonka vuoksi ajattelin, että melkein on helpompi sitten olla yksin. (Siiri)

Koska suomalaisessa yhteiskunnassa tasa-arvon ajatellaan toteutuneen hyvin pitkälle, aina ei välttämättä haluta tuoda esille epätasa-arvoisia tilanteita. Tämä ilmenee erään haastateltavan vastauksessa, jossa hän epäröi kertoa hoitavansa suurimman osan kotitöistä. Jokisen mukaan ihmisten tietoisuus sukupuolesta ja sen merkityksen vakiintunut pohdinta ei yleensä kuitenkaan johda toisin tekemiseen (Jokinen 2005, 58). Epätasa-arvoisuudesta puhuminen ei välttämättä tunnu luontevalta, koska sukupuolten työnjako tiedostetaan yleisesti, eikä välttämättä haluta tunnustaa olevansa osa sitä. Haastateltava kuvaa kodin päävastuun olevan hänellä ja mies ”auttaa” häntä kotitöissä.

Tekis mieli sanoo, että minä. Koska minähän ne teen ja kyllä mun mies auttaa, se ehkä, no toki tässä vaikuttaa nyt se muutos, et mun mies on vasta nyt vuoden ollu niinku takasin palkkatöissä, että toki yrittäjänä sillä oli niinku, se oli tosi paljon reissussa ja poissa, että silloha niinku päävastuu meiän kodista oli mulla, mutta kyllä meillä käy sitte, anoppi käy meillä siivoomassa ja laittaa meille paljo ruokaa, et kyl me saadaa niinku apuja, mutta ehkä semmonen päävastuu on kuitenkin mulla. (Vilma)

Eräs haastateltava kuvaa, kuinka hänellä oli päävastuu kotitöitä ja pääosin ja hoiti ne itse. Hän kuvaa pyytäneensä puolisoaan auttamaan, joten puolison rooli on kotitöiden tekemisessä ainoastaan auttaa. Tässä ei kuvata, että molemmilla vanhemmilla olisi yhtä suuri



vastuu kodista ja sen vastuista, vaan nainen on päävastuussa, jota puoliso sitten auttamalla täydentää.

Varmaanki niin että minä pääsääntöisesti hoitelin sen kotona tehtävän työn, pyykit, leipomiset, siivoomiset, ruuanlaitot ja jos jotain oli niin että tarvitsin apua niin minä ikään kuin johdin sitä hommaa ja mies sitte autteli. (Erja)

Seuraavassa esimerkissä haastateltava kertoo, kuinka hän on pyykännyt ja hoitanut lapsia ja jäänyt kotiin lapsen sairastuessa. Puolisolla on ollut vastuu autoista ja siivouksen he ovat hoitaneet yhdessä. Haastateltava toteaa myös, että miehiä ei ole kasvatettu osallistumaan kotitöiden tekemiseen ja lastenhoitoon, vaan puolison on opetettava miestä olemaan vastuullinen kotona.

Et mä oon melkein aina pyykänny ja mun mies on kuitenkin hoitanu autot, mut kyl me sit se siivous silloin, kun sitä on harrastettu ni kyl me on se jaettu. Mutta kyl mä niinku pääasiassa silloin lapset hoidin, kun ne oli pieniä, tai pääasiassa, mutta mä olin se, joka jäi kotiin, jos ne kipeitä, koska mun työ oli silloin sellanen, et mä pystyin sen tekemään. Et kyl mä siitä kannoin niinku enemmän vastuuta ja ehkä se sitte myöski enemmän semmosta vähä niinku kokonaisvastuuta siitä, et se koko homma toimi. Kyl mun mies niinku osallistu, et toisaalta siinä, siitäki on 20 vuotta, että miehethän saattaa olla erilaisii nykypäivänä, mutta että ei silloin niinku sen ikäsi ukkoja kasvatettu kotoon olemaan osallistuvia, vaan se vähän se piti ikään kuin heille opettaa niin sanotusti. (Aura)

Seuraavassa esimerkissä haastateltava kertoo, kuinka hän hoiti ruoanlaiton, pyykinpesun ja lastenhoitoon liittyvät asiat, kun taas puoliso on hoitanut taloon ja autoon liittyvät asiat. Puolison kerrotaan osallistuneen lastenhoitoon eli tätä vastuuta on jaettu molempien vanhempien välillä.

[T]ietysti silloin kun lapset oli pieniä, minä laitoin pääasiassa ruuan, pesin pyykkiä ja huolehdin lasten vaatetuksesta ja vaatteiden ostosta ja tämmösiistä lapsiin liittyvistä. Mut sitte justiin tää, isälle kuulu sitte taas, tai isä oli sitte myöski osallistu tähän lasten hoitoon ja sitte taas tämmöset niin sanotut miesten työt kyllä hoiti kaikki mitä liittyy kodin tämmösiin talonmiestehtäviin, ku meki on omakotitalossa asuttu nyt sitte se suurin osa tästä ajasta niin siellä on aina korjattavaa ja on auton kanssa kaikellaista ja eli tämmöset niinku raskaammat työt ni kyllä mies hoiti. (Kaija)

Kotivastuiden epätasainen jakautuminen heikentää johtajanaisten työn ja perheen yhteensovittamista, koska naisilla on haastavan ja aikaa vievän palkkatyön lisäksi kotona suurin vastuu esimerkiksi siivoamisesta ja lastenhoidosta. Töihin keskittyminen ja naisten

jaksaminen saattaa välillisesti kärsiä siitä, että kotona on paljon tehtävää. Monessa haastattelussa puolison rooli kuvataan ”apuna” ja puoliso ”auttaa” naista kotitöiden tekemisessä eli kotitöistä ei puhuta yhteisenä vastuuna, vaan nimenomaan naisen alueena, jossa puoliso käy auttamassa. Tämä saattaa heikentää naisten mahdollisuuksia uralla etenemisessä, kun energiaa kuluu paljon myös kotona tehtävän työn parissa.

## 6.5 Syyllisyyden ja riittämättömyyden tunteet

Johtajanaisten puheessa toistuvat kuvaukset syyllisyyden ja riittämättömyyden tunteista. Haastateltavat kuvailevat, kuinka ensinnäkin haastava johtajuustyö vie liikaa aikaa perheeltä ja lapsilta sekä toisaalta, miten kotivastuut vievät aikaa ansiotyöltä, joka halutaan myös hoitaa mahdollisimman hyvin. Haastateltavat puhuvat kuvauksissaan siitä, kuinka varmasti jokainen äiti tuntee syyllisyyden ja riittämättömyyden tunteita. Jokisen väitöstutkimuksessaan tarkastelemien kirjoitusaineistojen mukaan äitien yleisin negatiivinen tuntemus on väsymys, mutta huono omatunto mainittiin myös erittäin monesti, joten se on yleisesti äitiyteen liittyvä negatiivinen tuntemus (Jokinen 1996, 26, 218).

Malinen, Murtorinne-Lahtinen, Mykkänen, Rönkkä ja Sevón ovat laatineet tutkimuksen, jossa on haastateltu epätyypillistä työtä tekeviä äitejä ja isiä. Tutkimuksessa nousee esille useassa kohdassa äitien kokema syyllisyyden ja riittämättömyyden tunne. Haastatteluissa tulee esille, kuinka äidit kokevat riittämättömyyttä sekä äiteinä että työntekijöinä, koska meidän kulttuurissamme asetetaan korkeita odotuksia hyvälle työntekijälle ja äidille. Haastatteluissa tuodaan esille, kuinka tasapainottelu hyvänä äitinä ja modernina työssäkäyvänä naisena on hankalaa. Myös tunteiden heittäminen laidasta laitaan on yleistä näiden kahden eri ihanteen välillä tasapainoillessa. (Malinen, Murtorinne-Lahtinen, Mykkänen, Rönkkä & Sevón 2016, 301, 304, 306.)

Sevón esittelee väitöskirjassaan kaksi erilaista äitiyden narratiivia. Ensimmäisessä äitiys esitetään positiivisena muutoksena, joka on muuttanut elämää olennaisesti verrattuna aikaan ennen äitiyttä. Lapsen hoivaaminen antaa elämään iloa, mielihyvää ja uudenlaista merkityksellisyyttä. Toisessa narratiivissa äitiys sen sijaan luo erilaisia haasteita kuten ajan ristiriitaisuuksia, yksinäisyyttä, tuen puutetta vauvan hoivaamisessa, väsymystä, kokemuksia epäpätevydestä äitinä ja kuormittuneisuutta raskaan tunnetyön tekemisen vuoksi. Äidit kuitenkin korostavat, etteivät negatiiviset tunteet johdu lapsesta, vaan äidin

omista näkemyksistä ja riittämättömyyden tunteista. Ongelmista selviydytään lapsenhoitoon suunnatun vankan moraalisen sitoumuksen avulla. (Sevón 2009, 75–76.)

Yksi haastateltavista kertoo, kuinka työpäivän jälkeiset illat lasten kanssa tuntuvat lyhyiltä ja että lasten kanssa haluaisi viettää enemmänkin aikaa. Hän kuvaa myös kärsivänsä riittämättömyyden tunteesta, kun ei pysty viettämään lasten kanssa enempää aikaa ansiotyön vuoksi.

Jaa-a, no varmaa ihan silloin kun lapset oli pieniä niin siinä vaiheessa ihan varmasti jokainen äiti tuntee sitä riittämättömyyttä sitte ja sitä että, ettei saa niinku riittävästi aikaa sitte olla lasten kanssa ja kyllähän ne illat aika lyhyitä on sitte kun töissä päivän on, et siinä vaiheessa kyllä. (Irma)

Riittämättömyyden tunnetta aiheuttaa kahden haastateltavan kuvauksen mukaan esimerkiksi myös se, että lapsen päivähoiton aloittaminen tuntui aluksi haastavalta. Esimerkkien mukaan lasten kanssa haluttaisiin viettää enemmän aikaa, mutta toisaalta ansiotyön hoitaminen koetaan myös tärkeänä, minkä vuoksi lapsi vietiin hoitoon. Lapsen hoitoon laittamisesta ja töihin lähtemisestä koettiin kuitenkin huonoa omatuntoa. Työpäivän aikana toinen haastateltavista pohti, kuinka lapsi pärjää uudessa hoitopaikassaan ja oliko töihin meneminen ylipäänsä järkevä ratkaisu.

No totta kai niinku aina on se, et siis sen varmaa äitiyden tämmöne niinku perusjuttu, että on se riittämättömyyden tunne, että totta kai niinku haluais käyttää enemmän aikaa perheen kanssa ja meillä oli esimes ton päiväkodin alotus nyt ihan niinku hirvee, että mejän poika niinku oli tosi, sillä oli joku semmonen kiintymysvaihe niinku muhun, että mä saan vaan viedä ja itki joka illat ja yöt ja aamut sitä päiväkotiin lähtöö, ni kyllähän siinä niinku tulee semmonen, et sit niinku harmittaa mennä töihi ja näi, mutta se nyt on oikeestaan semmonen, että kun äidiks tulee, ni sit noit vaa täytyy kestää, että sille ei oikein mitään voi. Että ei pysty niinku repeämään joka suuntaan. (Vilma)

[K]yllä itselläni oli semmonen olo sitte ku ensimmäisen lapsen päiväkotiin vietiin, meillä oli molemmilla semmone olo, että oli aika vaikeeta. Että se jättää niinku vieraan hoivaan oma lapsi, ni kyllä se oli aika iso askel ja sitä sitten pitkin päivääki ensin mielti, että mitenkähän siellä pärjätää ja miten tässä nyt menee ja jopa tuli sitten semmonen huono omatunto, että olikohan tää kuitenkin fiksu ratkasu. (Kaija)

Toisaalta riittämättömyyttä ja huonoa omatuntoa johtajanaiset kertoivat kokevansa myös siitä, ettei työpaikalla saa kaikkea välttämättä hoidetuksi niin hyvin, kun ansiotyön ohella on päävastuu perheestä ja kodista. Esimerkiksi lapsen sairastaminen saattaa viedä

aikaa ansiotyöltä, eikä kaikkia työvelvollisuuksia saa hoidettua. Johtajanaiset kokevat siis syyllisyyttä sekä kodin ja perheen että työpaikan vastuisiin liittyen.

[T]untuu, välillä tuntuu niinkun molempiin suuntii sitä huonoo omaatuntoo. (Erja)

Nii, no huonoja puolia on sit varmaan just se, koko ajan semmone vähä riittämättömyyden tunne. Et aina tuntuu, et vähän niinku laiminlyöt jotain. Just jos joku sairastuu, sit on huono omatunto, et voi ei, nyt pitää töihi ilmottaa tai jotain perua, jotain menoja, jos ihan oikeesti nyt on nii huonossa kunnossa lapsi, että vaatii jossain lääkärissä käyntiä, muuta, et oikeesti sä et pysty olla silloin niinku työpaikan käytettävissä ees etänä. (Pilvi)

Eräs haastateltava kuvaa sitä, kuinka työn ja perheen yhteensovittaminen aiheuttaa ristiriitoja, sillä esimerkiksi lapsen sairastaminen ja työssä hoidettavat palaverit aiheuttavat valintatilanteita, joita ei ole helppo ratkaista. Lisäksi vaativan työtehtävän aiheuttamat pitkät työpäivät tuntuvat lapsen näkökulmasta ikäviltä. Lapsen esittämä toive äidin aikaisemmasta kotiinpaluusta on aiheuttanut haastateltavalle huonoa omatuntoa.

Aika isoja ristiriitoja, et sillä tavalla, kun lapsi sairastaa ja sit haluais olla kotona ja sit samaan aikaan joku palaveri, mitä sä et voi perua, niin miten sen sitten hoitaa. Et kyllä siinä on isoja ristiriitoja. [--] Ja sit siinä kohtaa, kun mun poika joskus sano mulle että, et äiti tulisit joskus edes viideltä kotiin. [--] Ja sit kun hän sano mulle tulisit edes viideltä kotiin, niin se on aika, normaalistihan ihmiset lähtevät neljältä kotiin, jos ne tulevat kahdeksaan töihin, mut jos mä meen kaheksaan töihin ni mä tuun kaheksalta kotiin. Niin sen lapsen näkökulmasta, se jotenkin niinku kyl satutti tai se hätkäytti ehkä minua. (Siiri)

Haavisto on tehnyt pro gradu -tutkielman esimies- ja johtaja-asemassa työskentelevien äitien tavoista puhua syyllisyyden tunteistaan. Tutkimuksessa havaittiin, että syyllisyyden tunteet ovat mukana johtajanaisten elämässä päivittäin. Johtajanaiset kokevat syyllisyyttä liittyen lapseen, puolisoon, koko perheeseen, lähipiiriin, työtovereihin ja työnantajaan. Äidin ja johtajan roolien välisessä ristiriitatilanteessa eläminen ja toimiminen kuvataan lisäävän syyllisyyden kokemuksia. (Haavisto 2017, 73.)

Koska johtajanaisilla on vaativa palkkatyö, joka vie paljon aikaa ja voimia, he kuvasivat syyllisyyttään siitä, etteivät vietä perheensä kanssa aikaa niin paljon kuin haluaisivat. Toisaalta johtajanaiset kuvailivat, että työntekoon voisi käyttää enemmän aikaa, jos ei olisi perhevastuita hoidettavana ja lisäksi esimerkiksi lapsen sairasteleminen saattaa aiheuttaa haasteita ansiotyön tekemisessä. Haastateltavat tuntevat syyllisyyttä siis sekä perheen että työn koetusta laiminlyönnistä. Syyllisyys ja riittämättömyys tunteina ovat

pidemmällä aikavälillä erittäin kuormittavia. Kovat vaatimukset ja odotukset sekä työssä että kotona aiheuttavat todennäköisesti stressiä, eikä syyllisyyden kokeminen varmasti ainakaan vähennä psyykkistä painetta, jota johtajanaiset joutuvat kokemaan.

## 6.6 Tuen puute

Viimeisenä johtajanaisten työn ja perheen yhteensovittamisen ristiriitana esittelen tuen puutteen, jonka voi nähdä tiivistävän yhteen kaikkien edellä esiteltyjen ristiriitojen syntymisen syyt. Pohjimmaisena ongelmana voi nimittäin luonnehtia olevan se, miten johtajanaiset eivät saa apua muilta ihmisiltä joko konkreettisesti kotitöiden tekemisessä ja lasten hoitamisessa tai asenteellisella tasolla psykososiaalisena tukena palkkatyöhön lähtemiseen ja vaativan työn tekemiseen. Seuraavaksi esittelen näitä tuen puutteen, yksin jäämisen ja muiden ihmisten paheksunnan kuvauksia. Sekä konkreettisen avun että psykososiaalisen tuen puute haittaa työn ja perheen yhteensovittamista, koska ne luovat painetta ja oikeastaan kaikkia edellisissä teemoissa mainittuja ristiriitoja.

Haastateltava, joka on eronnut, kuvailee, ettei saanut lastenhoitoapua aikanaan entiseltä puolisolta, tämän vanhemmilta tai myöhemmin omilta vanhemmiltaan. Hänellä ei myöskään ollut muuta sosiaalista verkostoa, joka olisi auttanut jakamaan vastuuta hänen kanssaan. Haastateltavan lapsella oleva pitkäaikaissairaus luo lisäksi omat haasteensa, joten haastateltava on kokenut ajoittain suuria haasteita lastenhoidon järjestämisessä ollessaan yksin vastuussa lapsesta.

Mun mielestä, se on ollut hyvin hankalaa esimerkiksi lastenhoidon järjestäminen. Varsinkin kun meillä niitä isovanhempia toisella puolella ei ollu ollenkaan, ne oli molemmat kuollu ja mun vanhemmat on hyvin iäkkäitä ja heillä oli sitten taas omat kuvionsa, et he ei oo pystyny olemaan siinä tukena. Että lastenhoidon järjestäminen on ollu tosi hankalaa, sit kun mun lapsi on sairastanut paljon, hänellä on tällöinen pitkäaikaissairaus, hän jo pienenä jo sairastu siihen niin sitten se tuottaa myös sen, et kuka tahansa ei voi hoitaa sitä lasta siinä akuutissa tilanteessa. Että se on haasteellista. (Siiri)

Eräs haastateltava kuvaa kokeneensa psykososiaalisen tuen puutetta työn ja perheen yhteensovittamisessa sillä tavoin, että pienen lapsen päivähoitoon viemistä ja töihin lähtemistä paheksuttiin erilaisissa palveluissa ja yhteisöissä. Tämä hankaloittaa henkisesti tasolla hankaloittaa työn ja perheen yhteensovittamista ja saattaa lisätä aiemmin käsiteltyjä

syyllisyyttä ja riittämättömyyden tunnetta, mikä taas saattaa heikentää jaksamista ja psyykkistä hyvinvointia.

Vertaistukea, että se ehkä, no ton yhdistyksen kautta se viesti on tosi semmonen, mitä mä silloin pohdin, et mä esimerkiks kävin aika paljon pojan kanssa kaikis tämmösissä perhekerhoissa ja vastaavissa ja niissä se viesti on, ja kaikissa niinku seurakuntien ja neuvoloitten ja muitten tämmösten järjestelmis, et niissä se viesti on se, että äidin paikka on kotona. Että ei niinku ei siihen töihin paluuseen ei kyllä annettu minkään näköstä tukea, ei niinku, ei mitää. (Vilma)

Tuen puute työn ja perheen yhteensovittamisessa voi ilmetä myös esimerkiksi läheisten paheksuntana siitä, että nainen tekee pitkää päivää töissä, eikä vietä aikaa niin paljon lasten kanssa kuin näiden mielestä olisi tarpeen. Eräs haastateltavista kuvailee, ettei saa äidiltään tukea vaativan ansiotyön tekemiseen, vaan tämä korostaa perheen ja sen parissa vietetyn ajan merkitystä.

Eniten mä koen, et mun äiti on mun mielestä, joka siis kuitenkin on myös tehnyt paljon töitä ja niin, eniten mun mielestä se tuntuu, et mun äiti ainoa, joka on mulle siitä huomauttanut jotenki, että suunnilleen, et jos mä usein soitan mun vanhemmille, esmes silloin kun mä oon just ajamas kotiin tai jotenki ni sillee vähän, että oletko vasta nyt menossa kotiin tai jotenkin näin ja ovatko pojat olleet siellä ihan yksin ja jotain tällast näin. (Ellen)

Tämä teema on edellä mainittuja ristiriitoja kokoava, koska se kuvaa niitä olosuhteita, joissa johtajanaiset joutuvat työskentelemään ensin yhden vuoron ansiotyössä ja sen jälkeen toisen kotityön ja lasten parissa. Aineistossa ei ollut niin paljoa suoria kuvauksia tuen puutteesta, mutta sen voi nähdä vaikuttavan taustalla. Tuen puute töissä ja kotona luo kiirettä, stressiä ja syyllisyyden tunteita. Tuen puutetta taas aiheuttavat järjestelmien toimimattomuus, kotitöiden epätasainen jakautuminen ja ansiotyön kovat vaatimukset.

Tuen puutteen teemassa on havaittavissa johtajanaisten elämässä vallitseva ristiriita perheen merkitystä korostavan familistisen ajattelutavan ja individualistisen oman työuran tavoittelun välillä. Perheeseen tulee panostaa, koska se nähdään naisen velvollisuutena ja uraa tavoitellaan, koska se on itselle tärkeää. Johtajanaisten tulee kuitenkin selvitä melkein pä yksin näiden molempien vastuiden hoitamisessa, koska nykyaikaisen individualismin mukaan jokaisen on valittava oma elämäntarinansa ja selvittävä siitä omin voimin.

## **7 TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMISEN RISTIRIITOJEN RATKAISUT**

Edellisessä luvussa esittelin erilaisia haasteita ja ristiriitoja, joita johtajanaiset kohtaavat yhdistellessään perhe- ja työvastuita. Monella haastateltavalla on paljon työtä, sillä ansiotyö on haastavaa ja aikaa vievää ja kotona on paljon tekemistä lasten ja kotiaskareiden kanssa. Tässä luvussa pureudun niihin tekijöihin, jotka auttavat näiden haasteiden ratkaisemisessa. Esittelen siis niitä tapoja, joilla johtajanaiset kuvaavat ratkaisevansa työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä ristiriitoja.

Teema jakautuu kahteen väliteemaan, joista ensimmäiseen kuuluvat tavat, joilla johtajat kuvaavat itse ratkaisensa ristiriitoja. Tässä analysoin myös sitä puhetapaa, jolla johtajanaiset puhuvat omista valinnoistaan ja omasta vastuustaan ristiriitojen ratkaisussa. Teema on nimeltään ”yksilöllisten valintojen korostaminen haasteiden ratkaisuna” ja se sisältää kaksi alateemaa: ”työtehtävien mallikas hoitaminen” ja ”perheen etusijalle laittaminen”. Väliteema sisältää siis kuvauksia erilaisista valinnoista: sekä positiivisista ratkaisuista että negatiivisista poisvalinnoista. Johtajanaiset saattavat nimittäin joutua luopumaan tärkeistäkin asioista yrittäessään yhdistellä koti- ja työvastuita. Toisessa väliteemassa ”muiden ihmisten ja toimijoiden tarjoaman tuen merkitys” esittelen johtajanaisten kuvauksia siitä, miten ”puolison tuki”, ”sukulaisten ja ystävien apu”, ”työpaikan tuki” ja työtehtävän joustavuus sekä hyvinvointivaltion tarjoama ”palvelujärjestelmän tuki” auttavat työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvien haasteiden ja ristiriitojen ratkaisemisessa.

### **7.1 Yksilöllisten valintojen korostaminen haasteiden ratkaisuna**

Tässä luvussa esittelen sekä sisällöllisesti johtajanaisten kuvauksia omasta toiminnastaan että toisaalta sitä puhetapaa, jolla johtajanaiset puhuvat omista valinnoistaan ja omasta toiminnastaan työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumiseksi. Analysoin näitä valintoja sekä pohdiskelen, mistä haastattelemani naiset ovat joutuneet luopumaan ja olisiko heillä todellisuudessa ollut mahdollisuutta valita toisin. Ensimmäiseksi keskityn valintoihin, joissa korostetaan ansiotyön hoitamista hyvin, minkä jälkeen erittelen valintoja, joissa perhe laitetaan työn edelle.

### 7.1.1 Työtehtävien mallikas hoitaminen

Analysoin seuraavaksi johtajanaisten puhetta, jossa naiset kuvailevat tehneensä valintoja niin, että he ovat laittaneet työn ensisijalle perheeseen nähden. Ensimmäisessä esimerkissä haastateltava kuvaa, kuinka ihmiset paheksuivat hänen valintaansa viedä vuoden ikäinen lapsi hoitoon. Hän kuvailee halunneensa mennä töihin ja kokeneensa sen parhaaksi vaihtoehdoksi sosiaalisen tuen puutteesta huolimatta.

[M]ä koin sen hirmu ristiriitaseks, että moni esimes paheksu sitä, että mä jätän semmosen vuoden ikäsen lapsen hoitoon ja alotan uudessa työssä ja uusissa haasteissa ja mun paikka ois kotona ja tämmösiä juttuja, mutta sitte mä kuitenkin näin sen, että kyllä kuitenkin sekä mun pojan kannalta että mun kannalta oli iha oikee ratkasu, että mä siinä vaiheessa menin töihin ja sit varsinki ku avautu tämmönen niinku mun ns unelmien työpaikka ni kyllä mä näen, että se oli ihan hyvä ratkasu, mutta sillo jouduin tämmöstä niinku arvokamppailua tekemää, että kumpi se nyt elämässä on tärkeempää, että se mun ura vai sitte se perhe. (Vilma)

Valintojen tekemistä kuvaillessaan haastateltava puhuu ”arvokamppailusta”. Tällä sanalla hän kuvaa sitä prosessia, jossa hän on pohtinut, asettaako perhe vai työn ensisijaiseen asemaan. Haastateltava kuvaa pohtineensa, kumpi on hänen mielestään elämässä tärkeämpää. Hän ei kuitenkaan kerro pohdintojensa tuloksesta, vaan ainoastaan pohtimisesta. Hänen päätöksensä kuitenkin oli mennä töihin ja viedä lapsi hoitoon.

Seuraavassa esimerkissä haastateltava kertoo, kuinka ei ole toisen lapsensa syntymän yhteydessä pitänyt ollenkaan täysin vapaata, vaan kuvaa tehneensä erilaisia vapaaehtoistöitä silloin kun hän oli vapaalla kokopäivätoistään lapsen ollessa hyvin pieni.

Ja sit Daniel oli pelkästään kotona, mut se oli silloin sit tarvittaes mun vanhempien luona, ni silloin tavallaan, koska mulla oli silleen, et mul oli tyyliin kerran viikos joku työryhmä, silloin Daniel oli mun vanhempien luona. Sit ne jutut, mitä mä kirjotin tai muuta, mä pystyin tekee sillee, et Oliver oli päiväkodis ja Daniel nukku. Et siin oli niinku paljon semmosta, mitä mä tein sitä \*työtehtävä\* ja sillee ni Daniel oli mukana esimerkiks, se on ihana nähä niit ihmisii nytki ku ne on ihan silleen, et oi onko hän jo kasvanut ja muuta. (Ellen)

Tässä haastateltava esittelee, kuinka erilaisten vapaaehtoistehtävien teko onnistuu pienenkin lapsen kanssa. Lapsen voi ottaa mukaan tapaamisiin ja vapaaehtoistöitä voi hoitaa kotona lapsen nukkuessa. Tässä kuvataan omaa tapaa yhdistää työtä ja perhettä niin että aikaa voi viettää paljon lapsen kanssa, vaikka hoitaakin työtehtäviä. Haastateltava kuvaa tällaista ratkaisua toimivana tapana yhdistää työ- ja perhevastuita. Tässä ei kuitenkaan tuoda



esille sitä, kuinka oma jaksaminen tai vauvan käytös voi vaikuttaa kovastikin esimerkiksi tapaamisten onnistumiseen. Tässä ei pohdita tai kyseenalaisteta äidin jaksamista yhdistää työtehtävien tekemistä ja lapsenhoitovastuuta, vaan korostetaan omaa valintaa ja halua yhdistää nämä kaksi eri vastuuta. Ratkaisu näyttäytyy yhtenä vaihtoehtona, jonka voi helposti valita.

Eräs haastateltava kuvailee, että lapsen sairastuessa hän ei jäänyt hoitamaan lasta kotiin, vaan halusi lähteä aamulla töihin. Hän kuvaa, kuinka työtehtävän hoitamisen edelle laittamisessa kyseessä on oma valinta, eikä esimiehen määräys.

Mut se oli lähinnä minun oma valinta sitte, että täyty vähän kattoo kalenteria, että mitäs siellä onkaa, että voiko olla kotona lasten kanssa vai onko niinku parempi lähtee töihin sitte kumminki aamulla. Et se oli enemmän sitte sitä semmosta omaa harkintaa ku se, että esimies olis määrännyt sen, että ei käy. (Irma)

Voidaan kuitenkin pohtia sitä, annetaanko työpaikalta viesti, että töistä poisjääminen ei ole toivottua ja mitkä eri tekijät vaikuttavat tähän päätöksen, joka kuvataan aidosti omana valintana. Suoraa määräystä ei välttämättä ole annettu, mutta vastuu korkeassa asemassa työskenneltäessä voi tuntua painostavalta, eikä tällöin haluta vaikuttaa huonolta työntekijältä, vaan työ laitetaan etusijalle. Toisaalta tulee ottaa huomioon myös se, että kun työpaikalla ei ole ketään, joka voisi toimia sijaisena, poissaolot voivat aiheuttaa töiden kasautumista. Se taas aiheuttaisi kiirettä ja kuormitusta myöhemmin, eikä tunnu siksi sopivalta vaihtoehdolta.

Viime vuosina työelämässä on tapahtunut paljon muutoksia nopeaan tahtiin. Työn vaatimukset ovat lisääntyneet, aikataulut kiristyneet ja tulosvaatimukset lisääntyneet. Siksi olisi olennaista pohtia myös työpaikoilla työn ja perheen yhdistämistä, jotta mahdollisuudet yhdistää ansiotyötä ja kotivastuita onnistuu myös työaikojen ja työn organisointitapojen muututtua. (Lammi-Taskula & Salmi 2004, 30.) Ansiotyö vaatii johtoasemassa työskenteleviltä naisilta paljon, minkä lisäksi heillä usein on päävastuu myös kodista. Tämän vuoksi olisi olennaista, että työpaikoilla pohdittaisiin aidosti työn ja perheen yhteensovittamiseen erilaisia ratkaisuja, eikä lisittäisi paineita työn tekemisestä elämäntilanteissa, joissa perhe vaatii yleensä enemmän huomiota.

### 7.1.2 Perheen etusijalle laittaminen

Johtajanaiset kuvaavat haastatteluissa tehneensä erilaisia valintoja työuransa kustannuksella. Tämä teema sisältää kuvauksia siitä, kuinka perhe on laitettu etusijalle työhön nähden. Useampi haastateltava kertoo luopuneensa työtehtävästä, joka olisi vaatinut esimerkiksi pitkien työpäivien tekemistä, matkustelua, toisessa maassa asumista tai paikkakunnan vaihtoa. Työtehtävästä luopuminen on tuntunut paremmalta vaihtoehdolta perhesyiden takia. Seuraavissa esimerkeissä haastateltavat kertovat työtehtävästä luopumisesta keinona parantaa työn ja perheen yhteensovittamista.

[J]a siinä kohtaa mä tein sit päätöksen, että mä en hakenu sitä työtehtävää, jota mä olin... vaan mä tein sitä työtehtävää ja olin ajatellu ehkä hakea sitä mut siinä kohtaa tein päätöksen, että en hae sitä, koska se olis vaatinu niin paljon enemmän sitä vapaa-ajan käyttöä ja mä ajattelin, että se lapsi on just siinä iässä, et se tarvitsee mua. Että mä oon tehny semmosia ratkasuja, että mä oon valinnu sitte työn ja perheen välillä ja valinnu perhettä. (Siiri)

Kun mä oon matematiikkaa opiskellu ni mä ensin pitkään mietin matemaatikon uraa ja. Mut mulla oli silloin tytär, ni, tää ensimmäinen ni pieni, että mä hänen takiaan en sille paikkakunnalle halunnu lähtee. Mulla olis ollu paikka vakuutusmatemaatikkona, mutta tosiaan sitten otin tän toisen vaihtoehon elikkä opettaja, mikä oli mun toinen kiinnostus ja mä oon tykänny aina nuorista. (Erja)

[M]ä hain siellä sellasta tehtävää, ku mä oon siellä tottunu aika paljo matkustelemaan, mut sit ihan tietosesti ensimmäisen lapsen syntymän jälkeen, silloin niinku matkustin tosi paljo, mut sit ku se toinen syntyi, ni mä aattelin, et se niinku miestä kohtaankaa kovin reilua, et mä oon koko ajan jossain. Ni sit mä siellä hain sellasta paikkaa, joka ois ollu todella hyvä ja sen oisin varmaan saanuki, mut siinä ois oikeesti ollu matkustamista niinku melkei 60–80 prosenttia työajasta, ni mä sillo aattelin, et no en mä pysty mitenkään sovittaa sitä niinku yhtee senhetkisen elämäntilanteen kanssa. (Pilvi)

Joo, eli se oli se ketju kans, mut se oli ulkomailla. Ja siellä mulla oli tämmönen lyhyt toimitusjohtajuus. Ja sieltä mä tulin heti sopivan tilaisuuden tullen takasin Suomeen. Että se työnä oli semmonen, et sitä ois voinu tehdä vaikka kuinka, mut se ei toimi perheeseen päin ollenkaan. Että kyllä semmosissa tilanteissa siinä on ihan selkee ristiriita. Ja sanotaan, et sitte ku mennään ihan huippupaikoille ja ihan niihin suurimpiin vastuisiin, niin sanotaan, että mun rahkeet ei olis riittäny. Ja ehkä se mun niinku arvomaailmakaan sitte, et mä en ois niin paljon halunnu sitte perhekuvioista luopua. (Maaria)

Haastateltavat puhuvat valintojensa kuvaamisen yhteydessä arvomaailmasta ja perheen edun edelle laittamisesta. Kun katsotaan työn ja perheen välisen arvojärjestyksen laatimista, perhemyönteisyydessä on sukupuolittuneita piirteitä, sillä naiset laittavat miehiä

useammin perheen työn edelle (Repo 2009, 79). Vaikka haastateltavat ovat korkeassa asemassa ja tekevät paljon töitä uransa eteen, valintatilanteessa perhe nähdään kuitenkin ensisijaisena ja uraan liittyvistä asioista voidaan luopua, jos ne häiritsevät liikaa perhe-elämää. Työtehtävistä luopumisella voi olla suuriakin vaikutuksia työuraan ja sen kehittymiseen, mutta haastateltavat eivät puhu siitä, vaan keskittyvät puhumaan valinnan tekemisestä positiivisessa valossa.

Haastateltavat kuvaavat valintatilanteessa olennaisina tekijöinä sen, että lapsi tarvitsee äitiä, lapsen ei ole hyvä muuttaa toiselle paikkakunnalle, jatkuva reissaaminen ei ole reilua puolisoa kohtaan tai että omat resurssit eivät välttämättä riittäisi niin korkealla organisaatiohierarkiassa työskentelyyn. Näillä puhumisen tavoilla häivytetään luopumiseen liittyvää negatiivisuutta ja sen mahdollisia vaikutuksia työuraan. Sen sijaan korostetaan perheen merkitystä valinnan perusteena. Tällä tavoin valinta näyttäytyy aidosti itse tehtynä ja positiivisena, vaikka taustalla varmasti vaikuttaa naistapaisuus.

Työmarkkinoiden, hyvinvointivaltion ja muiden sosiaalisten instituutioiden kautta ihmiset ovat sidoksissa erilaisten säännösten ja ehtojen verkostoon, mutta yksilöiden täytyy myös itse luoda sääntöjä ja ohjeita ja sisällyttää ne omiin elämäntapoihinsa. Individualisaatio luo paradoksaalisen pakon kehittää ja hallita sekä omaa elämäntapuaan että ympäröiviä sosiaalisia siteitä ja verkostoja. Kaikki tämä on tehtävä samalla kun yrittää sopeutua jatkuvasti muuttuviin sosiaalisiin olosuhteisiin. Elämän eri osa-alueet ovat pirstaloituneet erilaisiksi vaihtoehtoiksi, joista yksilön on valittava omansa. (Beck & Beck-Gernsheim 2002, 2–5.)

Individualistisen ajattelutavan vallitessa ihmisten on siis tehtävä omanlaisensa ratkaisut sekä oman työuraan että perhe-elämään liittyen. Koska ajan hengen mukaisesti kaikkien vaihtoehtojen nähdään olevan valintaprosessissa saatavilla, on tärkeää perustella valintojen olevan itse tehtyjä ja haluttuja, muuten individualismin mukaisesti valinta ei olisi onnistunut, koska se ei olisi aidosti itse tehty, vaan siihen olisi vaikuttanut muut ihmiset, olosuhteet ja sosiaaliset rakenteet. Valintojen taustalla on kuitenkin monenlaisia rakenteita ja sosiaalisia käytäntöjä, jotka vaikuttavat prosessiin, mutta niiden vaikutuksista ei haluta tai pystytä puhumaan.

Informantit kertovat luopuneensa myös esimerkiksi työmatkoista ja edustustehtävistä perhevastuiden takia. He kuvailevat, kuinka työmatkat olisivat heidän mielestään kiinnostavia ja hyödyllisiä työuran kannalta, mutta perheen takia niistä täytyy luopua.

Ja itse kuulun semmoseen, mut on nimetty sellasiin juttuihin, että mun itse asiassa pitäis matkustaa paljon enemmän. Ja sit mä oon oikeesti tehny niin et mä oon jättäytyny niist pois. Ja tavallaan niinku se tuntuu vähän nololtakin, koska sit mä en pysty osallistumaan niihin, jotka vois olla mun uran kannalta ihan järkeviä. (Siiri)

Kyllä toki. Toki olen joo, olen joo, et varsinkin niinku liittyen siihen, nyt esimerkiks olis mulla aika paljon reissuja tänä syksynä. Pariisissa olis ihan mahtava konferenssi marraskuussa, joka olis semmonen, että mä en oo siellä mitenkään itse puhumassa, et se on tietenkkin eri asia, et jos on itse jossain puhumassa, sillohan ei niinku mietitä, että meneekö vai ei, mut mä en oo ite puhumassa, mut se vois olla sellanen, missä ois tosi hyviä ajatuksia tulevaisuudelle, mutta sen nyt jätän, koska on niin paljon niinku pakollisia reissuja, et pitää sitte niinku tehdä se rajanveto, että nyt mulla on pienet lapset ja en mä voi koko ajan reissata. (Juulia)

Eräs haastateltava kertoo jääneensä pidemmäksi aikaa kotiin lasten kanssa, mikä on hänen mielestään etuoikeus, eikä velvollisuus tai taakka, jonka hän on naisena joutunut ottamaan kantaakseen. Hän kuvailee, kuinka tauko työelämästä tekee hyvää ja miten hän itse halusi jäädä kotiin hoitamaan lapsia sen sijaan, että puoliso olisi tehnyt sen.

Ja siis mä itse pidin silloin ku lapset oli pieniä ni mä olin aivan ilonen, että mä sain olla niitten kans kotona. Eli mä en niinku kokenu sitä velvollisuudeks, vaan oikeestaan niinku etuoikeudeks, että mä sain. Ja mä oon sitäki sanonu useesti, että miehet ei tiedä, mistä ne jää paitsi, ku sä saat semmosen tauon siihen työuraan, semmosen 11 kuukautta, 15, mitä se ikinä onkaan ja voit olla kotona hoitamassa lapsia, koska se tavallaan niinku irrottaa sut siitä oravanpyörästä ja sit se taas niinku selvittää sun aivoja, et sit kun sä oot siinä oravanpyörässä ni sä, vaikka sehän on työtä, mut se on erilaista työtä se kotona oleminen, et ei se, mun mielestä siis sitä työtähän vois tehdä myös isä, mut en mä oo kokenu, et se on, mä olin mielummin ite kotona, kuin että mä olisin halunnu, et mun mies olis ollu. (Aura)

Edellisessä esimerkissä lasten kanssa kotona oleminen kuvataan positiivisena elämänvaiheena, joka auttaa selvittämään ajatuksia, kun saa pitää taukoa työelämästä. Tämä myös lyhentää jonkin verran aikaa, jolloin äiti yhdistelee ansiotyötä ja pienten lasten hoitovastuita.

Tässä yhteydessä nostan esille sukupuolitapaisuuden käsitteen. Johtajanaiset kertovat, kuinka heidän arvoihinsa kuuluu huolehtia perheestä työn kustannuksella ja kuinka perhe on heille tärkeä. Näihin omina valintoina kuvattuihin ratkaisutapoihin saattaa kuitenkin vaikuttaa myös naistapaisuus, koska naisilla on tapana hoitaa lapsia ja pitää perhettä työuraa tärkeämpänä. Sukupuolitapaisuudet kuvaavat jatkuvuutta ihmisten toiminnassa ja ne tarjoavat tutun toiminnan mallin yksilön mukautuessa rakenteisiin ja

instituutioihin. Nämä sukupuolitavat eivät kuitenkaan ole yksilön ominaisuuksia, vaikka voivatkin ilmentää yksilön käyttäytymistä. (Jokinen 2005, 50, 51, 52, 56, 60.) Nämä omina valintoina esitetyt ratkaisut eivät kuitenkaan ole pelkästään omia valintoja, jotka tuntuvat itsestä sopivilta, vaan taustalla vaikuttavat rakenteet ja naistapaisuus, jotka tarjoavat tutun toiminnan tavan. Johtajanaiset ovat edenneet työurallaan, joten he ovat poikenneet perinteisimmästä naistapaisuudesta, mutta monella heistä on kuitenkin suuri vastuu perheestään ja sen huolehtimisesta, mikä on naisille ominaista.

Toisaalta voidaan pohtia sitä, kuinka haastateltavat kuvaavat omana valintana myös sen, että työ on laitettava joissain tilanteissa perheestä huolehtimisen edelle. Tällöin haastateltavat kuvaavat, että he itse haluavat tehdä paljon töitä ja esimerkiksi mennä töihin silloin, kun lapsi on sairaana. Kuvauksissa ei anneta merkitystä työnantajan roolille tai kuvailla työpaikalta tulevaa painetta, vaan puhutaan ennen kaikkea omasta halusta tehdä paljon työtä ja laittaa työ etusijalle. On kuitenkin kiinnostavaa pohtia, millä tavalla työpaikalla suhtauduttaisiin, jos johtaja olisi paljon poissa esimerkiksi lasten sairauksien vuoksi tai työtä tehtäisiin osa-aikaisesti perhevastuiden takia. Olisiko johtoasemassa työskentelevällä ylipäättään mahdollisuus tällaiseen? Onko ahkera työn tekeminen siis aidosti oma valinta, joka on vaihtoehto sille, että työtä tehtäisiin vähemmän? Vai onko ansiotyö johtajalle niin tärkeä, että sen tekeminen koetaan oikeasti mieleisenä, eikä sitä haluta tehdä vähempää?

Erityisesti tässä kohdassa on havaittavissa ristiriitaa familistisen ajattelutavan, joka korostaa perheen merkitystä ja yhteisöllisyyttä (Ahponen & Marttinen 1997, 180–181), ja individualistisen yksilöiden omien elämäntietojensa sääntöjen muodostamisen (Beck & Beck-Gernsheim 2002, 2–5) välillä. Johtajanaiset elävät olennaisen ristiriidan kanssa: sekä työhön että perheeseen tulee panostaa. Perheen hankkiminen ja haastavan ansiotyön tekeminen ovat omia valintoja, mutta näiden kahden vastualueen yhdistämiseen liittyvät valinnat eivät välttämättä aina ole aidosti itse tehtyjä, kun taustalla vaikuttavat niin päteville työntekijälle kuin hyvälle äidille kohdistetut kulttuuriset odotukset ja vaatimukset.

Suomalaisnaisten ansio- ja kotitöistä muodostuva kokonaistyöaika on keskimäärin suurempi kuin miesten, minkä vuoksi naiset kantavat ansio- ja kotityöstä muodostuvaa kaksoistaakkaa. Päivittäiset työnjaot muodostuvat perheissä rutiineiksi, joita ei kyseenalaisteta. (Anttila 2012, 293, 299, 303.) Edellä kuvatut vastuut perheestä ja toisaalta pakko tai halu hoitaa ansiotyö hyvin luovat johtajanaisille kaksoistaakan, joka saattaa kuormittaa ja luoda paineita. Haastateltavat luovat kuitenkin positiivista kuvaa halustaan

panostaa perheeseen esimerkiksi työtehtävistä ja -matkoista kieltäytymisellä ja toisaalta myös ansiotyölle omistautumisestaan.

## **7.2 Muiden ihmisten ja toimijoiden tarjoaman tuen merkitys**

Johtajanaisten omien valintojen lisäksi muilla ihmisillä ja toimijoilla on olennainen merkitys työn ja perheen yhteensovittamisessa. Tässä luvussa esittelen johtajanaisten kuvauksia muiden tarjoamasta avusta. Aluksi esittelen puolison tukea, sen jälkeen perheen ja ystävien tukea, sitten työpaikan ja -yhteisön tukea sekä työtehtävän joustavuutta ja viimeiseksi hyvinvointivaltion ylläpitämän palvelujärjestelmän tarjoaman tuen merkitystä johtajanaisten työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumiselle.

### **7.2.1 Puolison tuki**

Kaikilla haastateltavilla yhtä lukuun ottamatta on puoliso, jonka kanssa jakaa arkea. Tässä alaluvussa käyn läpi, miten haastateltavat kuvailevat puolisonsa roolia ja merkitystä perhe- ja työvastuiden yhdistämisen onnistumisessa. Jaan puolison tuen kuvaukset kahteen osaan. Ensimmäisessä osassa puolison tuki ilmenee ennen kaikkea psykososiaalisena kannustamisena ja rohkaisuna työn tekemistä kohtaan. Näissä kuvauksissa puolison tarjoama tuki on hyväksyntää ja kannustusta, eikä niinkään toimintaa.

No hän on aina ollut sitä mieltä, että rouva on hyvä vaan ja menee ja tekee, mitä parhaaks näkee, et ei niinku koskaan kotoo päin ei ole kuulunut sellasta, että minkälaiseen tehtävään oot hakeutumassa ja mitä se tarkoittaa sitte, pitkiäkö päiviä vai matkoja vai mitä. Et ei sellaisia keskusteluja meillä ei oo käyty lainkaan. (Irma)

No puoliso on sitä mieltä, että kunhan on tyytyväinen, ni hänkin on tyytyväinen. (Erja)

No mun mielest mulla on täys tuki kotona aina. (Aura)

[M]un puoliso tekee enemmän töitä ku minä ja sitä kautta sillä on tietysti myös parempi kompensatio, mutta musta on ihana ja musta on niinku älyttömän harvinaista se, että me ollaan jotenki molemmat oltu kauheen positiivisii sen suhteen, et toinen tekee jotai. Että mun mielest mä en oo ikinä valittanu siitä, että Henry tietys vaihees oli koko ajan matkalla tai jotain muuta ja toisaalt se, että Henry ei oo koskaan valittanu mistään, mitä mä teen. Niin tavallaan se on hirveen ihanaa, koska mä oikeestaan luulen, et kuka tahansa muu ihminen, et jos me nyt ollaan,

ketä me tunnetaan ja miten ne muut ihmiset, me tehään kuitenkin paljon enemmän työtä kuin muut meidän tuntemat ihmiset, ja me tietään, et ne muut kuitenkin valittaa toisilleen siitä, mitä ne tekee, ni tavallaan se on niin ihanaa, että enkä mä oikein tiedä, miten niin on tapahtunu. (Ellen)

Näissä esimerkeissä kuvataan sitä, kuinka puoliso ei kyseenalaista haastaviin työtehtäviin hakeutumista ja niistä aiheutuvia pitkiä päiviä ja työmatkoja, miten naisen tyytyväisyys työtehtäviin tekee myös puolison tyytyväiseksi ja miten itsekin paljon työtä tekevä puoliso rohkaisee kovaan työntekoon. Näissä kuvauksissa korostetaan sitä, ettei puoliso hankaloita asenteillaan tai puheillaan naisen kovaa työntekoa, vaan tukee ja rohkaisee.

Vuoren mukaan tasa-arvo vaatimusten myötä lisääntyneen keskustelun vanhemmuuden vastuun jakamisesta piti johtaa naisen valinnanmahdollisuuksien kasvamiseen, mutta paradoksaalisesti se näyttääkin johtavan äitien huolen laajenemiseen. Esimerkiksi saatetaan ajatella, että äidin on oltava saatavilla silloinkin, kun isä hoitaa lasta. Vaikka isän merkitys laajenee kodin sisällä, äidin elinpiiri pysyy edelleen tästä huolimatta kotikeskeisenä. Äidin kodin ulkopuolisen tekemisen ei nähdä juurikaan vaikuttavan naisten toimintaan äitinä. (Vuori 2003, 57.) Känkösen tutkimuksessa puolison työuran merkityksestä huomionarvoista oli se, että kahden haastavaa työuraa tekevän puolison välillä on usein ymmärrys siitä, että oma ura on rajoittanut toista ja että puoliso joutuu joustamaan oman työuran takia. Tutkimuksessa puoliso ei näyttäydä työuraa hankaloittavana naisten eikä miesten puheissa. (Känkö 2012, 246–247.)

Seuraavissa esimerkeissä on kuvauksia, joissa puolison tuki työntekoa kohtaan ilmenee tekoina ja toimintana kotona. Näissä esimerkeissä puoliso on esimerkiksi jäänyt perhevapaalle kotiin hoitamaan lasta tai lähtenyt lasten kanssa reissuun äidin työkiireiden vuoksi. Lisäksi näissä esimerkeissä kuvaillaan kotitöiden tasaisempaa jakoa vanhempien kesken.

[S]iis nyt voi kuulostaa hurjalta, mähän oon tullu tosi aikasin, mulla on siis toinen, ensimmäinen lapsi oli 7 kuukautta kun mä tulin [takaisin töihin], mut isä jäi sit sen kanssa ja toinen lapsi oli 6 ja puol kuukautta, mut silloin isä jäi, et ne ei oo hoitoon menny sen ikäsenä. (Pilvi)

[M]un mies on erityisen paljon niinku osallistunu lastenhoitoon. Ja sitte tavallaan se, että jos on ollu mulla semmonen työkuormajakso ni hän on saattanu ottaa vaikka lapset sitte autoon ja lähteny, että me lähetään nyt tästä sitte pikku retkelle, että ollaan jossain maakunnissa yöstä, niin sitten on niinku sillä tavalla, et sanotaan, että

miehellä on ollu vahva rooli siinä lasten kanssa olemisessa, mistä mä oon niinku edelleenki kyllä tosi, tosi ilonen. (Maaria)

Sillon kun nää tuli nää sijotetut lapset meille, nii silloin se oli sitte mun mies, joka heitä hoiti ja oli heidän kanssaan kotona. (Irma)

No joskus kyllä, juuri se, että pitää se perhe, perheasiat saada hoidettua ja lapset hoitoon ja lapset ruokittua ja puettua ja mutta niinku mä jo tuossa sanoin, ni se on kyllä semmonen yhteistyö puolison kanssa, että jos mä olisin esim yksinhuoltaja ni ei, ei siit ois tullu mitää. Et ku kuitenkin on perheessä kaks aikuista ni kyllä se silloin kun ne työt ja tehtävänjako saadaan selkeeks nin silloin se toimii. Ja onneks molemmilla on ollu semmonen työ, että tai minulla on ollu aikasemmi, silloin ku lapset oli pieniä ni iltapäivätoimintoina, että oli opetus illalla ja aamupäivällä olin kotona ja sit taas miehellä toisinpäin ni sillä tavalla se on ollu aika helppo. (Kaija)

Edellä olevissa esimerkeissä haastateltavat kuvailevat tilanteita, joissa puolison tuki on ilmennyt konkreettisesti lasten- tai kodinhoitona. Puolison osallistuminen lastenhoitoon on ollut näissä tapauksissa olennaista ja auttanut naisia keskittymään työntekoon, mikä konkreettisesti parantaa työn ja perheen yhteensovittamista. Kuvauksissa kerrotaan myös siitä, että puoliso on jäänyt joko vanhempainvapaalle kotiin hoitamaan lapsia tai osallistunut arjessa lastenhoitoon niin että molemmat vanhemmat ovat olleet töissä ja hoitaneet lapsia yhdessä. Kotivastuuta on tällöin jaettu tasaisemmin. Kaikilla haastateltavilla tällaisia kuvauksia ei kuitenkaan ollut eli johtajanaisilla on erilaiset tilanteet sen suhteen, kuinka paljon puoliso on osallistunut kotona lastenhoitoon ja muiden askareiden tekemiseen.

Heikkisen tutkimuksen mukaan puoliso on läheisessä yhteydessä johtajan uraan. Puolison rooli on monimerkityksinen ja vaihtelee uran eri vaiheissa. Puolisoiden välillä tapahtuva neuvottelu ja roolien jako on merkittävässä osassa uran rakentumisessa ja uraa koskevissa päätöksissä. (Heikkinen 2015, 71.)

Puolison merkitys on johtajanaisille suuri, mutta tuki ei aina välttämättä ole konkreettista apua kodin ja lasten hoitamisessa, vaan se voi ilmetä myös rohkaisuna ja kannustuksena. Osalla johtajanaisista puolison apu on olennaisesti keventänyt kotivastuista muodostuvaa taakkaa, mutta kaikilla ei tällaista apua ole ollut kuitenkaan saatavilla.

## **7.2.2 Sukulaisten ja ystävien tuki**

Johtajanaisten työn ja perheen yhteensovittamista voi helpottaa myös sukulaisten ja ystävien tarjoama tuki ja apu lastenhoidossa ja kotitöissä. Kaikki haastateltavat eivät kuvaa saaneensa apua sukulaisilta tai ystäviltä, mutta osa kuvailee sosiaalisen verkoston tarjoaman tuen



olennaisena apuna arjen haasteissa. Seuraavan esimerkin mukaan sosiaalinen verkosto on olennainen apu arjen velvollisuuksien hoitamisessa, eikä esimerkiksi työmatkoille osallistuminen onnistuisi niin helposti, jos ei olisi ystäviä ja sukulaisia, jotka voivat osallistua lastenhoitoon. Tässä tapauksessa sosiaalinen verkosto tarjoaa tukea, joka vapauttaa aikaa kotivelvollisuuksilta työtehtävien hoitamiseen.

Se on ihan hirmu tärkeätä, että mä oon sanonu mun miehelle, et me ei pystytä muuttamaa nyt niinku mihinkää, että ei, et meidän täytyy olla semmosessa kaupungissa, missä meillä on sitä sosiaalista verkostoo, että koska kummalleki meistä työ on kuitenkin tärkeätä ja tulee jonku verra reissua ja sitte kuitenkin voi tulla näitä niinku sairastumisia lapselle ja muuta ni ei me ilman sitä, sosiaalista verkostoa tai ainaki meillä ois ihan hirmu hankalaa ilman sitä. (Vilma)

Eräs haastateltava kuvaa, kuinka isovanhemmat toimivat välillä apuna esimerkiksi lapsen hakemisessa hoitopaikasta, jos työpäivät ovat pitkiä. Tässä esimerkissä isovanhempien ei kuvata auttavan säännöllisesti, vaan harvemmin silloin kun tarvetta ilmenee. Isovanhemmat saattavat toimia apuna esimerkiksi silloin, kun töissä on meneillään tilanne, jota ei voi jättää hoitamatta. Tämä parantaa mahdollisuuksia hoitaa työtehtäviä ja vähentää perheellisyyden vaikutusta työn tekemiseen.

[S]it varsinki nää jos itellä meinais venähtää pitkää ja sillä kans ni et kuka sen hakee ja sitte, no onneks mummoja ja pappoja saahaan sit aina silloin tällön avuksi. (Pilvi)

Seuraavassa esimerkissä haastateltava kuvailee, kuinka hänen siskonsa auttaa häntä ja hän vastineeksi siskoaan. Lasten isovanhemmat eivät kuitenkaan ole arkena apuna, koska eivät asu lähellä. Sen sijaan he auttavat loma-aikoina ottamalla tällöin lapset luokseen. Tässä tapauksessa sukulaisten apu on mukana arjessa ja on lisäksi harvemmin apuna perhevastuiden jakamisessa.

Ja sitte jonku verran, mun sisko asuu täällä samalla paikkakunnalla nin, niinku tämmöstä vähän sukulaisapua puolin ja toisin. Ja sitten no tietysti molempien vanhemmat asuu kauempana, et ihan akuutteihin tilanteihin ei niinku lähellä ollu. Mut sitten niinku loma-aikoina, et esimerkiks meidän lapset on ollu [isovanhemmilla] paljon just et joku hiihtolomanki ne on voinu olla koko viikon ja tai sitte et jos välillä haluttiin lähtee kahdestaa jonneki ni jomman kumman sitte vanhempien luona oli et joko mun miehen vanhempien luona oli lapset tai sitte mun vanhempien, et sai vähä sitte välillä, välillä vaikka jonku pidemmän viikonlopunkin viettää että. (Maaria)

Yksi haastateltavista kuvailee, kuinka on auttanut muita ihmisiä ja vastapalvelukseksi saa itse apua muilta lastenhoidossa ja erilaisissa kotiaskareissa. Tämä apu kuvataan olennaisena osana arjen sujuvuutta. Haastateltava kertoo myös, kuinka hänen lapsensa on koulutehtävässään kuvannut useiden kotivastuiden olevan sukulaisten ja ystävien vastuulla äidin tai isän sijaan.

Sit kieltämättä kun, silloin kun Oliver oli varmaan jossai eskaris tai ekaluokalla ni sit sil oli ollu koulu semmone, minkä se näytti mulle sit vast ku se oli vastannu sinne lappuun mis, et kuka teillä tekee mitäki ni sitte se oli sillee, et mä aattelin, et mitähän ne ajattelee, ku siin kysyttii jotai semmosii tyyliin, että kuka vaihtaa talvirenkaat ja sit se oli vastannu siihen, että Jani. Sit mä aattelin, et mitä ne ajattelee, ku se on mun siskon mies, että anteeks niinku mitä. Sit se oli vastannu niinku niihin eri kohtiin niinku eri sukulaisii, et kuka tekee niinku mitäki, mä aattelin, että ois ehkä epätodellista, et tällastako meidän elämä on, mut siis se, että mä aattelin, että se tarkoitus oli varmaan niinku enemmän semmonen äiti, isä, minä itse, niinku tyypiset vaihtoehdot ni ei, sil luki siel niinku koko suku niis eri kohdissa, et kuka tekee mitäki ja mä olin silleen, et niinku anteeks, ooks sä oikeesti niinku täyttäny tällast näi, näyttäny jolleki, et ketä ne on aatellu, et sit ne ihmiset on ja varsinki ku se oli nimillä, niinku siel ne jokainen oli niinku nimellä, ihan semmonen niin, ni sit mä totesin, että hyvin me ollaan ehkä hajautettu nää meidän hommat, että aina joku tekee jotain. (Ellen)

Sukulaiset ja ystävät ovat toimineet johtajanaisten perheen apuna lastenhoidossa ja kotiaskareissa. Kaikki haastateltavat eivät kuvaa sukulaisten avun olevan olennaista kotivastuiden jakamisessa, kun taas toiset kuvaavat sosiaalisella verkostolla olevan tärkeä rooli arjen sujumisessa erilaisissa tilanteissa. Osalla sukulaiset auttavat esimerkiksi loma-aikoina ottamalla lapset hoitoon pidemmäksi aikaa tai harvemmin erikoistapauksissa, mutta he eivät ole jatkuvasti arjessa apuna.

Haaviston (2017) tutkimuksessa johtajanaiset kuvaavat, kuinka ansiotyössä toimiminen ja perhe-elämän yhdistäminen vaatii paljon tukea. Heidän puheissaan nousi esille varsinkin lasten isovanhempien merkitys. Haaviston tutkimuksessa kaikki haastateltavat myönsivät, että ilman toimivaa tukiverkostoa johtajauran luominen olisi varmasti ollut mahdotonta.

Tämä tulos poikkeaa oman analyysini tuloksista, sillä aineistossani vain kaksi haastateltavaa kuvaa lähipiirin merkitystä erityisen olennaisena tekijänä johtajantyön ja perheen yhteensovittamisessa. Muutamat haastateltavani kertovat isovanhempien epäsäännöllisemmästä tuesta kuten avusta erityistilanteissa tai loma-aikoina, mutta tätä apua ei kuvata arjen kannalta olennaisena. Aineistossani korostuu ennemminkin ydinperheen kesken pärjääminen ja riippumattomuus ulkopuolisten avusta.

### 7.2.3 Työpaikan tuki

Esittelen seuraavaksi haastateltavien kuvauksia, jotka käsittelevät työpaikan tukea ja joustavaa työntekoa työn ja perheen yhteensovittamista edistävinä tekijöinä. Tässä teemassa olennaista on sekä työpaikalla tarjottu psykososiaalinen tuki että korkean aseman mukanaan tuoma joustavuus, joka mahdollistaa kotiasioiden hoitamisen työpäivän aikana.

Kinnusen ja Maunon mukaan työn ja perheen yhteensovittamisessa työpaikan asenneilmaston merkitys on suuri. Työpaikan organisaatiokulttuuri voi olla joko perhemyönteinen tai -kielteinen. Organisaation muodollisen perhemyönteisyyden luovat muodolliset toimintamallit kuten henkilöstöstrategia ja -politiikka sekä työn ja yksityiselämän joustavan yhdistämisen kirjaaminen tavoitteeksi erilaisissa ohjelmissa ja asiakirjoissa. Epämuodollisen perhemyönteisyyden luovat arvot, normit, asenteet ja uskomukset. Ne tulevat esille päivittäisessä toiminnassa, käyttäytymisessä ja ajattelutavoissa sekä siinä, millainen ajattelu ja puhe on toivottua, hyväksyttävää tai paheksuttua työpaikalla. Käytännössä perhemyönteisessä organisaatiokulttuurissa työntekijälle tarjotaan mahdollisuuksia liukuvaan työaikaan, osa-aikatyöhön, työn jakamiseen sekä hoito- ja muihin perhevapaisiin. Kaikkia joustoja ei ole lailla säädetty, joten ne vaihtelevat organisaatioittain ja työnantaja voi päättää, kuinka paljon se haluaa tukea perhe-elämän ja työn yhdistämistä. (Kinnunen & Mauno 2008, 266–272.)

Aineistossani esiintyy kuvauksia liukuvasta työajasta ja perhevapaiden käytöstä, mutta osa-aikatyöstä ja työn jakamisesta ei puhuta. Tämä johtuu todennäköisesti siitä, että johtajantyössä tällaisten järjestelyjen käyttäminen on hankalampaa. Seuraavissa esimerkeissä kuvataan sitä, kuinka työpaikalla ei välttämättä tarvitse olla läsnä koko ajan, joten jos perhevastuut vaativat jonkin asian hoitamista työpäivän aikana, se onnistuu. Johtajantyö kuvataan joustavana, sillä työaika on liukuva, eikä työpaikalla tarvitse olla paikalla jatkuvasti ja on mahdollista hoitaa kotiasioiden työaikaan tai etänä kotoa käsin, jos on ollut menoja lasten takia. Lisäksi esimiehen myönteinen suhtautuminen perhevelvollisuuksien hoitamiseen työpäivän aikana kuvataan tärkeänä.

Ja sen takii se on hyvä, et jos nyt ois joku katastroofi ni mun ne jutut on semmosii, et mul ei oo semmost tehtävää, et mä oisin niinku vartija, jonka tehtävä on niinku olla jossain ja mä en vois lähtee, vaan periaattees, niinku joskus tiätsä, se voi olla todella omituista, mut se, et sä niinku voit sanoo, että hei et mun on niinku nyt ihan pakko mennä, ni silloin silleen vois tehdä. (Ellen)

Voisin tietysti niinku sanoo täst meijä omasta työpaikasta, että juur sen tyyppistä tukee, että kun kuitenkin kasvavien lasten kanssa oli ne sitte koululaisia tai päiväkotilaisia ni on paljon semmosia asioita, mitä pitää pystyä myöski hoitamaan työaikana. Et se työ antaa periksi siihen, eikä niinku työkuultuuri ei saa olla sellanen, et siellä katotaan sitte että, et joku nauttii jotain erityisvapauksia kun voi niinku lähtee päivällä omille asioille vaan että, et se on sitä työpaikan normaalielämää, että ihmisillä on kaikenlaisia asioita, mitä pitää saada hoidettua myöskin työaikana ja se mikä tietysti meillä sitä hyvin pitkälle mahdollistaa on se, että meillä on liukuva työaika ja siin on selkeet pelisäännöt sen liukuvan työajan kanssa ja selkeet sopimukset myöski siitä, että mikä on työaika ja mikä ei oo työaika. Ja kyllä se tarkoittaa sitä, et esimiehillä pitää olla se sellanen myönteinen suhtautuminen siihen, että myöskin ne kotiasiat pitää saada hoidettua. (Irma)

Seuraavassa esimerkissä liukuva työaika kuvataan hyvänä mahdollisuutena, jonka avulla voi hoitaa työpäivän aikana perhevelvollisuuksiin liittyviä asioita. Toisaalta muiden asioiden hoitaminen päiväaikaan vähentää työaika, mutta työyhteisön positiivinen suhtautuminen ja mahdollisuus perheasioiden hoitamiseen nähdään tärkeänä. Lisäksi oma joustavuus kuvataan tärkeänä tekijänä.

No se riippuu, niin, kyllä mä itse koen, että tämä työpaikka on mahdollistanu minulle niitä, sitä joustoa, varsinkin ku mulla on liukuva työaika, kellokortilla mä pystyn aamulla tulee myöhemmin, illalla olemaan pidempään. Toki se ei sitten taas korvaa, se ei huomioi sitä illalla tehtyä, sen työajan ulkopuolella tehtyä työtä. Mut sitten taas jos se ei oo niin nuuka siitä. Et jos aattelee iteki joustavasti niin se mahdollistaa paljon. (Siiri)

Haastateltava kuvaa seuraavassa esimerkissä, kuinka joissain tilanteissa lapset ovat olleet mukana työpaikalla, eikä se ole aiheuttanut ongelmia. Tässä esimerkissä tulee esille myös lasten persoonallisuus, joka on auttanut kyseisissä tilanteissa. Voidaan kuitenkin päätellä, että lasten mukaan ottamista ei olla paheksuttu muutenkaan.

[S]illon ku lapset oli pieniä ni kyl mä sain työyhteisöltäki, tytöt on kuitenkin semmosia kilttejä ja hiljasia ja niille ku anto paperia ja kynän nin ne nyhräs siellä jossakin nurkassa, että ne ei niinku häirinny. (Erja)

Lisäksi esimiehen tai muun korkeamassa olevan henkilön suhtautumisella on merkitystä. Yksi haastateltavista kuvailee sitä, kuinka yhtiön hallituksen puheenjohtajana toimii perheellinen nainen, joka ymmärtää, millaista on yhdistää työ- ja perhevastuita. Tämä luo hyväksyvän ja ymmärtävän työympäristön, mikä helpottaa perhe- ja työvastuiden

yhteensovittamista. Myös toinen haastateltava esittelee, kuinka perheellinen naisiesimies on antanut tukea ja mahdollistanut jouston lasten hankinnan yhteydessä.

[M]ulla on nais-, nainen hallituksen puheenjohtajana, uskon, että se on ihan oikeesti tärkeätä, silloin kun itsellä on pienet lapset ja hän on itse kokenu sen, hän on myös omalla alalla huippututkija, niin hän niinku tietää sen, että mitä se on pienten lasten kanssa se vaativan työn tekeminen, et häneltä kyllä oon kaiken tuen saanu, mitä vaan voi saada, että iso asia se, ja niinku henkisesti se, et ei me hirveen paljon yhteyksissä olla, mut se et mä tiedän, että hän ymmärtää ja hän tukee. (Juulia)

Mut sitten ku sen kerto, ni ei, siis molemmilla kerroilla on tosi hyvin otettu vastaan, ei mitään ongelmaa ja niinku tosi joustavasti kaikki asiat sitä ennenki saatu hoijetua, siis sillai että on saanu lomaa pitää sit sillä tavalla ku haluaa, et ei oo ollu pakko vaikka pitää kaikkia enne äitiyslomaa, on saanu, et sillai ollu kyllä tosi joustavaa, mut ehkä se johtuu siitä myös osittain, et mulla on aina ollu nainen tuohon aikaan esimiehenä, et ehkä sitte ja vielä semmonen nainen, joka on myös itse äiti, et varmaan osaa asettautua oikeesti siihen niinku toise asemaan aika paljon paremmin ja niinku ottaa sen tiedon myös vastaa hyvi. Et kyllä aina kaikki on, et onpa ihana uutinen, ei oo koskaan tullu sellasta et joo, ei täällä kuule mitä sä nyt oot äitiyslomalle jäämässä. (Pilvi)

Edellisissä esimerkeissä korkeammassa asemassa toimiva perheellinen nainen kuvataan henkilönä, joka ymmärtää perheen ja työn yhteensovittamisen aiheuttamia haasteita. Tuki ilmenee sekä käytännön järjestelyjen onnistumisena että ymmärtämisenä, joka henkisellä tasolla auttaa työn ja perheen yhteensovittamisessa. Organisaation johdon näkemykset työn ja perheen yhdistämisen tärkeydestä vaikuttavatkin olennaisesti perhemyönteisen organisaatiokulttuurin syntymiseen (Kinnunen & Mauno 2008, 268). Myös Ekosen tutkimuksessa havaittiin, että samassa organisaatiossa työskentelevä naisjohtaja voi toimia merkittävänä roolimallina (Ekonen 2007).

Työtehtävän joustavuus ja korkeammassa asemassa olevan henkilön tuki ovat siis olennaisia tekijöitä johtajanaisten työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumisessa. Käytännössä arjen ratkaisuja tehtäessä olennaisia helpotuksia ovat liukuva työaika ja työn joustavuus siinä mielessä, että se ei vaadi jatkuvaa läsnäoloa. Johtajanaiset kokevat ne tärkeinä työn ja perheen yhteensovittamista edistävinä tekijöinä. Lisäksi esimiehen tai muun korkeammassa asemassa olevan henkilön, tämän aineiston valossa erityisesti perheellisen naisen, tarjoama psykososiaalinen tuki ja ymmärrys koetaan tärkeänä työn ja perheen välillä tasapainoiltaessa.

## 7.2.4 Palvelujärjestelmän tuki

Hyvinvointivaltion palvelujärjestelmä tarjoaa johtajaisille tukea erilaisten palveluiden muodossa. Tämä teema sisältää haastateltavien kuvauksia erityisesti päivähoiton merkityksestä työn ja perheen yhteensovittamisessa. Toisena palvelujärjestelmän tarjoamana tukimuotona aineistosta nousee siivouspalveluiden tarjoama apu.

Vuoren esittelemän jaetun vanhemmuuden diskurssin mukaan perhepuheeseen on tullut lähtemättömästi mukaan isän rooli, mutta lastenhoitoa ei kuitenkaan ole ajateltu ratkaistavan isien jäämisellä kotiin, vaan isien vastuulle on jäänyt lähinnä tasoittaa äidin kaksinkertaista työtaakkaa työ- ja kotivastuiden puristuksissa. Naisten kokemaa työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmaa on ratkaistu jakamalla vastuuta uudelleen naisten kesken. Pienten lasten hoitajina toimii äitien ohella yhä useammin koulutetut ammattilaiset: lastentarhanopettajat, lastenhoitajat ja perhepäivähoitajat, jotka ovat valtaosin naisia. (Vuori 2001, 125–127.)

Seuraavassa esimerkissä haastateltava kuvaa, kuinka luottamus päivähoitopaikkaan auttaa keskittymään töihin. Laadukas päivähoito mahdollistaa siis töihin keskittymisen päivän aikana, kun ei tarvitse miettiä, mitä lapselle kuuluu.

[M]eillä on ainaki käyny hirmu hyvä tuuri niinku meillä oli ehkä niinku maailman paras perhepäivähoitaja mejän pojalla ja mä niinku pystyin luottamaan niinku häneen täysi ja mun ei tarvinnu niinku töissä miettiä hetkeäkää, et mitä hän nyt siellä tekee ja mitenhan se nyt siellä pärjää. (Vilma)

Eräs haastateltava kuvaa, kuinka päivähoito tarjoaa mielekästä tekemistä lapselle myös silloin, kun tämä haetaan pois hoidosta myöhempään kuin muut. Tämä lisää varmasti luottamusta hoitopaikkaa kohtaan ja vahvistaa ajatusta siitä, että lapsella on hyvä olla hoidossa ajankohdasta riippumatta. Tämä voi vähentää johtajanaisen kokemaa stressiä, kun voi luottaa siihen, että pidempään venähtäneet työpäivät eivät aiheuta ongelmia lapselle päivähoitossa.

[M]ut et meilläki on semmonen vähän erilainen tarha, et siellä on 25 lasta yhteensä eli semmonen pieni tarha ja ihan huippumahtava tarha kyllä. Ja täytyy siitä tarhastakin vielä sanoo, että nyt just ku perjantainaki meni pidempään töissä ja hain myöhään ja mietin onkohan nää lapset vielä viimesiä, jotka haetaan ja voi voi niin siinä oli järjestetty, siellä oli kolme lasta enää niin disko. Näille, jotka oli ulkona, että siellä popitettiin musiikkia täysillä ja et silleen niinku semmonen tarhaki, joka tukee sitä, ettei tarvii potee huonoo omatunto siitä, jos se päivä on pitkä, et siellä

sitte tehään jotain tosi kivaa niitten lasten kanssa, jotka on siellä sit pidempään, et auttaa kyllä. (Juulia)

Laadukas päivähoito tarjoaa päivän aikana luottamusta siihen, että lapsella on hyvä olla. Pari haastateltavaa kuvaa käyttäneensä kotiin tilattavia hoitajia täydentämään päivähoitoa. Eräs haastateltava kuvaa, kuinka hän käytti hoitajapalvelua, joka varmisti sen, että lapsilla oli seuraa koulupäivän jälkeen. Tällöin kouluikäisen lapsen ei tarvitse olla lyhyen koulupäivän jälkeen yksin kotona, mikä on haastateltavan mukaan tärkeää. Myös tämä saattaa mahdollistaa paremman työhön keskittymisen, kun äiti tietää, etteivät lapset ole kotona yksin.

Ja tota, sit meillä oli hoitajia niinku jälkeen koulun, koska mä en oo ikinä halunnu jättää niitä niinku koko päiväksi yksin. Kun silloin ei ollu vielä iltakerhoja ja tämmösiä ni semmosia, jotka haki heit koulusta ja oli sen iltapäivän siinä. (Aura)

Lastenhoitoon liittyvien palveluiden lisäksi johtajanaiset kuvaavat käytössään olleen esimerkiksi siivouspalvelua, joka vähentää kotiaskareisiin kuluvaan aikaa ja energiaa ja helpottaa velvollisuuksien täyteistä arkielämää. Lisäksi yksi haastateltavista kertoo siivoojan olevan perhetuttu, mikä lisää luottamuksen tunnetta palvelua kohtaan.

Siivouspalvelua kävi ja sitte saatii, jos lapset sairastu äkkiä ni saatii kyllä kotiin kotihoitajia. (Erja)

[S]it meil käy siivooja kerran viikossa [--] et nyt se semmone, kuka on itse asiassa mun siskon koulukaveri ollu aikanaan, et me ollaan kaikkien niiden välivaiheiden kautta me käytettiin jotai yrityksiä, mut ja oma yritys silläkin on, mut siis se on silleen ihanaa, et nyt sä oot vaan semmonen, kuka me tunnetaan ja se on hirveen kiva. (Ellen)

Näin ollen muista kuin lastenhoitopalveluista juuri siivouspalvelu oli palvelu, jota muutamat haastateltavat kertoivat käyttäneensä. Muista palveluista eivät haastateltavat puhuneet. Tästä voisi päätellä sen, että juuri lastenhoito on se palvelu, joka joko julkisen tai yksityisen sektorin järjestämänä olennaisesti auttaa johtajanaisten työn ja perheen yhteensovittamisessa tarjoamalla naisille ylipäättään mahdollisuuden osallistua työelämään. Laadukas päivähoito mahdollistaa työhön keskittymisen, kun naiset voivat luottaa siihen, että lapsilla on mielekästä tekemistä päivän ajan ja että he ovat hyvässä hoidossa.

Vaikka haastattelemani johtajanaiset ovat korkeissa asemissa ja he ovat taloudellisesti suhteellisen hyvässä tilanteessa, yksityisiä palveluja ei kuvattu käytettävän

kovinkaan paljoo. Lasten päivähoito on ansiotyössä käymisen mahdollistaja, mutta apua ei juurikaan osteta palveluina markkinoilta kotivastuiden aiheuttamaa taakkaa vähentämään.

Hyvinvointivaltion ja julkisen sektorin merkityksen pohtiminen tässä yhteydessä on kiinnostavaa, kun tarkastellaan, millaisissa hoitopaikoissa haastateltavien lapset ovat olleet hoidossa. Yksi haastateltava ei kertonut, kumman sektorin hoitopaikassa lapset ovat olleet hoidossa, kun taas kuusi kertoi lasten olleen julkisen sektorin hoitopaikassa. Vain yksi haastateltava kertoo lastensa olleen pelkällä yksityisellä puolella päivähoitossa. Kaksi kertoo lasten olleen hoidossa sekä julkisen että yksityisen sektorin hoitopaikoissa. Vaikka voitaisiin ajatella, että haastateltavat ovat suhteellisen hyväosaisia, jotka voisivat haluta suosia yksityisiä palveluita, suurin osa heistä koki julkiset palvelut hyvinä. Haastateltavat toivat esille julkisen päivähoiton hyvinä puolina sen, että julkinen päivähoito on tasalaatuisia ja että sen piiriin tulee lapsia erilaisista perheistä ja taustoista. Tästä voidaan päätellä, että haastateltavat arvostavat hyvinvointivaltiota ja sen tarjoamia julkisia palveluita. Ne nähdään niin olennaisena apuna työn ja perheen yhteensovittamisessa, ettei yksityisen sektorin tarjoamia palveluja juurikaan tarvita.



## 8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tässä tutkimuksessa olen tarkastellut johtajanaisten työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä ristiriitoja sekä niiden ratkaisukeinoja. Sisällönanalyysin tuloksena jäsenin aineistostani kuusi ristiriitoihin liittyvää teemaa, jotka ovat ”kiire ja stressi”, ”johtajuustyön vaativuus”, ”järjestelmien toimimattomuus”, ”perhevastuiden epätasainen ja perinteinen jakautuminen”, ”syyllisyyden ja riittämättömyyden tunteet” ja ”tuen puute”. Ratkaisukeinoja aineistosta jäsentäessäni löysin teemat, joista ensimmäinen ”yksilöllisten valintojen korostaminen haasteiden ratkaisuna” korostaa johtajanaisten omaa toimintaa. Se jakautuu kahteen osaan, jotka ovat ”työtehtävien mallikas hoitaminen” ja ”perheen etusijalle laittaminen”. Toinen ristiriitojen ratkaisuyrityksiä kokoava teema on ”muiden ihmisten ja toimijoiden tarjoaman tuen merkitys”, joka jakautuu alateemoihin ”puolison tuki”, ”sukulaisten ja ystävien tuki”, ”työpaikan tuki” ja ”palvelujärjestelmän tuki”.

Korvajärven mukaan ansiotyön ja perheen välinen suhde on feministiselle tutkimukselle tärkeä. Feministisissä tutkimuksissa on pohdittu esimerkiksi sitä, voiko toiminta kotitalouden piirissä sekä vanhemmuuden ja kotitöiden organisointi opettaa keinoja ja taitoja, jotka ovat hyödyllisiä palkkatyön tekemisessä. Ensisijaisesti työn ja vanhemmuuden suhteet ovat kuitenkin tutkimuksessa esillä tarkasteltaessa, onko näitä eri elämänalueita mahdollista yhdistää tasapainoisesti. (Korvajärvi 2010, 184.) Näin on tehty myös tässä tutkimuksessa. Aluksi lähdin liikkeelle ristiriitanäkökulmasta laatimalla teemat, joihin kokosin naisjohtajien kuvauksia työn ja perheen yhteensovittamisessa syntyneistä haasteista. Loppupuolella kuitenkin näkökulma on positiivisempi, sillä siinä keskitytään niihin toimintatapoihin ja tekijöihin, jotka ovat auttaneet työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumisessa.

Jokainen haastateltava on yksilö, jolla on erilainen perhetilanne ja työura, minkä vuoksi he ovat eläneet erilaisissa tilanteissa. Osa haastateltavista on huolehtinut koti- ja perhevastuista melko itsenäisesti, kun taas osalla puoliso osallistuu aktiivisesti kotitöiden tekemiseen ja lasten hoitamiseen. Lisäksi muutamalla haastateltavalla on laaja sosiaalinen verkosto, joka auttaa selviytymään erilaisista haastavista tilanteista. Oma perhe näyttäytyy kaikkien haastateltavien puheessa tärkeänä ja sen puolesta ollaan valmiita luopumaan esimerkiksi liian paljon aikaa ja matkustelua vaativista työtehtävistä tai työmatkoista.

Toisaalta ansiotyö laitetaan välillä etusijalle ja osa johtajanaisista on pitänyt esimerkiksi lyhennetyn äitiysloman tai vanhempainvapaan ja yksi haastateltavista on tehnyt

lapsen syntymän yhteydessä vapaaehtoistyötä niin ettei ole pitänyt yhtään täysin vapaata, vaikka onkin ollut kokopäivätoista tauolla. Johtajanaiset kertovat kaipaavansa hyvinvointivaltion tukea joustavampaan ansiotyön ja vanhempain- tai hoitovapaan yhdistämiseen. Korkeasti koulutetut naiset eivät välttämättä halua jäädä kotiin yli vuodeksi niin, etteivät he tee mitään ansiotyöhön liittyvää, vaan heitä kiinnostaa olla mukana työelämässä edes jollain tavalla myös silloin, kun lapsi on pieni. Toisaalta aineistosta löytyy puhetta siitä, kuinka pidemmän vapaan pitäminen lapsen syntymän yhteydessä on toivottua. Tätä perustellaan esimerkiksi sillä, että se mahdollistaa pitämään pidemmän tauon työelämästä.

Työelämässä toimiminen luo haastattelemilleni naisille paineita, koska he ovat päässeet korkeaan asemaan ja vastuu johtotehtävissä on suuri. Ansiotyön kontekstissa ei kuitenkaan oteta huomioon sitä, että nämä johtajat ovat myös äitejä. Työelämän tulisi olla joustavampi perheellisyyden suhteen, eikä se saisi asettaa niin tiukkoja vaatimuksia perheellisille. Tämän tutkimuksen valossa voidaan todeta, että työn ja perheen yhteensovittaminen on ratkaisu koko yhteiskunnan tasolla huonosti. Rakenteellisella tasolla tulisikin tehdä ratkaisuja ja uudistuksia, joissa huomioitaisiin paremmin ihmisten erilaiset elämäntilanteet.

Vaativan ansiotyön lisäksi haastattelemanani johtajanaiset kantavat suurimman vastuun kotiaskareista ja lastenhoidosta. Osa jakaa puolisonsa kanssa kotivastuita ja lastenhoitoa melko tasaisesti, kun taas osalla haastateltavista kotivastuu on selkeästi suurempi kuin puolisolllaan, jonka osuus nähdään pelkkänä ”auttamisena”. Puolison tarjoama auttaminen saattaa myös edellyttää kiitosta, mikä luo epätasa-arvoa naisen ja miehen välille. Naisen perhe- ja kotivastuiden kantamista saattaa auttaa sukulaisten ja ystävien apu, mutta sitä ei kovin moni haastateltava kuvannut arjessa olennaisena apuna.

Kertomansa perusteella haastattelemanani naiset kohtaavat kohtuuttomia vaatimuksia ansiotyönsä ja perhevelvoitteidensa vuoksi, koska ansiotyö on vaativaa ja aikaa vievää, minkä usein on huolehdittava päävastuu kodista. Tämä luo suomalaisille naisille tyypillisen kaksoistaakan. Kaksoistaakan luoma kiire sekä syyllisyyden tunteet saattavat olla pidemmällä aikavälillä henkisesti hyvin kuluttavia. Mutta kuten haastatteluissakin tulee esille, ei tätä ristiriitaa välttämättä pystytä täysin yhteiskunnallisilla keinoin ratkaisemaan, sillä naisen on synnytettävä lapset. Tällä tulee olemaan varmasti aina jonkinlainen vaikutus naisten työllisyyteen ja työtaakkaan. Yhteiskunnallisena apuna naiset kertoivat kaipaavansa perhevapaajärjestelmältä joustavuutta tehdä työtä esimerkiksi osa-aikaisesti silloin kun lapset ovat pieniä, jottei heitä tarvitsisi viedä hoitoon niin varhain. Perhevapaajärjestelmän

paremman joustavuude lisäksi olisi olennaista, että työpaikoilla suhtauduttaisiin entistä ymmärtäväisemmin ja positiivisemmin perheellisyteen.

Haastattelemi naiset elävät ennen kaikkea kahden ristiriitaisuuden luomassa ristipaineessa. Työelämän taloudellis-hallinnollisen sekä kotiaskareiden ja lasten hoivan relationaalis-prosessuaalisen aikarakenteen (Hirvonen & Husso 2012a, 121–122; Hirvonen & Husso 2012b, 365) välillä tasapainoilu luo johtajaisille kiirettä, stressiä ja syyllisyydentunteita. Kuten edellä pohdin, työelämä luo johtajaisille paljon vaatimuksia, mutta myös kotona on paljon tehtävää. Lisäksi perheen yhteisöllisyyttä ja naisen äitinä olemisen roolia korostavan familistisen ajattelutavan (Ahponen ja Martinen 1997, 180–181) ja toisaalta individualistisen uranaisuuden ja työmarkkinoiden olosuhteisiin sopeutumisen (Beck & Beck-Gernsheim 2002, 4–5) välinen ristiriita luo hämmennystä ja painetta kaksoistaakkaa kantaville naisille.

Haastattelemi naiset ovat rikkoneet lasikattoja ja päässeet työelämässä korkeisiin asemiin, mutta aineistossa tulee monessa kohdassa esille naistapainen toiminta. Tilanteissa, joissa joudutaan valitsemaan työn ja perheen välillä, johtajaiset asettavat perheen usein etusijalle. Johtaja-asemassa työskentelevät naiset eivät ole vapaita kodin ja perheen vastuista, vaan puoliso, sukulaiset ja ystävät ja hyvinvointivaltion järjestämä päivähoito ovat tekijöitä, jotka auttavat näiden vastuiden hoitamisessa. Hyvinvointivaltion merkitys työuran ja perheen yhteensovittamisessa kulminoituu johtajanaisten puheissa ennen kaikkea laadukkaaseen päivähoitoon, joka ylipäänsä mahdollistaa naisten osallistumisen työmarkkinoille. Haastatteluissa puhutaan paljon siitä, miten päivähoito tarjoaa lapselle virikkeitä, minkä lisäksi haastateltavat kuvaavat usein luottamustaan päivähoitopaikkaan, mikä mahdollistaa töihin keskittymisen päivän aikana. Yksityisiltä markkinoilta ostettavista palveluista mainitaan lastenhoito- ja siivouspalvelut, mutta ne olivat arjessa apuna vain muutamalla haastateltavalla. Päivähoitopalveluita taas olivat käyttäneet kaikki haastateltavat ja kahdeksan haastateltavaa kuvaa käyttäneensä nimenomaan julkisia päivähoitopalveluita ainakin jossain vaiheessa. Vain yksi haastateltava kertoo käyttäneensä pelkästään yksityistä päivähoitoa.

Puolet haastatelluista on työskennellyt johtajana yksityisellä ja puolet julkisella sektorilla. En analyysissä kiinnittänyt tähän eroon erityisesti huomiota, mutta haastattelujen perusteella julkisen sektorin työpaikoilla tasa-arvo on otettu pääosin paremmin huomioon kuin yksityisellä puolella. Ne haastateltavat, jotka kertoivat esimerkiksi pitäneensä vain neljän kuukauden äitiysloman tai tehneensä vapaaehtoistyötä äitiysvapaan aikana, työskentelivät johtajina yksityisellä sektorilla.

Kuten aiemmin esittelin, Soininen (2017) on tutkinut gradussaan naisjohtajuutta ja hänen tekemänsä diskurssianalyysin mukaan johtajanaiset esittävät työn ja perheen yhteensovittamisen vastuunkantajina sekä työnantajan että oman itsensä. Tämä poikkeaa omasta tuloksestani siinä, että tämän tutkimuksen perusteella työnantajaa ei pidetä niin olennaisena tekijänä työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumisessa, vaan oma toiminta ja palvelujärjestelmät, erityisesti päivähoito, saavat suuremman merkityksen. Työpaikan tuki näyttäytyy aineistossani ennen kaikkea joustavuutena työajoissa ja työskentelytavoissa.

Soinisen analyysin mukaan johtajanaiset puhuvat johtotyöstä omana valintana, joka on teemana esillä myös omassa tutkimuksessani. Tässä tutkimuksessa omana valintana johtajanaiset esittävät ennen kaikkea ne ratkaisut, joissa he asettavat etusijalle perheen ja luopuvat jostakin ansiotyöhön liittyvästä kuten matkustelua vaativasta työtehtävästä. Toinen omaa toimintaa korostava diskurssi Soinisen analyysissä on naisjohtaja rakentajana, joka pyrkii rakentamaan ympäristön, jossa työn ja perheen yhteensovittaminen ei aiheuta haasteita. (Soininen 2017.) Kyseisessä diskurssissa on samanlainen sävy kuin omassa aineistossani. Johtajanaiset pyrkivät luomaan itselleen olosuhteet, joissa työn ja perheen yhteensovittaminen on mahdollista.

Ekonen (2007) on lisensiaatintutkimuksessaan tarkastellut johtajanaisten laatimia uratarinoita. Perheen vaikutusta on kuvattu näissä uratarinoissa eri tavoilla: eräässä tarinassa informantti kieltäytyi toimitusjohtajan pestistä lasten sairastelun takia, toisessa tarinassa puolison tuki lasten hoidossa oli tärkeä tekijä nopeaan uralla etenemiseen ja eräällä informantilla samassa organisaatiossa työskennellyt naisjohtaja toimi roolimallina, joka innosti hakeutumaan uralla eteenpäin. Ekosen tutkimuksessa naisiesimiehiltä ja toisilta naisjohtajilta saatu inspiraatio kuvataan tärkeänä. Sama teema on esillä myös omassa aineistossani. Kaksi haastateltavaani kuvaa, kuinka heitä korkeammassa asemassa oleva perheellinen nainen on tarjonnut tukea ja auttanut työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumisessa. Ekosen tutkimuksessa kuvattu työtehtävästä luopumista perheen vuoksi on teemana selkeästi esillä myös omassa tutkimuksessani. Lisäksi puolison tuki mainitaan olennaisena tekijänä Ekosen tutkimuksessa samoin kuin omassa analyysissäni, joskaan tässä tutkimuksessa sille ei anneta niin suurta painoarvoa.

Jokisen mukaan arkielämä säilyttää sinnikkäästi perinteisiä sukupuolitapoja. Nykyään sukupuolen merkitys tiedostetaan uudella tavalla, mutta se ei kuitenkaan johda arjessa toisin tekemiseen. Lapsettomilla pariskunnilla työnjako on usein tasainen, mutta lasten synnyttyä heterotapaisuus valtaa toiminnot ja yleensä se, joka ehtii kotitöitä tekemään, on nainen. (Jokinen 2005, 32–33, 58.)

Kun tasa-arvo etenee jollakin sosiaalisen elämän osa-alueella, kuten työelämässä, ihmiset saattavat haluta säilyttää tuttuuden ja turvallisuuden tunteen jollakin muulla elämänalueella. Tämän vuoksi perheen ja kodin piirissä perinteiset sukupuolitapaisuudet saattavat pitää entistä tiukemmin pintansa. Sukupuolten tasa-arvo ei siten etene tasaisesti eri sosiaalisen elämän osa-alueilla. Nämä eriaikaiset kehityskulut tuottavat ristiriitoja. (McNay 1999, 110–113.) Tämän seurauksena esimerkiksi työelämässä eteneviin johtajanaisiin kohdistuu eri elämänalueilla erilaisia odotuksia, jotka voivat olla keskenään ristiriitaisia.

Onkin kiinnostavaa pohtia, mitä johtajanaisten kaipaama tuki olisi käytännössä. Millaista apua ja tukea tarvitaan, jotta johtajanaisten pystyy keskittymään ansiotyöhönsä? Mikä olisi olennainen muutos, jonka tulisi tapahtua? Haastatteluissa naiset puhuvat päivähoidosta olennaisena tekijänä, mutta toisaalta lasten ei haluta viettävän ylipitkiä päiviä hoidossa. Olisiko kotivastuun jakaminen tasaisemmin puolisoitten välillä se olennainen muutos, joka keventäisi naisten kaksoistaakkaa? Pitäisikö osa-aikaisen työnteon olla yleisempää ja voisiko sitä hyödyntää myös pienten lasten isät? Jos molempien vanhempien työaika olisi lyhyempi, jäisi kotitöille enemmän aikaa ja paineet voisivat olla pienemmät. Tätä pohdintaa voidaan jatkaa pitkälle yhteiskunnalliseen työnjakoon asti. Jos työ jakaantuisi yhteiskunnallisesti katsottuna tasaisemmin ihmisten välille ja työpäivät olisivat esimerkiksi kuuden tunnin pituisia, perhe- ja kotivastuiden hoitamiseksi jäisi enemmän aikaa.

Tutkimukseni tuloksena on siis se, että johtajanaiset kohtaavat monenlaisia haasteita yhdistellessään työ- ja perhevastuita. Näiden haasteiden ratkaisussa sekä oma toiminta että muiden toimijoiden merkitys on olennaista. Naisjohtajat joutuvat luopumaan monista asioista näitä kahta vastuualuetta yhdistellessään. Oma vapaa-aika ja rentoutuminen jäävät vähälle ja paljon ylitöitä tai matkustelua vaativista töistä joudutaan luopumaan. Puolison ja muun sosiaalisen verkoston tarjoamalla avulla on merkitystä arjen sujumisessa, mutta naisilla on silti paljon tehtävää myös kotona. Toisaalta naiset pärjäävät, vaikka heillä ei niin paljoa muiden ihmisten tarjoamaa apua olisikaan. Yhteiskunnallisilla ratkaisulla, erityisesti perhevapaajärjestelmän uudistamisella sekä työssäkäynnin ja perhevapaan yhdistämisen joustavoittamisella voitaisiin ehkäistä työn ja perheen yhteensovittamisesta syntyviä ristiriitoja. Lisäksi työpaikoilla tulisi suhtautua positiivisemmin perheellisyteen ja työn joustavuuden lisäksi psykososiaalinen tuki olisi työpaikalla olennaista. Tällä hetkellä tukea ei aina varsinkaan miesvaltaisissa työpaikoissa anneta perheellisyydestä saavalle nuorelle naiselle. Laadukas päivähoito on olennainen tekijä perheellisten naisten työelämään osallistumisessa ja siten välillisesti tukee organisaatiohierarkiassa nousemista.

Tämän tutkimuksen tulosten valossa olisi tärkeää, että työpaikoilla keskusteltaisiin enemmän perheellisyydestä ja sen vaikutuksesta työntekoon. Olisi olennaista, että niin nais- kuin miesvaltaisilla työpaikoilla olisi käytännöt sekä äitien että isien vanhempainvapaiden varalle niin että näihin tilanteisiin osattaisiin varautua. Ehkä tämä varautuminen vähentäisi myös asennetta, jonka mukaan perheellisyys on epätoivottava tekijä, joka heikentää organisaation tuottavuutta ja jonka varjolla voidaan vieroksua esimerkiksi synnytysikäisiä naisia tai miehiä, jotka pitävät vanhempainvapaata. Perhevapaisiin varautuminen ja työn ja perheen yhteensovittamisessa tukeminen voisivat olla organisaation vahvuuksia osaavaa työvoimaa hankkiessaan.

Tässä tutkimusraportissa esiteltyjä tuloksia voisi siis hyödyntää työpaikoilla käytävän perheellisyyttä koskevan keskustelun pohjana ja näitä teemoja voisi ottaa huomioon myös perhevapaajärjestelmän uudistuksia pohdiskeltaessa. Tällä hetkellä eri poliittisilla puolueilla sekä muilla yhteiskunnallisilla toimijoilla on omia ehdotuksiaan perhevapaajärjestelmän uudistamiseksi, mutta poliittista tahtoa uudistusten läpiviemiseksi ei ole ollut tarpeeksi. Lisäksi nuoret naiset, jotka ovat kiinnostuneita sekä äitiydestä että johtajan urasta, voivat saada inspiraatiota ja ajatuksia tämän tutkimuksen tuloksista.

Tähän tutkimukseen erilaisia näkökulmia luo se, että haastateltavat ovat eri-ikäisiä ja siksi heidän kokemuksensa ovat erilaisia. Osa haastateltavista on elänyt lapsiperheikää jopa 20–30 vuotta sitten, kun taas osan lapset ovat tällä hetkellä tarhassa tai kouluikäisiä. Tämä ulottuvuus kertoo siitä, ettei tilanne ole viimeisen parinkymmen vuoden aikana muuttunut kovinkaan paljoa. Koska nuoria perheellisiä naisjohtajia ei löytynyt haastateltavaksi kovin paljoa, voidaan tästä päätellä, että nuoria perheellisiä naisia ei työskentele paljon johtajina. Johtajaksi yletään joko sen jälkeen, kun lapset ovat kasvaneet tai nuorena johtajana toimiessaan nainen ei ole perheellinen.

Voisin kritisoida tätä tutkimusta siitä, että kaikki haastateltavani eivät työskennelleet johtajina sinä aikana, kun heidän lapsensa olivat pieniä, koska en voinut haastateltavia hankkiessani tietää heidän työhistoriaansa, millä on varmasti omat vaikutuksensa tuloksiin. Tämän lisäksi on olennaista pohtia, millä tavalla juuri johtajuus näkyy naisten työn ja perheen yhteensovittamista hankaloittavana tekijänä vai onko yleisesti työssäkäynti se tekijä, joka aiheuttaa ristiriitoja. Haastateltavat kuitenkin kertovat työnsä vaatimuksista ja ne vaikuttavat haastavammilta kuin muilla työntekijöillä keskimäärin.

Lisäksi tässä tutkimuksessa työn ja perheen yhteensovittaminen nähdään ennen kaikkea lapsiperheen asiana. Työn ja perheen yhteensovittamista käsittelevissä tutkimuksissa laajemminkin katsotaan, että työ ja perhe aiheuttavat eniten ristiriitaisuuksia

pikkulapsivaiheessa, mutta olisi huomattava, että myös ikääntyneen vanhemman tai sairastuneen läheisen, esimerkiksi puolison tai lapsen, hoito aiheuttavat ristiriitoja työssäkäyvillä (Kinnunen & Rantanen 2008, 260). Olisi kiinnostavaa tehdä tutkimus, jossa haastateltaisiin naisjohtajia tai muita työssäkäyviä naisia, joilla on tällaisia muunlaisia perhevastuita kannettavanaan ja tarkastella, miten ne vaikuttavat ansiotyön tekemiseen ja arkielämän kokonaisuuteen. Lisäksi voitaisiin vertailla sitä, onko työn ja perheen yhteensovittamisen kokonaisuus erilainen, kun hoidettavana on pieni lapsi tai kun kannetaan hoivavastuuta iäkkästä vanhemmasta.

Jatkossa olisi mielenkiintoista tutkia myös miesjohtajien kokemuksia perheellisyydestä. Tällaisessa jatkotutkimuksessa voitaisiin haastatella eri tasoilla työskenteleviä johtajamiehiä ja kysyä heiltä samat kysymykset kuin tämän tutkimuksen puitteissa esitin haastattelemilleni naisille. Lisäksi olisi kiinnostavaa myös toistaa tämä sama tutkimus esimerkiksi kahdenkymmenen vuoden päästä ja vertailla tämänhetkisiä tuloksia uusiin tuloksiin ja pohtia, onko asenteellisella tasolla tai käytännössä esimerkiksi perhevapaajärjestelmässä tai työpaikkojen suhtautumisessa tapahtunut merkittäviä muutoksia työn ja perheen yhteensovittamisen helpottumiseksi. Lasikatot murtuvat kaiken aikaa, mutta pitävätkö perhe- ja kotivastuut silti naiset jatkossakin yhtä tiukasti puristuksissaan?

## LÄHTEET

- Acker, Joan (1990): Samanarvoinen työ. Tutkimus työelämän sukupuolittuneista rakenteista. Tampere: Vastapaino.
- Acker, Joan (2011): Theorizing Gender, Race, and Class in Organizations. Teoksessa Jeanes, Emma, David Knights & Patricia Yancey Martin (toim.): Handbook of Gender, Work and Organization. John Wiley & Sons, Hoboken, 65–80.
- Adkins, Lisa (2003): Reflexivity – Freedom or habit of gender? *Theory, Culture & Society* 20:6, 21–42.
- Ahponen, Pirkkoliisa & Marttinen, Heli (1997): Parisuhde riskiyhteiskunnassa. Teoksessa Ahponen, Pirkkoliisa (toim.): Riskikirja – Uhat, mahdollisuudet ja asiantuntijuus epävarmuuden yhteiskunnassa. Jyväskylä: SoPhi, Yhteiskuntatieteiden, valtio-opin ja filosofian julkaisuja 9, 175–205.
- Alvesson, Mats & Billing, Yvonne Due (1997): *Understanding Gender and Organizations*. Thousand Oaks: SAGE Publishing.
- Anttila, Anu-Hanna (2012): Sukupuolitettu kotityönjako ja sosiokulttuuriset rakenteet. *Sociologia* 49:4, 291–306.
- Beck, Ulrich & Beck-Gernsheim, Elisabeth (2002): *Individualization – Institutionalized Individualism and Its Social and Political Consequences*. Thousand Oaks: SAGE Publishing.
- Bergbom, Barbara, Friman, Riikka, Ropponen, Annina, Toivanen, Minna, Toppinen-Tanner, Salla, Uusitalo, Hanna, Vanhala, Anna & Wallin, Marjo (2016): Työ ja elämä – Opas työpaikoille työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi. Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavilla <<http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131549/Ty%c3%b6%20ja%20el%c3%a4m%c3%a4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>, luettu 25.10.2018.
- Bianchi, Suzanne, Bittman, Michael, England, Paula & Sayer, Liana (2009): How Long Is the Second (Plus First) Shift? Gender Differences in Paid, Unpaid, and Total Work Time in Australia and the United States. *Journal of Comparative Family Studies* 40:4, 523–545.
- Burr, Vivien (2015): *Social Constructionism*. Abingdon-on-Thames: Routledge.
- Craig, Lyn (2007): *Contemporary Motherhood – The Impact of Children on Adult Time*. Farnham: Ashgate.
- Ekonen, Marianne (2007): Moninaiset urat – Narratiivinen tutkimus naisjohtajien urakehityksestä. Jyväskylän yliopisto.
- Eräranta, Kirsi (2013): Aktiivista hyvinvointipolitiikkaa EU:n ja OECD:n tuella – Miten työn ja perheen yhteensovittamisesta tuli työpaikkatason kysymys? *Työelämän tutkimus* 11:2, 157–161.



Eskola, Jari & Suoranta, Juha (2014): Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Forsberg, Hannele (2003). Johdanto: Kriittistä näkökulmaa jäljittämässä. Teoksessa Forsberg, Hannele & Ritva Nätkin (toim.): Perhe murroksessa – Kriittisen perhetutkimuksen jäljillä. Helsinki: Gaudeamus, 7–15.

Haavisto, Pia (2017): ”Aina on huono omatunto” – Äitijohtajuuden syyllisyyden diskursseja. Jyväskylän yliopisto.

Hanifi, Riitta & Pääkkönen, Hannu (2011): Ajankäytön muutokset 2000-luvulla. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavilla <[http://www.tilastokeskus.fi/tup/julkaisut/tiedostot/isbn\\_978-952-244-331-1.pdf](http://www.tilastokeskus.fi/tup/julkaisut/tiedostot/isbn_978-952-244-331-1.pdf)>, luettu 25.10.2018.

Heikkinen, Suvi (2015): (In)Significant Others – The Role of the Spouse in Women and Men Managers’ Careers in Finland. Jyväskylä: Jyväskylä studies in business and economics 158.

Helsingin Sanomat (8.8.2018, Kotimaa): Määräaikainen työsuhde päättyy raskauteen, työhaastattelussa kysytään perhetilanteesta – Näin naisia syrjitään työelämässä. Kirjoittaja Anna Takala. Saatavilla <<https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000005783382.html>>, luettu 3.10.2018.

Hirdman, Yvonne (1998): State policy and gender contracts: the Swedish experience. Teoksessa Drew, Eileen, Ruth Emerek & Evelyn Mahon (toim.): Women, Work and the Family in Europe. Abingdon-on-Thames: Routledge, 36–46.

Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula (2010): Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Hirvonen, Helena & Husso, Marita (2012a): Hoivatyön ajalliset kehykset ja rytmiristiriidat. Työelämän tutkimus 10:2, 119–133.

Hirvonen, Helena & Husso, Marita (2012b): Living on a knife’s edge: Temporal conflicts in welfare service work. *Time & Society* 21:3, 351–370.

Husso, Marita (2016): Sukupuoli ruumiillisena tapaisuutena ja elettyinä suhteena. Teoksessa Heiskala, Risto & Marita Husso (toim.): Sukupuolikysymys. Helsinki: Gaudeamus, 73–91.

Hämeenaho, Pilvi (2014): Hyvinvoinnin verkostot maaseudulla asuvien äitien arjessa. – Etnologinen tutkimus palvelujen käytöstä ja hyvän arjen rakentumisesta. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, tutkimus 129.

Infopankki.fi: Päivähoito. Saatavilla <<https://www.infopankki.fi/fi/elam-suomessa/koulutus/lasten-koulutus/paivahoito>>, luettu 25.10.2018.

Jaakkola, Eeli (2016): Naiset ja miehet valtiolla 2015. Helsinki: Valtiovarainministeriö. Saatavilla

<<https://vm.fi/documents/10623/1915153/Naiset+ja+miehet+valtiolla+2015.pdf/b889a7f2-8e81-41f4-b10e-5c2fa3dcd921>>, luettu 26.10.2018.

Jalas, Mikko (2011): Kiireestä, kellosta ja kalenterista. Teoksessa Andersson, Leif, Ilari Hetemäki, Riitta Mustonen & Ari Sihvola (toim.): Kaikki irti arjesta. Helsinki: Gaudeamus, 105–123.

Jeanes, Emma, Knights, David & Yancey Martin, Patricia (2011): Editorial Introduction to Handbook of Gender, Work, and Organization. Teoksessa Jeanes, Emma, David Knights & Patricia Yancey Martin (toim.): Handbook of Gender, Work and Organization. Hoboken: John Wiley & Sons, ix–xxix.

Jokinen, Eeva (1996): Väsynyt äiti – äitiyden omaelämäkerrallisia esityksiä. Helsinki: Gaudeamus.

Jokinen, Eeva (2005): Aikuisten arki. Helsinki: Gaudeamus.

Julkunen, Raija (1985): Naisten aika. Tiede ja edistys 10:4, 295–308.

Julkunen, Raija (2009): Työelämän tasa-arvopolitiikka. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus, 53.

Julkunen, Raija (2010): Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit. Tampere: Vastapaino.

Julkunen, Raija (2016): Sukupuoli valtiollisen politiikan kohteena. Teoksessa Heiskala, Risto & Marita Husso (toim.): Sukupuolikysymys. Helsinki: Gaudeamus, 231–256.

Kasvio, Antti (2011): Työ kestäväksi! Teoksessa Andersson, Leif, Ilari Hetemäki, Riitta Mustonen & Ari Sihvola (toim.): Kaikki irti arjesta. Gaudeamus: Helsinki, 211–227.

Katainen, Antti, Keski-Petäjä, Miina & Pietiläinen, Marjut (2015): Naisten ja miesten edustus yritysten ylimmässä johdossa. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Saatavilla <[http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74519/STM\\_JUL3\\_2015\\_TASU\\_RI-hankkeen\\_tilastaselvitys.pdf](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74519/STM_JUL3_2015_TASU_RI-hankkeen_tilastaselvitys.pdf)>, luettu 25.10.2018.

Kauppinen, Timo, Mattila-Holappa, Pauliina, Perkiö-Mäkelä, Merja, Saalo, Merja, Toikkanen, Jouni, Tuomivaara, Seppo, Uuksulainen, Sanni, Viluksela, Marja & Virtanen, Simo (2013): Työ ja terveys Suomessa 2012. Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavilla <<https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/tyo-ja-terveys-suomessa-2012.pdf>>, luettu 25.10.2018.

Kela (2018): Isyysraha. Saatavilla <<http://www.kela.fi/isyysraha>>, luettu 2.10.2018.

Kela (2018): Vanhempainraha. Saatavilla <<http://www.kela.fi/vanhempainraha>>, luettu 2.10.2018.

Kela (2018): Äitiysraha. Saatavilla <<http://www.kela.fi/aitiysraha>>, luettu 2.10.2018.

Keskuskauppakamari (2013): Menestystä hallituksissa, haasteita johtoryhmissä – Keskuskauppakamarin kolmas naisjohtajaselvitys. Helsinki: Keskuskauppakamari. Saatavilla: <<https://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2013/11/naisjohtajaselvitys-2013netti.pdf>>, luettu 3.10.2018.

Keskuskauppamari (2016): Naiset nousevat hallituksiin, harvoin liiketoimintajohtoon – Keskuskauppamarin kuudes naisjohtajaselvitys 2016. Helsinki: Keskuskauppakamari. Saatavilla < <https://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2016/11/keskuskauppakamarin-naisjohtajaselvitys-2016kevyt.pdf>>, luettu 25.10.2018.

Keskuskauppamari (2017): Ennätysmäärä naisjohtajia pörssiyhtiöissä – Keskuskauppamarin seitsemäs naisjohtajaselvitys 2017. Helsinki: Keskuskauppakamari. Saatavilla <[https://dif.fi/wp-content/uploads/2017/11/Keskuskauppakamarin\\_naisjohtajaselvitys\\_2017.pdf](https://dif.fi/wp-content/uploads/2017/11/Keskuskauppakamarin_naisjohtajaselvitys_2017.pdf)>, luettu 25.10.2018.

Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi (1996): Lopuksi: Työelämän sukupuolistaminen. Teoksessa Kinnunen, Merja & Päivi Korvajärvi (toim.): Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Tampere: Vastapaino, 233–240.

Kinnunen, Ulla & Mauno, Saija (2008): Perhemyönteinen organisaatiokulttuuri ja henkilöstön hyvinvointi. Teoksessa Feldt, Taru, Ulla Kinnunen & Saija Mauno (toim.): Työ leipälajina – Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 265–286.

Kinnunen, Ulla & Rantanen, Johanna (2008): Työn ja perhe-elämän vuorovaikutus. Teoksessa Feldt, Taru, Ulla Kinnunen & Saija Mauno (toim.) Työ leipälajina – Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 229–264.

Koivunen, Anu & Liljeström, Marianne (1996): Avainsanat. 10 askelta feministiseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Korvajärvi, Päivi (2010): Sukupuolistunut ja sukupuolistava työ. Teoksessa Juvonen, Tuula, Leena-Maija Rossi & Tuija Saresma (toim.): Käsikirja sukupuoleen. Tampere: Vastapaino, 183–196.

Känsälä, Marja (2012): Työura ja parisuhde — erilliset yhdessä? – Työn ja muun elämän yhteensovittaminen kahden uran pariskunnilla. Turku: Turun kauppakorkeakoulu sarja/series A-7:2012.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986/609. Annettu Helsingissä 8.8.1986. Saatavilla <<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>>, luettu 3.10.2018.

Lammi-Taskula, Johanna & Salmi, Minna (2004): Aikaa työlle, aikaa perheelle. Teoksessa Lammi-Taskula, Johanna & Minna Salmi (toim.): Puhelin, mummo vai joustava työaika. – Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Helsinki: Stakes, 30–39.

Lammi-Taskula, Johanna & Salmi, Minna (2016): Perhe, työ ja sukupuoli. Teoksessa Heiskala, Risto & Marita Husso (toim.): Sukupuolikysymys. Helsinki: Gaudeamus, 161–184.

Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2014): Työolojen muutokset 1977–2013. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavilla <[http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytmv\\_197713\\_2014\\_12309\\_net.pdf](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytmv_197713_2014_12309_net.pdf)>, luettu 25.10.2018.

Liljeström, Marianne (2004): Feministinen tietäminen – Keskustelua metodologiasta. Tampere: Vastapaino.

Liljeström, Rita (1986): Sukupuolijärjestelmä ja naisen työ. Teoksessa Rantalaiho, Liisa (toim.): Miesten tiede, naisten puuhut. Tampere: Vastapaino, 84–108.

Malinen, Kaisa, Murtorinne-Lahtinen, Minna, Mykkänen, Johanna, Rönkä, Anna & Sevón, Eija (2016): Kumman vuoro? Kotityön ja vanhemmuuden jakamiselle annetut perustelut epätyypillisen työajan perheissä. Työelämän tutkimus 14:3, 295–310.

Mayring, Philipp (2000): Qualitative Content Analysis. Forum: Qualitative Social Research 1:2, 1–10.

McNay, Lois (1999): Gender, Habitus and the Field – Pierre Bourdieu and the Limits of Reflexivity. Theory, Culture & Society 16:1, 95–117.

Northouse, Peter (2016): Leadership: theory and practice. Thousand Oaks: SAGE Publishing.

Notko, Marianne & Sevón, Eija (2008): Perhesuhteiden omalakisuus. Teoksessa Notko, Marianne & Eija Sevón (toim.): Perhesuhteet puntarissa. Helsinki: Palmenia Helsinki University Press, 13–26.

Närvi, Johanna (2017): Äitien perhevapaat ja osallistuminen työelämään. Teoksessa Närvi, Johanna & Minna Salmi (toim.): Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 64–104.

Närvi, Johanna & Salmi, Minna (2017a): Johdanto. Teoksessa Närvi, Johanna & Minna Salmi (toim.): Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 8–35.

Närvi, Johanna & Salmi, Minna (2017b): Pienten lasten vanhempien mielipiteet perhevapaiden kehittämisestä vuonna 2013. Teoksessa Närvi, Johanna & Minna Salmi (toim.): Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 213–228.

Perttula, Juha & Syväjärvi, Antti (2012): Aluksi. Teoksessa Perttula, Juha & Antti Syväjärvi (toim.): Johtamisen psykologia. Jyväskylä: PS-kustannus, 9–15.

Repo, Katja (2009): Lapsiperheiden arki. Näkökulmina raha, työ ja lastenhoito. Tampere: Tampereen yliopisto.

Salmi, Minna (1996): Työelämän ja perhe-elämän yhdistämisen palapelit. Teoksessa Kinnunen, Merja & Päivi Korvajärvi (toim.): Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Tampere: Vastapaino, 211–231.

Salmi, Minna (2004a): Teesejä työn ja perheen yhteensovittamisen tulevaisuudesta. Teoksessa Lammi-Taskula, Johanna & Minna Salmi (toim.): Puhelin, mummo vai joustava työaika. – Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Helsinki: Stakes, 173–183.

Salmi, Minna (2004b): Työn ja perheen yhteensovittamisen foorumit. Teoksessa Lammi-Taskula, Johanna & Minna Salmi (toim.): Puhelin, mummo vai joustava työaika. – Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Helsinki: Stakes, 129–137.

Salmi, Minna (2004c): Työn ja perheen yhteensovittamisen kentät. Teoksessa Lammi-Taskula, Johanna & Minna Salmi (toim.): Puhelin, mummo vai joustava työaika. – Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Helsinki: Stakes, 1–9.

Salmi, Minna (2017): Perhevapaakeskustelu etenee: kotihoidon tuesta lastenhoidon järjestelmän uudistamiseen. Teoksessa Närvi, Johanna & Minna Salmi (toim.): Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus, 229–253.

Sarajärvi, Anneli & Tuomi, Jouni (2018): Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Schreier, Margrit (2014): Qualitative Content Analysis. Teoksessa Flick, Uwe (toim.): The SAGE Handbook of Qualitative Data Analysis. Thousand Oaks: SAGE Publishing, 170–183.

Sevón, Eija (2009): Maternal responsibility and changing relationality at the beginning of motherhood. Jyväskylä: Jyväskylä Studies in Education, psychology and social research 365.

Soininen, Mari (2017): ”Ei me olla kukaan pelkästään töissä olemassa” – Diskurssianalyysi johtajanaisten työn ja perheen yhteensovittamisesta. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Suomen Kuvalehti (20.7.2018, Kotimaa): Äitiys esti valinnan. Kirjoittaja: Heikki Vento. Saatavilla <<https://suomenkuvalehti.fi/jutut/kotimaa/aitiys-esti-valinnan-aamulehden-paatoimittajaksi-agma-median-toimitusjohtaja-ei-lapsi-parjaa-ilman-aitiaan/>>, luettu 3.10.2018.

Tilastokeskus (2016): Naiset ja miehet Suomessa 2016. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavilla <[http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti\\_namisu\\_201600\\_2016\\_16132\\_net.pdf](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_namisu_201600_2016_16132_net.pdf)>, luettu 3.10.2018.

Tilastokeskus (2018): Pääluokat - Ammattiluokitus 2010 – 1 Johtajat. Saatavilla <<https://www.tilastokeskus.fi/meta/luokitukset/ammatti/001-2010/1.html>>, luettu 2.10.2018.

Toivanen, Minna & Turpeinen, Merja (2008): Perhe työssä, työ perheessä – Työn ja perheen yhteensovittamisen rajat ja mahdollisuudet työorganisaatiotoimijoiden, perheen ja sukupuolen näkökulmasta. Helsinki: Monikko-hanke.

Työsopimuslaki 55/2001. Annettu Helsingissä 26.1.2001. Saatavilla  
<<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>>, luettu 3.10.2018.

Valtiokonttori & valtiovarainministeriö (2017): Valtion henkilöstökertomus 2016.  
Helsinki: Valtiokonttorin julkaisuja – Tiedolla johtaminen 1/2017.

Valtiokonttori & valtiovarainministeriö (2018): Valtion henkilöstökertomus 2017.  
Helsinki: Valtiokonttorin julkaisuja – Tiedolla johtaminen 2/2018.

Vuori, Jaana (2001): Äidit, isät ja ammattilaiset: sukupuoli, toisto ja muunnelmat  
asiantuntijoiden kirjoituksissa. Tampere: Tampereen yliopisto.

Vuori, Jaana (2003): Äitiyden ainekset. Teoksessa Forsberg, Hannele & Ritva Nätkin  
(toim.): Perhe murroksessa – Kriittisen perhetutkimuksen jäljillä. Helsinki: Gaudeamus,  
39-63.

World Economic Forum (2016): The Global Gender Gap Report 2016. Cologny: World  
Economic Forum. Saatavilla  
<[http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF\\_Global\\_Gender\\_Gap\\_Report\\_2016.pdf](http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf)>  
, luettu 3.10.2018.

# LIITTEET

## LIITE 1. HAASTATTELURUNKO

### TAUSTATIEDOT

- Ikäsi?
- Mitä olet opiskellut? Mikä on koulutuksesi?
- Missä työskentelet tällä hetkellä?
- Montako lasta sinulla on ja minkäikäisiä he ovat?
- Mihin tuloluokkaan asetut vuositulojen perusteella? Entä puolisosi?

### JOHTAJUUS & TYÖURA

- Miten työurasi on edennyt?
- Miten päädyit johtajaksi?
- Kuuluuko työhösi pelkästään johtamista vai teetkö myös substanssityötä?
- Millainen asema sinulla on työpaikalla? Onko paljon vastuuta?
- Montako alaista sinulla on?
- Johdatko enemmän asioita vai ihmisiä?
- Oletko kokenut työn kuormittavaksi jossain vaiheessa työuraasi?
- Miten koet puolisosi suhtautuvan työsi vaatimuksiin?
- Onko puolisosi työ vaativaa ja aikaa vievää?
- Kummalta menee enemmän aikaa ansiotöiden tekemiseen?

### ÄITIYS

- Oletko kokenut ristiriitoja uran ja äitiyden yhteensovittamisessa?
- Millaista tukea ja apua vaativaa ansiotyötä tekevä äiti tarvitsee?
- Oletko saanut sitä?
- Koetko, että naisilla olisi yleisesti ottaen velvollisuus jäädä kotiin ollakseen hyvä vanhempi?

### ARKIELÄMÄ & SOSIAALIPALVELUT

- Millaista ajankäyttö on arkena?
- Kuka hoitaa lasta/lapsia? Miten lastenhoito järjestyy? Yksityinen vai julkinen hoitopaikka? Hoitaako puoliso tai isovanhemmat?
- Millainen lastenhoito olisi parasta? Vanhempien hoito, sukulaisten apu vai julkinen tai yksityinen päivähoito?
- Miten suhtaudut yksityiseen ja julkiseen lastenhoitoon? Millaisia kokemuksia?
- Kuka tekee kotityöt? Miten kotitöihin kulutettu aika jakaantuu sinun ja puolisosi välille? Onko teillä ns. miesten ja naisten töitä?
- Onko puolison kanssa ollut kiistoja lastenhoitoon ja kotitöihin liittyen?
- Tuntuuko aikaa kuluvan enemmän työn vai perheen parissa?
- Haluaisiko käyttää enemmän aikaa joko perheen parissa tai työn tekemiseen? Kärsiikö jompikumpi?
- Oletko joskus kokenut syyllisyyttä kotitöiden laiminlyönnistä tai syyllisyyttä lasten hoitamatta jättämisestä?
- Jääkö aikaa harrastuksille ja rentoutumiselle?
- Kuinka pitkään olit äitiyslomalla? Kuinka pian palasit töihin lapsen syntymän jälkeen?

- Ovatko vanhempainpäivärahat ja -vapaat mielestäsi riittäviä?
- Mitä mieltä olet Kelan myöntämästä kotihoidon tuesta?
- Mitä hyviä ja huonoja puolia on äitiyden ja työuran yhdistämisessä?
- Onko valtion tarjoamien sosiaalipalvelujen saatavuus, laatu ja määrä riittävää?
- Auttaako yhteiskunta naisia vaativan työn ja perheen yhteensovittamisessa?
- Kerro, millainen on mielestäsi naisystävällinen hyvinvointivaltio. Tai millainen sen pitäisi olla?
- Onko hyvinvointivaltiolla merkitystä työuran ja perheen yhteensovittamisessa, kun nainen haluaa johtajaksi?
- Onko se auttanut sinua saavuttamaan asemasi?
- Olisiko se auttanut tarpeeksi, jos olisit ollut sen varassa?

### **TYÖPAIKAN SUHTAUTUMINEN**

- Onko työpaikalla ollut tarpeeksi mahdollisuuksia tehdä työtä joustavasti omiin tarpeisiin nähden?
  - o Liukuva työaika, työajan lyhentäminen väliaikaisesti, etätömahdollisuus, omien asioiden hoitaminen työpäivän aikana...
- Onko työssä ollut yön yli kestäviä matkoja tai iltatilaisuuksia? Ovatko ne tuntuneet hankalilta?
- Tuleeko mieleen tilanteita, joissa naisia tai äitejä kohdellaan eri tavalla kuin miehiä työpaikalla?
- Millainen suhtautuminen työpaikalla oli äitiysloman pitämiseen?
- Millainen suhtautuminen työpaikalla on lasten sairauksista ja muista perheystistä johtuviin poissaoloihin?
- Millaista suhtautumista olisit toivonut?
- Mitä mieltä olet väitteestä, että naiset kohtaavat urallaan lasikattoja tai esteitä etenemisessä?

### **NEUVOJA TULEVILLE ÄIDEILLE / JOHTAJILLE?**

- Mikä edistää naisen pääsyä johtavaan asemaan?
- Missä vaiheessa uraa kannattaa hankkia lapsia?