

**"EIHÄN SE VAADI OIKEESTAAN TYÖLTÄ KU  
SITÄ ET SE PYSYIS NIINKU RAAMEISSA"  
DISKURSSIANALYYSI VANHEMPAINVAPAALTA  
TÖIHIN PALANNEIDEN ÄITIEN TYÖN JA PERHEEN  
SUHTEESTA**

**Jyväskylän yliopisto  
Kauppakorkeakoulu**

**Pro gradu -tutkielma**

**2019**

**Tekijä: Katariina Saarinen  
Oppiaine: Johtaminen  
Ohjaaja: Anna-Maija Lämsä  
Suvi Heikkinen  
WeAll Finland- tutkimushanke**



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

## TIIVISTELMÄ

Tekijä Katariina Saarinen	
Työn nimi "Eihän se vaadi oikeestaan työltä ku sitä et se pysyis niinku raameissa" Diskurssianalyysi töihin palanneiden äitien työn ja perheen suhteesta	
Oppiaine Johtaminen	Työn laji Pro gradu -tutkielma
Aika (pvm.) 20.8.2019	Sivumäärä 68
Tiivistelmä - Abstract Tässä pro gradu -tutkielmassa tutkitaan vanhempainvapaalta töihin palanneiden äitien sekä näiden työnantajien henkilöstöhallinnon edustajien puhetta työn ja perheen suhteesta. Tutkimus asettuu keskusteluun työn ja perheen välisestä suhteesta ja tasapainosta. Teoreettisena viitekehyksenä toimii Clarkin (2000) työ-perhe-rajateoria, joka kuvaa työn ja perheen olevan kaksi erillistä aluetta ja ihmiset rajanylittäjinä, jotka siirtyvät alueelta toiselle tavoitteenaan näiden kahden alueen välinen tasapaino. Lisäksi teoriaviitekehyksenä käsitellään äidin itsevarmuutta sekä työpaikan tukea ja näiden vaikutusta työn ja perheen suhteeseen. Tutkimuksen aineisto koostuu kymmenestä haastattelusta, joissa noin viimeisen vuoden aikana töihin palanneet äidit sekä heidän edustamiensa organisaatioiden henkilöstöhallinnon edustajat puhuvat työn ja perheen suhteesta. Aineisto analysoitiin kuvailevan diskurssianalyysin keinoin aineistolähtöisesti. Tutkimuksen tuloksina tulkittiin seuraavat diskurssit: vastuudiskurssi, tasa-arvodiskurssi, itsevarmuusdiskurssi, rajadiskurssi sekä sukupuoli- ja perheellisyysdiskurssi. Näihin diskursseihin tutustumalla on mahdollista lisätä tietoa äitien sosiaalisesta todellisuudesta koskien työn ja perheen yhteensovittamista sekä siitä, miten organisaatioiden henkilöstöhallinnon edustajat konstruoivat äideille tarjottavan tuen muotoja. Diskurssissa äidit kuvaavat eri tekijöitä, jotka vaikuttavat työn ja perheen yhteensovittamiseen. Keskeisiä tekijöitä ovat vastuunotto, tasa-arvoinen vanhemmuus sekä itsevarmuus ja itsensä johtaminen. Äidit kuvaavat olevansa itsevarmoja ja keskeisiä rajanylittäjiä niin työn kuin perheen alueella, mikä voi rajateorian mukaan auttaa heitä saavuttamaan näiden kahden välisen tasapainon. Henkilöstöhallinnon edustajat puolestaan kuvaavat tekijöitä, joilla työnantajat tukevat äitejä työn ja perheen yhteensovittamisessa. Mielenkiintoista on se, että henkilöstöhallinnon edustajat kuvaavat useita työpaikan tuen muotoja, mutta äidit eivät tuo näitä juurikaan esille puheessaan.	
Asiasanat Vanhempainvapaa, äitiys, työn ja perheen suhde, työpaikan tuki, diskurssianalyysi	
Säilytyspaikka Jyväskylän yliopiston kirjasto	

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
1.1	Yleistä .....	5
1.2	Tutkimuksen tavoitteenasettelu .....	6
1.3	Tutkimuksen perustelut.....	8
1.4	Tutkimuksen keskeiset käsitteet.....	9
1.5	Tutkimusraportin rakenne .....	11
2	TEORIA.....	13
2.1	Tieteenfilosofiset oletukset .....	13
2.2	Työ-perhe-rajateoria .....	13
2.3	Työn ja perheen suhde ja tasapaino .....	17
2.3.1	Työ-perhe-ristiriita .....	18
2.4	Äidin itsevarmuus .....	19
2.5	Työpaikan tuki .....	21
2.6	Yhteenveto teoriaviitekehuksesta.....	23
3	AINEISTO JA MENETELMÄ.....	25
3.1	Haastattelu aineiston tuottamisessa.....	25
3.2	Aineiston tuottaminen ja analyysi.....	26
3.3	Haastateltavien kuvaus.....	27
3.4	Diskurssianalyysi.....	29
3.4.1	Ideologinen dilemma ja subjektipositio .....	31
3.4.2	Diskurssianalyysin soveltaminen tässä tutkimuksessa .....	32
3.5	Tutkimuksen luotettavuus ja eettiset kysymykset .....	33
4	EMPIIRISET TULOKSET .....	35
4.1	Yleistä .....	35
4.2	"Eiks sen pitäis olla mun esimiehen vastuulla?" - Vastuudiskurssi .	35
4.2.1	Kenellä on vastuu? .....	35
4.2.2	Lait ja viralliset linjaukset .....	38
4.2.3	Yhteenveto vastuudiskurssista.....	40
4.3	"Hirveen tärkeätä sellane tasa-arvonen vanhemmuus" -Tasa- arvodiskurssi .....	40
4.3.1	Tasa-arvo vanhempien välillä .....	41
4.3.2	Tasa-arvo työpaikalla .....	43
4.3.3	Yhteenveto tasa-arvodiskurssista .....	44
4.4	"On semmosta niinku omanarvontuntoa" -Itsevarmuusdiskurssi...	45
4.4.1	Varmuus ja epävarmuus .....	45
4.4.2	Itsensä johtaminen .....	47
4.4.3	Yhteenveto itsevarmuusdiskurssista.....	49
4.5	" Se on ehkä se isoin haaste, että työaika on tietty ja piste" - Rajadiskurssi.....	49
4.5.1	Rajan vetämisen haaste .....	50

4.5.2	Yhteenveto rajadiskurssista .....	53
4.6	”Sit on myöski muitaki äitejä ja muitaki kellä on lapsia” -Sukupuoli- ja perheellisyysdiskurssi .....	53
4.6.1	Toiset naiset ja perheelliset .....	53
4.6.2	Yhteenveto sukupuoli- ja perheellisyysdiskurssista .....	55
5	KESKUSTELU JA PÄÄTELMÄT .....	56
5.1	Keskustelu .....	56
5.2	Rajoitteet ja jatkotutkimusehdotukset .....	59
5.3	Päätelmät .....	61
	LÄHTEET .....	62
	LIITTEET .....	66

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Yleistä

Töihin paluu äidiksi tulemisen jälkeen on merkittävä käännekohta naisen elämässä, sillä se vaikuttaa siihen, miten hän yhdistää työn ja perhe-elämän uransa seuraavassa vaiheessa (Ladge & Greenberg, 2015). Suomessa, toisin kuin monessa muussa länsimaassa, naisten osuus työvoimasta on merkittävä: vuonna 2016 naisia oli 48,3 prosenttia kaikista työllisistä (Tilastokeskus). Naiset ovat kuitenkin edelleen myös ensisijaisia kodista huolehtijoita stereotyyppisten sukupuoliroolien vuoksi (Heikkinen ym., 2014). Suomessa suurin osa äideistä on vapaalla lapsen syntymän jälkeen ja palaa vanhempainvapaan jälkeen töihin noin 1–3 vuoden kuluttua lapsen syntymästä (Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin tutkimuskeskus, 2019). Äideistä lähes kaikki käyttävät äitiysvapaan ja suuri osa myös vanhempainvapaan, kun taas isistä vain 1–3% käyttää vanhempainvapaata (Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin tutkimuskeskus, 2019). Äitien jääminen kotiin isiä useammin selittää myös eron suomalaisten 24–34-vuotiaiden naisten ja miesten työllisyysasteessa (Tilastokeskus). Isien käyttämä osuus vanhempainvapaasta ei ole muuttunut merkittävästi vuoden 1995 jälkeen (Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin tutkimuskeskus, 2019), mikä viittaa siihen, että sekä työ- että perhe-elämässä on edelleen merkittävää epätasa-arvoa naisten ja miesten välillä. Vanhempainvapaalta palaaminen takaisin työelämään ei ole ongelmaton, ja lapsen syntymä muuttaa naisen työelämää. Aikaisempien tutkimuksien mukaan lapsen syntymä muun muassa heikentää naisten tasa-arvoa työpaikalla, erityisesti niiden naisten osalta, jotka pitävät vanhempainvapaata (Brown, 2010).

Viime vuosikymmenien aikana naisten ja erityisesti äitien määrä työelämässä on kasvanut voimakkaasti (Donald & Lington, 2008), minkä myötä myös tutkimus työn ja perheen suhteesta on kasvattanut suosiotaan (Karassvidou & Glaveli, 2014). Harva tutkimus on kuitenkaan paneutunut nimenomaan äitien töihin paluuseen liittyviin seikkoihin, varsinkaan organisaatioiden näkökulmasta. Skinnerin & Chapmanin (2013) mukaan organisaation toimia työn ja perheen suhteeseen liittyen ei ole tutkittu juuri ollenkaan. Niinpä tässä työssä on

haluttu keskittyä äitien lisäksi organisaatioiden henkilöstöhallinnon edustajien näkökulmaan aiheeseen.

Äitien töihin paluuseen liittyen on tutkittu lähinnä äitien syitä palata töihin äitiys- tai vanhempainvapaalta (Houston & Marks, 2003), ja heidän aikomuksiinsa pysyä samassa työpaikassa tai vaihtaa muualle töihin. Perusteluna sille, että aikaisempi kansainvälinen tutkimus on keskittynyt pitkälti päätökseen palata tai olla palaamatta töihin, voi olla se, että vuosituhannen alussa esikouluikäisten lasten äideistä vain reilu puolet oli työelämässä, ja suurin osa työskenteli osa-aikaisesti, vaikka lukema kasvoikin merkittävästi 1900-luvun lopussa (Houston & Marks, 2003). Suomessa tilanne on kuitenkin erilainen verrattuna moneen muuhun EU-maahan: 15–64-vuotiaiden naisten työllisyysaste on ollut pitkällä aikavälillä huomattavasti muita maita korkeampi.

Äitien töihin paluu vanhempainvapaan jälkeen sekä työn ja perheen yhteensovittaminen on ajankohtainen aihe erityisesti Suomessa siksi, että vanhempainvapaiden käyttäminen on ollut puheenaiheena paljon keväällä 2019, varsinkin huhtikuussa käytyjen eduskuntavaalien aikaan. Suomessa on jo pidemmän aikaa pyritty tekemään perhevapaaudistusta, joka kuitenkin kaatui edellisellä vaalikaudella. Kaatuneen perhevapaaudistuksen tavoitteena oli lisätä työelämän sekä vanhemmuuden tasa-arvoa erityisesti kasvattamalla isän osuutta vaipaista (Blencowe, 2018).

Suomessa ajankohtaisia puheenaiheita ovat myös väestön ikärakenteen muutos sekä alhainen syntyvyys. Suomen virallisen tilaston (2018) mukaan Suomessa on viimeksi ollut yhtä vähän alle 15-vuotiaita 1870-luvun lopulla, jolloin väkiluku oli huomattavasti pienempi. Alhaisen syntyvyyden takia Suomessa kuolee tällä hetkellä ihmisiä enemmän kuin syntyy, minkä seurauksena väkiluvun ennustetaan kääntyvän laskuun vuonna 2035 (STV, 2018). Tämän myötä myös työikäisen väestön määrä tulee laskemaan viiveellä. Tässä tutkimuksessa ei pohdita suoraan ratkaisuja perhevapaaudistukseen tai syntyvyysongelmaan, mutta työn ja perheen yhdistämistä on tärkeää tukea, jotta perheen perustamiselle on mahdollisimman hyvät lähtökohdat. Tutkimalla työn ja perheen suhdetta voidaan parantaa yksilöiden hyvinvointia niin kotona kuin työpaikalla kehittämällä näiden alueiden yhdistämistä helpottavia käytänteitä.

Tämä pro gradu -tutkielma on tehty Suomen Akatemian strategisen tutkimuksen neuvoston WeAll -hankkeessa (Yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti kestävä tulevaisuuden työelämä, hankenumero 292883, weallfinland.fi). Hankkeen tavoitteena on edistää kestävää ja tasa-arvoista työelämää.

## 1.2 Tutkimuksen tavoitteenasettelu

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää miten vanhempainvapaalta töihin palanneet äidit sekä näiden edustamien organisaatioiden henkilöstöhallinnon edustajat konstruoivat työn ja perheen suhdetta puheessaan. Tähän pyritään tuottamalla laadullinen aineisto niin äitien kuin henkilöstöhallinnon edustajien näkemyksistä ja analysoimalla tämä aineisto diskurssianalyysiä käyttäen.

Tutkimuksen kohteena ovat äidit, jotka ovat palanneet vanhempainvapaalta töihin noin viimeisen vuoden aikana. Rajaus on tehty siksi, että äideillä on tuoreessa muistissa töihin paluu vanhempainvapaan jälkeen. Äitien lisäksi kohteena ovat äitien työnantajien, organisaatioiden henkilöstöhallinnon edustajat, jotka toimivat erilaisissa tehtävissä, kuten henkilöstöjohtajana tai asiantuntijana. Henkilöstöhallinnon edustajien näkökulma on tärkeä, sillä henkilöstöjohtaminen nähdään hyvän työelämän perustana (Viitala, 2014). Lisäksi henkilöstöhallinnon toimintakenttään kuuluu yleensä henkilöstösuunnittelu sekä työntekijöiden perehdyttämisen suunnittelu (Viitala, 2014), jotka ovat keskeisiä teemoja, kun puhutaan äitien vanhempainvapaista ja töihin paluusta. Kyseessä on empiirinen tutkimus, jonka aineisto koostuu kymmenestä äidin ja henkilöstöhallinnon edustajan haastattelusta. Tutkimus on laadullinen tutkimus, jonka aineisto on kerätty puolistrukturoiduilla haastatteluilla.

Tutkimuskysymys on seuraava:

Millaisia diskursseja vanhempainvapaalta töihin palanneet äidit sekä henkilöstöhallinnon edustajat tuottavat työn ja perheen suhteesta?

Lisäksi alakysymykset ovat seuraavat:

Miten äidit kuvaavat puheessaan itseään rajanylittäjinä työn ja perheen suhteessa?

Miten äidit kuvaavat itsevarmuutensa ja työpaikan tuen merkitystä työn ja perheen yhdistämiseen vanhempainvapaan jälkeen?

Tutkimuksessa pyritään lisäämään tietoa erityisesti siitä, miten vanhempainvapaalta töihin palanneet äidit ja heidän työnantajaorganisaatioidensa henkilöstöhallinnon edustajat konstruoivat puheessaan äitien töihin paluuta ja erityisesti siihen liittyvää työn ja perheen suhdetta. Tutkimuksen tulokset voivat tuottaa hyödyllistä tietoa niin äideille kuin erityisesti organisaatioiden henkilöstöhallinnossa työskenteleville.

Tutkimuksen teoriaviitekehyksenä toimii Clarkin (2000) työ-perhe-rajateoria, joka on uudehko teoria työn ja perheen välisestä tasapainosta. Clarkin rajateoria kuvaa kahden "alueen" (engl. domain) välillä liikkuvaa ja tasapainoilevaa henkilöä, joka on säännöllisessä vuorovaikutuksessa kummankin alueen henkilöiden kanssa ja ylittää näiden alueiden välisen rajan säännöllisesti. Työ-perhe rajateoria valittiin tutkimuksen pääteoriaksi, sillä toisin kuin useat aikaisemmat mallit työn ja perheen suhteen tarkastelusta, se tarjoaa viitekehyksen ei ainoastaan työn ja perheen alueiden, vaan myös näiden välisen raja-alueen tarkastelulle (Guest, 2002). Näiden kahden alueen välinen raja on erityisen mielenkiintoinen tässä tutkimuksessa, jossa tutkittavat ovat töihin palanneita äitejä. Nämä äidit ovat viettäneet pitkähkön ajanjakson kotona, jonka jälkeen he palaavat tasapainoilemaan työn ja perheen alueiden välille.

Tutkimuksen tieteenfilosofisina lähtökohtina on ontologian osalta sosiaalinen konstruktionismi (Berger & Luckmann, 1966) sekä epistemologian osalta relativismi. Tutkimuksen taustaoletuksena on tällöin, että yhtä absoluuttista totuutta ei ole olemassa, vaan sosiaalinen todellisuus rakentuu jatkuvasti ihmisen välisessä vuorovaikutuksessa yleensä sisältäen monia merkityksenantoja kohdeilmälle. Tutkimuksessa siis oletetaan, että vanhempainvapaalta palanneet naiset ja heidän organisaatioiden henkilöstöhallinnon edustajat voivat tuottaa monenlaisia merkityksiä työn ja perheen suhteesta. Nämä merkitykset ovat myös muuttuvia ja siten kontekstiinsa sidottuja, joskin voi sanoa, että merkitykset muuttuvat vain hyvin hitaasti (Berger & Luckmann, 1966). Näistä lähtökohdista käsin päädyttiin aineiston hankinnan osalta toteuttamaan kymmenen puolistrukturoitua haastattelua ja analysoimaan niitä kuvailevan diskurssianalyysin keinoin. Diskurssianalyysin lähtökohtana toimii sosiaalinen konstruktionismi, sillä sen perusajatuksena on, että kieli rakentaa sosiaalista elämää (Eskola & Suoranta, 2014, 141). Diskurssianalyysi antaa mahdollisuuden tutkia merkitysten moninaisuutta, sillä sen mukaan kieliasultaan samanlaista sanaa tai lausetta voi tutkia lukuisilla eri tavoilla asiayhteydestä riippuen (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006).

Tutkimuksessa luodaan aluksi teoreettinen viitekehys työn ja perheen suhteesta. Työn ja perheen suhteella tarkoitetaan tässä tutkimuksessa laajasti näiden kahden alueen välisiä riippuvuussuhteita. Työn alueella tarkastelun kohteena on erityisesti työpaikan tarjoama tuki ja perheen puolella puolestaan äidin itsevarmuus, sillä aikaisemman tutkimuksen mukaan näillä on vaikutusta muun muassa siihen, palaako pienen lapsen äiti töihin tai päätyykö hän vaihtamaan työpaikkaa (Glass & Estes, 1996). Erityisenä tarkastelun kohteena on näiden kahden alueen välinen raja Clarkin (2000) rajateorian mukaisesti.

Tällä tutkimuksella pyritään täyttämään tutkimusaukkoa, joka liittyy äitien töihin paluun tutkimiseen äitien ja erityisesti työnantajan näkökulmasta. Tutkimuksen kontribuutio on tuottaa tietoa paitsi työn ja perheen suhdetta käsittelevään tutkimukseen ja sitä kautta työelämän tasa-arvon pohtimiseen, myös vanhempainvapaista käytävään vilkkaaseen keskusteluun. Tämä tutkimus voi tuoda uudenlaista tietoa erityisesti työnantajapuolen näkemyksistä äitien töihin paluuseen ja työn ja perheen yhdistämiseen.

### 1.3 Tutkimuksen perustelut

Äitien töihin paluun tutkiminen on tärkeää äitien työn ja perhe-elämän yhdistämisen onnistumiseksi. Työelämä yhdistyy perhe-elämään monella tavalla ja aikaisemmassa tutkimuksessa on esitetty, että esimerkiksi tunteet siirtyvät työpaikalta kotiin ja päinvastoin (Clark, 2000). Aikaisempi tutkimus työn ja perheen suhteesta on pitkälti määrällistä, mistä syystä erityisesti laadulliselle tutkimukselle, jonka avulla voidaan tarjota syvällisempää ymmärrystä aiheesta, on tarvetta (Guest, 2002).



Vaikka naisten määrä työelämässä on lisääntynyt viime vuosikymmenien aikana, lasten hoitaminen on pitkälti edelleen äitien vastuullaan ja vaikuttaa siten naisten työurien jatkumiseen (Glass & Estes, 1996). Haasteet lastenhoidon kanssa ja työn ja perheen väliset ristiriidat voivat pakottaa äidit jättämään työpaikan eri pituisiksi ajoiksi (Glass & Estes, 1996). Organisaatioille puolestaan on hyvin tärkeää, että äidit palaavat töihin vanhempainvapaan jälkeen ja pysyvät mahdollisimman pitkään samassa työpaikassa. Ammattilaisten korvaaminen on organisaatiolle kallista: menetetty tuottavuus sekä uudelleen rekrytointi voi maksaa jopa moninkertaisen määrän verrattuna korvattavan työntekijän peruspalkkaan (Ladge, Humberd & Eddleston, 2017). Aikaisemmassa tutkimuksessa on osoitettu, että heikko työn ja perheen välinen suhde aiheuttaa merkittäviä kustannuksia niin yksilöille kuin myös koko yhteiskunnalle (Skinner & Chapman, 2013). Lisäksi mahdolliset työn ja perheen väliset ristiriidat vaikuttavat negatiivisesti työntekijän sitoutumiseen, jota pitkä poissaolo, kuten vanhempainvapaa, voi heikentää entisestään. Tässä tutkimuksessa tuotetaan lisätietoa äitien puheesta työn ja perheen suhteesta vanhempainvapaan jälkeen, mikä on merkittävä vaihe naisen elämässä ja uralla (Ladge & Greenberg, 2015).

Aiemmassa tutkimuksessa on tunnistettu lisätutkimuksen tarve Clarkin (2000) rajateorian keskeisille elementeille, kuten työn ja perheen välinen tasapaino, työn ja perheen välisten rajojen vahvuus sekä keskeinen osallistuminen (Karassvidou & Glaveli, 2015). Tämä tutkimus tuottaa lisätietoa näistä tarkastelemalla äitien puhetta työn ja perheen suhteesta ja siitä, miten he kuvaavat itseään rajanylittäjänä kahden alueen välillä.

Verrattaessa muihin Euroopan maihin, Suomessa on hyvin pitkät vanhempainvapaat ja äidit palaavat töihin muita myöhemmin lapsen syntymän jälkeen (Pronzato, 2009). Esimerkiksi Belgiassa ja Portugalissa yli puolet äideistä on palannut töihin neljän kuukauden sisällä lapsen syntymästä (Pronzato, 2009). Näin ollen on syytä tutkia töihin palanneita äitejä nimenomaan Suomessa, jossa työelämästä saatetaan olla pois pitkäkin ajanjakso, millä puolestaan voi olla vaikutusta niin työn kuin perheenkin alueelle. Tätä puoltaa myös se, että Suomessa ollaan jatkuvasti huolissaan äitien työmarkkina-asemasta sekä pitkästä kotihoidosta, joka työurakatkojen myötä vähentää verotuloja (Närvi, 2014, s. 543). Lisäksi syntyvyyden lasku sekä työikäisen määrän väheneminen ovat merkittäviä tekijöitä Suomessa. Tilastokeskuksen mukaan vuosi 2018 oli kahdeksas perättäinen vuosi, kun syntyvyys laski Suomessa (SVT, 2018). Syntyvyyden lasku puolestaan heijastuu työikäisen väestön määrään, joka on vähentynyt viimeisen kahdeksan vuoden aikana yli 100 000 henkilöllä (SVT, 2018). Syntyvyyden laskiessa on erityisen tärkeää löytää keinoja, joilla tukea työn ja perheen yhteensovittamista.

## 1.4 Tutkimuksen keskeiset käsitteet

Tämän tutkimuksen keskeisiä käsitteitä ovat vanhempainvapaa, äitiys, henkilöstöhallinto, työ ja perheen suhde, diskurssi sekä diskurssianalyysi.

Vanhempainvapaa on yksi perhevapaiden muoto, joka Työ- ja elinkeinoministeriön mukaan on 158 arkipäivää äitiysrahan päättymisestä, adoptiovanhemmilla enemmän. Vanhempainvapaa voi olla kokoaikainen tai osittainen (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2019), ja sitä voi käyttää äiti tai isä, tai vanhemmat vuorotellen (Kansaneläkelaitos, 2019). Vanhempainvapaan jälkeen vanhemmat voivat jäädä hoitovapaalle. Tässä tutkimuksessa käytetään termiä vanhempainvapaa, mutta aineistossa on mukana myös muutama äiti, jotka pitivät vanhempainvapaan jälkeen hoito- tai opintovapaata ennen töihin paluuta. Riippumatta vapaan tyypistä, työntekijällä on oikeus palata vapaan jälkeen aikaisempaan työhönsä tai vastaavaan työhön, jos alkuperäistä työtä ei enää ole tarjolla (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2019).

Vuoden 2017 Perhebarometrin (Paajanen, 2017) mukaan suomalaiset mieltävät yleisimmin parisuhteen ja lapset perheeksi. Perheestä puhutaan tässä tutkimuksessa tämänkaltaisen laajan määritelmän mukaan. Perheeseen liittyy läheisesti äitiys, joka on myös käsite, jolle on monenlaisia määritelmiä. Lämsän ja Piilolan (2015) mukaan äitiys koostuu sosiaalisista käytänteistä, jotka liittyvät vanhemmastaan riippuvaisen lapsen hoitoon. Suomalaiset kuvaavat hyvän äidin olevan rakastava, kykenevä ohjaamaan lapsensa käytöstä sekä kuuntelemaan ja neuvomaan tätä (Perälä-Littunen, 2004). Äitiys on merkittävä vaihe naisen elämässä, joka muuttaa tämän arvoja. Lämsän ja Piilolan (2015) tutkimuksen mukaan johtajanaiset arvostivat enemmän perheen kanssa vietettyä aikaa äidiksi tulemisen jälkeen. Tässä tutkimuksessa äitiyttä lähestytään äidin itsevarmuuden (engl. maternal confidence) kautta. Äidin itsevarmuus määritellään tämän käsityksenä siitä, millainen on hänen kykynsä huolehtia lapsensa tarpeista (Ladge ym., 2017).

Henkilöstöhallinto tarkoittaa organisaatiossa harjoitettavaa työntekijöihin liittyvää hallintoa, johon englanninkielisessä kirjallisuudessa viitataan usein käsitteellä human resources management (HRM) tai aikaisemmin personnel management. Henkilöstöhallinnon rinnalla käytetään myös termiä henkilöstöjohtaminen, jolla tarkoitetaan tyypillisesti samaa asiaa. Tässä tutkimuksessa käytetään käsitettä henkilöstöhallinto, joka on edelleen laajasti käytössä, vaikka henkilöstöhallinnon rooli on muuttunut pelkästä henkilöstösuunnittelusta ja hallinnollisista tehtävistä strategisemmaksi johtamiseksi (Viitala, 2014). Henkilöstöhallinnon tarkoituksena on maksimoida työntekijän työteho ja minimoida työntekijöiden vaihtuvuus (Armstrong, 2009), mutta myös edistää henkilöstön osaamista ja työhyvinvointia (Viitala, 2014). Henkilöstöhallinnon päätehtäviä ovat rekrytointi, työnantajakuvan kehittäminen, henkilöstön kehittäminen, palkkahallinto ja työlaainsäädäntö (Kauhanen, 2012). Henkilöstöhallinto perustuu siihen, että työntekijät ovat yrityksen arvokkaimpia tuotannontekijöitä ja samalla myös kalleimpia (Armstrong, 2009).

Tässä tutkimuksessa työllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota voi tehdä palkansaajana jonkin yrityksen tai yhteisön palveluksessa tai yrittäjänä (Tilastokeskus). Työn ja perheen suhde tarkoittaa tässä tutkimuksessa oletusta siitä, että nämä kaksi aluetta ovat erillisiä, mutta vaikuttavat toisiinsa. (ks. esim. Karassvidou & Glaveli, 2014, Guest, 2002). Tämä ajatus on myös lähtökohtana tähän työhön

valitulle Clarkin (2000) työ-perhe-rajateorialle. Työn ja perheen suhdetta käsitellään tässä tutkimuksessa erityisesti näiden kahden välisen tasapainon kautta, jonka Clark (2000) on määritellyt tyytyväisyytenä sekä töissä että kotona ilman suurempia konflikteja.

Diskurssi käsitteenä on monimerkityksinen, mutta yksinkertaistaen sen voidaan katsoa tarkoittavan kaikkia puheen ja tekstin eri muotoja (Philips & Jorgensen, 2002). Pietikäinen ja Mäntynen (2014, s. 24) ovat täsmentäneet tällaisten muotojen olevan lausetta suurempia kielenkäytön kokonaisuuksia, joita tutkitaan kontekstissaan. Phillipsin ja Hardyn (2002, s. 3) mukaan sosiaalinen todellisuus rakentuu diskurssien kautta. Diskurssianalyysissä keskeistä on juuri kiinnostus kielen konstruktiviisiin vaikutuksiin (Phillips & Hardy, 2002, s. 5). Toisin sanoen kieli, kuten haastateltavien puhe tässä tutkimuksessa, ei vain esitä jotakin kohdetta, esimerkiksi työn ja perheen suhdetta. Kieli myös tuottaa sosiaalista todellisuutta, joten kielenkäytöllä on aktiivinen määrättyä todellisuutta ylläpitävä, muovaava ja rakentava voima. Diskurssianalyysi on kokoelma erilaisia lähestymistapoja, joille yhteistä on niiden kielellisten prosessien tutkiminen, joiden kautta sosiaalinen todellisuus rakentuu (Pynnönen, 2013, s. 9).

Diskurssianalyysi olettaa myös tutkittavan ilmiön kontekstuaalisen luonteen (Pietikäinen & Mäntynen, 2014, s. 28-29). Tämä tarkoittaa, että ilmiötä tarkastellaan osana laajempaa kontekstia, aikaa ja paikkaa. Jotta kielenkäytön merkityksiä voidaan tutkia kontekstissaan, kontekstia täytyy tutkia ja rajata (Pietikäinen & Mäntynen, 2014, s. 29). Esimerkiksi tämä tutkimus on tehty suomalaisessa yhteiskunnassa. Kuten edellä on todettu, suomalaiselle yhteiskunnalle tyyppillistä on pitkät vanhempainvapaat ja äitien jääminen kotiin lapsia hoitamaan isiä useammin. Diskursseja tarkastellaan tätä yhteiskunnallista kontekstia vasten. Eskolan ja Suorannan (2014, s. 142) mukaan ”se mitä ihminen sanoo, on siis sidottava siihen kontekstiin mihin sanominen kuuluu”.

## 1.5 Tutkimusraportin rakenne

Tämän tutkimusraportin rakenne on seuraavanlainen: johdannon jälkeen määritellään tutkimuksen teoreettinen tausta. Ensimmäiseksi esitellään tutkimuksen tieteenfilosofiset oletukset ja sen jälkeen pääteorian toimiva työ-perhe-rajateoria (Clark, 2000). Työ-perhe-rajateorian esittelyn jälkeen kerrotaan lyhyesti työn ja perheen suhteesta ja tasapainosta sekä työ-perhe-ristiriidasta, jotka liittyvät edellä mainittuun teoriaan. Näiden lisäksi määritellään työpaikan tuki sekä esitellään lyhyesti aikaisempaa tutkimusta siitä sekä äidin itsevarmuudesta.

Raportin kolmannessa osiossa esitellään tutkimuksen aineisto sekä käytetyt tutkimusmenetelmät. Aineiston keräämiseen käytettiin puolistrukturoituja haastatteluja ja analyysimenetelmänä toimi diskurssianalyysi, jota lähestyttiin kuvailevan diskurssianalyysin keinoin. Kolmannen osion päätteeksi arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta ja puhutaan eettisistä kysymyksistä.

Osiossa neljä esitellään tutkimuksen empiiriset tulokset; viisi erilaista äitien ja henkilöstöhallinnon edustajien tuottamaa diskurssia työn ja perheen suhteesta.

Tutkimusraportin viimeisessä osiossa tiivistetään tutkimuksen tulokset, käydään keskustelu empiirisistä tuloksista sekä kerrotaan tutkimuksen rajoitteet. Lisäksi esitetään ideoita jatkotutkimukselle. Viimeisen osion lopussa on päätelmät. Raportin lopussa on tutkimuksen lähteet sekä liitteet, joissa esitellään äitien ja henkilöstöhallinnon edustajien haastatteluissa käytetyt kysymysrungot.

## 2 TEORIA

### 2.1 Tieteenfilosofiset oletukset

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tutkia, miten äidit sekä henkilöstöhallinnon edustajat puhuvat työn ja perheen suhteesta. Tutkimuksen viitekehyksenä ja ontologisena lähtökohtana toimii sosiaalinen konstruktionismi, jonka mukaan sosiaalinen todellisuus rakentuu sosiaalisessa, kielellisessä vuorovaikutuksessa (Berger & Luckmann, 1966). Sosiaalisen konstruktionismin mukaan todellisuudesta voidaan rakentaa useita erilaisia totuuksia eikä absoluuttista totuutta ole olemassa. Todellisuus ymmärretään subjektiivisena, mikä tarkoittaa, että ihmisten kokemukset ja näkemykset vaihtelevat riippuen kontekstista (Eriksson & Kovalainen, 2014). Näiden lähtökohtien takia tässä tutkimuksessa ei pyritä löytämään yhtä totuutta äitien tai henkilöstöhallinnon näkemyksistä esimerkiksi hyvään töihin paluuseen tai työn ja perheen yhdistämiseen liittyen, vaan pyritään luomaan mahdollisimman monipuolinen kuva työn ja perheen suhteesta töihin paluun kontekstissa. Sosiaalinen konstruktionismi toimii yleisenä laajana viitekehyksenä diskursiivisten menetelmien käyttämiselle (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006). Tämän takia se on valittu tieteenfilosofiaksi myös tähän tutkimukseen, jossa tutkimuskohteena on kieli, tässä tapauksessa äitien ja henkilöstöhallinnon edustajien puhe.

Tutkimuksen epistemologisena lähtökohtana puolestaan on relativismi, jonka mukaan yksiselitteistä totuutta ei ole olemassa, vaan totuuden ja tiedon muodostumiseen vaikuttaa ympäristö (Swoyer, 2008). Relativismia pidetään vastakohtana realismille, jonka mukaan tutkijan on mahdollista päästä lähelle tutkijasta ja ympäristöstä riippumatonta totuutta ja tietoa. Tässä tutkimuksessa epistemologinen relativismi tarkoittaa sitä, että esimerkiksi äitien tai henkilöstöhallinnon puhetta ei pidetä yhtenä ja ainoana totuutena asioiden laidasta. Tutkimuksessa tunnustetaan se seikka, että tutkittavan ilmiön tarkastelu ympäristö vaikuttaa tiedon syntyymiseen.

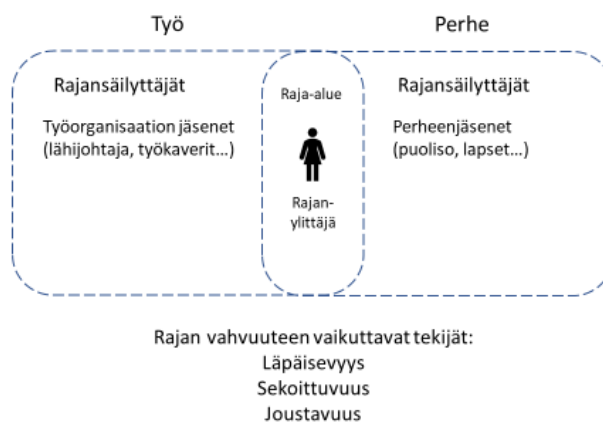
### 2.2 Työ-perhe-rajateoria

Tämän tutkimuksen teoriaviitekehyksenä toimii Sue Clarkin (2000) esittelemä työ-perhe-rajateoria (engl. work/family border theory), josta käytetään tässä myös lyhennettyä termiä rajateoria. Teorian mukaan ihmiset ovat rajanylittäjiä, jotka tekevät päivittäin siirtymiä työmaailmasta perhemaailmaan ja toisinpäin, tavoitteenaan saavuttaa näiden välinen tasapaino. Näiden rajojen perusta on Kurt Lewinin ajatuksessa elämäntilasta (engl. life space), joka on erilainen jokaisella ihmisellä ja joka on jaettu erilaisiin alueisiin, joita erottavat rajat, mutta jotka ovat kuitenkin kosketuksissa toisiinsa (Clark, 2000). Clarkin (2000) rajateoria

luotiin selittämään näiden rajanylittäjien ja heidän työ- ja perhe-elämänsä välistä monimutkaista suhdetta. Rajateoria liittyy läheisesti myös työn ja perheen väliin tasapainoon ja ristiriitaan.

Työn ja muun elämän/perhe-elämän välisen suhteen tarkasteluun on aikaisemmissa tutkimuksissa käytetty perinteisesti viittä eri mallia (Guest, 2002), jotka esitellään tässä lyhyesti. Ensimmäinen on segmentaatio, jonka mukaan työ ja perhe ovat kaksi täysin erillistä aluetta. Läikkymismallin mukaan työ ja perhe puolestaan vaikuttavat toisiinsa. Kolmas malli on kompensatiomalli, jonka mukaan esimerkiksi työelämästä puuttuvat tekijät voidaan korvata kotona ja toisin päin. Instrumentaalimallin mukaan toimet toisella alueella edesauttavat menestystä toisella alueella. Viides malli on konfliktimalli, jonka mukaan vaatimukset kummallakin alueella johtavat konflikteihin. Näitä malleja on kuitenkin kritisoitu siitä, että ne ovat ennen kaikkea kuvaavia eivätkä pohdi syy-seuraussuhteita. Nämä mallit eivät siten tarjoa viitekehystä työn ja muun elämän välisten rajojen tarkasteluun (Karassvidou & Glaveli, 2014). Clarkin (2000) rajateoria on Karassvidoun ja Glavelin (2015) mukaan yksi ratkaisu tähän kritiikkiin, sillä se tarjoaa monipuolisen viitekehysten, jonka avulla tarkastella työn ja perheen alueita sekä näiden välistä rajaa.

Clark (2000) kuvaa työpaikan ja kodin olevan kuin kaksi eri maailmaa, joissa on esimerkiksi erilaiset kielet sekä eroja siinä miten erilaisia tehtäviä suoritetaan. Näistä kahdesta maailmasta tuli erillisiä teollisen vallankumouksen jälkeen, joka jakoi osiin toimet, joilla taataan perheen tulot ja välitetään perheestä ja näin ollen johti työn ja perheen erottumiseen (Clark, 2000). Työpaikka ja koti ovat näin ollen kaksi erilaista, mutta jatkuvassa yhteistyössä olevaa rajapintaa, joihin kuuluu muun muassa erilaisia käyttäytymistapoja sekä sääntöjä (Karassvidou & Glaveli, 2014). Esimerkiksi työpaikan sääntönä voi olla tehtyjen työtuntien kirjaaminen, kun taas kotona sääntönä voi olla se, että jokainen valmistaa vuorolleen illallisen. Työn ja perheen alueita on havainnollistettu kuviossa 1.



KUVIO 1 Työ-perhe-rajateoria (mukaillen Clark, 2000).

Clarkin (2000) teorian keskeiset tekijät ovat työn ja kodin alueet (engl. domain), työn ja kodin väliset rajat, rajanylittäjät sekä rajansäilyttäjät (kuviokuva 1). Nämä rajat ovat Clarkin (2000) mukaan viivoja eri alueiden välillä, jotka määrittävät sen pisteen, missä alueen mukainen käyttäytyminen alkaa tai päättyy. Rajat voivat olla fyysisiä, ajallisia tai psykologisia. Fyysinen raja voi olla esimerkiksi työpaikan toimiston seinät, ajallinen raja työaika, ja psykologinen raja viittaa esimerkiksi ihmisten kehittämiin sääntöihin, jotka ovat tyypillisiä jollekin tietylle alueelle. Clarkin (2000) mukaan kolme tekijää vaikuttaa rajan vahvuuteen. Ensimmäinen on läpäisevyys (engl. permeability), joka kuvastaa sitä, miten helposti asiat voivat siirtyä yhdeltä alueelta toiselle. Toinen on joustavuus (engl. flexibility), joka tarkoittaa rajan kykyä laajeta tai supistua alueiden erilaisten tarpeiden mukaan. Kolmas tekijä on sekoittuvuus (engl. blending), jossa yhdistyy ensimmäiset kaksi. Tällöin rajaa ympäröivä alue ei ole puhtaasti työn tai perheen aluetta, vaan sekoitus näistä. Kaikki kolme edellä mainittua tekijää vaikuttavat yhdessä rajan vahvuuteen. Raja on vahva, jos se on hyvin vaikeasti läpäistävä, epäjoustava eikä sekoitu helposti. (Clark, 2000.)

Työn ja perheen välinen raja voi olla vahvempi tai heikompi, mutta teoria ei ota suoraan kantaa siihen kumpi on yleisesti parempi, vaan tämä riippuu alueiden välisistä eroista. Clarkin (2000) mukaan vahva raja edesauttaa työn ja perheen välistä tasapainoa silloin, kun alueet ovat erilaisia. Jos taas alueet ovat hyvin samankaltaisia, heikko raja voi olla tasapainon saavuttamisen kannalta parempi. Aikaisemmin on ajateltu, että heikko raja on suurimmalle osalle ihmisiä parempi, mutta työn joustavuuden lisääntymisen myötä on todettu, että kun työn ja perheen välinen raja on heikko tai epäselvä, työntekijöiden on vaikeampaa neuvotella siitä, miten ja missä työn ja kodin velvollisuudet suoritetaan, mikä puolestaan voi aiheuttaa ristiriitatilanteita. Samoin työn ja perheen välinen integraatio tai segmentaatio ei ole toinen toistaan parempi, vaan Clarkin (2000) mukaan näiden alueiden välinen tasapaino on se, mihin yksilöt pyrkivät. Hänen mukaansa tasapaino on parhaiten mahdollista saavuttaa silloin, kun henkilö identifioituu vahvasti kumpaankin alueeseen, ja näin ollen hänellä on hyvä kontrolli kummas-takin elämän osa-alueesta. Karassvidoun ja Glavelin (2015) tutkimuksen mukaan työntekijät valitsevat segmentaation selviytyäkseen työn ja perheen vaatimuksista, jolloin näiden kahden alueen välinen raja on hyvin vahva. Kuitenkin muutokset elämäntilanteissa, kuten lapsen syntymä, voivat muuttaa ihmisen ajatuksia rajoista ja niiden vahvuuksista.

Lambert ym. (2006) tutkimus on tukenut Clarkin teoriaa siitä, että olemalla keskeinen toimija työelämässä voi olla positiivinen vaikutus työn ja perheen väliseen tasapainoon. Kannustavalla työympäristöllä voi heidän mukaansa olla myös positiivinen vaikutus työn ja perheen välisen konfliktin ehkäisemiseen (Lambert ym., 2006).

Mcdowall ja Lindsay (2014) puolestaan ovat tutkineet kompetenssien merkitystä työn ja perheen välisen tasapainon johtamiseen käyttäen teoriaviitekeh-yksenä rajateoriaa. Heidän esittämänsä kompetenssit, esimerkkeinä rajojen sekä joustavuuden johtaminen, tukivat Clarkin (2000) teoriaa siitä, että työn ja perheen välinen vahva raja edesauttaa näiden kahden välisen tasapainon

saavuttamista silloin, kun alueet ovat erilaiset. Yksi kompetensseista on odotusten johtaminen, joka heidän mukaansa helpottaa neuvottelua rajoista, mikä on Clarkin mukaan keskeisen toimijoiden yksi piirre. Keskeiseksi toimijaksi tulemisessa ei välttämättä riitä, että neuvottelee rajojen asettamisesta ja hallitsee niiden joustavuutta, vaan lisäksi tärkeää on sen kommunikointi, mitä henkilöltä odotetaan ja mitä hän odottaa muilta. (Mcdowall & Lindsay, 2014.)

Rajanylittäjien lisäksi Clarkin (2000) teoriassa keskeisiä ovat rajansäilyttäjät: rajanylittäjille tärkeät henkilöt, joilla on tärkeä rooli rajan ylittämässä, joka on yksilöiden välinen prosessi. Rajanylittäjien täytyy kommunikoida ja neuvotella rajansäilyttäjien kanssa eri alueista, sillä rajansäilyttäjillä on merkitystä siihen, miten hyvin rajanylittäjä voi hallita alueita ja näiden välisiä rajoja. Koska näkemykset eri alueista ja rajoista ovat usein erilaiset, mikä puolestaan voi aiheuttaa ristiriitoja, on rajanylittäjien ja -säilyttäjien tärkeää kommunikoida säännöllisesti. Kommunikaation merkitys rajateoriassa on merkittävä, sillä sen avulla rakennetaan ja johdetaan työn ja perheen alueita sekä näiden välisiä rajoja. Tärkeää on myös rajansäilyttäjien sitoutuminen rajanylittäjiin, mikä näkyy näiden tukemisenä. Esimerkkinä rajanylittäjästä työpaikalla on lähijohtaja ja kotona puolestaan puoliso.

Rajateoriaa kohtaan on esitetty myös kritiikkiä. Teoriaa on kritisoitu muun muassa siitä, että vaikka Clark korostaa, että esimerkiksi rajojen vahvuus sekä rajanylittäjien läheisyys rajaan ovat teorian keskeisiä elementtejä, hän ei käsittele juurikaan sitä, mikä näihin tekijöihin vaikuttaa (Karassvidou & Glaveli, 2015). Karassvidou ja Glaveli (2015) ovat laajentaneet Clarkin (2000) teoriaa liittämällä siihen organisaatioon liittyviä tekijöitä, jotka voivat osaltaan vaikuttaa siihen, miten keskeinen toimija henkilö on erityisesti työn alueella. Tekijöitä, jotka vaikuttivat työn alueen luonteeseen ja sen rajan vahvuuteen sekä edesauttoivat keskeiseksi toimijaksi tulemistä, olivat syvälle juurtunut organisaatiokulttuuri sekä johtajien johtamistyyli sekä käyttäytyminen. Heidän tutkimuksensa mukaan työntekijät ylläpitivät vahvaa rajaa työn ja muun elämän välillä ja tällainen segmentaatio auttoi heitä tasapainon saavuttamisessa. Elämän muutostilanteissa oli kuitenkin yleistä arvioida uudelleen muun muassa sitä, miten keskeinen toimija haluaa työympäristössä olla. (Karassvidou & Glaveli, 2015.)

Emslie ja Hunt (2014) puolestaan ovat kritisoineet Clarkin teoriaa siitä, että vaikka se heidän mielestään käsitteellistää hyvin työn ja perheen välistä tasapainoa, teoria ei erota sukupuolten merkitystä. He ovat tutkineet, miten naiset ja miehet hallitsevat työn ja muun elämän risteyskohtia. Tutkimukseen osallistuneet olivat keski-ikäisiä ja harvalla oli enää pieniä lapsia kotona, mutta naiset kuvasivat silti haasteen olevan eri roolien välillä tasapainottelun. Heidän tutkimuksensa mukaan naiset ovat vastuussa siitä, että siirtymät työn ja muun elämän välillä ovat mahdollisimman sujuvia. Heidän tuloksensa tukevat Clarkin rajateoriaa, mutta heidän mukaansa naiset ylittävät useampia rajoja useammin kuin miehet. (Emslie & Hunt, 2014.)



## 2.3 Työn ja perheen suhde ja tasapaino

Tämän tutkimuksen teoreettinen viitekehys liittyy laajemmin tarkasteltuna työn ja perheen suhdetta käsittelevään tutkimukseen. Työn ja perheen suhde on laaja kenttä, jota on tutkittu paljon erityisesti viime vuosituhannen loppupuolelta alkaen. Työn ja perheen rajapinnasta on tullut suosittu aihe tutkijoiden keskuudessa viimeisen parin vuosikymmenen aikana, kun on huomattu, että nämä kaksi erilaista aluetta liittyvät ja vaikuttavat toisiinsa (Karassvidou & Glaveli, 2014). Kuten aikaisemmin on todettu, äidiksi tuleminen on merkittävä käännekohta naisen elämässä, joka vaikuttaa sekä hänen työ- että perhe-elämäänsä ja sitä kautta näiden väliseen suhteeseen ja tasapainoon. Työelämän lisäksi rinnalle tulee uudenlainen perhe-elämä, joten työn ja perheen välisen suhteen tarkastelu on tärkeää.

Puhuttaessa työn ja perheen suhteesta, on keskeistä näiden kahden välinen tasapaino. Tutkijoiden kiinnostus työn ja perheen tasapainoa (engl. work-life balance) kohtaan on herännyt, kun äitien määrä työpaikoilla on lisääntynyt (Crompton & Lyonette, 2006) ja työn kasvavat vaatimukset ovat aiheuttaneet omanlaisiaan haasteita (Guest, 2002). Cromptonin ja Lyonetten (2006) mukaan turhan usein ajatellaan, että tasapaino on saavutettu, kun perheet onnistuvat jotenkin yhdistämään kahden vanhemman työt sekä lastenhoidon. Asia ei kuitenkaan ole niin yksinkertainen, sillä kahden edellä mainitun tehtävän välillä tasapainottelu aiheuttaa perheille stressiä (Crompton & Lyonette, 2006). Tasapainon saavuttamisen kannalta on olennaista, että niin työ- kuin perheympäristön rooleihin liittyvät odotukset on jaettu ja neuvoteltu henkilön sekä hänen tärkeiden kumppaniensa kanssa niin, ettei roolien välistä ristiriitaa pääse syntymään (Joshin & Deepu, 2019). Jotta tyytyväisyys kummallakin alueella on mahdollista saavuttaa, on tärkeää kiinnittää huomiota työn ja perheen väliseen vuorovaikutukseen. Tässä kohti työ-perhe-rajateoria liittyy työn ja perheen väliseen tasapainoon. Edellä esitelty Clarkin (2000) rajateoria on eräs teoria työn ja perheen tasapainosta.

Skinner ja Chapman (2013) ovat tehneet laajan koonnin aikaisemmasta tutkimuksesta työn ja perheen suhteeseen liittyen. Heidän mukaansa aikaisemman tutkimuksen perusteella esimerkiksi työpaikan tarjoamien joustojen vaikutus työn ja perheen väliintuloon oli ristiriitainen. Esimerkiksi mahdollisuus etätööhön vaikutti positiivisesti perhe-elämään, mutta ei merkittävästi työn ja perheen väliseen tasapainoon tai ristiriitaan. Mahdollisuus liukuvaan työaikaan sen sijaan vaikutti tämän tutkimuksen mukaan ainoastaan positiivisesti työn ja perheen väliseen tasapainoon. Skinner ja Chapman (2013) ehdottavat ratkaisuksi työn ja perheen yhteensovittamisen haasteeseen sitä, että työn ja perheen suhteeseen liittyvät käytänteet tulisi integroida organisaation jokapäiväiseen elämään ja niiden ei tulisi olla ainoastaan erityinen tuen muoto esimerkiksi työssä käyville äideille. (Skinner & Chapman, 2013).

Cowan ja Hoffman (2007) puolestaan ovat tutkineet miten nykyaikaiset työntekijät rakentavat työn ja perheen välistä rajaa näiden kahden välisessä

suhteessa. Myös he ovat hyödyntäneet teoriaviitekehystenä Clarkin (2000) rajateoriaa. Heidän tutkimuksensa mukaan työn ja muun elämän välinen tasapaino oli joustavuutta ajan, tilan, arvioinnin ja kompensaation suhteen. (Cowan & Hoffman, 2007.)

Kun aiheena on työn ja perheen välinen suhde tai tasapaino, saatetaan erityisesti englanninkielisessä tutkimuksessa käyttää ristiin termejä "work-life" sekä "work-family". Joshin ja Deepu (2019) ovat tutkineet näiden kahden termin eroa. Kummankin tausta on 1900-luvun loppupuolella, kun naisten osuus työpaikoilla kasvoi ja haluttiin tehdä erottelu työpaikalla ja sen ulkopuolella käytettävien tuntien välille, jolloin aloitettiin keskustelu työn ja muun elämän välisestä tasapainosta. Käyttöön vakiintui nimitys työn ja muun elämän suhteesta, vaikka huomio oli pitkälti työn ja perheen eri rooleissa. Myöhemmin työn ja muun elämän välinen tarkastelu on jakautunut kahteen eri osaan, kun työpaikan ulkopuolinen elämä tarkoittaa yhä useampaa asiaa: perheen lisäksi siihen voi kuulua esimerkiksi ystävät ja laajempi yhteiskunta. Näin ollen keskustelusta on erotettu nimenomaan työn ja perhe-elämän välinen suhde, johon myös tässä tutkimuksessa keskitytään. (Joshin & Deepu, 2019.)

Tässä tutkimuksessa käytetään käsitteitä työn ja perheen suhde sekä työn ja perheen tasapaino, joita Clark (2000) myös käsittelee työ-perhe-rajateoriassaan. Työn ja perhe-elämän suhteeseen liittyy omia erityispiirteitä, jotka aiheutuvat esimerkiksi siitä, kun kotona on pieniä lapsia, jotka täyttävät suuren osan työn ulkopuolisesta ajasta. Tämä tutkimus keskittyy työympäristön lisäksi nimenomaan perheeseen, koska haastateltavat ovat äitejä.

### 2.3.1 Työ-perhe-ristiriita

Puhuttaessa työn ja perheen suhteesta ja tasapainosta, yksi keskeinen aihe on työ-perhe-ristiriita (engl. work/family conflict), jota voidaan pitää vastakohtana työn ja perheen väliselle tasapainolle. Greenhaus ja Beutell (1985, s. 77) ovat määritelleet työ-/perhe-ristiriidan (engl. work/family conflict) seuraavasti: roolien välinen ristiriita, joka johtuu siitä, että roolipaineet työn ja perheen alueilta ovat jollain osin yhteensovittamattomia. He tunnistavat tälle ristiriidalle kolme eri muotoa, joiden aiheuttajia ovat aika, kuormitus sekä käyttäytyminen. Aika liittyy potentiaaliin ristiriitoihin siten, että esimerkiksi työpaikalla vietetty aika on pois kotona vietettävästä ajasta. Cromptonin ja Lyonnetten (2006) mukaan pitkät työviikot lisäävät suoraan työn ja perheen välistä ristiriitaa. Kuormitus puolestaan voi aiheuttaa konflikteja esimerkiksi siten, että negatiiviset tunteet työpaikalla saattavat tulla mukaan myös kotiin ja päinvastoin. Käyttäytymismallit ja arvot voivat olla yhteensovittamattomia työpaikalla ja kotona, mikä taas voi aiheuttaa käyttäytymiseen liittyviä ristiriitoja ja sitä kautta ongelmia yksilön hyvinvoinnille. Jos esimerkiksi työroolin vaatimukset häiritsevät jatkuvasti perheroolia, toisen roolin elämänlaatu saattaa heikentyä. (Greenhaus & Beutell, 1985.)

Greenhaus ja Beutell (1985) tekevät myös eron sen välille, sekaantuuko työ perhe-elämään vai toisin päin. Aikaisempi tutkimus on keskittynyt kuitenkin pitkälti ainoastaan sen selvittämiseen, miten työ vaikuttaa perhe-elämään (ks. Greenhaus & Beutell, 1985). Donald ja Lington (2008) esittävät, että työllä on

suurempi vaikutus perhe-elämään kuin perheellä työhön sen takia, että perhe on usein taloudellisesti riippuvainen työstä. Työn ja perheen välinen ristiriita on yksi kasvavista stressin aiheuttajista ja se vaikuttaa tehokkuuteen niin kotona kuin työpaikalla (Kossek, Pichler, Bodner, Hammer, 2011). Altistuminen stressitekijöille esimerkiksi työpaikalla voi vaikuttaa negatiivisesti henkilön toimintaan kotona aiheuttaen väsymystä ja ärtymystä (Greenhaus & Beutell, 1985). Aikaisemman tutkimuksen mukaan työ-perhe-ristiriita vaikuttaa myös henkilön lähtöaikeisiin organisaatiosta: jos henkilö kokee jatkuvasti työn ja perheen välisiä, ristiriitoja, hän saattaa jättää organisaationsa (Ladge ym., 2017).

Frone, Russell ja Cooper (1992) lainaavat Greenhausia ja Beutellia (1985) kuvatakseen työ-perhe-ristiriidan ennustajia, joita ovat stressitekijät, jotka liittyvät työhön tai perheeseen sekä osallistuminen työ- tai perhe-elämään. Heidän mukaansa työhön liittyvät stressitekijät aiheuttavat työ-perhe-ristiriidan, kun taas perheeseen liittyvät tekijät aiheuttavat ristiriidan toisinpäin.

Clark (2002) puolestaan on tutkinut kognitiivisia prosesseja, jotka selittävät miten työhön ja perheeseen liittyvät tekijät vaikuttavat näiden väliseen ristiriitaan. Tutkimuksen mukaan yhteisöllisyyden sekä kontrollin tunne, joka tarkoittaa työntekijän tunnetta siitä, että hän on arvokas yhteisön jäsen ja voi tehdä tarvittavia muutoksia ympäristöönsä, toimivat prosessissa välittäjinä ja selittävät miksi jotkin tekijät vaikuttavat työ-perhe-ristiriitaan ja jotkin eivät. Organisaatioiden henkilöstöhallinnossa tulisikin kiinnittää huomiota erityisesti työntekijöiden yhteisöllisyyden sekä kontrollin tunteeseen, jotka voivat auttaa vähentämään työn ja perheen välistä ristiriitaa (Clark, 2002.)

## 2.4 Äidin itsevarmuus

Äitiyttä lähestytään tässä tutkimuksessa äidin itsevarmuuden (engl. maternal confidence) kautta. Siirtymä äitiyteen on merkittävä elämäntapahtuma, joka vaatii käyttäytymisen ja tavoitteiden uudistamista siten, että nainen voi saavuttaa uudenlaisen käsityksen itsestään (Mercer, 2004). Äidin roolin kehittyminen on monitahoinen sosiaalinen ja kognitiivinen prosessi (Liu, Chen, Yeh & Hsieh, 2012), jota ei tutkimuksen rajoitteiden takia avata tässä tarkemmin. Äidin roolin saavuttaminen liittyy kuitenkin hänen kokemaansa itsevarmuuteen, sillä kun hän saavuttaa omasta mielestään pätevyyyden roolissaan äitinä, hän on sinut uuden, äidin identiteetin kanssa. Kun hän on menestyksekkäästi sopeutunut uuteen rooliinsa äitinä, hänellä on myös varmuus siitä, että hänellä on kyky huolehtia lapsensa kasvatuksesta sekä taata tämän kehitys. (Liu ym., 2012)

Ladge ym. (2017) määrittelevät äidin itsevarmuuden tämän käsityksenä siitä, millainen on hänen kykynsä huolehtia lapsensa tarpeista. Äidin itsevarmuutta kuvaa hänen ylpeytensä omista kyvyistään sekä se, miten sinut hän on äitinä olemisen kanssa. Aikaisemman tutkimuksen mukaan erityisesti ensimmäistä kertaa äidiksi tulevat, työelämässä olevat naiset, saattavat olla huolissaan siitä, että pystyvätkö he olla hyviä äitejä samalla, kun he käyvät töissä (Ladge ym., 2017). Liu ym. (2012) mukaan äidin itsevarmuuteen voi vaikuttaa

positiivisesti se, jos henkilöllä on aikaisempaa kokemusta lapsista, sillä sitä kautta tällä on enemmän tietoa äitinä toimimisesta, mikä helpottaa vanhemman roolin omaksumisessa. Äidin itsevarmuus on tärkeää sekä äidin että lapsen hyvinvoinnille, sillä itsevarmuuden puute pian lapsen syntymän jälkeen voi aiheuttaa negatiivisen kokemuksen äitinä toimimisesta ja sitä kautta vaikuttaa lapsen hoitoon. Aikaisemman tutkimuksen mukaan äidin itsevarmuudella on myös suuri merkitys äidin kokemaan stressiin: itsevarmuus vaikuttaa negatiivisesti äidin kokeman stressin määrään. (Liu ym., 2012.)

Ladge ym. (2017) ovat tutkineet äidin itsevarmuuden vaikutusta siihen, päättääkö tämä pysyä samassa organisaatiossa äidiksi tulemisen jälkeen. He tutkivat töihin palanneita äitejä, jotka palasivat samaan organisaation vanhempainvapaan jälkeen. Töihin paluu sujui äideiltä heidän kuvailunsa mukaan yllättävän helposti, heidän oli helppo palata vanhaan tuttuun työrooliin, mutta äidin roolin löytäminen ja ylläpitäminen koettiin haastavampana. Töihin paluun jälkeen äidit eivät olleet varmoja siitä, miten he voivat vastata lapsensa tarpeisiin, mikä kertoo heikentyneestä itsevarmuudesta. Tästä syystä työpaikan tarjoama tuki uusille äideille on erityisen tärkeää, sillä jos äidit kokevat epävarmuutta uudesta roolistaan, he todennäköisemmin jättävät organisaationsa. (Ladge ym., 2017).

Aikaisemman tutkimuksen mukaan äidin itsevarmuudella voi olla vaikutusta työn ja perheen väliseen ristiriitaan, koska sillä on merkitystä siihen, miten äiti kokee kummankin alueen hallitsemisesta koituvan stressin (Ladge ym. (2017, s. 888). Jos äiti tuntee epävarmuutta omasta äitiydestään, hän kokee todennäköisemmin, että työ vaikuttaa negatiivisesti perhe-elämään estämällä äitiä toteuttamasta perheen vaatimuksia. Ladge ym. (2017) mukaan, jos äiti kokee olevansa hyvä äiti, toisin sanoen hänellä on vahva äidillinen itsevarmuus, hän myös kokee voivansa paremmin hallita kummankin ympäristön vaatimukset ja tällöin työn ja perheen välistä ristiriitaa ei ole. Erdwinsin, Buffardin, Casperin ja O'Brienin (2001) tutkimus on myös tukenut käsitystä siitä, että vahvan itsevarmuuden omaavat äidit kokevat vähemmän työ-perhe-ristiriitaa. Heidän mukaansa äitien minäpystyvyyden tunne kotona ja työpaikalla toimi vastalääkkeenä mahdolliseen rooliristiriitaan ja vähensi sitä kautta riskiä joutua ristiriitoihin. Heidän tutkimuksessaan selvisi, että mitä enemmän itsevarmuutta äidit tunsivat, sitä vähemmän paineita he kokivat usean eri roolin asettamista vaatimuksista. Selityksenä tälle on se, että äidin rooli aiheuttaa yleensä valtavasti stressiä naisille. Tutkimuksessa korostettiin lisäksi sitä, että tehokkuus työpaikalla vähensi myös ristiriitojen kokemista. (Erdwins ym., 2001.)

Ladge ym. (2017) mukaan niillä äideillä, jotka kokivat itsevarmuutta omasta äitiydestään, ja sitä kautta vähemmän työn ja perheen välisiä ristiriitalanteita, oli suurempi aikomus pysyä samassa organisaatiossa, johon he olivat palanneet lapsen syntymän jälkeen. Sellaisten äitien, jotka eivät olleet kovin itsevarmoja omasta äitiydestään, työ-perhe-ristiriitaa vähensi kannustava lähijohtaja, joka tarjosi rohkaisua haastavissa tilanteissa. Ladge ym. (2017) mukaan organisaatioiden tulisikin kannustaa erityisesti lähijohtajia ilmaisemaan tukensa äideille. Mielenkiintoista tutkimuksessa on lisäksi se, että Ladge ym. (2017) toteavat, että kuten aikaisemmin on ajateltu, äitiys itsessään ei aiheuta naisten

työurien loppumista tai sen harkitsemista, vaan äidin itsevarmuuden puute. (Ladge ym., 2017.)

Ladge ja Greenberg (2015) puolestaan ovat tutkineet äidiksi tulleiden työntekijöiden epävarmuuden kokemuksia identiteettiin ja tehokkuuteen liittyen. Heidän mukaansa erityisesti ensimmäistä kertaa äidiksi tullessaan nainen kyseenalaistaa kuinka hyvä tämä on äitinä ja työntekijänä (Ladge & Greenberg, 2015). Töihin paluun jälkeen äiti on erityisen herkkä esimerkiksi työpaikan asettamille odotuksille ja paineille, koska hänen identiteettinsä on muutoksen kourissa. Aikaisemman tutkimuksen perusteella voidaan siis todeta, että äidin itsevarmuudella on merkitystä työn ja perheen väliseen ristiriitaan. Erityisesti ensimmäistä kertaa äideiksi tulevien itsevarmuus saattaa kuitenkin olla heikompi, mikä puolestaan voi altistaa heitä ristiriidoille.

## 2.5 Työpaikan tuki

Yksilöt tarvitsevat tukea erityisesti elämänmuutosten, kuten lapsen syntymän, aikaan suojellakseen hyvinvointiaan (Ladge ym., 2017). Työpaikan tuki (engl. workplace support) käsittää joukon erilaisia työpaikan tarjoamia tuen muotoja. Kuten edellä todettu, työpaikan tuella voi olla merkittävä vaikutus esimerkiksi työn ja perheen välisten ristiriitojen välttämiseen (ks. esim. Ladge ym., 2017). Aikaisempi tutkimus on keskittynyt pitkälti virallisiin tuen muotoihin, kuten lastenhoitoon työpaikalla, mutta myöhemmin mukaan on otettu myös epävirallisia muotoja, kuten perhemyönteinen organisaatiokulttuuri (Kossek ym., 2011). Yhtenä syynä tähän on se, että työpaikoilla on yhä enemmän erilaisia ryhmiä, kuten lasten vanhemmat ja ”milleniaalit”, jotka arvostavat työn joustavuutta (Kossek ym., 2011).

Houston ja Marks (2003) ovat selvittäneet tuen merkitystä nimenomaan äitien töihin paluuseen. He käsittelevät työpaikan tuen lisäksi kodin tarjoamaa tukea, mutta heidän mukaansa ainoastaan työpaikan tarjoamalla tuella oli vaikutusta äitien töihin paluuseen. Houston ja Marks (2003) jakavat työpaikan tuen käytännönläheisiin sekä sosiaalisiin ja psykologisiin tekijöihin. Heidän mukaansa äidit palaavat todennäköisemmin samaan työpaikkaan, jos he kokevat heidän lähijohtajiensa sekä kollegoidensa tukevan äitejä palaamaan töihin lapsen syntymän jälkeen. (Houston & Marks, 2003.)

Myös Ladge ym. (2017) ovat selvittäneet työpaikan tuen merkitystä töihin palanneille äideille. Heidän mukaansa kaikki erilaiset tuen muodot ovat tärkeitä äideille, jotta he pystyvät omaksumaan uuden roolinsa äitinä, mutta erityisen tärkeää on lähijohtajan tarjoama tuki. Lähijohtajilla on suurin vaikutus työntekijän työympäristöön ja siten heidän tukensa puute saattaa vahingoittaa työntekijän hyvinvointia. Tämä on erityisen tärkeää tilanteessa, jossa uusi äiti on vasta palannut töihin, ja hän todennäköisesti kokee tästä jonkinlaista epävarmuutta. (Ladge ym., 2017.)

Warren ja Johnson (1995) puolestaan jakavat työpaikan tuen kolmeen eri muotoon: perheystävällinen organisaatio, kannustavat johtamiskäytänteet ja

tarjolla olevat perheeseen liittyvät edut ja joustot. Organisaatiokulttuuri tarkoittaa heidän mukaansa joukkoa odotuksia tai uskomuksia, jotka ovat tyypillisiä tietylle organisaatiolle. Kannustavalla lähijohtajalla puolestaan on aikaisemman tutkimuksen mukaan vielä organisaatiokulttuuria tärkeämpi rooli sen määrittämisessä, millainen kokemus työntekijöillä on työpaikasta. Kannustavan lähijohtajan on myös todettu vaikuttavan vähentävästi työn ja perheen välisiin vaikeuksiin ja stressiin. Työpaikan tarjoamalla perheeseen liittyvillä virallisilla eduilla, kuten työnantajan maksama lastenhoito tai liukuva työaika, voi olla myös positiivinen vaikutus työn ja perheen väliseen rooliristiriidan vähentämiseen. Tällaisten etujen vaikutuksen työn ja perheen väliseen suhteeseen tutkiminen on kuitenkin ollut vajavaista ja keskittynyt lähinnä siihen, millaisia edut ovat ja miten ne ovat saatavilla työntekijöille. (Warren & Johnson, 1995)

Kossek ym. (2011) puolestaan korostavat työpaikan tuen sosiaalisia muotoja, joihin kuuluu työntekijän tunne siitä, että hänen hyvinvointiaan arvostetaan työpaikalla sekä sitä tuetaan tarvittaessa. Aikaisemmin huomio on ollut virallisissa henkilöstöhallinnon toimintaperiaatteissa, mutta sittemmin se on siirtynyt tuen epävirallisimpiin huomioihin. Tuen tarjoamisen lähteitä on niin organisaatio kokonaisuutena kuin myös kollegat sekä lähijohtaja. Aikaisemman tutkimuksen mukaan työpaikan sosiaalisen tuen puute vaikuttaa merkittävästi työ-perheristiriitaan, kun työrooli sekaantuu liikaa perherooliin aiheuttaen roolien välisen ristiriidan. Lisäksi on todettu, että sellaisilla työpaikan tarjoamalla tuen muodoilla, jotka liittyvät nimenomaan työn ja perheen suhteeseen, oli suurempi vaikutus työ-perheristiriidan välttämiseen. (Kossek ym., 2011).

Ladge ja Greenberg (2015) ovat tutkineet työpaikan rakenteellisten tuen muotojen vaikutusta töihin palanneiden äitien identiteettiin. Heidän tutkimuksensa mukaan, kun työpaikan tuki koetaan positiivisena, se vähentää työidentiteetin löytämiseen liittyvää epävarmuutta.

Clark (2000) on rajateoriassaan sivunnut myös työpaikan ja erityisesti lähijohtajien tuen merkitystä. Tämä liittyy rajateorian kohdalla (ks. luku 2.2) rajansäilyttäjien rooliin, jotka antamalla tukea sitoutuvat rajanylittäjiin ja siten lisäävät heidän hyvinvointiaan. Hän myös toteaa aikaisempaan tutkimukseen viitaten, että lähijohtajat eivät useinkaan tarjoa sosiaalista tukea, vaikka työntekijät toivoivat nimenomaan sitä, että heidän lähijohtajansa ovat tietoisia heidän perhetilanteestaan, jotta he voivat paremmin sovittaa yhteen työn ja perheen vaatimukset. (Clark, 2000.)

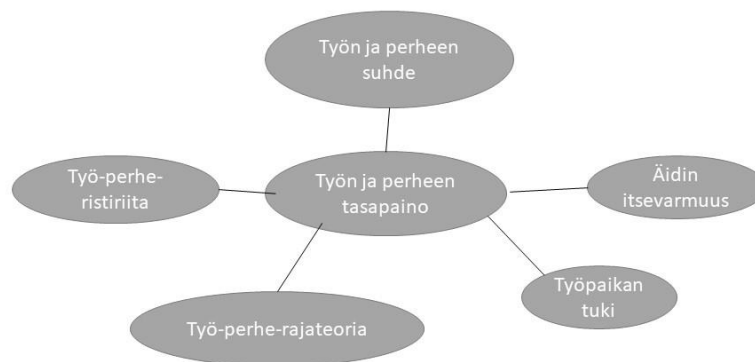
Glass ja Estes (1996) ovat puolestaan tutkineet työpaikan tuen merkitystä nuorten naisten aikomuksiin vaihtaa tai kokonaan jättää työpaikkansa. Heidän ennako-oletuksensa oli, että työpaikan tuki, kuten työ-perheristiriitaa vähentävät käytänteet sekä esimiehen tuki, vaikuttavat siihen, että jättääkö äiti työpaikan. Tutkimuksen tulokset osoittivat kuitenkin, että vain yhdellä työpaikan tukeen liittyvällä muuttujalla oli vaikutusta siihen, päättikö äiti jättää tai vaihtaa työpaikkaa. Lähijohtajan ja kollegoiden tarjoamalla sosiaalisella tuella kuitenkin oli positiivinen vaikutus päätökseen pysyä samassa työpaikassa.

Vaikka työpaikan tuen merkityksestä työ-perheristiriitaan on useita positiivisia esimerkkejä, Brown (2010) toteaa, että työelämässä olevat naiset kokevat

huomattavan paljon työn ja perheen välistä ristiriitaa huolimatta työpaikan tarjoamasta tuesta. Työpaikan tuella ei ole merkitystä, jos esimerkiksi perheystävälliset käytännöt eivät näy organisaatiokulttuurissa ja sitä kautta työpaikan arkipäiväisessä elämässä. Lisäksi lähijohtajien tulisi aktiivisesti seurata tukimuotojen toteutumista. Työelämässä olevien äitien kokemat ristiriidat ovat huomattavan paljon suurempia kuin miehillä vastaavassa tilanteessa, johtuen pitkälti siitä, että naiset kantavat enemmän vastuuta lasten vanhemmuudesta (Brown, 2010). Tämä osoittaa, että erityisesti naisten työn ja perheen yhteensovittamista on edelleen tarpeen tutkia.

## 2.6 Yhteenveto teoriaviitekehystä

Tämän tutkimuksen teoriaviitekehys on vedetty yhteen kuviossa 2. Tutkimuksen pääteorianä on Clarkin (2000) työ-perhe-rajateoria, joka on yksi viitekehys työn ja perheen suhteen tarkasteluun. Rajateoria kuvaa miten työn ja perheen alueiden välinen integraatio tai segmentaatio sekä alueiden välisten rajojen luominen ja johtaminen vaikuttavat työn ja perheen väliseen tasapainoon (Clark, 2000). Työn ja perheen väliseen tasapainoon liittyy myös työ-perhe-ristiriita, joka esiteltiin lyhyesti.



KUVIO 2 Tutkimuksen teoriaviitekehys

Rajateorian lisäksi tämän tutkimuksen viitekehukseen kuuluu äidin itsevarmuus sekä työpaikan tuki. Nämä yhdistyvät Clarkin (2000) rajateoriaan, sillä äidin itsevarmuus voi olla yksi rajanylittäjän piirre, kun taas työpaikan tuki liittyy rajansäilyttäjiin työpaikalla. Näitä voivat olla esimerkiksi henkilöstöhallinnon edustajat tai äidin puoliso. Äidin itsevarmuus voi liittyä keskeisenä rajanylittäjänä toimimiseen, sillä jos äiti on osoittanut kompetenssia lastenhoidon

vaatimukseen ja identifioitunut näihin, hän on Clarkin (2000) mukaan keskeinen rajanylittäjä. Lisäksi aikaisemman tutkimuksen mukaan (Ladge & Greenberg, 2015; Ladge ym., 2017) nämä tekijät ovat keskeisiä, kun tutkitaan äitien töihin paluuta. Lambertin ym. (2006) mukaan työpaikan tuki sekä keskeisenä toimijana oleminen työelämässä voivat edesauttaa työn ja perheen välisen tasapainon saavuttamista. Näin ollen äidin itsevarmuus sekä työpaikan tuki ovat työn ja perheen tasapainoon vaikuttavia keskeisiä tekijöitä.



## 3 AINEISTO JA MENETELMÄ

### 3.1 Haastattelu aineiston tuottamisessa

Tämän tutkimuksen metodologia on kvalitatiivinen eli laadullinen, ja menetelmän tarkemmat piirteet kerrotaan tässä kappaleessa. Laadulliselle tutkimukselle on tyypillistä, että aineisto kootaan todellisissa tilanteissa. Ihmisiä suositaan tiedon keruun välineenä laadullisessa tutkimuksessa, koska heidän nähdään olevan joustavia sopeutumaan vaihteleviin tilanteisiin. (Hirsjärvi ym., 2008, s. 160–164.)

Tutkimusmenetelmää valitessa on syytä ottaa huomioon tutkimuksen tieteenfilosofisten lähtökohtien lisäksi tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymysten luonne. Tässä tutkimuksessa aineisto tuotettiin haastatteluilla, joka on yleisin tapa tuottaa laadullista aineistoa Suomessa (Eskola & Suoranta, 2014, s. 86). Se soveltuu erinomaisesti tutkimusmenetelmäksi tämän tutkimuksen aineiston tuottamisessa, kun halutaan saada mahdollisimman monipuolinen kuva tutkittavasta ilmiöstä. Sosiaalisen konstruktionismin mukaan haastatteluja ja siten tutkimuksen tuloksia ei voida nähdä yhtenä ainoana totuutena jostakin ilmiöstä, mutta haastateltavan puhe on kuitenkin mahdollista sijoittaa laajempaan kontekstiin (Hirsjärvi ym., 2008, s. 200). Tarkastelemalla puhetta valittua kontekstia vasten saadaan lisättyä tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Haastattelun etuja on muun muassa se, että se sallii tutkimuskohteen syvällisen lähestymisen sellaisten henkilöiden kanssa, joilla on tutkimuskohteesta relevanttia tietoa (Charmaz, 2006, s. 25). Muihin aineistonhankintamenetelmiin verrattuna haastattelun etuja puolestaan on se, että se on esimerkiksi huomattavasti kyselylomaketta joustavampi ja sallii täsmennysten tekemisen (Hirsjärvi & Hurme, 2001, s. 47). Ennalta oli arvattavissa, että tutkimuksen aihe tuottaa vastauksia useisiin eri suuntiin, mikä myös puolsi haastattelun valitsemista aineistonkeruumenetelmäksi (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2009). Laadullinen haastattelu sopii tutkimukseen, jossa halutaan tutkia aihetta hyvin vahvasti osallistujien näkökulmasta (Eriksson & Kovalainen, 2016). Haastattelujen yksi heikkous puolestaan on se, että aineisto on tuotettu jotakin tarkoitusta varten. Haastatteluaineisto ei synny luonnostaan, mikä saattaa heikentää sen luotettavuutta esimerkiksi havainnointiin verrattuna. (Hirsjärvi ym., 2009.)

Haastattelutyypiksi valittiin puolistrukturoitu haastattelu, joka on lomakehaastattelun ja strukturoimattoman haastattelun välimuoto. Tässä haastattelutyypissä kysymykset ovat kaikille haastateltaville samat, mutta esimerkiksi sanamuotoja voi vaihdella ja lisäkysymyksiä esittää eri haastatteluissa (Hirsjärvi & Hurme, 2001, s. 47). Puolistrukturoidun haastattelun etuja on se, että haastattelut voivat olla melko informaaleja ja lähennellä keskustelua, mutta syntynyt aineisto on silti melko systemaattista (Eriksson & Kovalainen, 2016). Tällaisten haastattelujen haasteena puolestaan voi olla se, että jos pysyttelee pitkälti valmiissa kysymyksissä, saattaa joitakin tärkeitä aiheita jäädä käsittelemättä siksi,

että haastateltava ei voi ottaa niitä esille, jos hän pitäytyy haastattelurungossa (Eriksson & Kovalainen, 2016). Tämän tutkimuksen aineistonkeruussa tutkija päätyi hyvin pitkälti haastattelurungossa, mutta esitti esimerkiksi lisäkysymyksiä tilanteen mukaan. Tässä tutkimuksessa haastattelurunkojen luomista ohjasi teoreettinen viitekehys, jonka perusteella haastattelukysymykset pohjautuivat seuraaviin teemoihin: äitiys (äidin itsevarmuus), työ ja perhe sekä näiden välinen suhde, työpaikan tuki. Haastattelurungot on esitelty liitteessä 1.

### 3.2 Aineiston tuottaminen ja analyysi

Tutkijana keräsin itse tutkimuksen koko aineiston toteuttamalla kymmenen haastattelua. Haastattelut toteutettiin helmi-huhtikuussa 2019 Helsingissä ja Jyväskylässä sekä kaksi haastattelua Skypen välityksellä, kun haastattelu paikan päällä ei ollut mahdollista. Haastatteluja edelsi yksi testihaastattelu. Haastattelujen kesto vaihteli noin puolesta tunnista tuntiin. Äitien haastattelut olivat hieman henkilöstöhallinnon edustajien haastatteluja pitempiä.

Haastateltavien valinnassa käytettiin harkinnanvaraista otantaa (ks. esim. Eskola & Suoranta 2014, s. 18). Heille oli kaksi erilaista kriteeriä: heidän tuli olla äitejä, jotka ovat palanneet vanhempainvapaalta töihin viimeisen vuoden aikana. Lisäksi heidän tuli edustaa keskisuuria tai suuria organisaatioita. EU:n määritelmän mukaan yritys on keskisuuri tai suuri, jos se täyttää seuraavat ehdot: keski-suudessa yrityksessä on palveluksessa enemmän kuin 50 työntekijää, liikevaihto on yli 10 miljoonaa euroa vuodessa ja taseen loppusumma on yli 10 miljoonaa euroa (Tilastokeskus). Edellä mainitut rajaukset tehtiin siitä syystä, että tutkimukseen haluttiin äitejä, joilla on melko tuoreessa muistissa sekä vanhempainvapaata että töihin paluu ja siihen liittyvät seikat. Haastattelutilanteessa selvisi, että yksi tutkittava äiti oli palannut töihin yli vuosi sitten, mutta tämän ei nähty olevan ongelma aineiston keräämisessä. Päinvastoin rajauksena olisi voinut olla se, että töihin paluusta on kulunut vähintään puoli vuotta, sillä haastattelua edeltävinä kuukausina töihin palanneet äidit sanoivat, että osaa kysymyksistä oli haastavaa pohtia ja osan asioista kohdalla tilanteen nähtiin olevan erilainen, kun töihin paluusta oli kulunut vasta niin vähän aikaa.

Organisaatioiden koko rajattiin puolestaan siksi, että mukaan tutkimukseen haluttiin organisaatioita, joissa on (ainakin oletettavasti) organisoitu henkilöstöhallinto ja siten mahdollisesti jonkinlaisia strukturoituja järjestelyjä ja tuen muotoja esimerkiksi äitien töihin paluuseen liittyen. Organisaatioiden puolelta haastateltaviksi valittiin henkilöstöhallinnon edustajat siksi, että heillä oletettiin olevan paras käsitys edellä mainituista seikoista koko organisaation tasolla. Lisäksi heidän uskottiin olevan helpompi tavoittaa sekä suostua haastatteluun kuin esimerkiksi äitien lähijohtajien. Henkilöstöhallinnon edustajiakaan ei kuitenkaan ollut kovin helppo saada haastatteluihin, ja sen takia kaikkien äitien organisaatioiden henkilöstöhallinto ei ole edustettuna.

Tutkittavat tavoitettiin lähettämällä viesti Mothers in Business ry:lle, joka on urasuuntautuneiden äitien verkosto (Mothers in Business, 2019).

Haastateltavia päätettiin etsiä kyseisen verkoston kautta, sillä oletuksena oli, että sen kautta voi tavoittaa useita pienten lasten äitejä. Viestissä kerrottiin lyhyesti tutkimuksen tarkoitus, toteutus, eettiset seikat sekä kriteerit haastateltaville. Haastateltaville lähetetty viesti on liitteessä 3. Viesti jaettiin yhdistyksen valtakunnallisessa Facebook-ryhmässä. Tämän lisäksi yhdelle tutkittavalle laitettiin henkilökohtainen haastattelupyynnö. Äideiltä puolestaan kysyttiin heidän edustamiensa organisaatioiden henkilöstöhallinnon yhteystiedot ja sitä kautta haastateltaviksi pyydettiin henkilöstöhallinnon edustajia. Haastateltavat osallistuivat tutkimukseen vapaaehtoisesti ja heille kerrottiin tutkimuksen tarkoitus. Kaikki haastateltavat antoivat kirjallisen suostumuksensa haastatteluiden tutkimuskäytölle.

Tutkimusaineiston käsittely aloitettiin litteroimalla eli kirjoittamalla puhtaaksi kaikki haastattelut. Litteroitua aineistoa kertyi yhteensä vajaa 90 sivua. Tämän jälkeen paneuduin aineistoon käymällä sen läpi useita kertoja ja kirjoittamalla ylös havaintoja. Aineiston analyysi toteutettiin aineistolähtöisesti, eli aineistoa tulkittiin tutkijan siitä löytämien erityispiirteiden mukaisesti. Aineistona oli haastattelut kokonaisuudessaan, mutta luonnollisesti analyysivaiheessa jotkut kohdista jäivät pois. Analyysiä ohjasi tutkimuskysymys, puhe työstä ja perheestä, johon ensimmäiseksi etsittiin aineistosta teemoja sekä ristiriitaisuuksia. Kun usein toistuvat teemat oli tunnistettu aineistosta, muodostettiin niiden perusteella erilaisia pää- ja aladiskursseja. Tutkimuksen tulososiossa on esiteltyinä nämä diskurssit.

Äitien ja henkilöstöhallinnon edustajien haastatteluaineisto päätettiin käsitellä yhdessä samoissa diskursseissa, sillä kummankin osapuolen puheessa esiintyi samoja teemoja sekä samankaltaisia tapoja puhua näistä, vaikka haastattelu-  
rungot olivat erilaiset. Viittaukset organisaatioon tai esimerkiksi perheenjäsenten nimiin on korvattu sulkeissa olevilla yleisillä ilmauksilla, jotta haastateltavien anonymiteetti saadaan turvattua.

Diskurssianalyysistä on sanottu, että diskurssien tunnistamiselle ei ole olemassa tiettyä ohjesääntöä, vaan se on taito, joka vahvistuu ainoastaan harjoittelun myötä (Edley, 2001). Edleyn (2001) mukaan siitä on kuitenkin hyötyä, jos tutkija tekee haastattelunsa itse. Tämä helpotti jonkin verran analyysin tekemistä, sillä jo haastatteluja tehdessä oli mahdollista kirjoittaa mieleen tulleita ajatuksia ylös.

### 3.3 Haastateltavien kuvaus

Tutkimuksen aineisto koostuu yhteensä kymmenestä haastattelusta, joista kuusi on äitien haastatteluja ja neljä henkilöstöhallinnon edustajien. Jokainen äiti tulee eri organisaatiosta ja henkilöstöhallinnon edustajat ovat samoista organisaatioista kuin äidit. Haastateltavat on kuvattu tarkemmin taulukoissa 1 ja 2. Haastateltaville on keksitty nimet, jotta analyysiä on helpompi seurata. Taulukoissa ei mainita tarkempia tietoja äitien ja henkilöstöhallinnon edustajien

organisaatioista, sillä se ei ole tämän tutkimuksen kannalta merkittävää. Lisäksi haastateltavien anonymiteetti on haluttu turvata.

TAULUKKO 1 Haastatellut äidit.

Haastateltava	Koulutus	Työtehtävä	Ikä	Perhe	Vanhempainvapaan pituus
Maria	Kauppätieteiden tohtori	Tutkija	30	1 lapsi, avio-puoliso	10 kk
Jaana	Oikeustieteen maisteri	Juristi	34	1 lapsi, avio-puoliso	10 kk
Elisa	Diplomi-insinööri	Asiantuntija	41	2 lasta, avio-puoliso	3 v 5 kk
Riikka	Diplomi-insinööri	Asiantuntija	33	1 lapsi, avio-puoliso	1 v 4 kk
Helmi	Valtiotieteiden maisteri	Asiantuntija ja tiimin vetäjä	38	2 lasta, avio-puoliso	10 kk + opintovapaa n. 7 kk
Tuija	Kauppätieteiden maisteri	Asiantuntija	36	2 lasta, puoliso	9 kk vanhempainvapaata + opintovapaa 3 kk + hoitovapaa 3 kk

TAULUKKO 2 Haastatellut henkilöstöhallinnon edustajat.

Haastateltava	Työtehtävä	Organisaatio	Organisaation henkilöstömäärä
Krista	Henkilöstöasiantuntija	Julkinen	2600
Outi	Henkilöstöpäällikkö	Julkinen	400
Liisa	HR Generalist	Yksityinen	5000
Eila	HR-asiantuntija	Julkinen	8000

Taulukoista 1 ja 2 ilmenee, että kaikki äidit olivat vanhempainvapaalla vähintään yhdeksän kuukautta, eli noin äitiysvapaan (105 arkipäivää) sekä vanhempainvapaan (158 arkipäivää äitiysvapaan päättymisestä) (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2019). Vanhempainvapaan pituus on kerrottu niin tarkkaan, kun äidit sen muistivat.

Kaikki äidit ovat korkeakoulutettuja ja työskentelevät asiantuntijatehtävissä. Tämän voidaan katsoa johtuvan siitä, että haastateltavien tavoittamiseen käytetty kanava, Mothers in Business -verkosto, on nimensä mukaisesti suunnattu erityisesti urasuuntautuneille äideille. Pyöriän (2002) mukaan ylemmän korkeakoulututkimuksen suorittaneet, jollaisia kaikki tämän tutkimuksen äidit ovat, hakeutuvat usein tietotyöhön, jolle on tyypillistä työ- ja vapaa-ajan sekoittuminen. Tässä tutkimuksessa onkin mielenkiintoista tutkia nimenomaan

korkeakoulutettujen äitien puhetta suhteessa rajateoriaan, jossa keskeistä on alueiden välinen rajanylitys.

Henkilöstöhallinnon edustajille ei ollut muita kriteerejä, kuin että heidän täytyi tulla samoista organisaatioista äitien kanssa, joten heitä on erilaisista tehtävistä. Kokonaisuudessaan haastateltavien joukko on kuitenkin melko heterogeeninen, sillä mukana on äitejä ja henkilöstöhallinnon edustajia esimerkiksi hyvin eri tyyppisistä organisaatioista: suuresta kansainvälisestä pörssiyhtiöstä kotimaiseen julkisoikeudelliseen toimijaan. Mainittakoon myös, että kaikki tähän tutkimukseen haastatellut henkilöstöhallinnon edustajat olivat naisia. Tämä on voinut vaikuttaa henkilöiden suhtautumiseen ja puheeseen työn ja perheen teemoista.

### 3.4 Diskurssianalyysi

Diskurssianalyysi on laaja teoreettinen viitekehys, joka voidaan yksinkertaistettuna kuvata kielen tulkintana. Termi diskurssi ei ole yksiselitteinen, mutta yksinkertaistaen sen voidaan katsoa viittaavan tapoihin tuottaa tekstiä tai puhetta sekä näiden tuottamisen prosesseihin. Phillips ja Jorgensen (2002, s. 107) määrittelevät Potteria ja Wethereliä (1987, s. 7) lainaten diskurssin tarkoittavan kaikkia puheen ja tekstin eri muotoja. Joskus puhutaan diskurssianalyysin sijasta myös kielen käytön tutkimuksesta. (Eskola & Suoranta, 2014, s. 141.)

Diskurssitutkimuksen perusajatuksena on, että kieli ei ainoastaan kuvaile tapahtumia, toisin sanoen se ei ole sosiaalisen todellisuuden neutraali heijastaja, vaan se myös rakentaa sosiaalista elämää (Eskola & Suoranta, 2014, s. 141). Tässä näkyy se, että sosiaalinen konstruktionismi toimii kattokäsitteenä diskursiivisten menetelmien käyttämiselle (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006). Eskolan & Suorannan (2014, s. 140) mukaan puhetta ei ymmärretä todellisuudesta kertovana, vaan ”diskursiivinen lukutapa edellyttää puheen tematisointia kulttuurissa tuotetuiksi kulttuurituotteiksi”.

Diskurssitutkijaa kiinnostaa tutkia kielen käyttöä sellaisena kuin se esiintyy todellisten kielenkäyttäjien tuottamana todellisessa yhteiskunnassa (Pynnönen, 2013, s. 5). Tutkijaa kiinnostaa kuitenkin myös kielen laajempi käyttökonteksti: esimerkiksi millaisia mahdollisia jännitteitä ja laajempia yhteiskunnallisia tai historiallisia tekijöitä kielenkäyttöön liittyy. Hän tähtää tähän etsimällä kielenkäytöstä ja sosiaalisesta toiminnasta samankaltaisuuksia, mutta toisaalta myös eroavaisuuksia ja muutoksia. Tätä kautta diskurssianalyysin avulla pyritään lisäämään tietoa ympäröivästä kulttuurista ja yhteiskunnasta (Pietikäinen & Mäntynen, 2009, s. 13–14, 18, 22, 37). Jännitteisiin ja laajempiin yhteiskunnallisiin tekijöihin on pyritty kiinnittämään huomiota myös tämän tutkimuksen analyysissä.

Erikssonin ja Kovalaisen (2016, s. 232) mukaan diskurssianalyysi keskittyy ihmisten, tapahtumien ja kokemusten kulttuurisiin merkityksiin, jotka muodostuvat kielenkäytössä (engl. meditate through language practices). Diskurssianalyysi eroaa kielentutkimuksesta, sillä se keskittyy sosiaaliseen toimintaan, jonka välittäjänä kieli toimii (Eriksson & Kovalainen, 2016, s. 232). Diskurssianalyysiä

ei ole esimerkiksi sellaisten piirteiden tunnistaminen puheesta tai tekstistä, jotka ovat jo yleisesti tiedossa.

Koska diskurssianalyysin kenttä on hyvin laaja, sen eri tyyppien erottelussa käytetään erilaisia jaotteluja. Phillips & Hardy (2012, s. 20) kuvaavat diskurssianalyysin eri tyytit nelikenttänä, jossa on mukana kaksi eri ulottuvuutta (kuvio 2).



KUVIO 3 Diskurssianalyysin nelikenttä (Siltaja & Vehkaperä, 2011, 214 mukailen Phillips & Hardy, 2002, 20).

Nelikentän nurkissa ovat konteksti ja teksti sekä kriittinen ja konstruktivistinen puoli. Phillipsin & Hardyn (2012, s. 19) mukaan tutkijoiden tulisi sisällyttää analyysiin sekä teksti että konteksti, mutta todellisuudessa tämä on kuitenkin yleensä mahdotonta, sillä tutkijan täytyy tehdä valintoja empiiristä tutkimusta tehdessään. Tekstin välitön konteksti, johon kuuluu esimerkiksi tutkittavan vuorovaikutuksen muoto, on tarpeen huomioida aina diskursseja tutkiessa. Tutkija voi kuitenkin valita, minkä verran hän haluaa tutkia laajempaa sosiaalista kontekstia, johon voi kuulua esimerkiksi alueellinen ja kulttuurinen ympäristö, ja näin positoida itsensä nelikentällä. Kriittis-konstruktivistinen ulottuvuus puolestaan kuvaa sitä, keskittyykö tutkimus enemmän kielen suhteeseen valtaan ja etuoikeuksiin vai sosiaaliskonstruktivistisiin prosesseihin, jotka rakentavat sosiaalista todellisuutta (Phillips & Hardy, 2012, s. 20–21).

Yhdistämällä kaksi edellä mainittua ulottuvuutta ja muodostamalla niistä nelikentän, Phillips & Hardy (2012, s. 21) ovat tunnistaneeet neljä erilaista

näkökulmaa diskurssianalyysiin, jotka ovat seuraavat: sosiolingvistinen, tulkitseva sekä kriittinen diskurssianalyysi ja lingvistiikka (kuvio 1). Nelikentällä tämä tutkimus sijoittuu lähelle tulkitsevaa diskurssianalyysiä, jossa painotus on enemmän konstruktivismissa ja kontekstissa. Tämän tyyppinen diskurssianalyysi pyrkii selvittämään, millaista todellisuutta diskurssit ja niiden sosiaalinen konteksti tuottavat (Phillips & Hardy, 2012, s. 23–24). Tämä johtuu siitä, että tutkimuksen ontologisena lähtökohtana on sosiaalinen konstruktionismi ja huomio kiinnitetään yksittäisen tekstin analysoimisen sijaan laajempaan sosiaaliseen kontekstiin. Siltaoja & Vehkaperän (2011) käyttävät tulkitsevan diskurssianalyysin sijasta käsitettä kuvaileva diskurssianalyysi, sillä kaiken diskurssintutkimuksen voidaan nähdä olevan tulkitsevaa. Heidän mukaansa tulkitsevassa tai kuvailevassa diskurssianalyysissä pyritään tunnistamaan diskursseja, joissa samalla tuotetaan ja ylläpidetään jaettuja tulkintoja (Siltaoja & Vehkaperä, 2011, s. 213–218). Tässä tutkimuksessa käytetään jatkossa termiä kuvaileva diskurssianalyysi. Kuvaileva diskurssianalyysi soveltuu hyvin lähestymistavaksi tässä tutkimuksessa, jossa analysoidaan äitien ja henkilöstöhallinnon edustajien puhetta heidän arjestaan, mutta samalla halutaan selvittää millaiseen laajempaan yhteiskunnalliseen kontekstiin heidän tuottamansa diskurssit kuuluvat.

Sosiaaliskonstruktivistisen näkemyksen suosion kasvamisen myötä diskurssianalyysiä on alettu käyttää yhä etenevässä määrin myös johtamis- ja organisaatiotutkimuksessa (Eriksson & Kovalainen, 2012, s. 232). Analyysiin sisältyy tällöin eräitä erikoispiirteitä, joihin Siltaoja ja Vehkaperä (2011, s. 209–211) ovat perehtyneet: kun tutkitaan erityisesti organisaatioita tai johtamiskäytänteitä, diskurssin katsotaan tarkoittavan vakiintunutta puhekäytäntöä, jonka avulla rakennetaan diskurssin kuvaamaa ilmiötä, esimerkiksi tässä tutkimuksessa työn ja perheen suhdetta. Kun johtamis- ja organisaatiotutkimukseen valitaan diskursiivinen lähestymistapa, kiinnitetään huomiota siihen, miten asioista puhutaan organisaatiossa ja millaista sosiaalista todellisuutta tällainen puhe rakentaa. (Siltaoja & Vehkaperä, 2011, s. 209–211.)

### 3.4.1 Ideologinen dilemma ja subjektipositio

Tämän tutkimuksen analyysissä on hyödynnetty osana kuvailevaa diskurssianalyysiä Edleyn (2001) käyttämiä käsitteitä ideologinen dilemma ja subjektipositio. Nämä tarjoavat tarkempia työkaluja analyysiin, erityisesti kontekstin analysoimiseen. Sen sijaan, että analyysissä keskityttäisiin vain tekstiin, diskurssien takaa pyritään löytämään erilaisia subjektipositioita sekä ideologisia dilemmoja. Diskurssi ja ideologinen dilemma linkittyvät toisiinsa, sillä kumpikin on eräänlainen kielen resurssi. Ideologinen dilemma tarjoaa sen mahdollisuuden, että eri diskurssit eli erilaiset tavat puhua samasta asiasta rakentuvat retorisesti; eri tavat puhua eivät synny tyhjiössä, vaan kehittyvät vastakkaisina positioina, kuitenkin toisiinsa kietoutuen. (Edley, 2001, s. 204.)

Ideologinen dilemma viittaa kahteen eri tyyppiseen ideologiaan. Marxilaisen käsityksen mukaan ideologia on yhtenäinen joukko ajatuksia, joka palvelee valtaa pitäviä. Tämän tyyppistä ideologiaa kutsutaan aatteelliseksi (engl. lived) ideologiaksi. Tämän lisäksi on olemassa toinen, ”eletty” (engl. lived) ideologia,

joka koostuu jonkun kulttuurin tai yhteiskunnan käytänteistä, uskomuksista ja arvoista. Toisin kuin aatteellinen ideologia, eletty ideologia koostuu suuresta joukosta erilaisia epäyhdenmukaisia ajatuksia ja on luonteeltaan pulmallinen. Eletty ideologia on lähellä kulttuurin määritelmää. (Edley, 2001, s. 202–203.)

Toinen keskeinen Edleyn käyttämä käsite on subjektipositio, joka tässä yhteydessä tarkoittaa käytännössä samaa kuin identiteetti. Pietikäinen ja Mäntynen (2014, s. 63) määrittelevät identiteetin tarkoittavan ”käsityksiä itsestämme, toisistamme ja ihmisten välisistä suhteista”, jotka rakentuvat kielenkäytössä. Subjektipositio linkittyy edellä käsiteltyyn ideologian käsitteeseen, sillä ihmiset rakentavat ideologioiden ohjaamana kommunikoidessaan erilaisia identiteettejä. Subjektipositio on Edleyn (2014, s. 210) mukaan yksinkertaistettuna sijainti, johon puhuja asettuu keskustelun sisällä. Tämä sijainti voi vaihdella kesken puheen tai tekstin, sillä identiteetti voi muuttua samalla kuin puhetapa muuttuu. Analyysiä tehdessä subjektipositioiden löytämisessä keskeistä on sen tunnistaminen, kehen viitataan tietyllä diskurssilla (Edley, 2001, s. 210.) Erikssonin ja Kovalaisen (2016, s. 238) mukaan ideologinen dilemma ja subjektipositio ovat keskeisiä analyysissä, sillä ne selittävät, miten diskurssit yhdistyvät minuuden rakentumiseen sosiaalisen konstruktionismin keinoin.

### 3.4.2 Diskurssianalyysin soveltaminen tässä tutkimuksessa

Eriksson ja Kovalainen (2014, s. 238) lainaavat Wetherelliä ja Potteria (1988, 177) todetessaan, että diskurssianalyysin soveltamiseen ei ole olemassa tiettyjä sääntöjä. Tämä haastaa diskurssintutkijaa löytämään sellaisen tavan tehdä analyysiä, joka sopii juuri tiettyyn tutkimukseen. Tässä tutkimuksessa aineiston analyysi aloitettiin lukemalla teksti useita kertoja läpi. Lukukertojen lisääntyessä aloin pikkuhiljaa tunnistaa aineistosta samankaltaisia sekä erilaisia tapoja puhua työn ja perheen suhteesta. Analyysiä ohjasi Siltaojan ja Vehkaperän (2011, s. 209–211) neuvo siitä, että diskurssin katsotaan tarkoittavan vakiintunutta puhekäytäntöä, jonka avulla rakennetaan tutkittavaa ilmiötä, tässä tutkimuksessa työn ja perheen suhdetta. Diskurssit pitävät sisällään samankaltaista puhetta aiheesta, mutta havaittavissa on myös ristiriitaisuuksia.

Analyysissä puhetta tarkasteltiin osana tutkimuksen kontekstia, suomalaista yhteiskuntaa. Tätä kautta diskursseista tunnistettiin erilaisia ideologisia dilemmoja. Aineistosta pyrittiin lisäksi tunnistamaan erilaisia subjektipositioita tai identiteettejä tarkastelemalla äitien puhetta itsestään rajanylittäjänä sekä henkilöstöhallinnon edustajien kuvausta siitä, miten he tukevat äitejä rajan ylityksessä.

Tutkimusaineiston äitien ja henkilöstöhallinnon edustajien puheesta tulkittiin viisi erilaista diskurssia, jotka on jaoteltu muutamiin aladiskursseihin. Nämä diskurssit rakentavat kukin eri tavoilla työn ja perheen suhdetta. Osa diskursseista nousi selkeästi esiin, kun taas osa vaati enemmän pohdintaa. Osa aineistosta ei sopinut suoraan mihinkään diskurssiin, jolloin se päätettiin jättää pois. Eskolan ja Suorannan (2014, s. 196) mukaan diskurssianalyttisessä tutkimuksessa on tärkeää, että yhteensovittamattomia havaintoja ei yritetä väkisin yhdistää. Tätä ohjetta pyrin myös noudattamaan tämän tutkimuksen analyysissä.



### 3.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettiset kysymykset

Tutkimuksen luotettavuus on pitkälti laadullisen tutkimuksen arviointia. Kun on kyse laadullisesta tutkimuksesta, luotettavuuden arviointi koskee koko tutkimusprosessia, sillä luotettavuuden kriteerinä katsotaan yleensä olevan tutkija itse, joka on tutkimuksensa keskeinen tutkimusväline. Näin ollen tässä tutkimuksessa on pyritty arvioimaan tutkimusta prosessin eri vaiheissa. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuteen kuuluu muun muassa tutkimuksen uskottavuus, tutkimustulosten siirrettävyys, tutkimuksen varmuus sekä tehtyjen tulkintojen vahvistuvuus. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuuden arviointia ei voida erottaa aineiston analyysistä yhtä jyrkästi kuin määrällisessä tutkimuksessa. (Eskola & Suoranta, 2014, s. 209–213.)

Tutkimuksen uskottavuus viittaa Eskolan ja Suorannan (2014, s. 212) mukaan siihen, että vastaavako tutkijan tulkinnat tutkittavien käsityksiä. Tätä ei ole ollut mahdollista arvioida tutkimuksen aikana, jolloin korostuu tutkimusprosessin mahdollisimman avoin kuvaaminen, jolla pyritään lisäämään tutkimuksen uskottavuutta. Esimerkiksi tulososiossa on nostettu tulkintojen rinnalle suoria lainauksia tutkittavien puheesta. Siirrettävyydellä puolestaan viitataan siihen, että tutkimustulokset ovat sovellettavissa saman ilmiön osalta toiseen kontekstiin (Eskola & Suoranta, 2014, s. 212). Tämän tutkimuksen osalta siirrettävyyttä rajoittaa se, että tutkimusaineisto on tuotettu haastatteluissa, ja haastatteluaineisto on aina tilannekohtaista. Eskola ja Suoranta (2014, s. 212–213) huomauttavat myös, että yleistyksiset eivät ole mahdollisia todellisuuden monimuotoisuuden takia. Erikssonin ja Kovalaisen (2016, s. 307) mukaan laadullisessa tutkimuksessa siirrettävyyden osalta keskeistä on hyvin perustellut valinnat esimerkiksi tutkimusaineiston osalta. Tässä tutkimuksessa on pyritty perustelemaan mahdollisimman hyvin tutkimuskohteen rajaus.

Tutkimuksen varmuutta voidaan lisätä huomioimalla tutkimukseen vaikuttavat ennakkoehdot- ja oletukset (Eskola & Suoranta, 2014, s. 213). Vaikka laadulliselle tutkimukselle on tyypillistä tutkimushypoteesien puute (Eskola & Suoranta, 2014, s. 19), aikaisempaan tutkimukseen perehtymisen myötä tutkijalle on syntynyt joitakin ennakko-oletuksia, joiden auki kirjoittaminen on osa tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen teoria on voinut ohjata tutkijaa nostamalla aineistosta esiin sellaisia seikkoja, jotka tukevat tai vaihtoehtoisesti poikkeavat aiemmasta tutkimuksesta. Näitä ovat esimerkiksi se, että työpaikan tuen erilaiset muodot ja äidin itsevarmuus vaikuttavat positiivisesti työn ja perheen väliseen tasapainoon vähentäen mahdollisia roolien välisiä ristiriitoja. Nämä ennakkoehdotukset ovat voineet vaikuttaa tutkimusaineiston analyysiin, vaikka aineistoa on pyritty tulkitsemaan mahdollisimman objektiivisesti. Tutkimuksen vahvistuvuus puolestaan tarkoittaa tulosten osalta sitä, että muut vastaavaa ilmiötä tutkineet tutkimukset tukevat tässä tutkimuksessa tehtyjä tulkintoja (Eskola & Suoranta, 2014, s. 213). Tutkimuksen keskusteluosiossa on verrattu tämän tutkimuksen tuloksia aikaisempaan tutkimukseen ja löydetty sekä yhteneväisyyksiä että eroavaisuuksia.

Haastatteluaineiston luotettavuus puolestaan riippuu esimerkiksi aineiston laadusta, johon vaikuttaa muun muassa tallenteiden kuuluvuus sekä litteroinnin laatu, eli onko litteroinnissa esimerkiksi noudatettu koko ajan samoja sääntöjä. (Hirsjärvi & Hurme, 2001, s. 185). Tätä tutkielmaa tehdessä litterointi pyrittiin tekemään mahdollisimman huolella hidastaen äänitallenteet ja kirjoittaen koko puhe tietokoneelle sana sanalta. Haastatteluja tehdessä tallenteiden kuuluvuus varmistettiin. Haastatteluja tehdessä riskinä on se, että haastattelija saattaa tietoisesti tai epätietoisesti vaikuttaa haastateltavan näkemyksiin ja sitä kautta vaikuttaa tuloksiin. Tämän takia tässä tutkimuksessa haastattelija pitäytyi melko pitkälti haastattelurungossa, joka oli kaikille haastateltaville sama, ja lisäksi haastattelujen kulku on kuvattu tässä tutkimusraportissa.

Tässä tutkielmassa on kaiken kaikkiaan pyritty kuvaamaan tutkimusprosessi mahdollisimman yksityiskohtaisesti ja läpinäkyvästi. Esimerkiksi aineiston analyysissä on yritetty tuoda esille kaikki mahdolliset seikat, jotka tutkijan on mahdollista tunnistaa. Lisäksi käytettyjen menetelmien ja aineistosta löydettyjen diskurssien valinta on perusteltu. Tutkielman vaikutelmanvaraisuutta on yritetty vähentää antamalla nähtäväksi aineistokatkelmia, eli tässä sitaatteja, joista tulkinnat on tehty (Eskola & Suoranta, 2014, s. 217). Lisäksi haastattelurungot ovat tutkielman liitteenä, minkä tarkoituksena on osaltaan lisätä tutkimuksen läpinäkyvyyttä.

Samalla tavoin kuin tutkimuksen luotettavuuden arviointi, myös tutkimusten eettisen kysymysten arvioiminen on tärkeää läpi koko tutkimusprosessin. Eskolan ja Suorannan (2014, s. 52–53) mukaan tutkimuksen eettisiin kysymyksiin ei ole aukotonta säännöstöä, mutta he esittävät Suojasen (1982, s. 70–72) luettelon, johon on kerätty keskeisimmät eettiset ongelmakohdat: tutkimuslupa liittyvät kysymykset, tutkimusaineiston hankintaan liittyvät ongelmat, tutkimuskohteen hyväksikäyttö, osallistumiseen liittyvät ongelmat sekä tutkimuksesta tiedottaminen.

Tämän tutkimuksen toteutuksessa on noudatettu Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeistusta hyvästä tieteellisestä käytännöstä (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2002). Tätä tutkimusta varten haastatelluille henkilöille kerrottiin tutkimuksen tarkoitus sekä heiltä pyydettiin kirjallinen suostumus tutkimukseen osallistumiseen. Lisäksi haastattelujen äänittämiseen pyydettiin lupa, jolla vältettiin aineiston hankintaan liittyvät ongelmat. Haastatteluaineistoa käytetään ainoastaan siihen tarkoitukseen, mikä tutkittaville on kerrottu. Tutkimusaineisto kerättiin ja arkistoitiiin huolellisesti. Lopuksi tutkittavat saavat tutkimusraportin sen valmistuttua.

## 4 EMPIIRISET TULOKSET

### 4.1 Yleistä

Seuraavissa kappaleissa esitellään tutkimuksen empiiriset tulokset. Haastatteluaineistoa analysoimalla tulkitsin seuraavat diskurssit:

- vastuudiskurssi,
- tasa-arvodiskurssi,
- itsevarmuusdiskurssi,
- rajadiskurssi sekä
- sukupuoli ja perheellisyysdiskurssi.

Diskurssit menevät osittain limittäin ja osa haastatteluaineistosta nostetuista lainauksista olisi sopinut useampaan eri diskurssiin. Nämä lainaukset on kuitenkin sijoitettu sen diskurssin alle, johon ne tulkintani mukaan parhaiten sopivat. Jo-kaista diskurssia seuraa lyhyt yhteenveto, jossa tiivistetään diskurssin sisältö sekä kuvataan tulkittuja identiteettejä ja ideologioita.

### 4.2 "Eiks sen pitäis olla mun esimiehen vastuulla?" - Vastuudiskurssi

Haastatteluaineiston perusteella äitien töihin paluuseen vanhempainvapaan jälkeen liittyy hyvin vaihtelevia käytänteitä. Osa äideistä kuvasi saaneensa kattavan perehdytyksen palatessaan työpaikalle, osa taas ei saanut omien sanojensa mukaan yhtään mitään. Puhuttaessa näistä tuen muodoista sekä äidit että henkilöstöhallinnon edustajat etsivät puheessaan vastuunkantajaa: kenen vastuulla on huolehtia siitä, että äiti saa tarvitsemansa tuen erityisesti töihin paluun jälkeen ja sitä kautta pystyy huolehtimaan työn ja perheen suhteesta uudenlaisessa tilanteessa? Tähän vastuudiskurssiin on yhdistetty lisäksi henkilöstöhallinnon edustajien puhe erilaisista ohjeista ja säännöistä, sillä myös sellaisen puheen voidaan katsoa liittyvän vastuunkantajan etsimiseen.

#### 4.2.1 Kenellä on vastuu?

Puhuttaessa niin äitien kuin henkilöstöhallinnon edustajienkin kanssa äitien töihin paluusta, tuli puheessa usein esille se, kenen vastuulla mahdollinen yhteydenpito vapaan aikana sekä perehdyttäminen töihin paluun jälkeen on. Nämä ovat keskeisiä asioita, sillä kukin äideistä oli pois työpaikalta melko pitkän ajan, vähintään vajaan vuoden. Kun äidit kertoivat heidän saamastaan tuesta töihin paluun yhteydessä, he ottivat vastuun tästä pitkälti omille harteilleen. Äidit

näkivät myös perehdyttämisen pyytämisen olevan heidän omalla eikä työnantajan vastuulla. Sama päti yhteydenpitoon äitien vanhempainvapaan aikana, kuten Elisa kuvasi. Hän uskoi, että äidin tulee itse ottaa aktiivinen rooli yhteydenpidossa, jos sitä haluaa vanhempainvapaan aikana. ”En mä sitä niinku silleen” viittaa siihen, että hän ajatteli, että yhteydenpidon vähäisyydestä ei voi valittaa, jos ei ole itse aktiivisesti vaatinut sitä.

Mut et kolmessa ja puolessa vuodessa aika vähän (yhteydenpitoa) kuitenkin mut et toisaalta **oishan sitä saanu jos ois ite ollu aktiivisempi** että en mä sitä niinku silleen. (Elisa)

Elisa kuvasi ottaneensa hyvin aktiivisen roolin myös töihin palattuaan: hän pyysi oma-aloitteisesti lähijohtajaltaan perehdytystä. Hänen oma aktiivisuutensa viittaa siihen, että hän ei ollut täysin varma siitä, että olisiko lähijohtaja tarjonnut perehdytystä ilman äidin omaa yhteydenottoa. Toisaalta näin hän kertoi pystyneensä myös itse vaikuttamaan perehdytyksen sisältöön ja varmistamaan, että se on hänelle itselleen mahdollisimman hyödyllinen.

En mä tiedä kai kai kuvittelin et ois (tapaaminen esimiehen kanssa töihin palaamisen jälkeen) mutta **mä halusin varmistaa sen mä vähän pelkäsin** se on aika paljon silti esimiehestä kiinni. (Elisa)

Ite mä sen (perehdytyksen) pyysin ja ite mä tein sinne sen ohjelman mitä mä haluisin siel käydä. (Elisa)

Vanhempainvapaan jälkeen töihin palaava äiti saattaa kokea tarvetta päivittää osaamistaan poissaolon jälkeen. Työpaikalla on voinut tapahtua vanhempainvapaan aikana muutoksia, esimerkiksi uusia järjestelmiä on otettu käyttöön. Elisan kuvauksen mukaan näiden asioiden opettelu on myös äidin vastuulla.

No itsehän siihen joutuu kehittämään siis opiskelemaan ja ja perehtymään asioihin ja **kylhän ne jää sitte paljon omalle vastuulle**. (Elisa)

Äitien suhtautuminen yhteydenpitoon vanhempainvapaan aikana on heidän kuvauksensa mukaan vaihtelevaa, mutta muutama äiti olisi toivonut aktiivisempaa yhteydenpitoa poissaolon aikana. He vaikuttavat olettavan, että kutsu esimerkiksi henkilöstötapaamisiin on työnantajan vastuulla ja olisi tullut sitä kautta, mutta jos kutsua ei tullut, eivät he syystä tai toisesta halunneet itse sitä pyytää.

Oisin mielelläni osallistunu joihinki siis kokouksiin tai tämmösiin niinku yleisiin johonki infoihin tai muihin vaikka pikkujouluihin tai johonki **mutta tota ei ei kukaan kutsunu et enhän mä nyt sit niin paljoo tavallaan sit ei se niin paljon kiinnostanu et ois ite sit soitellu ja kyselly** et voisko tulla johonki. (Elisa)

Myös äitien saaman perehdytyksen taso töihin paluun jälkeen on heidän kuvailunsa mukaan hyvin vaihtelevaa. Henkilöstöhallinnolla saattaa olla tietynlainen vakiomalli perehdytykseen, mutta äitien tilanteet ovat hyvin vaihtelevia ja esimerkiksi vanhempainvapaan kesto voi vaihdella alle vuodesta useaan vuoteen, jolloin myös perehdytyksen tarve on erilainen. Osa äideistä toivoi kattavampaa perehdytystä, mutta sen vaatimisen kerrottiin olevan työntekijän vastuulla. Jos

työpaikalla ei ole entuudestaan tapana järjestää perehdytystä pitemmän poissaolon jälkeen, eivät työntekijät välttämättä kehtaa pyytää sitä. He saattoivat ajatella, että heidän oletetaan perehdyttävän itse itsensä, jos tarvetta perehdyttämislle on. Kysyttäessä työpaikan tuesta töihin paluussa Tuija kuvasi tilannetta näin:

Se oli hyvin vähästä **se oli oikeestaan itseopiskelua se homma**, että siinä varmaan tausta-ajatuksena oli se et kun tiedettiin et mä oon pitkään tehny noita hommia kyllä sä jo osaat niin niin sit se oli vaan ne muutokset lyhyesti käydä läpi, ois ehk voinu olla vähän niinku parempiki mut **ei sitä osannu sitte vaatia**. (Tuija)

Vaikka useampi äiti otti puheessaan vastuunkantajan roolin, Maria kuitenkin ihmetteli ääneen sitä, että miten jotkin työpaikan asiat voivat olla hänen vastuullaan silloin kun hän on kotona vanhempainvapaalla. Vanhempainvapaa on tarkoitettu lapsen hoitamiseen, ei työskentelyyn, ja hänen mielestään työnantajan tulisi ottaa vastuu työasioiden hoitamisesta, jos äiti on pois töistä.

Sit se (työtehtävän hoitaminen) on niinku mun vastuulla ja mä on niinku se joka on äitysvapaalla et **eiks sen pitäis olla mun esimiehen vastuulla tai jonku vastuulla** huolehtii siit asiasta? (Maria)

Ei mun mielestä niinku **se että sä oot poissa ja sit sun kuitenkin niinku oletetaan et sä hoidat** esimerkiksi silleen et sä niinku järjestät jotain niinku tommosii asioita koska ei kukaan muu niitä järjestä ni se on tavallaan must siihen tarvis jonku back up-systeemin että. (Maria)

Henkilöstöhallinnon edustajat nostivat myös puheessaan esille sen, että kenen vastuulla organisaatiossa on töihin palanneiden äitien tukeminen. Heidän kerrottansa mukaan vastuu on pitkälti äidin lähijohtajalla, ja henkilöstöhallinnon rooli puolestaan on tukea johtajia työssään. Lähijohtajan vastuulla on myös valmistautuminen työntekijän jäämiseen vanhempainvapaalle esimerkiksi rekrytoimalla mahdollinen sijainen vapaan ajaksi. Haastateltavien edustamat organisaatiot ovat keskisuuria ja suuria, eikä näin ollen henkilöstöhallinto voi kantaa jokoisesta yksittäisestä työntekijästä vastuuta.

Siitä ei oo määritelty et kenenkä, **kyl se esimiehen tehtävä niinku pitäis olla keskustella näistä asioista** ja osa varmaan tekee sen hyvin luontevasti, ehkä tästä puuttuu meiltä se semmone ihan selkee näin tää meillä on, et me ollaan ehkä menty tämmösellä joustavammalla toimintamallilla tässä vielä, mutta selkeesti huomaa että et vielä niinkö tarvii enemmän pohtia asiaa. (Krista)

**Toki esimiehenhän se kuuluu** (keskustella vanhempainvapaalle jäävän äidin kanssa), koska siellä on ne työtehtävät ja ne täytyy miettii miten pitkälle hänelle sijainen tai onko ne työtehtävät sellasia mitä kenties voi jättää tekemättä, ää, se riippuu siitä nimenomaan siitä henkilön työnkuvasta minkälainen se on, **esimiehellehän se toki kuuluu keskustelu**. (Krista)

**No kyllä se se jää siis tosiaan sinne osastolle ja esimiehelle**, että että totta kai sitten esimies miettii että noo palkataanko siihen sijainen. (Liisa)

Sit tavallaan et se jos miettii henkilöstöjohtamista niin niin **se on niinku kaikkien esimiesten tehtävä** et tavallaan se ei oo niinku sil taval et ajatellaan et hr ois se joka hoitaa sen niinku henkilöstöjohtamisen vaan et se on niinku kaikkien tehtävä. (Eila)

Tässä diskurssissa vastuu työn ja perheen suhteen hoitamisesta argumentoidaan ensisijaisesti äideille, mutta heidän lähijohtajansa tukevat siinä. Henkilöstöhallinnon rooli puolestaan on tarjota apua lähijohtajille, jotta he voivat tarjota työntekijöiden tarvitsemaa tukea.

#### 4.2.2 Lait ja viralliset linjaukset

Erityisesti henkilöstöhallinnon edustajat puhuivat erilaisista ohjeista, säännöistä ja laeista, kun heiltä kysyttiin keinoista äitien töihin paluun sekä työn ja perhe-elämän tasapainon tukemiseksi. Organisaatioiden henkilöstövoimavarojen johtaminen on Suomessa hyvin säänneltyä (Viitala, 2014), mikä on voinut vaikuttaa tähän. Henkilöstöhallinnon edustajien yhtenä tehtävänä on huolehtia, että lakia ja työehtosopimusta sovelletaan työpaikalla oikein. Heidän puheessaan näkyy oletus siitä, että käytänteiden tulee olla virallisia ollakseen olemassa. Henkilöstöhallinnon edustajat piiloutuivat puheessaan tällaisten ohjesääntöjen taakse ja vetosivat joko niiden olemassaoloon tai vielä useammin niiden puuttumiseen. Puheessa ei tullut esille sitä, kenen velvollisuus sääntöjen luominen työpaikalla olisi. Toisaalta esimerkiksi Euroopan komission säännöstöjen ja Suomen lakien noudattaminen nähtiin myös kunnia-asiana, josta kerrottiin ylpeänä. Henkilöstöhallinnon edustajat viittasivat puheessaan virallisiin tuen muotoihin, vaikka he käyttivät esimerkkeinä myös sosiaalisia tuen muotoja, kuten lähijohtajan ja kollegoiden tukea. Henkilöstöhallinnon edustajat tulivat kaikki vähintään keskisuurista organisaatioista, missä voi olla paljonkin erilaisia yleisiä dokumentteja, jotka ovat tarpeen koko organisaatiota koskevissa käytänteissä, kun henkilöstöä voi olla jopa tuhansia henkilöitä.

Me ollaan mukana, (organisaatio) **on mukana tämmösessä (ohjelman nimi) Euroopan komission ohjelmas.** (Krista)

**Tätäki haluun osin nostaa tähän**, et me, me ollaan sitouduttu näihin **Euroopan komission tutkimuskirjan ja rekrytoinnin säännöstöperiaatteisiin.** (Krista)

Puhuttaessa työpaikan tarjoamista joustoista työn ja perheen yhteensovittamiseen, henkilöstöhallinnon edustajat kertoivat pitkälti virallisista tukimuodoista, jotka perustuvat joko lakiin tai organisaatiotason käytänteisiin.

No siis ihan **tietysti tämmöset lakisäätteiset** että kaikki kaikki hoitovapaat ja osittaiset houtingat on käytössä ja ja niitä myös käytetään. (Liisa).

Krista vetosi useaan otteeseen virallisten ohjeiden puuttumiseen. Hän kuitenkin myöhemmin varoi sanomasta ”ohjeistamatta”, sillä sen ääneen sanoittaminen voi viitata käytänteiden puuttumiseen. Hän puhui myös konkreettisten käytänteiden, joilla ohjeet laitetaan toimintaan, puuttumisesta.

Meillä ei oo tässä hetkessä ei oo mitään **virallisia ohjeita** siihen. (Krista).

**Virallisia tukimuotoja** meillä ei oo määritelty organisaatiotasolla. (Krista)

Tää on meidän mallissa määritelty mut meil ei oo siihen vielä näitä **konkreettisia toimenpiteitä** et mitä se perehdyttäminen oikeesti tarkoittaa. (Krista)

No sanotaanko näin, että, et et sekun (perehdyttämistoimenpiteet) varmaan riippuu nyt yksiköstä. Et meil on moni asia organisaatiotasolla vielä ohjeistamatta **enkä mä nyt halua sanoa ohjeistamatta mutta pohtimatta** mitä se oikeesti käytännössä sitte tarkoittaa. (Krista)

Krista totesi, että heillä on "hyvä tahto" henkilöstön tukemiseen työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvissä asioissa, mutta auki kirjoitetut linjaukset tukemisesta puuttuvat. Haastattelun lopussa hän totesi, että haastattelu antaa "lisää pontta" työn ja perheen yhteensovittamista tukevien prosessien pohtimiseen.

On täs tullu että et **systematiikkaa puuttuu ikäänku et auki kirjoitettuna ei oo moniakaan asioita** et et sillai **meillä on hyvä tahto** ja me halutaan pitää meidän henkilöstö halutaan että he tulee vapailta meille takasin ja **kannustetaan saamaan vauvoja ja pitämään hyvää perhe-elämää** sekä äitien että isien puolelta et se on se on meidän ja toki nää lähiaikojen lakimuutokset on on hieman tukenu näitä. (Krista)

Mä tiedän että tuolla on noita työn ja perhe-elämän oppaita ja muitaki et mitenkä rakennetaan sellasta sellasta organisaatiota ja työyhteisöä niin tota **kyl tämä ehdottomasti antaa lisää pontta** niinkö ja juuri näitä asioita sit tonne meidän keskusteluihin. (Krista)

Myös Eila kertoi, että heidän organisaatiostaan puuttuu joltain osin selkeät prosessit. Äitien tukeminen on heidänkin organisaatiossaan tärkeää, mutta he eivät ole miettineet "miten sen pitäis mennä". Vastuu jääkin siten lähijohtajille, mikä voi aiheuttaa myös eroavaisuuksia käytänteissä johtajasta riippuen.

Meil **ei niinku työnantajana oo sellast mitään prosessii** siihen niinku mietitty et miten se tavallaan pitäis mennä tai mä en oo nähny ainakaan nyt ku me ollaan esimerkiksi intraudistus tehty meil ois mitään tekstii siitä miten. (Eila)

Et **ei mitään semmost selkeet prosessia** kyl siihen oo et se riippuu varmaan sit aika paljon esimiehestä. (Eila)

Kuten Krista, myös Eila puhui paljon erilaisista prosesseista ja ohjesäännöistä, mutta tunnisti kuitenkin myös sen, että niiden olemassaolo ei välttämättä riitä perheystävällisen organisaatiokulttuurin luomiseen.

Mun mielest **ei riitä et meil on niinku joku henkilöstöpoliittinen linjaus jossain intrassa** mis luetellaan jotain mitä pitää tehdä ku palaa vaik jostain vapaalta, et tavallaan mun mielest se **pitäs pystyy luomaan semmost kulttuurii** et tavallaan et et työntekijät uskaltaa niinku ottaa näit asioit esiin. (Krista)

Jaanan kuvauksen mukaan työntekijä saattaa kokea ohjesäännöt myös negatiivisena, jos ne ovat turhan jäykkiä eivätkä mahdollista joustoja, jotka nähdään työntekijöiden puolelta positiivisina.

Suhtautuminen on kyl hyvä ja (organisaation nimi) ainakin mun näkökulmasta on niinkun oikeesti perheystävällinen työnantaja ja on valitettavaa siinä on vaan just se et kun on---, **kaikki nää ohjesäännöt sun muut, matkustussäännöt sun muut on tosi jäykkiä**, mutta se niinku ilmapiiri ja tämmönen näin et ei kyllä tarvitse miettiä että voiko olla sairaan lapsen kanssa kotona. (Jaana)

Äitien ja henkilöstöhallinnon puheen perusteella ohjesääntöjä pidetään tärkeinä, mutta ei välttämättä ratkaisuna, ainakaan riittävänä sellaisena, työn ja perheen yhteensovittamiseen.

#### **4.2.3 Yhteenveto vastuudiskurssista**

Työn ja perheen suhde näyttäytyy vastuudiskurssissa läikkyvänä. Tässä diskurssissa vastuu työn ja perheen suhteesta asemoidaan selvästi äidille yksilönä. Hänen identiteetinsä rakentuu ensisijaiseksi ja päävastuulliseksi vastuunkantajaksi työn ja perheen suhteen rajan hallinnassa. Äidin tehtäväksi määrittyy vastuunkanto pitkälti kotona, mutta myös työpaikalla. Diskurssissa korostuvat äidin asettamat työn ja perheen rajanylittämisen toiveet vanhempainvapaan aikana, mutta henkilöstöhallinnon edustajien ei kuvata vastaavan odotuksiin kovinkaan hyvin.

Henkilöstöhallinnon edustajan identiteetti rakentuu työn ja perheen suhdetta koskevien sääntöjen tuntijaksi. Toisin sanoen henkilöstöhallinnon edustajien puheessa näkyy ajatus siitä, että he toimivat jonkinlaisessa sääntöyhteiskunnassa ja -työpaikassa, jossa jokaisen asian tulee olla kirjoitettuna ohjesäännöksi. Heidän puheessaan näkyy myös dilemma siitä, että yhtäältä perheystävällisten käytänteiden osalta nojataan hyvin vahvasti auki kirjoitettuihin ohjeisiin ja sääntöihin, mutta toisaalta tämä ei välttämättä ole oikea keino tukea äitejä työn ja perheen yhteensovittamisessa. Henkilöstöhallinnon edustaja sääntöjentuntijana asemoituu kaukaiseksi ja passiiviseksi suhteessa äidin rajanylityksiä koskeviin odotuksiin vastaamisessa. Henkilöstöhallinnon edustajat argumentoivat vastuuta lähijohtajille. Lähijohtajan identiteetti puolestaan rakentuu tämän kuvauksen mukaan äitejä tukevaksi: heidän tehtävänä on tukea äitiä rajanylittämisessä vanhempainvapaan aikana ja sen jälkeen. Diskurssissa ei korostu äidin itsevarmuus työpaikan sääntöjen ja käytäntöjen muuttamiseksi, vaan niihin kerrotaan pikemmin sopeudutun.

### **4.3 ”Hirveen tärkeitä sellane tasa-arvonen vanhemmuus” -Tasa-arvodiskurssi**

Tässä diskurssissa naiset kuvaavat tasa-arvoa kotona, kun taas henkilöstöhallinnon edustajat kuvaavat sitä työpaikalla. Äidit rakentavat kuvaa tasa-arvoisesta vanhemmuudesta kertomalla puolisoidensa olevan kotona tasa-arvoisessa asemassa heidän kanssaan ja kummankin vanhemman huolehtivan lastenhoidosta yhtäläillä. Henkilöstöhallinnon edustajat puolestaan argumentoivat tasa-arvon työpaikalla olevan tärkeää viitaten esimerkiksi työpaikan tarjoamiin joustoihin ja muihin tuen muotoihin, joiden tulee olla tasa-arvoisia kaikille työntekijöille, ei ainoastaan äideille.



### 4.3.1 Tasa-arvo vanhempien välillä

Puhuttaessa puolison roolista suurin osa äideistä painotti puheessaan sitä, että heille on tärkeää tasa-arvoinen vanhemmuus ja että puoliso osallistuu esimerkiksi lasten hoitoon yhtä lailla kuin he itse. Miespuolinen puoliso ei voi kuitenkaan imettää, mikä asettaa vanhemmat jollain lailla epätasa-arvoiseen asemaan.

No siis **meil on ollu hirveen tärkeetä sellane tasa-arvonen vanhemmuus alusta lähtien, toki (mies) ei oo imettäny** ja (lapsi) ei oo syöny pulloa tai silleen et siin on ollu ehkä semmone niinku et isä kyl ruokkii sitä nii kehittyi niinku, (mies) on alust asti ollu tosi niinku vahvasti mukana, mukana ja (lapsi) niinku hyväksyy sen tavallaan niinku siinä missä mutki oikeestaan. (Maria)

Riikka kuvaili tasa-arvon olevan vuorottelua. Kun isä on töissä, äiti huolehtii kodista ja päinvastoin.

**Sillon ku hän oli töissä minä tein enemmän kotijuttuja** ja ja ei ehkä ihan samassa suhteessa **mutta nyt ku minä olen töissä niin hän tai ainakin pyrkii tekemään enemmän kotijuttuja** ja sillä tavalla mutta ihan niinku lapsen hoidosta vastaamme yhdessä ja kodinhoidosta vastaamme yhdessä. (Riikka).

Helmi puolestaan kertoi jakavansa puolisonsa kanssa tasan lastenhoidon. Hänen mukaansa heidän arkensa on ”tyypillistä lapsiperheen arkee”.

**Jaetaan aika tasan nämä** lastenhoito ja päiväkotiin vienti- ja tuontivuorot ja tota, ei siis silleen se arki rytmittyy niinku sen sen tota päiväkodin ja töiden ja näin, varmaan semmosta **aika tyypillistä niinku lapsiperheen arkee**. (Helmi)

Jaanan tilanne oli toinen, sillä hänen aviopuolisonsa asui työn takia toisella paikkakunnalla, eikä siten voinut osallistua lapsen tai kodin hoitoon, joten Jaanan oli pyöritettävä arkea yksin. Hän kuitenkin kuvaili tämän olevan vaan ”se tilanne” ja tavoitteena on, että puolison rooli voisi olla suurempi. Hän vastasi näin puolison roolista kysyttäessä:

**Ei se tällä hetkellä just niinkun näy** et se on kyllä niinkun ei **mun täytyy pystyy se arki pyörittää yksin just tällä hetkellä**, mut seki on vaan se tilanne. (Jaana)

Elisan mies jäi vanhempainvapaalle hänen mentyään töihin. Kun puoliso hoitaa lapset ja kodin päivisin, perhearki on Elisan kuvailun mukaan ”lepposaa”.

**Perhearki on täl hetkel ihan silleen lepposaa** et mun mies on nyt kotona tän vuoden, se mahdollistaa että mä käyn töissä ja **mies hoitaa perheen ja lapset**, perhe eli kodin ja lapset siel on ruoka valmiina ku mä tuun ja näin että siinä mielessä mul on ollu tosi helppoo palata töihin. (Elisa)

Elisa kuvasi opettaneensa miestänsä hoitamaan kotia, jotta hän voi huolehtia esimerkiksi kaupassa käymisestä Elisan ollessa töissä. Elisan kuvauksen mukaan ennen hänen töihin paluutaan kodista huolehtiminen oli äidin vastuulla. Lastenhoitoa Elisan ei kuitenkaan tarvinnut opettaa, sillä puoliset olivat hoitaneet sitä tasapuolisesti myös äidin ollessa kotona.

**Kun mä menin töihin nii mä opetin hänelle miten tehään ruokalistat ja kauppalistat** ja näin mut ei mun lastenhoidossa tarvinnu mitään opettaa et se oli vaan kodinhoitoon liittyvää ehkä vähän pyykinpesuun tämmösiä että niinku kaikki lasten asiat hän ties kyllä ihan yhtä hyvin ku minäki. (Elisa)

Kaikki haastatellut äidit olivat vanhempainvapaalla vähintään noin kymmenen kuukautta ja viettivät näin ollen tiiviisti aikaa lapsen kanssa. Heidän lastensa isät saattoivat pitää isyytensä, mutta useamman äidin kohdalla he pitivät pidemmän vapaan vasta äidin palattua töihin. Äideille kehittyi kotona olon aikana tiivis suhde lapseen ja kun he olivat koko ajan lapsen kanssa, heistä tuli ”ykkös-vanhempia”. Vaihto puolisoitten välillä ei välttämättä ollut äitien kuvauksen mukaan helppoa, vaan vaati äidiltä totuttelua uuteen tilanteeseen. Vastuu kuitenkin haluttiin jakaa tasa-arvoisesti, minkä takia äiti opetteli jakamaan sitä.

**Mä olin siihen asti ollu se ykkösvanhempi** niin et mä niinku opin jakaa tavallaan sen vastuun (miehen) kans vaikka (mies) koko ajan on vaipat vaihtanu ja hoitanu kodin enemmän ku tarpeeks ja ollu niinku täydellisesti mukana mut ehkä viel se et sä niinku otat sen toisen puolison siihen tasa-arvoisesti niinku mukaan se oli ehkä semmone opettelu opettelu sitte. (Maria)

Osassa äitien puhetta näkyy se, että yleisenä oletuksena on, että nainen vastaa kodista ja esimerkiksi jää tarvittaessa lapsen kanssa kotiin. Heikkisen ym. (2014) mukaan naiset ovat ensisijaisia kodista huolehtijoita stereotyyppisten sukupuoliroolien vuoksi. Tämä näkyy siinä, että tässä diskurssissa äidit kertovat hyvin yleisenä miehensä tärkeänä roolista ja korostavat sitä, että isä osallistuu lasten hoitoon, joskus ”jopa” äitiä enemmän. Jos lapsi on sairaana, ei äidin tarvitse välttämättä olla se, joka jää kotiin lapsen kanssa.

**Lasten isä taas on osallistuu niinku ihan jopa kuuskymmentäsuhteessa**, hän ehkä vielä enemmän niinku lasten kans et mä ehkä niinku hoidan sitä mentaalipuolta et mä varmistan lapsilla on vaatteet ja hoitokassissa kaikki kunnossa ynnä muuta sit, **hän on se joka ehkä vielä enemmän osallistuu siihen arkeen** sitte et meillä on hyvin niinku mun mielestä **tasa-arvonen hoitovastuu** ja myös se et jos lapset on kiipeenä niin tota jos mulla on siellä tärkeitä asiakas kohtaamisia niin sit mies jää kotiin ja niin menee tasapainoisesti et siin ei mittään semmosta et se ois aina minä joka on jäämässä kotiin vaan katotaan molempein työtilanteiden mukaan kummalla on parempi mahdollisuus jäädä kotiin. (Tuija)

Useamman haastatellun äidin puoliso piti myös vanhempainvapaata. Miehelle haluttiin antaa mahdollisuus olla kotona lapsen kanssa, vaikka äiti olisikin voinut olla vielä pitempään kotona. Haastatellut äidit halusivat huolehtia tasa-arvoisesti vanhemmuudesta, vaikka se ei ollut välttämättä helppoa.

On ollu ihan mukavaa palata mutta kyl sitä nyt on niin ois voinu olla mukavaa olla vielä töissäki eiku anteeks **kotonaki ois voinu olla vielä mukavaa olla kyllä sitäki on miettiny mut toisaalta halusin antaa miehelleki sen mahdollisuuden** hän saa olla kotona ja aikatauluihin ja tilanteeseen kävi hyvin et **tehtiin se vaihto** nyt. (Riikka)

Kaikki semmoset kodin asiat enemmän tai vähemmän niinkun kulkevat käsieni kautta mutta toki toki mieskin paljon tekee, yhdessä hoidetaan hommia. (Riikka)

Riikka totesi ylempänä, että ”kodin asiat” ovat pitkälti hänen vastuullaan, mutta hän kuitenkin jakaa vastuuta myös miehelleen.

#### 4.3.2 Tasa-arvo työpaikalla

Henkilöstöhallinnon edustajat painottivat puheessaan paljon tasa-arvoa ja erityisesti sitä, että esimerkiksi joustot eivät ole yksinomaan äideille, vaan niitä tulee tarjota tasapuolisesti kaikille työntekijöille. He nostivat esille sen, että ”kaikilla meistä on se vapaa-aika”, jota on tärkeä tukea ja suojella, kuuluu siihen perhettä tai ei. Cowanin ja Hoffmanin (2007) mukaan työpaikan joustavuus ja läpäisevyys ovat keskeisiä tekijöitä nykypäivän työntekijöille. Krista totesi, että työn ja perheen yhteensovittamisesta ei ole puhuttu heidän organisaatiossaan nimenomaan työn ja perheen kautta, vaan yleisemmin tasa-arvon kautta.

Hirmu paljon **puhuttu yhdenvertaisuudesta mihin tämäkin asia (työn ja perheen yhdistäminen) liittyy** ja tasa-arvosta on puhuttu, ihan noilla nimillä ei olla vielä päästy, ehkä me ollaan vielä enemmän me ollaan monikulttuurinen, monikielinen ympäristö ja meillä on eri tota erilaisissa työsuhteissa olevia. (Krista)

Liisan mukaan heidän organisaationsa henkilöstöstrategiassa ei myöskään puhuta nimenomaan työn ja perheen yhteensovittamisesta, vaan asiaa tarkastellaan laajemmin.

HR-strategiassa nousee sellanen niinku se se tai se on nimellä **tällanen niinku integraatio että et ei välttämättä edes edes työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen vaan sellane niinku enemmän sellanen holistinen kokonaisvaltainen ajattelu** että et on se kaikki kaikki sopii yhteen. (Liisa)

Outi puhui puolestaan oikeudenmukaisuudesta: työn joustoja tulee hänen mukaansa tarjota kaikille tasapuolisesti.

**Moni meistä on perheellisiä, mutta kaikilla meistä on se vapaa-aika.** Eli se että työyhteisö voi tiettyyn pisteeseen asti joustaa jossaki tiimissä tai ryhmässä tietyn henkilön perhetarpeisiin vedoten, mutta **kaikki tarvitsisivat joskus joustoja siihen vapaa-aikaan, näin ollen ne yhteisesti sovitut pelisäännöt, meidän käyttäytymismallit täytyy olla oikeudenmukaisia kaikille.** (Outi)

Outin mukaan muu henkilöstö voi ”kärsiä” siitä, että perheelliselle työntekijälle tarjotaan paljon joustoja. Tällainen tilanne voi tulla vastaan, jos esimerkiksi etätyökäytänteet eivät ole samanlaisia kaikille. Toisaalta äideillä voi olla myös esimerkiksi sellaisia hyväksytyjä poissaoloja, kuten lapsen sairastuminen, joita muulla henkilöstöllä ei voi olla. Näin he saattavat kokea tilanteen epätasa-arvoisena ja voivat kokea kärsivänsä siitä, että perheellinen työntekijä on enemmän pois työpaikalta. Outi kuvaili, että työpaikan pelisääntöjen tulisi olla samat kaikille.

Henkilöstöhallinto ohjaa siihen että et esimiehen kans keskustellaan (joustoista), kuitenkin taas sillä tavalla että se **työyhteisö ei joudu siitä kärsimään** että niinku yhteisesti, **kaikil on samat pelisäännöt nii tiedetään et joku joustaa silloin joku joustaa tällöin.** (Outi)

Myös Eila totesi, että työnantajan näkökulmasta tasapuolisuus on tärkeää ja jous-toja tulee tarjota myös niille, joilla ei ole kotona perhettä odottamassa.

Toki siin pitää olla sit niinku **tasapuolinen työnantaja** miettii että sitte tavallaan että tota **ei se niinkään voi olla että sitte niinku et se et sul on niinku perhe nii se on niinku semmone ainoo peruste niille joustoille** sitte että. (Eila)

Krista puolestaan korosti yhdenvertaisuutta äitien vanhempainvapaalle jäämisessä: jokaista tulee kohdella samalla tavalla, hyvän henkilöstöjohtamisen mukaisesti.

Vielä enemmän **pitää kirjottaa auki mitä se, mitä tää (työn ja perheen yhteensovittamisen tukeminen) meille tarkoittaa**, jotta sitten varmistutaan myös siitä et ikäänku tää hyvä henkilöjohtaminen tässä kohtaa kun meiltä on jäämässä työntekijä äitiysperhevapaille, et **jokainen tulee kohdelluksi sitte yhdenvertasesti niissä tilanteissa eikä kävisi niin et se vaihtelee yksiköittäin tai esimiehestä toiseen** et ehdottomasti näkyvyyttä asialle vielä. (Krista)

Krista viittasi tässäkin ohjeiden kirjoittamiseen, millä hänen mukaansa varmistetaan työntekijöiden tasapuolinen kohtelu.

#### 4.3.3 Yhteenvedo tasa-arvodiskurssista

Tässä diskurssissa äitien puheessa korostuu tasa-arvo perheestä huolehtimisessa: puoliso hoitaa yhtälailla, tai ainakin lähes, kotia kuin äitikin. Puolison roolista puhuttaessa taustalla näkyy kuitenkin perinteinen ideologia, jonka mukaan äidin tehtävä on perinteisesti ollut huolehtia kodista ja lapsista. Äidit korostavat puheessaan isien roolia ja pyrkivät sitä kautta murtamaan stereotyyppisiä sukupuolirooleja. Tässä näkyy jonkinlainen ristiriita, sillä äitien puheessa näkyvät nimenomaan stereotyyppiset käsitykset, mutta samalla he pyrkivät purkamaan niitä. Tasa-arvodiskurssissa näkyy ideologinen dilemma äidin roolista. Ideologinen dilemma vaikuttaa Erikssonin ja Kovalaisen (2016, s. 238) mukaan siihen, miten yksilö käyttää erilaisia diskursseja. Tässä stereotyyppinen käsitys naisen paikasta voi vaikuttaa siihen, että äidit korostavat miestensä roolia kotona.

Äidin identiteetti rakentuu tässä diskurssissa vastuunjakajaksi, sillä hän haluaa ja aktiivisesti pyrkii jakamaan vastuun kodista ja perheestä puolisonsa kanssa. Tässä diskurssissa näkyy kuitenkin myös vastuunottajan identiteetin piirteitä, sillä äidin vastuulla on esimerkiksi opettaa puolisolleen kodin huolehtimista, jotta vastuunjako kotona voi onnistua.

Henkilöstöhallinnon edustajien puheessa puolestaan näkyy se, että tasa-arvoa pidetään oikeudenmukaisena käytänteenä organisaatioissa ja henkilöstöhallinnon edustajien tehtävä on huolehtia sen toteutumisesta. Henkilöstöhallinnon edustajien identiteetti rakentuu tässä diskurssissa oikeudenmukaisuudesta huolehtijaksi. Tämä on lähellä vastuudiskurssin sääntöjennoudattajan identiteettiä, koska kuten edellisessä diskurssissa, henkilöstöhallinnon edustajat vetoavat yhteisiin sääntöihin ja sitä kautta oikeudenmukaisuuteen.

#### 4.4 "On semmosta niinku omanarvontuntoa" -Itsevarmuusdiskurssi

Tässä diskurssissa äidit kuvaavat olevansa pääsääntöisesti hyvin varmoja omasta osaamisestaan, erityisesti työpaikalla, mutta myös kotona. Itsevarmuusdiskurssiin on yhdistetty puhe itsensä johtamisesta, joka ei tarkoita samaa kuin itsevarmuus, mutta itsevarmuus toimii tässä tapauksessa hyvin pitkälti lähtökohtana sille.

##### 4.4.1 Varmuus ja epävarmuus

Usean äidin puheessa rakentuu itsevarmuus omasta osaamisesta sekä omista rajoista. Vaikka osa äideistä oli useammankin vuoden pois työpaikalta ja hyvin vähäisen tuen varassa, oman osaamisen suhteen ei kerrottu olevan epäluuloja. Töihin paluuseen liittyy jonkin verran epävarmuutta, joka johtuu mahdollisista toimintatapojen muutoksista työpaikalla. Töihin paluussa korostuu se, että äidin täytyy pitää puolensa ja vetää tiukat rajat.

Jaanan mukaan äidillä tulee olla "omanarvontuntoa" eli tietoisuus omasta arvostaan. Hänen puheessaan kysymykset osaamisesta vaikuttavat jopa jonkinlaisilta syytöksiltä, sillä hänen mielestään vanhempainvapaalla ei ole vaikutusta hänen osaamiseensa.

Kyl mä näkisin myös et se on tärkeä tietää et **äidit palatessaan takasin töihin niin on semmosta niinkun omantunnonarvoa** sille työlle et mä en **mult on useamminkin kerran jotenki kysytty että oliko sulla jotenkin olit sä hukassa tai tuntuks siltä et osannu tehdä sun töitä enää tai joku ei todellakaan et niinkun kyl mä työni osaan tehdä** et totta kai semmone et jos on huonosti nukuttuja öitä monta se voi vaikuttaa hetkellisesti mut ei se siihen omantunnonarvoon ja siihen mikä on mun paikkani siinä työyhteisössä ei se siihen vaikuta. (Jaana)

Elisa kuvasi olevansa hyvin varma omasta osaamisestaan työssä. Töihin paluuseen liittyvät haasteet johtuvat epävarmuuden sijaan työpaikan toimintatapojen muutoksista, joista on vanhempainvapaan aikana tippunut pois kärryiltä.

Niin siis osaamisesta **se mul ei oo missään vaihees niinku sitä ajatellu et mä en siit varsinaisesti työtehtävien hallinnasta et mä en sitä osais vaan et sen mä osaan kyl tosi hyvin** mut sit sit se on **ennemminki miten ne toiminnantavat on muuttunu** ja ketä nää ihmiset on ja **miten täällä nykyään toimitaan tääl työpaikalla.** (Elisa)

Toisaalta Helmin puheessa esiintyy myös epävarmuutta töihin paluun yhteydessä. Epävarmuus liittyy osittain omaan osaamiseen, mutta ennen kaikkea siihen, mitä haluaa tulevaisuudelta. Helmi tosin itse pohti, että tällaiset ajatukset eivät välttämättä liity vanhempainvapaalla olemiseen, vaan enemmänkin siihen, missä vaiheessa työuraansa hän töihin paluun jälkeen oli.

Kyl se niinku jotenki se mm tossa niinku poissa ollessa tietyl taval ehkä **jotenki se semmone ammatti-identiteetti vähän niinku hälvenee** et kyl mä ainaki jotenki jouduin miettii niinku se tuli takas et no **kuka mä oon ja mitä mä osaan ja niinku ja**

ehkä niinku vähän semmone epävarmuus myös siitä et niin et noo et mites tää mun osaaminen. (Helmi)

**En mä tiiä liittyyks se niinkö ehkä siihen öö et on ollu siel perhevapaalla vai onks se ylipäänsä vaan niinku semmosta ehkä nyt täs vaihees työuraa** tulee vähän niinku muutenki semmone että että noo mitä mä haluan tehdä ja onks tää nyt se mitä mitä mä haluan tehdä ja ja sit se kaikki niinku oman osaamisen peilaaminen ja sit niinku nytki meil on täs viime syksyn tuli kaks uutta nuorta kollegaa ja sit sä mietit et okei mitä niinku osaamista noil alle kolmikymppisil on ja ja mitä mul taas on semmosta niinku mitkä on niinku ne mun vahvuudet täs tiimis ja kaikkii tän tyyppisii ja sit niinku miettii. (Helmi)

Riikka kuvasi töihin paluun sujuneen hyvin, mutta toteaa, että ihan kaikkea ei työnteosta voi muistaa vanhempainvapaan jälkeen.

Kyllä se tässä pari kuukautta menny nii **ihan hyvin se on löytynyt et kyl sitä niinku muistaa mistä mistä tässä työnteossa oli kysymys ja tota sillä tavalla osaa työnsä hoitaa että ei siinä oo ongelmaa** mut toki niinku jotku jotku jutut on paremmin mielessä ku toiset että ei ihan kaikkee muista. (Riikka)

Maria puolestaan kertoi, että heti töihin paluun jälkeen saattaa olla epävarmuutta, joka johtuu siitä, että on ollut pois työpaikalta melkein vuoden.

**Sit ku sä oot ollu niinku vähän aikaa pois ja vähän tietyl taval pihal niinku aivojes kanssa et mikä juttu tää on** nii sit tietyl taval siin menee aikaa niinku hetki et sä niinku orientoidut uudella tavalla että. (Maria)

Jaanan mukaan lähijohtajalla sekä työpaikan tuella on merkittävä vaikutus siihen, että kokeeko äiti pärjäävänsä työpaikalla ja kotona.

Silleen niinku **lähiesimiehellä ja sillä tuella on tosi merkittävä vaikutus siihen että kokee, se oma kokemus siitä että jaksaa ja pärjää ja on hyvä kotona ja töissä** ja jotenki silleen et voi keskustella myös siitä et jos on joku homma liikaa. (Jaana)

Äitien puheessa rakentuu myös äidin itsevarmuus. Äidit eivät juurikaan puhuneet äitiydestä, todennäköisesti siksi, että se on hyvin henkilökohtainen aihe. Heidän puheestaan kuitenkin huokuu se, että he kokevat olevansa kykeneväisiä huolehtimaan lapsensa tarpeista, mikä on yksi keskeinen äidin itsevarmuuden piirre (Ladge ym., 2017, 884). Yksi sanoi suoraan olevansa hyvä äiti ja useampi kuvaili olevansa huolehtiva, muttei kuitenkaan liian, vaan uskaltaa esimerkiksi jättää lapsensa myös toisen hoidettavaksi. Puheessa näkyy se, että käsitykset hyvästä äitiydestä voivat olla erilaiset, mutta keskeistä on äidin oma tunne siitä.

**Mä oon niinku mielestäni hyvä äiti** niinkun osallistava äiti mutta en semmone joka paapoo uskallan jättää lapsia hoitoon ja antaa sitä vastuuta muillekin. (Tuija)

Mä en ole äidillinen äiti, **mä oon niinku mielestäni hyvä äiti** niinkun osallistava äiti mutta en semmone joka paapoo, uskallan jättää lapsia hoitoon ja antaa sitä vastuuta muillekin niinkun sillai että lapset on tietenkä prioriteettiasteikolla ehdottomasti se numero ykkönen mutta tota siin ei niin kauheen niinku suurta gäppii seuraaviin asioihin mitä on niinku oerhe ja koti ja työ ura että ne menee sillai niinku hyvässä sopu-soinnussa kaikki keskenään. (Tuija)

Tuija puhui paljon hyvästä äitiydestä ja pohti, että töihin paluun jälkeen hän on mielestään vielä parempi äiti, kun saa tehdä päivässä myös muuta.

Nauraa et menee lepään töihin nii se on mun kohdalla ku en oo äidillinen äiti nii se on konkreettisesti sitä **ku saa sen kaheksan tuntia päivässä tekee siellä niinku ihan muuta asiaa ku lapsenhoitoa ja tämmöstä nii sit jaksaa olla parempi äiti** mut että jaksaa sen lasten kanssa olemisen koska varsinki pienten lasten kanssa se on niin intensiivistä se oleminen niin niin tää on se myös parantanu sitä äitiyttä ja kärsivällisyyttä sitte. (Tuija)

Äitien puheessa ei näy varsinaisesti ylpeyttä äidin roolista, mutta esimerkiksi Maria kuvasi hyvin ylpeänä omaa lastaan ja tämän kehitystä.

**Se on mieletöntä nähä miten siitä toukasta on tullu tommone** niinku ajatteleva olento, et se on kyl niinku mageeta nähä. (Maria)

Äitiys ei kuitenkaan aina ole helppoa, varsinkaan töihin paluun jälkeen. Jaana kertoi kokevansa huonoa omatuntoa aina, kun joutuu tekemään töitä vielä iltaisin kotona.

Paljon tehdään lapsen tietyllä tavalla ehdolla, että mitä hän mut sitten yhtä lailla **huono omatuntoa siitä aina tulee jos joutuu töitä tekemään** iskemään pädin tai muun siihen eteen että katsoppa hetki videoita et äiti joutuu nyt tekemään jotain töitä. (Jaana)

Maria puolestaan koki riittämättömyyden tunnetta, kun hän ei töihin paluun jälkeen pääse seuraamaan lastaan yhtä tiiviisti.

Tietyllä tavalla tällä hetkellä mä en niinku jotenki kokonaisvaltaisesti mä en pysty paneutuu niihin niinku vaikka johonki allergian niinku trökkäämiseen tai tällasiin että et ne on ehkä sellasia et **toivois jotenki että tai haluis olla niinku vielä enemmän tai sais vielä enemmän niinku sit ehkä nähä sitä (lapsen) touhuumista** päivän kanssa, mut sit toisaalta tietää et sil on kaikki hyvin ja eikä sit ehkä sitä omaa panosta tarvittaskaan, että kaikki menee hyvin mut silleen **sitä niinku ehkä kokee sitä riittämättömyyttä siinä** että. (Maria)

Maria oli kuitenkin luottavainen sen suhteen, että hänen lapsellaan on kaikki hyvin, vaikkei hän itse olisikaan tämän kanssa.

#### 4.4.2 Itsensä johtaminen

Itsensä johtamisen tärkeys näkyy niin äitien kuin myös henkilöstöhallinnon edustajien puheessa. Jos ei pidä itse omista rajoistaan kiinni, ei sitä tee kukaan muukaan, esimerkiksi henkilöstöhallinto, vaikka siellä saatetaankin seurata työtuntien käyttöä. Äidit saattavat joutua pitämään puolensa hyvin tiukasti työpaikalla, jotta heillä jää riittävästi aikaa perhe-elämälle, ja myös kieltäytymään joistakin tehtävistä pienen lapsen hoitoon vedoten. Tämä vaatii haastateltavien kuvauksen mukaan hyvin tiukkaa rajanvetoa. Rajanveto on myös tasapainoilua: välillä vedetään tiukka raja omiin työtehtäviin, mutta toisinaan taas saatetaan joustaa paljonkin tarpeen niin vaatiessa. Työpaikan joustot, esimerkiksi liukuva

työaika, nähdään positiivisina töihin paluun jälkeen, mutta myös näiden hyödyntäminen vaati itsensä johtamista.

**Mul on tosi joustavat työajat, mä pystyn tosi hyvin rytmittää mun työtä et tietyl tavalläs on tosi paljon kiinni siitä et mun täytyy niinku vaan johtaa ittee.** Niin tota sitte jotenki mieltii vaikka työn ja perheen yhteensovittamista että jos se on huono yö nii mä voin mennä vaikka tuntii myöhemmin töihin tai sitte tehä vaikka lyhyemmän päivän ja seuraavan päivän vähän pitempää et **täs on tosi paljon sellasii niinku työn ja perheen sovittamisen kannalta tosi hyvii mahdollisuuksii, et toki se vaatii sitä järeettä ittensä johtamista.** (Maria)

Riikka kuvasi kaiken sujuvan hyvin, jos osaa itse tehdä päätökset, mikä vaatii myös itsevarmuutta sekä itsensä johtamista.

Ihan niinku hyvin on kaikki kyl sujunu ja on saanu **kun on vaan ite osannu tehä ne päätökset** et millon haluaa tulla töihin ja minkälaista työaika haluaa tehdä ja niin eespäin kaikki on kyllä ollu sovittavissa sitte. (Riikka)

Mun esimieshän se sano mulle et sit ku mun poika on kolme kuukautta nii sithän mä tuun (hoitaa työtehtävän). Et mä en oo ihan varma et heittääks se sitä läpällä vai niinku eiku siit ei voi olla ihan varma mut sit tavallaan sit ehkä ku piti ite tottakai olla tiukkana et mun lapsi on kolme kuukautta nii mä en voi vetää sitä kurssia et se nyt ei oo sellanen tilanne et mä voin niinku luennoida monelle sadalle ihmiselle et mä en vaan oo siinä kunnossa, niin tota joo ja sit seki saatiin ihan mä vaan pidin pääni ja sanoin et mä en niinku ole käytettävissä ja piste ja sanoin et mä voin syksyllä tulla (hoitamaan työtehtävän) sitte että ja se piti olla just tää kurssi mut mä sanoin et voin syksyllä tulla vetää sen, et silleen joustavasti suhtauduttiin. (Maria)

Jaana puolestaan kertoi joutuneensa kieltäytymään työmatkoista, kun hänen lapsensa oli pieni. Hän kertoi työpaikan joustojen tapahtuvan sekä työntekijän puolelta, mutta on hyvin tiukkana siitä, että johonkin täytyy vetää raja myös niiden suhteen.

Sillon kun juuri kun palasin töihin niin **jouduin suoraan sanottuna vaikka kieltäytymään joistakin työmatkoista** se et en voi lähtee viikoksi Pariisiin imetän vielä lasta. (Jaana)

**Mä jouduin jonku aikaa siinä niinku näistä pidemmistä matkoista kieltäytymään,** sanoin että tää ei niinku ei onnistu en pysty ja nyt sitte kun lapsi on enemmän mä aloin säännöllisemmin matkustamaan kun lapsi oli ehkä sen vuosi ja viis kuukautta. Et se alko olee sitte mut en siellä niinku vuoden ikäisenä esimerkiks nii en. (Jaana)

Mä tein sen valinnan et **mä niinku monessa asiassa joustan mut vaikka semmonsessa niin ei ole mitään sanaa sanaa työnantajalla että meillä loppuis vaikka yhden iässä se imetys** vaan sen takia että mun pitää olla Pariisissa. (Jaana)

Jaanan puheen perusteella tiukka rajoista kiinni pitäminen liittyy siihen, että lapsi on esimerkiksi haettava tiettyinä aikana päiväkodista. Aikaisemmin Jaana saattoi venyttää työpäiviä, mutta lapsen syntymän jälkeen se ei ollut enää mahdollista.

**Mä vaadin paljon enemmän,** se et mitä mä oisin aikasemmin okei no mä teen tän, nii mä lähden nejalta nykyään et sit ei oo mitään mä oon ilmottanu et jos halutte mut palaveriin sen pitää loppuu neljalta se on aivan erityisen poikkeuksellinen



tapaus että minä olisin puoli viiteen tai johonkin et mä saan järjestettyä jonkun hake-  
maan. (Jaana)

Henkilöstöhallinnon edustaja Eila kuvasi työn ja perheen yhteensovittamisen vaativan äideiltä ennen kaikkea itsensä johtamista. Itsensä johtamisella varmistetaan se, että työ ei ”läiky liikaa” vapaa-ajalle, minkä voidaan katsoa aiheuttavan työn ja perheen välisiä ristiriitoja (ks. Greenhaus & Beutel, 1985).

**Sä niinku ite jaat siin on aika paljon semmosta itsensä johtamiseen liittyvää mitä tarvii semmosii taitoja et tavallaan se niinku liittyy tohonki sitte niinku perheen yhteensovittamiseen sä pystyt tavallaan johtamaan itseäsi johtamaan sitä työtä sillä tavalla et se ei niinku läiky liikaa et sul on semmone palautuminen ja aika keskittyy siihen perheeseen et se on varmaan semmone haaste kyllä. (Eila)**

Eilan puheessa vastuu työn ja perheen yhdistämisestä argumentoidaan hyvin vahvasti äidille.

#### 4.4.3 Yhteenvedo itsevarmuusdiskurssista

Tässä diskurssissa äidit yrittävät rakentaa puheessaan hyvin itsevarmaa identiteettiä. Tämä identiteetti kuitenkin välillä rakoilee, erityisesti töihin paluun jälkeen, mikä on tavallista ensi kertaa äidiksi tulevilla (Ladge ym., 2017). Naisilta vaaditaan varmuutta ja erinomaista itsensä johtamista, jotta he voivat selviytyä työn ja perheen vaatimuksista. Tämän taustalla voi olla jälleen ajatus siitä, että naisen tehtävä on edelleen huolehtia hyvin pitkälti kodista, työssäkäynnin lisäksi. Tämä aiheuttaa haasteita työn ja perheen yhteensovittamisen suhteen, joka vaatii äitien kuvauksen mukaan esimerkiksi työn ajallisista rajoista kiinni pitämistä. Tässä diskurssissa ideologinen dilemma äidin roolista vaikuttaa siihen, miten äidit rakentavat identiteettiään rajanylittäjinä.

Itsevarmuusdiskurssissa henkilöstöhallinnon edustajat puolestaan rakentavat vastuunjakajan identiteettiä: itsensä johtaminen, ja sitä kautta työn ja perheen yhteensovittaminen, argumentoidaan pitkälti äidin vastuulle. Henkilöstöhallinnon edustajat viittaavat puheessaan siihen, että he tiedostavat työn ja perheen yhteensovittamisen haasteet, mutta vastuu näihin vastaamisesta jää äidin harteille.

#### 4.5 ” Se on ehkä se isoin haaste, että työaika on tietty ja piste” - Rajadiskurssi

Äitien, sekä osittain myös henkilöstöhallinnon edustajien, puheessa näkyy selkeästi työn ja perheen välinen raja. Useampi äiti viittasi puheessaan siihen, että he ainakin yrittävät vetää melko selvän rajan työn ja perheen välille. Asiantuntijatyössä, jossa työaika ei välttämättä ole yhtä selvästi rajattu kuin joissakin toisissa tehtävissä, tämän rajan ylläpitäminen voi olla kuitenkin haastavaa. Äidit kuvaavat tässä diskurssissa erityisesti ajallisia sekä fyysisiä rajoja työn ja perheen välillä (Clark, 2000), joita ovat työaika sekä työpaikan ja kodin välinen etäisyys.

#### 4.5.1 Rajan vetämisen haaste

Äidit haluavat pitää työpäivän ”järkevä mittaena”, jotta aikaa riittää myös perheelle. Helmin mukaan ne myös pysyvät sellaisina, jos pitää rajasta kiinni ja lähtee työpaikalta sovittuna ajankohtana. Asiantuntijatyössä työn määrä ja luonne voi olla sellainen, että töitä riittää helposti illallekin. Työn kuvataan valuvan kodin puolelle (ks. Guest, 2002), ja tämä puolestaan voi aiheuttaa erilaisia ristiriitoja. Äidit pyrkivät välttämään tällaista tilannetta vetämällä selkeän rajan työpaikan seinien ja kodin välille, jotta he voivat olla läsnäolevia kotona lasten kanssa.

Yritän sit niinku luistaa tai yritän sillai niinku pitää noi työpäivät semmosina niinku järkevän mittasina ja ne onki koska mä yleensä oon se joka hakee sitte niinku päiväkodista nii sit on pakko töistä lähtee sillon neljältä ja yritän välttää sitä et en niinku iltasin hirveesti tekis töitä et oisin sit semmone läsnäoleva siinä siinä iltasin. (Helmi)

Riikka kuvasi työasioiden tulevan joskus vapaapäivällekin, mutta tällöin hän ei koe kovin suurta painetta suorittaa työtehtäviä. Hän tekee neljäpäiväistä viikkoa ja on omien sanojensa mukaan onnistunut pitämään perjantait rauhassa työltä, kun vain ”pistää koneen kiinni”.

On mulla nyt joku työasia sitten vapaapäivänäkin mutta sen en en ota sitä mitenkään vakavasti jos oon iteki halunnu lukee sähköpostiit vapaapäivänä nii siihen nyt ei montaa minuuttia mee et mitään isompaa en oo alkanu vapaa-ajalla hoitaa mut se jos joku työasia on tullu nii sit on tullu, mut tosi hyvin on pystynyt pitää sen perjantain vapaana jos pistän koneen kiinni ja luen sähköposteja nii ei tarvii tehä töitä ei oo mitään niin akuuttia mikä vaatis semmosta omaa läsnäolo. (Riikka)

Helmin puheesta ilmenee, että työasioiden siirtyminen kotiin nähdään ainakin osittain negatiivisena asiana, jota tulee pyrkiä välttämään. Työasioiden pyöriminen mielessä ”häiritsee” hänen mukaansa kotielämää jossain määrin. Helmi myös kuvasi tunteiden siirtymistä yhdeltä alueelta toiselle. Vaikka työn ja perheen alueiden välillä olisi selkeä raja, tunteiden siirtyminen alueelta toiselle on tunnistettu keskeiseksi tekijäksi työn ja perheen suhteessa 1970-luvulta lähtien (Clark, 2000). Tunteiden siirtyminen kuvataan kuitenkin Helmin puheessa yksisuuntaisena prosessina, työpaikalta kotiin eikä toisinpäin.

Toisaalta huomaa et välil jotku semmoset työasiat pyörii mielessä ja niinku tulee silleen öö sen tai niinku et häiritsee sitä kotielämää jossain määrin että se huomaa tietysti jos on ollu jotain ikävää jotain rasittavaa tai jotain nii sit niinku huomaa et ei vitsi nyt mä niinku oon selkeesti ärtynyt myös tääl kotona. (Helmi)

Marian mielestä suurin haaste työn ja perheen yhteensovittamisessa on se, että työ ”pysyis niinku raameissa”. Työajan pitäisi pysyä sen ajallisissa rajoissa, mutta tämä ei aina onnistu työmäärän takia.

Mut se että niinku, **kyl me niinku pikkuhiljaa on opeteltu yhistää työ ja perhe** must tuntuu että, et **eihän se vaadi oikeestaan työltä ku sitä ket se pysyis niinku raa-meissa**. Loppupeleissä että et **se on ehkä se isoin haaste että työaika on tietty ja piste**. (Maria).

Henkilöstöhallinnon edustajat puolestaan korostivat puheessaan, että asiantuntijatyötä tekevä ei voi eikä hänen kuulukaan vetää tiukkaa rajaa työn ja muun elämän välille. Ainakaan työn ajatusmaailmasta ei voi irrottautua, vaikka tulisi aika lähteä kotiin. Tämän myönnetään olevan huomattavasti kuormittavampaa verrattuna sellaiseen tilanteeseen, jossa työt voi lähtiessä jättää työpaikalle. Toisaalta henkilöstöhallinnossa tunnustetaan myös se, että heidän täytyy yrittää huolehtia työntekijöiden jaksamisesta muistuttamalla, että aina ei tarvitse olla työpaikan tavoitettavissa, vaan jonkinlainen raja tulee vetää.

Sä olet 100 prosenttisesti tai 110 prosenttisesti siinä asiassa mukana ja **ku kello tulee aika lähtee kotiin, eihän niit jätetä siis irti ajatusmaailma ei voi irrottautua siit työtehtävästä** ja sit asiantuntijatyö on siinä suhtees kuluttavaa et vaikka sä meet kotiin, sä lähdet vaikka lomamatkalle nii saattaa kuluttaa se se tota ne työtehtävät ja mitä vastuullisempiin tehtäviin organisaatiossa etenee nii sitä sitä tota jotenki kuormittavampaahan se varmasti on, eli se **irrottautuminen niistä tehtävistä on vaikeampaa ja erityisesti lähiesimiestyö vaatii sitä läsnäoloa kun on esimiestehtävissä nii se on 24/7**. (Outi)

Mutta se et **meidän tehtävä on tuoda sit esille et se on ihan okei että et joskus ei ole tavoitettavissa ja se on ihan okei että tota joskus pitää sen sen tota vapaan öö** mutta mutta tähän on se haaste joka joka tota näyttäytyy näyttäytyy asiantuntijatyössä. (Outi)

Outin mukaan asiantuntijatyön hallitseminen vaatiikin hyvin paljon itsensä johtamista, joka on hänen mukaansa "henkilökohtainen ominaisuus". Hän kuvasi, että epävarmojen ihmisten on vaikeampi irrottautua työasioista ja vetää raja työn ja perheen väliin.

Kyllähän se tota **työ edellyttää todella paljon sellasta itsensä johtamista** mutta toisaalta **sehän on henkilökohtainen ominaisuus, jotkut kykenee siihen itsensä johtamiseen paljon paremmin kun toiset, toiset voivat öö ehkä olla epävarmempia persoonaltaan** että että luon- luonteena haluaa varmistella ja olla olla varuillaan jonku asian suhteen ja varmistella moneen kertaan että tuleeko, **sillon se irrottautuminen on paljon vaikeampaa ku sellanen joka itsevarmasti ja ja tota pystyy lokeroimaan näit ajatuksia**. (Outi)

Maria puolestaan kuvasi, että myös vanhempainvapaan aikana, kun ajallinen ja fyysinen raja työpaikkaan ovat hyvin selviä, työajatukset pyörivät mielessä, vaikka hän oli tehnyt tietoisien päätöksen keskittyä kotona olemiseen ja pyrkiä unohtamaan työtehtävät.

**Totta kai pyörii se työajatus tietyl taval** mites tää liittyy tähän et ehkä sillä tavalla pitää ittensä työkykysenä, kyl mä niinku olin ihan niinku **tietonen päätös keskittyy siihen kotona olemiseen** että. (Maria)

Tuijan mukaan vanhempainvapaalle jäämisessä haastavinta oli työstä irti päättäminen.

**Työstä irti päästäminen oli ehkä se kaikkein vaikein** vaik en oo millään tasolla korvaamaton ja sit ehkä se **rentoutuminen ja päästäminen irti oli sitä vaikeempaa.** (Tuija)

Vanhempainvapaan aikana henkilöstöhallinnon edustajan Outin mukaan tapahtuu ”irrottautuminen” työstä, minkä takia he kohtelevat töihin palannutta äitiä kuten uusia työntekijöille, eli hänelle järjestetään esimerkiksi perehdytystä. Töihin palatessa puolestaan tapahtuu jonkinlainen irrottautuminen kodista, mikä myös aiheuttaa omanlaisiaan haasteita.

Hän tavallaan häntä kohdellaan niin sanotusti samalla tavalla kun kaikkia niinku uusia palaavia koska **siin on ain sellanen irrottautuminen työyhteisöstä.** (Outi)

Vanhempainvapaalta paluussa on ehkä vielä vielä se niinku **se pääkopan laittaminen siihen työmoodiin** nii suurempi ku et jos oot ollu (toisessa työtehtävässä) kadun toisella puolella nii sithän vaan jatkaa sitä samaa arkea mut kyllähän se **et irrottautut siit kodin seinien ulkopuolelle niin siinä voi olla sitte sellanen vähän henkinen henkinen puoli niinku haasteena** että että jonki aikaa se menee että siihen so-lahtaa. (Outi)

Henkilöstöhallinnon edustaja Eila kuvasi myös asiantuntijatyön haasteita, jotka voivat johtaa siihen, että työ ”valuu” kotiin. Hän kertoi, että työntekijän on hänen uskoakseen vaikea vetää mentaalinen raja siihen, missä työ vaihtuu kodiksi. Hän kuitenkin korosti tässä asiassa työnantajan olevan vastuussa siitä, että työntekijän hyvinvointi ei kärsi.

Se että **sul tulee niinku sitä niinku työtä tavallaan pöydälle vähän niinku monesta kanavasta** ja sitte jotenki että et se on sellasta niinku projektimaista et et tavallaan niinku **se helposti valuu sit niinku tavallaan et ei voi niinku aatella enää että sul on niinku vaan se työaika et sit sul on vapaa-aika et ei ihmisen aivot ei toimi niin et** vaiks sä niinku, **toki me ollaan työnantajana vastuus.** (Eila)

Outi kuvasi myös työelämän muutosta, joka johtaa siihen suuntaan, että työ on yhä enemmän ympärivuorokautista ja henkilö voi olla vetämättä ollenkaan rajaa työn ja perheen välille, jos hän niin haluaa. Työtehtäviä voi helposti hoitaa iltaisin kotisohvalta, mikä voi johtaa ”ylilyönteihin”, jos työaika ei pysy raameissaan.

Ohan niinku muutamassa vuodessa tapahtunu paljon tässä fyysisessä tekemisessä ja **sitten että mä istahdan illalla sohvalle ja mä voin tästä hyväksyä laskuja, lähettää sähköposteja, kirjottaa muistiota et näissä näissä on tapahtunu niin paljon.** (Outi)

Esimerkiksi työtuntien kertyminen ja vapaa-ajan pitäminen ja **sit jos näyttää siltä et tää työ työajan johtaminen henkilöllä itsellään (työntekijällä) on vähän heikkoa** eli näyttäytyy siltä että sitä tuntimäärää tai työtaakkaa kertyy nii **esimiehen tehtävä on puuttuu siihen.** (Outi)

**Mä en ihan vama ole siitä et onko suomalainen virkamies valmis siihen täysin niinkun rajattomaan tekemiseen** että se on työsuojelunäkökulmaki että **sillon ku sul on tietyt rajat nii sillon sä oot jollaki lail suojeltu** mut jos sulle annetaan urakka ni sitte voi olla näitä ylilyöntejä että sitten tehdään se 24/7 sitä työtä ää mutta kyllä mä uskon että tulevaisuudessa yhä mennään enemmän siihen et sä voit tulla ja mennä vähän vähän niinku vapaammin. (Outi)

Outi kuvasi, että hänen mielestään rajat suojelevat työntekijää, sillä ne estävät sen, että työ ei valu liikaa vapaa-ajan puolelle.

#### 4.5.2 Yhteenveto rajadiskurssista

Rajadiskurssissa äidit vetävät Clarkin (2000) rajateorian mukaan selvän alueellisen rajan työn ja perheen välille. Rajojen vahvuudet ovat äidistä riippuen erilaisia, mutta suurin osa äideistä viittaa puheellaan siihen, että kahden alueen välinen raja halutaan pitää mahdollisimman vahvana. Tämä ei kuitenkaan aina onnistu, sillä kuten vastuudiskurssissa, työn ja perheen suhde näyttäytyy läikkyvänä. Työt siirtyvät joskus kodin puolelle, mitä äidit pitävät tässä diskurssissa negatiivisena asiana. Jos äiti kuitenkin päättää omasta tahdostaan esimerkiksi lukea sähköpostit iltaisin, samanlaista vaikutusta ei ole. Myös rajanylityksen toiveita näkyy tässä diskurssissa. Rajadiskurssissa äidin identiteetti rakentuu keskeiseksi rajanylittäjäksi, joka tasapainoilee kahden eri alueen välillä (Clark, 2000).

Henkilöstöhallinnon edustajat kuvasivat, että kahden alueen välille ei ole mahdollistakaan vetää rajaa, sillä asiantuntijatyö, ja erityisesti johtajatyö, vaatii jatkuvaa läsnäoloa. Toisaalta he olivat kuitenkin huolissaan työsuojausta ja siitä, että työ läikkyi liikaa vapaa-ajan puolelle. Tässä henkilöstöhallinnon edustajien puheessa onkin havaittavissa jonkinlainen ristiriita ja ideologinen dilemma henkilöstöhallinnon roolista. Perinteisesti henkilöstöhallinnon tehtävänä on ollut huolehtia siitä, että työntekijät ovat mahdollisimman tehokkaita, mutta nykypäivänä työhyvinvointi on hyvin keskeisessä roolissa (Viitala, 2014). Tämä näkyy rajadiskurssissa henkilöstöhallinnon edustajien puheessa esiintyvissä ristiriitaisuuksissa, sillä vaikka he ilmaisevat puheessaan työn tekemisen tärkeyden, he myös rakentavat huolehtijan identiteettiä, joka rajansäilyttäjänä tukee rajanylittäjää alueiden välillä tasapainoilussa.

### 4.6 "Sit on myöski muitaki äitejä ja muitaki kellä on lapsia" -Sukupuoli- ja perheellisyysdiskurssi

Sukupuoli- ja perheellisyysdiskurssissa äidit ja henkilöstöhallinnon edustajat kuvaavat muiden ihmisten, rajansäilyttäjien (Clark, 2000), suhtautumista työn ja perheen yhdistämiseen. Henkilön sukupuoli tai perheellisyys toimii selittäväenä tekijänä sille, mitä ihmiset ajattelevat vanhempainvapaalle jäämisestä tai työn ja perheen yhteensovittamisesta sekä miten he tukevat äitejä siinä. Haastatellut äidit kuvasivat, että toiset naiset ja perheelliset osaavat suhtautua ymmärtäväisemmin esimerkiksi vanhempainvapaalle jäämiseen ja sieltä töihin palaamiseen.

#### 4.6.1 Toiset naiset ja perheelliset

Vaikka työpaikan muut naiset eivät olisikaan perheellisiä, ajatellaan heidän silti ymmärtävän miehiä paremmin, mitä esimerkiksi äitiys on ja mitä työn ja perheen yhteensovittaminen naisilta vaatii.

Maria kertoi vanhempainvapaalle jäämisestään seuraavaa:

**Sit on myöski niinku muitaki äitejä tai muitaki kellä on lapsia jotka sit ehkä ymmärtää sen et on niinku elämässä jotain muutaki ja sit sellasta tosi positiivista suhtautumista että et ehkä niinku joo tietyl taval ehkä sellasta niinku tietynlaist huuteluu mut kyl must pääosin niinku semmonen positiivinen että mut sit on ehkä paljon sellasta että täälläki on niinku sellasia kellä ei sit ehkä oo omia lapsia mut jotka niinku suhtautuu niinku tosi neutraalisti et ne ei osaa niinku esimerkiks sanoa et onneks olkoon tai silleen niinku mut sit ei ne kuitenkaan ne ei vaan osaa jotenki ajatella sitä asiaa. (Maria)**

Marian kuvailun mukaan sellaisten työntekijöiden, joilla ei ole omia lapsia, voi olla vaikeaa ymmärtää töissä olevan äidin tilannetta. Maria kertoi kokeneensa jonkinlaista "huutelua" työpaikalla, mutta suhtautumisen vanhempainvapaalle jäämiseen ja sieltä palaamiseen olevan kuitenkin neutraalia tai jopa positiivista.

Enemmän vaikuttaa **se et onko omia lapsia** tai niinku se ehkä se siihen suhtautumiseen **tai et onko nainen ja ymmärtää sitä tilannetta.** (Maria)

Maria kuvasi työpaikalla olevan myös jonkinlainen "äitien salakerho", sillä äitiys yhdistää hänen mukaansa naisia, mitä kautta hän on saanut uusia verkostoja töihin paluun jälkeen.

Et mä just nauroin tossa tälle niinku **äitien salakerho** tai silleen niinku et ehkä löytäny niitä uusia verkostoja sitä kautta. (Maria)

Myös Helmin puheessa sukupuoli toimii selittävänä tekijänä sille, että hänen lähijohtajansa on suhtautunut positiivisesti perheenisäykseen ja työn ja perheen yhteensovittamiseen. Aikaisemman tutkimuksen mukaan johtajan sukupuoli vaikuttaa merkittävästi tämän johtamistyyliin ja käytökseen (ks. esim. Ayman & Korabik, 2010).

Koen tosiaan et niinkun ehkä ymmärtää myös et niinku tämmösii lapsi, perhearkeen liittyviä asioita koska on tota öö myös nainen ja ja mutta hänellä on vähän vanhemmat lapset ku mulla mut että niinku ja vähän vanhempi ku minä mutta mut et varmaan pystyy ehkä samaistumaan tavallaan niihin tilanteisiin mitä sitten niinku siinä työn ja muun elämän yhteensovittamisessa tulee. (Helmi)

Kun on kyse naisvaltaisesta alasta, kuten Tuijan ja Jaanan tapauksessa, vanhempainvapaalle jäämisen kuvataan olevan normaalia. Tämä ei Tuijan mukaan ole "huono eikä hyvä", vaan suhtautuminen on neutraalia. Jos naisia on työpaikalla suuri osa, heistä todennäköisesti iso osa on myös äitejä, jolloin he tietävät oma-kohtaisesta kokemuksesta tilanteen. Jaanan mukaan jokainen, jolla on omia lapsia, tietää mitä työn ja perheen yhteensovittaminen on.

Se ei oo mitenkään erityinen juttu että se ei oo huono eikä hyvä vaan **se vaan on asia mitä tapahtuu** koska **se on niin naisvaltanen ala nii se on ihan niinku normaalia siellä.** (Tuija)

Se on niinku semmonen ehkä et ehkä aikaisempi hierarkia joka on ollu iäkkäämpää ja miesvetosta, niin en usko taas ihan samalla tavalla **et sillä on kyllä merkitystä että**

**et ketä ne sun siinä oma pomo ja pomon pomo** ja muuta et kyl sen niinku **jokainen jol on omia lapsia ollut niin tietää mitä se on.** (Jaana)

Elisan kuvauksen mukaan perheellisyys selittää sen, että hänen lähijohtajansa suhtautui hyvin neutraalisti vanhempainvapaalle jäämiseen.

No **itsekin perheellisenä** hän oli ihan et selvä juttu hänen piti ruveta miettii jotain seuraavia kehityskeskusteluja. (Elisa)

Jaanan mukaan lähijohtajan tapauksessa taas erityisesti tämän sukupuolella on merkitystä.

Mä uskon et osakseen sitä muutosta (organisaatiossa) on paljon myös se **että naisia on esimiesasemissa ja se se muuttaa sitä ajattelua.** (Jaana)

Taas tulee se et nais- **nainen esimiehenä ymmärtää sen että se on muutama vuoden vaihe** ja ne lapset sairastaa oikeesti tosikin paljon ensimmäisinä vuosina. (Jaana)

Nimenomaan se **että hän on itse, lähes aikuiset lapset mutta kuitenkin se että hän suhtautuu täysin eri tavalla kun omatkaan aikasemmat esimiehet** vaik mul on silloin ollu aikasempi esimiehen aikaan lapsia niin tunnistan kyllä että olisi ollut erilaista. (Jaana)

Jaanan kuvauksen mukaan, kun lähijohtaja on itse nainen ja perheellinen, hän ymmärtää, että esimerkiksi lasten sairastelu on vain lyhyt vaihe, joka vaikuttaa äidin työn ja perheen yhteensovittamiseen.

#### 4.6.2 Yhteenvedo sukupuoli- ja perheellisyysdiskurssista

Viimeisessä diskurssissa äidit kuvaavat puheessaan sitä, että he uskovat sukupuolen ja perheellisyyden vaikuttavan siihen, miten muut suhtautuvat työn ja perheen yhteensovittamiseen. Oletus siitä, että vain naiset ymmärtävät toisia naisia tai perheelliset toisia perheellisiä, on tämän diskurssin ideologinen dilemma. Tässä diskurssissa äidit rakentavat identiteettiä vahvasti sukupuolen tai perheellisyyden perusteella. Äidin identiteetti rakentuu nimenomaan äitiyden ympärille kodin lisäksi myös työpaikalla. Äitiys kuvataan piirteenä, joka yhdistää toisia samassa tilanteessa olevia työntekijöitä. Tässä diskurssissa työpaikan muiden henkilöiden, rajansäilyttäjien, identiteetti rakentuu rajanylittäjiä tukevaksi. Tämä pätee kuitenkin vain siinä tapauksessa, että he ovat itse äitejä tai perheellisiä.

## 5 KESKUSTELU JA PÄÄTELMÄT

### 5.1 Keskustelu

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää millaisia diskursseja vanhempainvapaalta töihin palanneet äidit sekä henkilöstöhallinnon edustajat tuottavat työn ja perheen suhteesta. Vastauksena tutkimuskysymykseen empiirisenä tuloksena tunnistettiin viisi diskurssia, jotka lähestyvät työn ja perheen suhdetta eri tavoin. Vastuudiskurssissa keskeistä on se, kenen vastuulla työn ja perheen yhteensovittamista edesauttavat keinot ovat. Tasa-arvodiskurssissa puolestaan kuvataan työn ja perheen suhteesta huolehtimisen olevan kummankin vanhemman vastuulla. Itsevarmuusdiskurssissa ja rajadiskurssissa äidit rakentavat työn ja perheen alueen välistä rajaa ja siitä kiinni pitämistä. Sukupuoli- ja perheellisyysdiskurssissa puolestaan pohditaan tekijöitä, jotka vaikuttavat muiden ihmisten suhtautumiseen ja ymmärtäväisyyteen tai ymmärtämättömyyteen työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyen.

Henkilöstöhallinnon edustajien puhe on yhdistetty samoihin diskursseihin äitien kanssa, mutta heidän näkökulmansa ovat hiukan erilaisia. Vastuudiskurssissa he argumentoivat vastuun olevan äitien lähijohtajilla ja ottavat itse sääntöjen noudattajan roolin. Tasa-arvodiskurssissa he puolestaan korostavat tasa-arvoa työpaikalla kaikkien työntekijöiden kesken, jotta muut kuin äidit eivät koe joutuvansa epäreiluun asemaan. Itsevarmuus- ja rajadiskurssissa henkilöstöhallinnon edustajat puolestaan korostavat itsensä johtamisen tärkeyttä rajoista kiinni pitämisessä, minkä osalta he jälleen argumentoivat vastuun hyvin pitkälti äideille.

Tutkimuksen tuloksissa näkyy paljon yhtymäkohtia aikaisempaan tutkimukseen. Puheessaan äidit esimerkiksi kuvaavat olevansa pääasiassa hyvin itsevarmoja niin kotona kuin työpaikalla. He myös ottavat paljon vastuuta kummallakin alueella, mitä kuvataan vastuudiskurssissa. Nämä seikat viittaavat Clarkin (2000) rajateorian mukaan siihen, että äidit ovat keskeisiä toimijoita sekä työn että perheen alueella. Myös henkilöstöhallinnon edustajien puhe tukee tätä. Keskeisenä toimijana oleminen auttaa tutkimuksen äitejä työn ja perheen välisen tasapainon pitämisessä. Äidit kuvaavat puheessaan melko vähän työn ja perheen suhteeseen liittyviä ristiriitoja, mikä tukee Clarkin teoriaa siitä, että keskeiset toimijat saavuttavat paremmin työn ja perheen välisen tasapainon. Puhe itsevarmuudesta ja itsensä johtamisesta tukee lisäksi Ladgen ym. (2017) ja Erdwinsin ym. (2001) tutkimuksia siitä, että äidin itsevarmuus vaikuttaa negatiivisesti koettuun ristiriitaan työn ja perheen välillä.

Kuten erityisesti itsevarmuusdiskurssissa ilmenee, tämän tutkimuksen äidit kuvaavat olevansa hyvin varmoja omasta roolistaan työntekijänä ja äitinä, eivätkä he kuvaile näiden kahden roolin välistä ristiriitaa. Tämä tutkimus tukee Ladgen ym. (2017) havaintoa siitä, että jos äiti kokee varmuutta omasta äitiydestään, hän kokee voivansa hallita sekä työn että perheen alueen vaatimuksen ja



epätodennäköisemmin kokee, että työ vaikuttaa negatiivisesti perhe-elämään. Kuten yksi haastatelluista henkilöstöhallinnon edustajista totesi, itsevarma henkilö pystyy ”lokeroimaan” paremmin työhön ja perheeseen liittyviä ajatuksia ja sitä kautta ylläpitämään alueiden välillä vahvaa rajaa. Äitien puheessa näkyy viittauksia siihen, että työ läikkyä perheen puolelle ja sitä kautta vaikutus voi olla negatiivinen, mutta nämä tilanteet olivat melko harvassa. Äidit kuvaavat työn ja perheen alueiden välisen rajan läpäisevyyden olevan hyvä asia, jos he saavat itse säädellä sitä.

Tämän tutkimuksen tulokset eivät puolestaan tue Ladgen ja Greenbergin (2015) havaintoja siitä, että erityisesti ensimmäistä kertaa äidiksi tullessaan työelämässä olevat naiset kyseenalaistavat oman hyvyytensä työntekijänä ja äitinä. Tähän on kuitenkin voinut vaikuttaa se, että osalla tähän tutkimukseen haastatelluista äideistä oli jo useampi kuin yksi lapsi. Tämän tutkimuksen äidit palasivat myös kaikki samaan työpaikkaan, missä olivat olleet ennen vanhempainvapaata, mikä on voinut helpottaa sopeutumista uuteen tilanteeseen. Toisaalta tämän tutkimuksen tulokset tukevat Ladgen ja Greenbergin (2015) havaintoa siitä, että työpaikan tuki voi vähentää äidin epävarmuutta omasta identiteetistään erityisesti työpaikalla. Äidit korostavat erityisesti lähijohtajan tuen merkitystä, mikä tukee Warren ja Johnsonin (1995) tutkimusta kannustavien johtamiskäytänteiden tärkeydestä.

Lukuun ottamatta lähijohtajien ja kollegoiden tarjoamaa myönteistä suhtautumista, erityisesti silloin, jos he ovat naisia tai perheellisiä, äidit kuvaavat hyvin vähän työpaikan tarjoamaa tukea. Yhtenä syynä tähän voi olla se, että kun äidit ovat itsevarmoja, he eivät tarvitse yhtä paljon tukea. Tämä saattaa liittyä myös Brownin (2010) havaintoon siitä, että työpaikan tarjoamalla tuella ei ole merkitystä, jos esimerkiksi perheystävälliset käytännöt eivät näy jokapäiväisessä arjessa työpaikalla.

Henkilöstöhallinnon edustajat puolestaan rakentavat puheessaan työpaikan tarjoaman tuen pitkälti virallisiksi ohjesäännöiksi. Tällaisiin ohjeisiin tai sääntöihin voi olla helppo vedota erityisesti haastattelutilanteessa. Henkilöstöhallinnon edustajien haastattelujen kohdalla on hyvä muistaa, että haastateltavat eivät edusta haastatteluissa itseään, vaan työnantajaansa. Tämä on voinutkin vaikuttaa heidän antamiinsa vastauksiin. Henkilöstöhallinnon edustajat kertoivat erilaisista tuen muodoista melko varoen, mutta on vaikea uskoa, että vaikka virallisia tuen muotoja ei ole, työpaikka ei tarjoaisi lainkaan tukea työn ja perheen yhteensovittamiseen. Jos työpaikan tarjoaman tuen muodot on kirjoitettu ohjesääntöinä esimerkiksi organisaation intraan, se ei automaattisesti tarkoita sitä, että nämä tukimuodot välittyvät jokaiselle organisaatiossa työskentelevälle. Erityisesti suuremmissa organisaatioissa, jollaisia tässä tutkimuksessa mukana olleiden äitien työnantajat ovat, voi olla se riski, että henkilöstöhallinnon asettamat ohjesäännöt ja muut toimintamallit eivät jalkaudu lähijohtajille eivätkä varsinkaan työntekijöille asti. Riskinä voi näin ollen olla myös se, että äitien tarvitsema tuki jää saamatta, kun on epäselvää kenen pitäisi ottaa siitä vastuuta eikä äiti välttämättä itse näin tee. Tässä tutkimuksessa äidit ottavat kuitenkin hyvin

paljon vastuuta, mikä puolestaan voi lisätä heidän jo ennestään kasvavia vaatimuksia töihin paluun jälkeen.

Tämä tutkimus tukee aikaisemman tutkimuksen huomiota siitä, että ammatinharjoittajien, tässä tapauksessa organisaatioiden henkilöstöhallinnon edustajien, tulisi kiinnittää huomiota yksilöllisiin eroihin ja vaatimuksiin, kun he suunnittelevat keinoja työn ja perheen välisen tasapainon saavuttamiseen (Lambert ym., 2006, Karassvidou & Glaveli, 2015). Tämän tutkimuksen perusteella sama pätee äitien töihin paluuseen vanhempainvapaan jälkeen: jotkut tarvitsevat ja haluavat enemmän tukea kuin toiset. Jos henkilöstöhallinnossa nojataan liian vahvasti erilaisiin ohjesääntöihin, mihin henkilöstöhallinnon edustajien puhe viittasi, voi vaarana olla se, että äitien yksilölliset erot ja tarpeet unohtuvat tai jäävät huomaamatta. Lisäksi organisaation linjaukset ja ohjesäännöt eivät välttämättä riitä äitien tukemiseen, jos käytänteet eivät näy jokapäiväisessä toiminnassa työpaikalla (Brown, 2010).

Tasa-arvodiskurssissa henkilöstöjohtajien näkemykset viittaavat Kossekin ym. (2015) havaintoon siitä, että työpaikoilla on yhä enemmän erilaisia ryhmiä, jotka arvostavat ja haluavat työn joustavuutta. Tämä näkyy siinä, että organisaatioilla ei ole välttämättä käytössä omia tuen muotoja nimenomaan työn ja perheen yhteensovittamiseen, vaan esimerkiksi joustoja tarjotaan laajemmin. Henkilöstöhallinnon edustajien mukaan keskeistä on se, että tuen muodot ovat tasa- puolisia kaikille työntekijöille.

Henkilöstöhallinnon edustajien kuvaus virallisista tuen muodoista ja äitien kuvaama positiivinen suhtautuminen työpaikalla viittaavat Clarkin (2000) rajateorian mukaan siihen, että työn alueella rajansäilyttäjät, kuten äidin lähijohtaja, tukevat rajanylittäjää tämän päivittäisessä rajan ylityksessä. Kotona puolestaan äidin puoliso on rajansäilyttävä, joka tukee rajanylittäjää ja sitä kautta auttaa tätä työn ja perheen yhteensovittamisessa. Äidit rakentavat tasa-arvodiskurssissa puolisolle aktiivisen roolin kodin alueella. Tätä selittää aikaisempi tutkimus, jonka mukaan työssä olevat korkeintaan parivuotiaan lapsen äidit ajattelevat kotiin jääneitä harvemmin, että lapsen hoito kuuluu äidin vastuulle (Närvi, 2014, s. 552). Äidin ei tarvitse kantaa koko vastuuta kotona, kun puoliso osallistuu lasten ja kodinhoitoon. Tämä tukee Heikkisen, Lämsän ja Hiilloksen (2014) tutkimusta, jonka mukaan puolison tarjoamalla tuella on positiivinen vaikutus naisen uraan. Puolison tuki edellyttää kuitenkin sitä, että miespuoliso on valmis rikkomaan perinteiset sukupuolinormit (Heikkinen ym., 2014). Erityisesti tasa-arvodiskurssissa näkyy kuitenkin myös stereotyyppisten sukupuoliroolien vaikutus. Diskurssissa äidit pyrkivät murtamaan näitä rooleja korostamalla isän roolia. Tämä ajattelu tukee Heikkisen ym. (2014) havaintoa siitä, että stereotyyppiset sukupuoliroolit ovat edelleen voimissaan, minkä takia äidit nähdään ensisijaisina kodista huolehtijoita.

Clark (2000) korostaa rajateoriassaan kommunikaation merkitystä eri alueiden välillä. Vaikka äideiltä ja henkilöstöhallinnon edustajilta kysyttiin yhteydenpidosta, viestintä ei noussut tässä tutkimuksessa merkittävään asemaan. Vastuudiskurssin mukaan äidit olettavat yhteydenpidon erityisesti työpaikalta pois ollessa työnantajan vastuulla. Työnantajapuolella puolestaan vastuu siirrettiin

lähijohtajille. Epäselvyys vastuista voi aiheuttaa esimerkiksi sen, että yhteydenpitoa ei tapahdu, jos kumpikin osapuoli olettaa sen olevan toisen vastuulla. Tämä puolestaan voi vaikeuttaa työn ja perheen yhteensovittamista.

Äitien puheen perusteella he haluavat pitää työn ja perheen välisen rajan vahvana. Tämä näkyy erityisesti itsevarmuus- ja rajadiskursseissa, joissa äidit kuvaavat esimerkiksi kieltäytyneensä lähtemään työmatkalla tai jäämään ylitöihin. Tämä havainto tukee Karassvidoun & Glavelin (2015) näkemystä siitä, että työntekijät valitsevat kahden alueen välisen segmentaation selviytyäkseen työn ja perheen vaatimuksista. Äitien puheessa esiintyy kuitenkin myös rajanylittämisen toiveita, mikä viittaa siihen, että rajan halutaan tarvittaessa joustavan. Puheensa perusteella äidit haluavat johtaa työn ja perheen alueiden välisiä rajoja, mikä Clarkin (2000) mukaan onnistuu keskeisiltä rajanylittäjiltä, millaisiksi tämän tutkimuksen äidit kuvailunsa perusteella rakentuvat.

Koska tähän tutkimukseen otettiin mukaan äitien lisäksi organisaation näkökulma, tutkimus tarjoaa tietoa organisaatioiden henkilöstöhallinnolle siitä, miten auttaa töihin palanneita äitejä työn ja perheen suhteen hallitsemisessa. Kuten edellä on tullut ilmi, äitien ja työnantajan näkemykset esimerkiksi työpaikan tarjoamasta tuesta ja työn ja perheen välisestä rajasta voivat olla hyvinkin erilaisia. Myös Clark (2000) toteaa, että ihmisillä on erilaiset käsitykset siitä, missä menee jonkin alueen raja. Tässä tilanteessa voisi olla hyvä sopia jonkinlaiset yhteiset pelisäännöt mahdollisten ristiriitojen välttämiseksi. Henkilöstöhallinnossa on myös hyvä muistaa se, että jokaisen äidin tilanne on yksilöllinen. Henkilöstöhallinnon edustajat kuvasivat monen asian olevan lähijohtajan vastuulla, mutta äitien kertoman mukaan esimerkiksi lähijohtajan tarjoama tuki oli hyvin vaihtelevaa. Tämän perusteella henkilöstöhallinnossa olisi hyvä varmistaa, että vastuut ovat selkeät kaikille osapuolille.

Lopuksi on hyvä muistaa, että tekstit, tässä tapauksessa haastattelut, muodostavat vain yhden version asioista, mikä on keskeistä erityisesti silloin, kun tutkitaan diskursseja (Eskola & Suoranta, 2014, s. 141). Tämä osaltaan vähentää tutkimuksen yleistettävyyttä. Lisäksi tutkimuksen otoskoko on suhteellisen pieni. Toisaalta haastateltavien joukko on melko heterogeeninen, joten tulokset eivät koske esimerkiksi ainoastaan yhden ja saman organisaation edustajia. Lisäksi tällä tutkimuksella on annettavaa myös keskusteluun työn ja perheen suhteesta laajemminkin, ei ainoastaan töihin paluun kontekstissa.

## 5.2 Rajoitteet ja jatkotutkimusehdotukset

Tämä tutkimus tarjoaa useita mahdollisuuksia jatkotutkimukselle. Jatkotutkimukselle on myös selkeä tarve, sillä tässä tutkimuksessa jouduttiin tekemään erilaisia rajauksia. Tässä tutkimuksessa esimerkiksi ainoastaan sivuttiin motiiveja, miksi äidit päättävät palata vanhempainvapaalta töihin tietyn ajan kuluttua. Lisäksi kaikki tässä tutkimuksessa haastattelut äidit palasivat töihin samaan organisaatioon, missä he olivat työskennelleet ennen vanhempainvapaata. Tulevaisuudessa voisi näin ollen olla hyödyllistä tutkia

myös sellaisia äitejä, jotka menevät vanhempainvapaan jälkeen töihin uuteen organisaatioon. Tämä saattaa vaikuttaa siihen, miten he yhdistävät perheen ja työn vanhempainvapaan jälkeen, kun työn alue on muuttunut.

Tähän tutkimukseen haluttiin sisällyttää sekä äitien että organisaatioiden näkökulma. Tästä syystä kumpaankaan ei voitu paneutua yhtä paljon kuin jos olisi valittu vain toinen. Lisäksi organisaatioiden puolelta haastateltaviksi valittiin henkilöstöhallinnon edustajia eikä esimerkiksi äitien lähijohtajia, sillä arveltiin, että henkilöstöhallinnolla on laajin kuva organisaation käytänteistä työn ja perheen yhteensovittamisen suhteen. Diskursseissa lähijohtajille rakentui kuitenkin tärkeä tuen tarjoajan rooli, joten jatkotutkimuksessa voisi olla järkevää keskittää huomio heihin ja kysellä heiltä esimerkiksi äitien tukemisesta. Äitien lähijohtajat ovat keskeisiä rajansäilyttäjiä työn alueella ja siten heillä on suuri merkitys siihen, miten äidit kokevat työn ja perheen alueiden välillä tasapainoilun. Lähijohtajien merkitystä tasapainon löytämiseen olisikin syytä tutkia tulevaisuudessa.

Organisaatioiden näkökulmaa käsiteltiin tässä tutkimuksessa, mutta aihetta voisi syventää esimerkiksi vertailemalla julkisen ja yksityisen sektorin toimijoita, joiden väliset erot tulivat ilmi tutkimuksen aineistossa, mutta aiheeseen ei kuitenkaan tässä ollut mahdollista paneutua enempää. Tämä tutkimus keskittyi suomalaiseen kontekstiin, eikä tässä siten huomioitu laajempaa kansainvälistä kenttää. Kuten aikaisemmin on todettu, Suomessa vanhempainvapaat ovat huomattavasti pidemmät kuin muualla maailmassa, joten tilanne voi vaihdella hyvin paljon, jos katsotaan töihin palanneiden äitien työn ja perheen suhdetta esimerkiksi eteläisemmässä Euroopassa. Yksi idea jatkotutkimukseen on vertailla keskustelua Suomessa ja muualla Euroopassa.

Vaikka tämän tutkimuksen haastateltavat tulivat hyvin erilaisista organisaatioista ja heidän valinnalleen oli vain muutama kriteeri, kaikki tähän tutkimukseen mukaan päätyneet äidit tulivat melko perinteisistä perheistä, joihin kuuluu äiti, isä ja yksi tai useampi lapsi. Perhe voi kuitenkin olla paljon muutakin, mikä osoittaa tarpeen jatkotutkimukselle erilaisista perheistä. Mukana oli yksi äiti, jolla on aviopuoliso, mutta tämä asuu työn takia eri puolella maata, eikä näin ollen esimerkiksi tasa-arvoinen hoitovastuu, mitä tutkimuksen muut äidit korostivat, voi toteutua vanhempien välillä. Lisäksi kaikki tämän tutkimuksen äidit olivat korkeakoulutettuja ja asiantuntijatehtävissä. Henkilöstöhallinnon edustajat puolestaan olivat kaikki naisia, vaikka heitä ei rajattu sukupuolen perusteella. Nämä tekijät ovat oletettavasti vaikuttaneet tutkimuksen tuloksiin. Tämä osoittaa tarpeen tutkimukselle vielä heterogeenisemmasta joukosta tai esimerkiksi yksinhuoltaja-äideistä. Haastateltavat kertoivat tasa-arvon olevan tärkeää, mutta perinteinen näkemys siitä, että äidillä on päävastuu kodin ja perheen hoitamisesta, pitää pintansa. Tämä kertoo siitä, että esimerkiksi keskustelua vanhempainvapaiden uudelleen jakamisesta on edelleen syytä jatkaa.

### 5.3 Päätelmät

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia vanhempainvapaalta töihin palaavien äitien sekä henkilöstöhallinnon edustajien tuottamia diskursseja työn ja perheen suhteesta. Tutkimuksessa kehitettiin Clarkin (2000) työ-perhe-rajateoriaan perustuen teoreettinen viitekehys äitien työn ja perheen välisen suhteen tarkastelulle. Tutkimuksen empiirisinä tuloksina syntyivät seuraavat diskurssit: vastuudiskurssi, tasa-arvodiskurssi, itsevarmuusdiskurssi, rajadiskurssi sekä sukupuoli- ja perheellisyysdiskurssi. Näihin diskursseihin tutustumalla on mahdollista lisätä tietoa siitä, miten töihin palanneet äidit kuvaavat työn ja perheen suhdetta sekä miten henkilöstöhallinnon edustajat konstruoivat äideille tarjottavaa työpaikan tukea. Diskurssien perusteella äidit rakentavat identiteettiään keskeisinä rajanylittäjinä niin työn kuin perheen alueella. He haluavat hallita rajoja ja määritellä näiden läpäisevyyden, sillä äitien puheessa esiintyy toiveita sekä rajansäilyttämisen että rajanylittämisen suuntaan. Rajan hallitseminen ei kuitenkaan ole äitien kuvauksen mukaan aina helppoa varsinkaan asiantuntijatehtävissä.

Äitien työn ja perheen suhde nähtiin tässä tutkimuksessa pääosin melko ongelmattomana, mutta diskursseissa tuli ilmi myös siihen liittyviä haasteita. Työn ja perheen yhteensovittaminen vaatii äidiltä merkittävää vastuunottoa, itsevarmuutta sekä itsensä johtamista. Lisäksi puolison rooli on äitien kuvauksen mukaan keskeinen. Diskurssien perusteella äidin identiteetti rakentuu vastuunkantajaksi, kun taas henkilöstöhallinnon edustajan identiteetti melko passiiviseksi sääntöjennoudattajaksi. Tämän tutkimuksen perusteella organisaatioiden henkilöstöhallinnossa onkin vielä kehitettävää sen osalta, miten he voivat tukea äitejä työn ja perheen yhteensovittamisen vaatimuksissa. Myös muiden kuin naispuolisten tai perheellisten rajansäilyttäjien on tärkeää ymmärtää työn ja perheen tasapainon saavuttamiseen liittyvät haasteet.

Vaikka vanhempainvapaista käydyssä keskustelussa korostetaan isän roolia, tämän tutkimuksen perusteella on edelleen tärkeää selvittää, miten töihin palanneita äitejä voidaan tukea työn ja perheen yhteensovittamisessa. Tämä on keskeistä ainakin niin kauan, kun tilanne on se, että äidit pitävät suurimman osan vanhempainvapaista ja oletuksena on edelleen, että he ovat myös suurimmassa vastuussa kodin alueella.

## LÄHTEET

- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's handbook of human resource management practice (11th ed)*. London and Philadelphia: Kogan Page.
- Ayman, R. & Korabik, K. (2010.) Leadership: Why Gender and Culture Matter. *American Psychologist*, 65 (3), 157-170.
- Berger, L.M., Hill, J. & Waldfogel, J. (2005). Maternity leave, early maternal employment and child health and development in the US. *The Economic Journal*, 115.
- Berger, P., & Luckmann, T. (1966). *The social construction of knowledge: A treatise in the sociology of knowledge*. New York: Doubleday.
- Blencowe, A. (9.2.2018). Mistä kaatuneessa perhevapaaudistuksessa on kyse? Näillä viidellä pointilla pääset kartalle. Yle. Haettu osoitteesta: <https://yle.fi/uutiset/3-10068819>
- Brown, L.M. (2010). The Relationship between Motherhood and Professional Advancement. Perceptions versus Reality. *Employee Relations* 32 (5), 470-495.
- Bryman, A. & Bell, E. (2003). *Business research methods*. New York: Oxford University Press.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory: A practical guide through qualitative analysis*. London: Sage.
- Clark, S.C. (2002), "Employees sense of community, sense of control, and work/family conflict in native American organizations", *Journal of Vocational Behavior*, 61(2), 92-108.
- Clark, S.C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53 (6), 747-770.
- Cowan, R. & Hoffman, M.F. (2007). The Flexible Organization: How Contemporary Employees Construct the Work-Life Border. *Qualitative Research Reports in Communication*, 8(1), 37-44.
- Crompton, R. & Lyonette, C. (2006). Work-life "Balance" in Europe. *Acta Sociologica*, 49 (4), 379-393.
- Donald, F. & Linington, J. (2008). Work/family border theory and gender role orientation in male managers. *South African Journal of Psychology*, 38(4), 659-671.
- Edley, N. (2001). Analysing masculinity: Interpretative repertoires, ideological dilemmas and subject positions. *Discourse as data: A guide for analysis*, 189-228.
- Emslie, C. & Hunt, K. (2009). 'Live to Work' or 'Work to Live'? A Qualitative Study of Gender and Work-life Balance among Men and Women in Mid-life. *Gender, Work & Organization*, 16(1), 151-172.
- Erdwins, C.J., Buffardi, L.C., Casper, W.J. & O'Brien, A.S. (2001). The Relationship of Women's Role Strain to Social Support, Role Satisfaction, and Self-Efficacy. *Family Relations*, 50(3), 230-238.
- Eriksson, P. & Kovalainen, A. (2016). *Qualitative Methods in Business Research. 2nd Edition*. London: Sage Publications.

- Eskola, J. & Suoranta, J. (2014). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Fairclough, N. (1992). *Discourse and social change*. Cambridge: Polity Press
- Frone, M.R., Russell, M. & Cooper, M.L. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.
- Glass, J. & Estes, S.B. (1996). Workplace Support, Child Care, and Turnover Intentions among Employed Mothers of Infants. *Journal of Family Issues*, 17(1), 317-335.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Guest, D.E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-79.
- Heikkinen, S., Lämsä, A-M. & Hiillos, M. (2014). Narratives by women managers about spousal support for their careers. *Scandinavian Journal of Management*, 30 (1), 27-39.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2001). *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Houston, D.M. & Marks, G. (2003). The Role of Planning and Workplace Support in Returning to Work and Maternity Leave. *British Journal of Industrial Relations*, 41(2), 197-214.
- Joshin, J. & Deepu, J.S. (2019). Work-life Balance Vs Work-family Balance -An Evaluation of Scope. *Amity Global HRM Review*.
- Kansaneläkelaitos (Kela). (1.4.2019). Vanhempainpäivärahat. Haettu osoitteesta: <https://www.kela.fi/vanhempainpaivarahat>.
- Karassvidou, E. & Glaveli, N. (2015). Work-family balance through border theory lens: The case of a company "driving in the fast lane". *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 34(1), 84-97.
- Kauhanen, Juhani. (2012). *Henkilöstövoimavarojen johtaminen*. Sanoma: Sanoma Pro.
- Kossek, E.E., Pichler, S. Bodner, T. & Hammer, L.B. (2011). Workplace Social Support and Work-Family Conflict: a Meta-Analysis Clarifying the Influence of General and Work-Family Specific Supervisor and Organizational Support. *Personnel Psychology*, 64, 289-313.
- Ladge, J., Humberd, B. & Eddleston, K. (2017.) Retaining professionally employed new mothers: The importance of maternal confidence and workplace support to their intent to stay. *Human Resource Management*, 57(4), 883-900.
- Ladge, J.J., & Greenberg, D. N. (2015). Becoming a working mother: Managing identity and efficacy uncertainties during resocialization. *Human Resource Management*, 54(6), 977-998.

- Lambert, C.H., Kass, S. Piotrowski, J. & Vodanovich, S.J. (2006) Impact Factors on Work-Family Balance: Initial Support for Border Theory. *Organization Development Journal*, (24), 64–75.
- Liu, C-C., Chen, Y-C. & Yeh, Y-P. & Hsieh, Y-S. (2012). Effects of maternal confidence and competence on maternal parenting stress in newborn care. *Journal of Advanced Nursing*, 68(4), 908–918.
- Luoto, R., Kauppinen, K. & Luotonen, A. (2012). Perhavapaalta takaisin työelämään. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Lämsä, A-M. & Piilola, A. (2015). Women's Leadership in Finland: The Meaning of Motherhood as Related to Leadership for Women Managers. Teoksessa Madsen, S.R., Ngunjiri, F.W., Longman, K.L. & Cherrey, C. (toim.), *Women and Leadership Around the World* (s. 87-103). Charlotte, NC: Information Age Publishing Inc.
- Mcdowall, A. & Allison, L. (2014). Work-Life Balance in the Police: The Development of a Self-Management Competency Framework. *Journal of Business and Psychology*, 29(3), 397–411.
- Metsämuuronen, J. (2011). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä*. Helsinki: International Methelp Oy.
- Mercer, R. (2004). Becoming a Mother Versus Maternal Role Attainment. *Journal of Nursing Scholarship*, 36(3), 226–232.
- Mothers in Business MIB ry. (8.5.2019). Haettu osoitteesta <https://www.mothersinbusiness.fi/yleist>.
- Närvi, J. (2014). Äidit kotona ja työssä – perhevapaavalinnat, työtilanteet ja hoivaihanteet. *Yhteiskuntapolitiikka* 79(5), 543–552.
- Paajanen, P. (2007). Mikä on minun perheeni? Suomalaisten käsityksiä perheestä vuosilta 2007 ja 1997. Perhabarometri 2007. Väestöntutkimuslaitos Katsauksia E 30/2007. Helsinki. ISBN 978-951-9450-88-9.
- Phillips, N. & Hardy, C. (2002). *Discourse Analysis: Investigating Processes of Social Construction*.
- Philips, L. & Jørgensen, M. W. (2002). *Discourse Analysis as Theory and Method*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Pietikäinen, S. & Mäntynen, A. (2014). *Kurssi kohti diskurssia*. Tampere: Vastapaino
- Perälä-Littunen, S. (2004). *Cultural images of a good mother and a good father in three generations* (Unpublished doctoral dissertation). Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- Potter, J. & Wetherell, M. (1987). *Discourse and Social Psychology: Beyond Attitudes and Behaviour*. London, U.K.: Sage Publications Ltd.
- Pronzato, C.D. (2009). Return to work after childbirth: does parental leave matter in Europe? *Review of Economics of the Household*, 7(4), 341–360.
- Pyynnönen, A. (2013). *Diskurssianalyysi: tapa tutkia, tulkita ja olla kriittinen*. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- Pyöriä, P. (2002). Tietotyö, työelämän muutos ja hyvinvointi. *Työn Muutos ja Hyvinvointi Tietoyhteiskunnassa*, 57–67.



- Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (2005). *Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. Tampere: Vastapaino.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006). *KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto* [verkkójulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto.
- Siltaoja, M. & Vehkaperä, M. (2011). Diskurssianalyysi johtamis- ja organisaatiotutkimuksessa. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.) *Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan*. Hansaprint: Johtamistaidon opisto.
- Skinner, N. & Chapman, J. (2013). Work-life balance and family friendly policies. *Evidence Base*, (4), 1-17.
- Suomen virallinen tilasto (SVT). (2018). Väestöennuste. ISSN=1798-5137. Helsinki: Tilastokeskus. Haettu osoitteesta: [http://www.stat.fi/til/vaenn/2018/vaenn\\_2018-1116\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/vaenn/2018/vaenn_2018-1116_tie_001_fi.html), katsottu 1.8.2019.
- Swoyer, C. (2008). Relativism. *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*.
- Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. (1.4.2019). Tilastotietoa perhevapaiden käytöstä. Haettu osoitteesta: <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/perhevapaatutkimus/tilastotietoa-perhevapaiden-kaytosta>
- Tilastokeskus. (1.4.2019). Pienet ja keskisuuret yritykset. Haettu osoitteesta: [https://www.stat.fi/meta/kas/pienet\\_ja\\_keski.html](https://www.stat.fi/meta/kas/pienet_ja_keski.html)
- Tilastokeskus. (1.8.2019). Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2018. Haettu osoitteesta: [http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti\\_sts\\_201800\\_2018\\_19722\\_net.pdf](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_sts_201800_2018_19722_net.pdf)
- Tilastokeskus. (1.8.2019). Käsitteet ja määritelmät. Haettu osoitteesta: <https://www.stat.fi/keruu/tyo/kasitteet.html>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2002). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausten käsitteleminen. Haettu osoitteesta: [http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Hyva\\_Tieteellinen\\_FIN.pdf](http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Hyva_Tieteellinen_FIN.pdf)
- Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM). (1.4.2019). Perhevapaat. Haettu osoitteesta: <https://tem.fi/perhevapaat>
- Viitala, R. (2014). *Henkilöstöjohtaminen - strateginen kilpailutekijä*. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Warren, J.A. & Johnson, P.J. (1995). The Impact of Workplace Support on Work-Family Role Strain. *Family Relations*, 44 (2), 163-169.

## LIITTEET

### LIITE 1

Äitien haastattelurunko

#### **Taustatiedot**

Ikä?

Koulutus?

Nykyinen työtehtävä?

Viimeisimmän lapsen syntymäaika?

Muut lapset?

Kuinka pitkään olet ollut vanhempainvapaalla viimeisimmän lapsen kanssa?

Miksi päätit olla juuri sen verran? Entä muut lapset?

Oletko parisuhteessa? Millaisessa/asutko lapsen isän kanssa?

#### **Työ**

Kerro lyhyesti työurastasi.

Kerro työtehtävistäsi ennen vanhempainvapaata? Entä vanhempainvapaalta palaamisen jälkeen? (työn sisällön muutos) Jos oli muutosta, millaisena sen koit?

Mistä arvelet muutoksen johtuneen?

Kuvaile millainen ilmapiiri organisaatiossasi on? (organisaatiokulttuuri)

Millainen suhde sinulla on lähijohtajaasi? Miten hän suhtautui, kun jäit vapaalle?

Entä kun tulit takaisin?

#### **Perhe/äitiys**

Kerro nykyisestä perheestäsi?

Kuvaile tavallista perhearkeasi?

Miten kuvaillet itseäsi äitinä? (maternal confidence?) Mikä äitiydessä on ollut sinulle vaikeinta? Parasta? Mikä on tukenut äitiyttäsi? Miten äitiys on vaikuttanut mielestäsi työhösi?

Puolison rooli?

#### **Työn ja perheen suhde**

Miten kuvaillet suhdetta työpaikkaasi vanhempainvapaasi aikana? Entä palattuasi työpaikalle?

Oliko kukaan yhteydessä, miten? Olitko itse yhteydessä? Mistä asioista oltiin yhteydessä? Miksi?

Entä palattuasi työpaikalle? Kerro joku esimerkki/mitä tapahtui?

Millaista tukea olet saanut työpaikaltasi töihin paluuseen?

Millaisia tunteita koit palatessasi töihin? Miksi?

Koetko, että töihin paluu on vaikuttanut rooliisi äitinä? Miksi?

Miten arki muuttui vanhempainvapaalta töihin palaamisen jälkeen? Miten työn ja kodin yhteensovittaminen on onnistunut? Miksi?

Mitkä olivat suurimmat haasteet töihin paluussa? Miksi? Miten ongelmat on ratkaistu (vai onko ratkaistu)? Mikä on tilanne nyt? Miten näet tulevaisuuden työn ja perheen yhteensovittamisen suhteen?

Onko sinulla jotakin lisättävää?

Saako sinuun olla tarvittaessa uudelleen yhteydessä tutkimukseen liittyen?

## LIITE 2

Henkilöstöhallinnon edustajien haastattelurunko

### Taustatiedot

Organisaation nimi?

Haastateltavan tehtävä organisaatiossa?

Kerro lyhyesti organisaatiostanne (toimiala, koko, toimintaympäristö)?

Henkilöstöjohtamisen rooli organisaatiossa?

Onko henkilöstöstrategiassa huomioitu työn ja perheen yhteensovittaminen (esim. etätyö)? Miksi ja miten?

Millaisia työn ja perheen yhteensovittamisen käytäntöjä teillä on? Mitkä ovat hyviä käytäntöjä? Kerro esimerkki hyvästä käytännöstä.

Mitä ongelmia on ilmennyt yhteensovittamisessa?

Ketkä käyttävät perhe- ja vanhempainvapaata? Miksi? Ovatko jäävät naisia vai miehiä? Mikä on suhde? Miksi?

### Työpaikan tuki (workplace support)

Kerro mitkä ovat keskeiset arvonne? Kuvaile organisaatiokulttuurianne?

Miten suhtaudutte siihen, kun joku jää vanhempainvapaalle?

Suunnitellaanko henkilön jäämistä vanhempainvapaalle? Entä hänen paluutaan?

Miten järjestette työtehtävät, kun joku jää vanhempainvapaalle? (Rekrytoidaanko sijainen, vai järjestelläänkö tehtävät uudelleen?) Miten vanhempainvapaat näkyvät urasuunnittelussa?

Pidättekö yhteyttä vanhempainvapaalla oleviin työntekijöihin? Miten ja miksi?

Tuetteko äitejä töihin palaamisessa vanhempainvapaan jälkeen? Miten ja miksi?

Kerro esimerkki? Millaista tukea henkilön lähijohtaja tarjoaa? Miten esimerkki?

Ovatko äidit itse aktiivisia ottamaan yhteyttä? Miksi? Miten mahdollinen aktiivisuus ilmenee?

Millaisia haasteita äitien töihin paluuseen liittyy?

Miten organisaation tulisi jatkossa edistää äitien töihin paluuta ja edistää työn ja perheen yhteensovittamista? Millaisia tulevaisuuden kuvia?

Onko sinulla jotakin lisättävää?

Saako sinuun olla tarvittaessa uudelleen yhteydessä tutkimukseen liittyen?

## LIITE 3

Viesti haastateltaville

**Millaista oli palata töihin vanhempainvapaan jälkeen?**

Olen Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulun opiskelija. Teen pro gradu - tutkielmaa, jonka aiheena on äitien töihinpaluu vanhempainvapaan jälkeen. Tutkimustoteutetaan keväällä 2019.

Etsin haastateltavaksi töissä olevia äitejä, jotka ovat palanneet töihin noin viimeisen vuoden aikana. Keskityn gradussani keskisuuriin ja suuriin organisaatioihin.

Osallistumalla haastatteluun autat minua tutkimusaineiston keräämisessä. Haastattelu toteutetaan sinulle sopivana ajankohtana ja sen kesto on noin tunti. Haastatteluaineisto käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti eikä ketään voi tunnistaa tutkimuksesta. Olen sitoutunut noudattamaan Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeita [www.tenk.fi](http://www.tenk.fi).

Ota yhteyttä:

Katariina Saarinen  
katariina.a.j.saarinen@student.jyu.fi  
+358 44 0112 944

Suuri kiitos jo etukäteen osallistumisestasi!