

Emilia Kangas, Anna-Maija Lämsä & Suvi Heikkinen



Miesjohtajien isyysdiskurssit

Abstrakti

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

Johdanto

Yleinen ilmapiiri on ottanut viimeisten vuosikymmenten aikana askeleita aikaisempaa osallistuvampaa ja läsnä olevampaa isyyttä kohti (Lammi-Taskula 2007; Hearn & Niemistö 2012). Euroopan Komission (2012) tasa-arvoa käsittelevän raportin mukaan miehisyyden muutos on voimassa alaa perinteiseltä ”leiväntuoja maskuliinisuudelta”. Näiden muutosten ei ole nähty erityisemmin vaikuttavan talouselämässä vallitseviin pelisääntöihin. Erityisesti johtaminen ja johtotason tehtävät vaikuttavat

pysyneen uusien tuulien tavoittamattomissa (Hearn ym. 2015).

Yleisen käsityksen mukaan tehokkaan johtajan representaatioon kuuluvat sellaiset maskuliiniset piirteet kuin rationaalisuus päätöksenteossa, itsenäisyys, kilpailullisuus ja kunnianhimo (Acker 1992; Heilman 1997; Powell ym. 2002; Bergeron ym. 2006; Post ym. 2009; Hearn ym. 2015). Dominoivan maskuliinisuuden negatiiviset vaikutukset naisiin työelämässä ovat jo aika hyvin yleisellä tasolla tunnistettu. Maskuliinisten käytäntöjen ja raken-

teiden rajoittavuus miesten kohdalla, erityisesti miesten, joilla on perhevastuita, tunnetaan huonommin, vaikka aihe on alkanut nousta pintaan (Euroopan Komissio 2012).

Vaikka työelämä Suomessa on muuttunut palveluorientoituneemmaksi ja uudenlaiset johtamistyyliä ovat vallanneet alaa, ei siltä maskuliinisuuden ja johtamiskurssin välillä ole täysin murtunut. Monien tutkimusten valossa organisaatiot elävät maskuliinisten rakenteiden ja käytäntöjen vallassa (Halford & Leonard, 2001; Bleijenbergh ym. 2012). Erityisesti ylemmän tason tehtävät nähdään stereotyyppisesti maskuliinisina (Heilman 2001). Organisaatioiden käytännöt ja toimintamallit tukevat edelleen vahvasti lineaarisista uramallia (Hewlett & Luce 2005) ja miesten leiväntuotajaroolia (Burnett ym. 2013). Suomessa naiset ovat poissa työelämästä pienten lasten vuoksi edelleen melkein yksipuolisesti – vanhempainvapaita käyttävät lähes yksinomaan naiset (Tilastokeskus 2013). Tästä näkökulmasta tasa-arvo ei toteudu työelämässämme. Naisten mahdollisuus edetä uralla hidastuu ja miesten mahdollisuus tasavertaiseen vanhemmuuteen kapenee. Jos valtaapitävien enemmistö, talouselämässä johtajat, tarrautuvat tiukasti kiinni entisiin normeihin ja käytäntöihin, tasavertaista vanhemmuutta on vaikea toteuttaa.

Lukuun ottamatta muutamia poikkeuksia (esim. Aaltio-Marjosola & Lehtinen 1998; Kugelberg 2006) tutkimuksia johtavassa asemassa olevien miesten isyyskokemuksista ei juuri ole. Miesten kokemuksia ei ole organisaatio- ja johtamistutkimuksessa nähty yleensäkin kovin mielenkiintoisina, vaan miehet on usein nähty vain etuoikeutettuina hallitsevan maskuliinisen maailman kantajina ja ylläpitäjinä. Onkin tullut aika tehdä näkyväksi miesten omat kokemukset ja ottaa selvää, ylläpitävätkö miesjohtajat enemmän edellä kuvattua kaltaista perinteistä maskuliinista johtajuutta vai tuottavatko he uudenlaisia isyys- ja johtajuusrepresentaatioita.

Tämän tutkimuksen pyrkimyksenä on avata ja purkaa miesjohtajien isyydelle ja johtajuudelle antamia merkityksiä. Erityisesti

olemme kiinnostuneita rakentavatko miesjohtajat isyyttään ja johtajuuttaan hyödyntäen perinteisiä, jopa luonnollisiksi uskottuja totuuksia isyydestä ja johtajuudesta, vai ovatko isyyden ja johtajuuden merkitykset mahdollisesti muutoksessa. Toisin sanoen tämä tutkimus tarjoaa tilaisuuden mahdollisen dominoivan mallin havaitsemiseen isyydestä ja johtajuudesta sekä dominoivuutta kyseenalaistavien merkitysten tekemisen näkyväksi. Kuvaamme ja tulkitsemme miesjohtajien puhetta, ja pyrimme tekemään huomioita, miten miesjohtajat puhuvat isyydestä ja johtajuudesta ja myös selvittämään sitä, mistä asioista he eivät puhu. Vastaamme seuraavaan pääkysymykseen diskurssianalyttisen tutkimuksen keinoin:

- Millaisia diskursseja suomalaiset miesjohtajat rakentavat puhuessaan isyydestä ja johtajuudesta?

Pääkysymystä tarkentavat kysymykset ovat:

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

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

Lämsän (2010) mukaan niin johtajuuden tutkimusta kuin johtajuuden käytäntöjä koskevia uskomuksia leimaa usein sukupuolisoikeus. Tällöin sukupuolella ei ajatella olevan merkitystä tai sitä koskevaa tietoa pide-

tään merkityksettömänä. Ihmiset myös ottavat pinttyneet totuudet itsestäänselvyyksinä, kuten määrätynlaisen miehisyuden johtajuudessa. Tämä on tapa, joka helposti vaientaa vaihtoehtoiset ja monimuotoiset näkökulmat. Alvesson (2002) taas sanoo organisaatiokulttuurien usein ylläpitävän maskuliinisia rakenteita, joiden pohjalta luodaan ajatus luonnollisesta ja arvostettavasta toiminnasta organisaatiossa. Tällainen toiminta painottaa instrumentalismia, hierarkiaa ja kovuutta sekä väheksyy tunteita, intuitiota ja sosiaalisia suhteita. Vaikka perinteinen maskuliininen johtajuus tai perinteinen leiväntuojaisuus eivät ole ainoita tapoja johtaa ja olla isä, rakentuvat nämä representaatiot usein kuitenkin yleisessä keskustelussa siten kuin ne olisivat luonnon määrittelemiä totuuksia. Erityisesti kriittisesti orientoituneen tutkimuksen avulla voidaan tehdä itsestäänselvyydet ja luonnollisiksi ymmärretyt totuudet näkyviksi ja siten saada aikaan keskustelua hallitsevista näkemyksistä, kuten määrätynlaisesta maskuliinisuudesta johtamisessa tai vallitsevasta leiväntuojaisyyden ideasta (Malin ym. 2010).

Teoriaviitekehys

Sosiaalinen sukupuoli ja sukupuolen tekeminen

Tärkeä tapa käsittää sukupuoli johtamis- ja organisaatiotutkimuksessa on idea sosiaalisesta sukupuolesta. Tällöin maskuliinisuus ja feminiinisyys ymmärretään kulttuurisina uskomuksina. Sosiaalisen sukupuolen näkökulmasta keskeinen kysymys on se, millaisia ovat feminiiniset ja maskuliiniset tavat ajatella, tuntea, arvottaa ja toimia. Sosiaalinen sukupuoli sisältää siten kulttuurisesti rakentuneet muodot maskuliinisuuksista ja feminiinisyksistä, jotka tuottavat ne erityiset tavat millaiseksi naisena ja miehenä oleminen ja esittäminen on luotu tietystä yhteisössä, kuten organisaatiossa. Sosiaalisen sukupuolen perspektiivillä tarkoitetaan sellaista analysointia, jol-

la pyritään selvittämään kulttuurisia määritelmiä miehestä ja maskuliinisuudesta sekä naisesta ja feminiinisuudesta sekä näiden määritelmien ja käsitysten mahdollisia seurauksia. (Alvesson & Due Billig 1997.)

West ja Zimmerman (1987) ovat muotoilleet ajatuksen tässä tutkimuksessa sovellettavasta sosiaalisen sukupuolen tekemisestä (*”doing gender”*) jo 1980-luvun lopussa. Heidän mukaansa sosiaalisen sukupuolen tekeminen sisältää sosiaalisesti ohjautuvaa, vuorovaikutuksellista ja mikropoliittista toimintaa, joka jakaa tietynlaisia tavoitteita ilmentää maskuliinisuutta ja feminiinisuutta. Yksilö siis tekee sosiaalista sukupuoltaan, mutta tämä tapahtuu vuorovaikutuksessa toisten kanssa, jotka ovat myös mukana tässä sosiaalisen sukupuolen tuottamisessa. Sosiaalinen sukupuoli ei ole yksilöiden omaisuus, vaan muotoutuu sosiaalisesta järjestyksestä legitimoitujen yhteiskunnan fundamentaalisinta kahtiajakoa. Sosiaalinen sukupuoli ei ole kasa luonteenpiirteitä tai rooli, vaan sosiaalisen toiminnan tuote.

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

ginen väline, joka tuottaa ja uusintaa sukupuolikategorisointiin sisältyviä vaihtoehtoja ja rajoja (West & Zimmerman 1987).

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

Maskuliinisuus ja feminiinisyys ovat siis ymmärrettävä moninaisina (Powell ym. 2009). Ei ole olemassa vain yhtä maskuliinisuuden tai feminiinisuuden muotoa, vaan niitä on useita erilaisia. Tätä moninaista sukupuolikäsitystä on kritisoitu sen sukupuolta jaottelevan vaikutuksen vuoksi (Linstead & Brewis 2004). Powell ja kumppanit (2009) näkevät moninaisen sukupuolen idean kuitenkin apukeinona sosiaalisen sukupuolen teossa sen sijaan, että idean avulla jaoteltaisiin sosiaalista sukupuolta hierarkkisesti. Esimerkiksi isyys ja johtajuus

kietoutuvat johtamisessa helposti perinteisesti konstruoituun maskuliiniseen sosiaaliseen sukupuoleen. Tämän konstruktion purkaminen on tarpeellista ja tärkeää moninaisten isyyksien ymmärtämiseksi ja näkyväksi tekemiseksi.

Moninaisten isyyksien ja moninaisten johtajuusrepresentaatioiden hahmottaminen liittyy myös sukupuolten väliseen tasa-arvoon. Yleisimmät tavat hahmottaa sukupuolten välistä tasa-arvoa on ajatella joko niin, että miehiä ja naisia tulee kohdella täysin samalla tavalla tai että naisia ja miehiä tulee kohdella eri tavoin (Nentwich 2006). Jos naiset ja miehet ymmärretään samanlaisiksi, ajatellaan tasa-arvon toteutuvan silloin kun miehiä ja naisia kohdellaan samanlaisina ja siten samanarvoisina. Käsitelmä miehistä ja naisista erilaisina korostaa taas naisten ja miesten erilaisuuden samanarvoista arvostamista, eli pyrkimystä siihen että naiselliset tavat toimia olisivat yhtä arvostettuja esimerkiksi työelämässä kuin miehiset tavat. Sosiaalisen sukupuolen tekemisen mukainen näkökulma kieltää tämän kahtiajaon. Toisin sanoen se haastaa erilaisuus-samanlaisuus-ajattelun viemällä huomion sukupuolen tekemiseen, kuten tämän tutkimuksen kiinnostuksen kohteena oleviin diskursiivisiin käytäntöihin, joissa sukupuolta rakennetaan. Keskeistä ei olekaan se, ajatellaanko miehet ja naiset, isät ja äidit samanlaisina vai erilaisina. Sen sijaan tärkeää on miten erilaiset historiallisesti ja sosiaalisesti tuotetut dominoivat isyys-/johtajuuskäsitykset voivat rajoittaa niin miesten kuin naistenkin mahdollisuuksia toteuttaa omaa vanhemmuuttaan ja johtajuuttaan. Tasa-arvolla siis tarkoitetaan tässä yhteydessä ihmisten mahdollisuuksia toimia siten, että he voivat halutessaan osallistua monipuolisesti elämän eri osa-alueilla, kuten työ- ja perhe-elämässä, ja elää mielekästä ja tyydyttävää elämää (Hobson 2011).

Työelämä ja isyys

Käsitys miespuolisesta vanhemmuudesta Suomessa järjestyy kahden kilpailevan käsityksen

ympärille: miehinen isyys (*manly fathering*) ja osallistuva isyys (*involved fathering*) (Eräranta & Moisander 2011). Miehisellä isyydellä näyttäisi olevan pitkät juuret suomalaisessa miesten vanhemmuusdiskurssissa (Vuori 2009). Se rakentuu Erärannan ja Moisanderin (2011) mukaan patriarkalisesta perhekäsityksestä, joka on ristiriidassa tasa-arvon kanssa. Miehisen isyyden perusmallia edustaa mies, joka seisoo moraalisen auktoriteettina ja herrana kotona. Tähän diskurssiin kuuluu myös perinteisen sukupuolijärjestyksen mukainen miehen malli perheen leiväntuojana ja naisen rooli kotiäitinä tai toissijaisena perheen elättäjänä. Diskurssi korostaa sukupuolten välisiä eroja asettaen isyyden määrätynlaiseksi maskuliiniseksi vanhemmuudeksi. Miehisen isyyden diskurssi sisältää ajatuksen biologisesta ulottuvuudesta, miehen ja naisen luonnollisen eron vanhempina. Perinteisen suupuolijärjestyksen mukainen näkemys korostaa äidin roolia lapsen ensimmäisenä psykologisena kiintymyksen objektina ja siten ensisijaisena lapsen hoivaajana. Mies ja nainen ovat siis sekä psykologisesti että biologisesti erilaisia olentoja, mistä johtuen heillä on omat tehtävänsä ja roolinsa vanhempina. Isyyden tehtävät voidaan nähdä pikemmin symbolisina tehtävinä kuin äitiyteen kuuluvat tehtävät, jotka edellyttävät äidin aktiivisuutta ja läsnäoloa. (Eräranta & Moisander 2011.)

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

Osallistuvan isyyden idea hahmottaa vaapaamman muodon isyydestä, sillä siinä jaettu

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

Johansson ja Klinth (2008) ovat tutkineet sukupuolten tasa-arvoa ja maskuliinisia asemaa ruotsalaisessa työelämässä. He väittävät, nostaen esiin ”uusi isä” käsitteen, että perinteinen maskuliinisuuden dominoivuus on muutoksessa. Vanhempainmalli on muuttunut siitä, miten ennen kannustettiin miehiä auttamaan äitejä lastenhoidossa. Nyt odotetaan tasapuolista jaettua vastuuta vanhemmuudesta. Tutkimukset Skandinavian miehistä korostavat perheen ja vanhemmuuden olevan vahvassa asemassa miesten arvomaailmassa (Johansson & Klinth 2008). Leiväntuojan rooli on lähtenyt laskuun, eikä työtä enää arvosteta niin korkealle kuin ennen. Pohjoismaiset miehet hoivaavatkin lapsiaan enemmän kuin ennen (Nordic Gender Equality in Figures 2015). Vaikka miehet tekevät yhä enemmän kotitöitä, on heillä taipumus osallistua vain hauskoiksi

hin puoliin vanhemmuudesta, kun taas naiset hoitavat loput ja vähemmän kiinnostavat työt. Jako on edelleen pääosin niin, että miehet hoitavat leikit, urheilut ja ulkoelämätoiminnan, kun taas nainen on vastuussa kodista ja sen huollosta. Miesten mahdollisuus valita mieleinen vanhemmuuden rooli voikin olla merkittävä vallan muoto. Miesten odotetaan olevan hyviä ja läsnä olevia isä, mutta samalla on olemassa edelleen selvät eri vanhemmuuden tehtävät naiselle ja miehelle.

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

Holter (2007) näkee organisaatorakenteissa elävän sosiaalisen sukupuolen tunnistamattomuuden yhdeksi keskeiseksi esteeksi sukupuolten väliselle tasa-arvolle työ-perhesuhteessa. Tämä organisaatioissa tuotettu sukupuoli ammentaa arvonsa perinteisen sukupuolijärjestyksen mukaisesta jaottelusta, vaikka perinteisen järjestyksen mukainen ideologinen maailma onkin muuttunut. Organisaatioissa vallitsevien käytäntöjen ja yleisten tasa-arvonäkemyksien välissä on melko suuri kuilu. Holterin (2007) tutkimuksen miehet puhuivat miesten tasa-arvon kustannuksista, kun he sanoivat joutuvansa kokemaan yhdistelmän kahdesta devalvaatiosta. He kokivat arvon alenemista työelämässä, kos-

ka hoitivat myös hoivavastuita ja perheveloituksia. Sen lisäksi miehet kokivat lisädevalvaatiota hoiva- ja perhepuolella mieheydestään. Miehen arvo voi siis alentua tuplasti, jos hän perinteisen sukupuolijärjestyksen mukaisen käsityksen omaavassa organisaatioissa on aktiivinen vanhempi ja isä. Erityisesti miesvaltaisissa työyhteisöissä perhe on näkymätön, eivätkä miehet ole tottuneet puhumaan perheestään ainakaan esimiehille (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003). Samaan päätelmään päätyy Kugelberg (2006), jonka mukaan hoivaavaksi isäksi leimautuminen voi olla työelämässä riski joutua samaan ongelmakastiin kuin työssäkäyvät äidit. Perheestä puhuminen voidaan työyhteisössä leimata heikkoudeksi (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003).

Holter (2007) ja Kugelberg (2006) tuovat esiin huomion siitä, että organisaatioissa on olemassa käsitykset hyvästä työntekijästä ja johtajasta ja perhevastuiden hoitamisesta. Nämä käsitykset saattavat erota merkittävästi ihmisten henkilökohtaisista käsityksistä. Yksilöt ovat päässeet osittain irti vanhoista stereotyyppisistä ajattelu- ja toimintatavoista, mutta työelämän organisaatiot tuntuvat pitävän niistä vielä tiukasti kiinni. Institutionaaliset ja organisaatioissa olevat arvot ja tavat luovat esteitä muutokselle uudenlaiseen perhe-elämän ja työelämän yhdistämiselle. Tämä todennäköisesti myös jarruttaa uudenlaisen isyyskulttuurin leviämistä työelämään. Uudenlainen, läsnä olevampi ja aktiivisempi isyys näkyykin enemmän isyysdiskursseissa (Dermot 2008) kuin käytännön työelämässä. Uusi isyys on työelämässä ennemminkin retorinen idea kuin todellisuutta (Blumen 2015).

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

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

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

Isyyden ja johtajuuden suhde

Aaltio-Marjosola ja Lehtinen (1998) näkevät perheelliset miesjohtajat ikään kuin kahden maailman välissä kulkijoina. Kuitenkaan johtajuuden mystiikkaan hoivaavan isän rooli ei sovi. Kokopäivätyö ja ylityöt nähdään merkinä uskollisuudesta, omistautumisesta ja pätevyydestä (Haas & Hwang 1995). Tämä pätee erityisesti johtajiin, joiden työn keskeiseksi ominaisuudeksi määrittävät pitkät työpäivät ja työn asettaminen ykkösprioriteetiksi ennen muita sitoumuksia, kuten perhettä (Kugelberg 2006). Miesjohtajien yksityiselämä, mukaan lukien

isyys, on jätetty suurelta osin huomiotta tutkimuksessa (Aaltio-Marjosola & Lehtinen 1998; Heikkinen ym. 2014). Aivan kuin johtajilla ei olisi yksityiselämää tai aivan kuin isyydellä ei olisi mitään vaikutusta työhön johtajana.

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

Tutkimusmenetelmä

Diskurssianalyysi

Tässä tutkimuksessa diskurssi määritellään suhteellisen yhtenäiseksi puheentavaksi, joka ei vain esitä sosiaalista maailmaa, vaan myös rakentaa sosiaalisen maailman merkityksiä. (Fairclough 1995). Esimerkiksi erilaiset identiteetit, kuten isyyden ja johtajuuden identiteetit, ovat riippuvaisia jatkuvasta kielellisten käytäntöjen prosessista, jonka avulla ihmiset tuottavat maailmaa (Lämsä & Sintonen 2001). Tutkimuksemme nojautuu tapaan nähdä diskurssi performanssina: diskurssi järjestää sosiaalisia sukupuolia (Ashcraft 2004). *Näkökulma* selvittää miten diskurssi tuottaa tai heikentää sosiaalisten sukupuolten *välisiä eroja*. Diskurssi on osa laajempaa sosiaalista todellisuutta, kuten sukupuolijärjestystä, joka

ohjaa ja tuottaa identiteettien ja puheen kohteen muotoutumista.

Tämä tutkimus noudattelee erityisesti kriittistä diskurssianalyysiä. Faircloughin (1995, 27) mukaan sosiaalisissa instituutioissa, kuten organisaatioissa, on erilaisia ideologisia diskursiivisia muodostelmia, jotka liittyvät instituutioissa oleviin eri ryhmiin. Usein kuitenkin yksi diskursiivista muodostelmista on selvästi hallitseva. Tämä dominoiva diskurssi on luonteeltaan sellainen, että se luo uskomuksen oman ajattelutapansa luonnollisuudesta. Tällöin syntyy helposti uskomus muiden diskursiivisten muodostelmien kuulumattomuudesta yleiseen ajatteluun tai järkeen. Luonnollisina pidettyjen dominoivien diskurssien avaaminen onkin kriittisen diskurssianalyysin tärkeä tehtävä. Hardy (2001) sanoo olennaisen osan diskurssiteoriaa olevan, että hallitseva diskurssi on jatkuvassa kamppailussa kilpailevien diskurssien kanssa. Dominoivan diskurssin tulee uudistaa itseään ja muotoutua jokapäiväisissä vuorovaikutustilanteissa pysyäkseen hallitsevana (Fairclough 1992).

Tutkimusaineisto ja analyysi

Empiirinen aineisto tuotettiin haastatteleamalla 29 miesjohtajaa. Aineiston tuottaminen perustui tarkoituksenmukaisuuden valintateoriaan (ks. Bryman & Bell 2003). Se tarkoittaa, että etsimme haasteltavia tutkimuksen tavoitteen kannalta relevanteiksi määriteltyjen kriteerien mukaan. Pääajatuksena oli muodostaa heterogeeninen haastateltavien ryhmä, jotta aihe olisi mahdollista tehdä näkyväksi mahdollisimman monipuolisesti. Valintakriteerit olivat seuraavat: Kaikkien haastateltavien piti olla toiminut pidemmän aikaa johtajina. Tästä syystä haastatellut miesjohtajat olivat uran keski- tai loppuvaiheessa. Heidän ikänsä vaihteli 37 ja 67 vuoden välillä (keskiarvo 49,8 vuotta). Työkokemusta miehille oli karttunut 11–41 vuotta (keskiarvo 27,9 vuotta). Halusimme mukaan henkilöitä, joiden työ-

kokemustausta oli laaja edustaen useita toimialoja sekä teollisuudesta että yksityisistä ja julkisista palveluista. Koulutustaso vaihteli toiseen asteen tutkinnosta jatkokutkintoon. Seitsemän henkilöä joko johti omaa yritystä tai oli osakkaana yrityksessä, jossa oli johtajana. Muut olivat toisen palveluksessa. Lisäksi valinnassa oli tärkeää, että kaikki haastateltavat olivat tai olivat olleet naimisissa ja kaikki olivat isiä. Lapsia miehillä oli yhdestä kuuheen (keskiarvo 2,4 lasta). Miehet olivat tai olivat eläneet heteroseksuaalisessa suhteessa ja lastensa kanssa samassa taloudessa. Muutama miehistä oli eronnut lastensa äidistä.

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

Jo varhaisessa vaiheessa analyysiprosessia tuli selväksi, ettei aineistosta voinut useiden ristiriitaisuuksien vuoksi tulkita yhtä miesjohtajien isyysdiskurssia, vaan johtajat rakensivat puheessaan erilaisia, osittain vastakkaisiakin

isyysdiskursseja. Kaksi diskursseista oli helpposti tulkittavissa (ansaitsija isyys ja kokonaisvaltainen isyys) kun kaksi muuta diskurssia (lapsen sitoutumaton isyys ja parhaat palat isyys) edellyttivät enemmän pohdintaa ja uudelleen lukua selkeytyäkseen. Analyysin tuloksena tulkitsimme siis edellä mainitut neljä diskurssia, jotka ovat niin selkeitä, että kukin niistä muodostaa suhteellisen yhtenäisen merkityskokouksisuuden ja ovat erotettavissa toisistaan.

Isyysdiskurssit

Ansaitsija isyys -diskurssi

Hallitsevin aineistosta tulkittu diskurssi on ansaitsija isyys -diskurssi. Tämä diskurssi muodostuu miesjohtajien puheessa, joka viittaa myös aikaisemmissa tutkimuksissa havaittuun ideaan miehestä perheen leiväntuojana (Holter 2007; Tracy & Rivera, 2010; Burnett ym. 2013). Ansaitsija isyys -diskurssissa miehet rakentavat identiteettinsä ensisijaisesti johtajiksi, jotka tuovat elannon ja hyvän elintason perheelleen, josta lapsetkin hyötyvät. Miehet sanovat olevansa paljon poissa kotoa, ja tästä johtuen läsnäolo lasten parissa kuvataan vähäiseksi. Isyys tuotetaan toteutuvaksi lähinnä lomilla, jolloin voidaan harrastaa yhdessä erilaisia vapaa-ajan aktiviteetteja. Eräs haastateltava kuvasi asiaa seuraavasti:

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

Ansaitsija isyys -diskurssiin kuuluu vahva perheen arvostaminen. Perhe konstruoidaan arvokkaaksi instituutioksi, joista miehet ovat ylpeitä. Keskeinen teema tässä diskurssissa on miesten puhe puolisoitten vastuista kotirintamalla. Miehet rakentavat puheessa molemmille puolisoille omat selkeät ihanneidentiteetit: mies on johtaja ja perheen pääelättäjä, vaimon vastuulla on koti ja lapset. Tämä diskurssin

keskeinen idea on, että miesjohtaja on ulkoistanut itsensä lähes kokonaan perhe- ja kotielämän vastuista. Miehet käyttävät perhe-elämän hoitamisesta sanaa pyörittäminen: vaimo pyörittää kotia ja perhettä. Pyörittäminen on tulkittavissa siten, että sanan käyttö rakentaa perhe-elämän yhtenäisenä palettina, jota puoliso hoitaa. Kotitöiden hoitamisessa miehet asemoivat itsensä korkeintaan tilapäisen avustajan roolin. He kertovat auttavansa vaimoja satunnaisesti lasten- ja kodinhoitoon liittyvissä asioissa.

Ansaitsija isyys -diskurssissa miehet antavat työlle ja uralle suuren merkityksen elämänsä keskeisenä asiana. Työ rakennetaan ykkösprioriteetiksi, johon perhe on sopeutunut tai sopeutettu. Miehet käyttävät itsestään myös termiä työnarkomaani. Johtajana toimiminen siis rakentuu miesten identiteetin vahvaksi perustaksi. Työ myös rakentuu elämän rytmittäjäksi päivittäisellä tasolla. Miehet eivät konstruoi isyyden vaatimuksia ongelmana tai ristiriitana suhteessa johtamistyöhön, vaan puheessa korostetaan perheen kykyä joustaa ja hyväksyä realiteetit, jotka liittyvät vaativaan työnkuvaan. Miehet myös kertovat vaimojen sopeutumisesta. Puoliso konstruoidaan tärkeäksi ja arvokkaaksi perhe-elämän vastuunkantajaksi, joka on vapaasta tahdostaan halunnut toimia aviomiehen uran tukena.

Vaikka puolison sopeutumisesta puhutaan julkisesti, lasten sopeutumisesta ei. Diskurssiin ei siis sisälly kerrontaa miesten johtamisuran sopeuttamisesta lasten tarpeille, vaan pikemmin vaikuttaa siltä, että miehet merkityksellistävät lapset itsestään selvästi sopeutujiksi isien poissaoloon ja työn edellyttämiin paikkakunnan vaihdoksiin. Isyys konstruoidaan tässä diskurssissa biologisesta isyydestä: miehet ovat lastensa isiä, koska lapset ovat heidän biologisia jälkeläisiään. Miehen ulkopuolisuutta lasten elämässä kuvaa seuraava kommentti:

*”Lapsethan on hirveen mielenkiintoisia olen-
toja kun niitä tarkkailee. Nehän, ne löytää
aina ratkaisuja.” (Tapio)*

Ansaittaja isyys -diskurssissa isyyden vastuut näyttävätkin alkavan vasta lasten aikuisuuden kynnyksellä. Diskurssiin ei kuulu pienempien lasten hoiva, vaan isyys merkityksellistyy tärkeämmäksi vasta lasten kasvettua aikuisiksi. Huttunen (2001, 12) on puhunut perinteisestä miehisestä isyyden mallista, jossa isän tehtävä on kasvattaa lapsista hyviä kansalaisia. Tähän ajattelumalliin kuuluu idea isyyden korkeammasta merkityksestä: isä on eräänlainen asia-keskeinen auktoriteetti. Ansaittaja isyys -diskurssin miesten kerronta rakentaa juuri tällaista isän identiteettiä. Miesten etäinen suhde lapsiinsa ja myös isyyden ymmärtäminen lähinnä johtamistehtävän kaltaisena auktoriteettina tulee esille.

Ansaittaja isyys -diskurssissa miesjohtajat siis tuottavat perinteistä sukupuolijärjestyksestä, joka määrittelee miehet ja naiset laadullisesti erilaisiksi, jopa vastakohtiksi. Tasa-arvosta työelämässä tai vanhemmuudessa miesjohtajat eivät keskustele tässä diskurssissa. Ansaittaja isyys -diskurssissa miehet eivät rakenna siltä isyyden ja johtajuuden välille, eivätkä miesjohtajat sano isyyden muutaneen heitä johtajina. Johtajuus paikantuu pikemminkin perinteiseen tapaan ajatella johtajuus yksilön persoonallisuuden ominaisuutena, eikä niinkään kehittyvänä ja opittavissa olevana ilmiönä, johon myös isyyden kokemus voisi vaikuttaa. Tässä diskurssissa rakentuukin representaatio perinteisestä vanhanajan johtajasta, joka haluaa pitää työelämän koti-asioista vapaana alueena ja päinvastoin.

Lapseen sitoutumaton isyys -diskurssi

Lapseen sitoutumattoman isyyden diskurssissa miesjohtajien puheessa rakentuu etäinen ja sitoutumaton suhde lapsiin kuten ansaittaja isyys -diskurssissakin. Elämän prioriteeteiksi muodostuvat muut asiat kuin isyys, ja erityisesti työ rakentuu miehen identiteetin keskeiseksi perustaksi. Kuten ansaittaja isyys -diskurssissa myös tässä diskurssissa tuotetaan perinteistä sukupuolijärjestyksestä miehen

ja naisen välillä vanhemmuuden osalta: nainen vastaa lasten ja kodin hoidosta. Keskeinen ja merkittävä ero ansaittaja isyys -diskurssiin on se, että tässä diskurssissa sekä mies että nainen kuvataan uraorientoituneiksi. Se auttaa miesten mukaan puolisoita ymmärtämään toisen elämäntapaa, kuten alla olevasta esimerkistä selviää:

”Se on vaan näin, että se on niinku korvien välissä on joko se asenne, että töitä tehdään ja ollaan aktiivisia työelämässä ja sitte ollaan. Ja minusta se on molempien oikeus ihan yhtäläillä, ja et pitää saada voida tehdä omaa uraa..” (Arto)

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

Tässä diskurssissa miesjohtajat pyrkivät haastamaan perinteistä sukupuolijärjestyksestä siltä osin, että myös nainen voi osallistua työelämään täysipainoisesti ja luoda vaativaa uraa. Haastaminen ei kuitenkaan kyseenalaisista perinteisen sukupuolijärjestyksen oletusta vaimon vastuusta kotipiirin asioista. Koska molemmat puoliset kuvataan uraorientoituneiksi, mutta lapset ja koti tuotetaan naisen vastuulle, miesjohtajat rakentavat kaksoistakaan puolisoilleen.

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

”Mun ei oo tarvinu mieltä viimeiseen neljääntoista, viiteentoista vuoteen, kenties vähän pitempään, lähes kahteenkymmeneen

vuoteen mitään ikäviä asioita, jotka liittyvät ikäänkuin siihen perheen tai puolison, tämmöseen niinku, tai sieltä tulevaan negatiiviseen viestiin. ...Tällä tavalla kun on eläny, niin on saanu ainaki nauttia niistä perhe-elämän parhaista puolista; siis ei oo lasten itkua tarvinu kuunnella niin paljon, ei oo tarvinu rajottua kaikennäköseen lasten toimintaan liikaa.” (Kalle)

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

Isyyden parhaat palat -diskurssi

Tässä diskurssissa suhde lapsen merkityksellistyy miehille tärkeäksi elementiksi elämässä. Miehet puhuvat myös siitä, miten isyys on pehmentänyt ja rauhoittanut heitä, kuten seuraava esimerkki osoittaa:

”No mä oon ollu enemmän semmonen puskevampi ja semmonen painostavampi ja semmonen niinku ahdistavampi ja tavoitteelli-

sempi ja semmonen, että. Mä oon pehmen-
ny.” (Jaakko)

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

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

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

Vaikka Palkovitz ym. (2001) sanovat isyyden muokkaavan miehen käsitystä omasta identiteetistään, Fox ja Bruce (2001) tuovat esille, ettei kaikilla miehillä isyys asetu osaksi identiteettiä. Foxin ja Brucen mukaan isyys voi olla pelkästään otettu rooli. Tässäkin diskurssissa voi pohtia, onko isänä oleminen miesjohtajalle enemmän rooli, johon halutaan astua ajoittain isyyden näyttäessä mukavalta ja hauskalta kuin kokonaisvaltainen ja syvempi osa miehen identiteettiä. Miehet myös konstruivat – lasten tärkeydestä huolimatta – itsensä tiukasti kiinni työelämään ja johtamistehtävään. He puhuvat läsnäolonsa puutteesta perhe-elämässä ja tuntuvat katuvan, etteivät ole osallistuneet lasten kasvatukseen enemmän ja monipuolisemmin.

Tässä diskurssissa miehet rakentavat isyyden ja johtajuuden välille suhteen. Mie-

het kertovat pysähtyneensä ajattelemaan isyyttään ja isyyden asemaa johtamistyössä. Konkreettinen lasten hoivaamisen ja kodin ylläpidon kerrotaan kuitenkin jääneen puolison vastuulle. Tässä havainnollistuukin Bekkengenin (2002) tekemä erottelu, jonka mukaan on tärkeä erottaa lapsiin orientoituneet ja tasa-arvoiset miehet kahdeksi eri ryhmäksi. Vaikka tässä diskurssissa miehet tuottavat kuvaa lapsiorientoituneisuudesta muun muassa kertomalla omasta halustaan olla läsnä lapsilleen esimerkiksi harrastuksiin osallistumalla, isyys rakentuu kuitenkin vanhemmuuden parhaiden palojen ottamisena, eikä niinkään kokonaisvaltaisena ja tasa-arvoisena vanhemmuutena, jossa hoiva- ja kotityövastuut ymmärrettäisiin kuuluvan molempien puolisojen vastuulle. Isyyden ja johtajuuden suhdetta myös rakennetaan tässä diskurssissa merkityksellistämällä isyys hyödylliseksi resurssiksi johtamisessa. *Tämä diskurssi siis nostaa esiin isyyden hyödyllisyyden johtamistyössä.*

Kokonaisvaltainen isyys -diskurssi

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

”Mä oon yleensä aina viideltä kotona, musta se on ihan jees niinku nykymaailmassa, mä vien pojat kouluun matkalla ja näin ja nään niitä. Koen että silleenkin onnistunut, että he niinku selvästi turvaa minuun, ja kyselee multa, ja oon heille silleen, koen olevani läheinen.” (Lasse)

Läsnä olevan ja lasten hoivaan aktiivisesti osallistuvan isän identiteetin mahdollistuminen ja kehittyminen kuvataan tietoisiksi valinnoiksi: myös johtaja-asemassa olevat miehet

tekevät ja voivat tehdä valintoja urallaan perheen ja lasten ehdoilla. Päinvastoin kuin ansaitsija isyys - tai lapsen sitoutumaton isyys -diskurssissa, *tässä* diskurssissa uraa sopeutetaan mutta ei perhettä.

Isien osallistuminen aktiivisena osapuolena ja monipuolisesti lasten kasvatukseen ja hoitoon siis merkityksellistyy tässä diskurssissa tietoisien valinnan ja toiminnan tulokseksi. Miehet kertovat muutoksista ja päätöksistä, joihin he ovat työnsä suhteen tehneet lasten tarpeiden mukaan. Miehet myös puhuvat avoimesti vanhemmuudesta korostaen puolisojen tasa-arvoa kaikenlaisten perhevelvoitteiden suhteen. Molemmat vanhemmat voivat tehdä työuraa. Mies rakentaa itsestään isän, joka jakaa kotityöt ja lasten hoivan puolison kanssa sekä toimii aktiivisena vastuunkantajana perheen arjesta huolehtiessaan. Keskeistä diskurssissa on, että isyys rakennetaan samoista arkielämää säätelevistä realiteeteista kuin äitiyskin. Isyys siis merkityksellistyy lähelle äitiyteen perinteisesti liitettyä vanhemmuutta, jolloin voidaan puhua jaetusta vanhemmuudesta. Jaetulla vanhemmuudella Mykkäsen (2010) mukaan tarkoitetaan yhteistä osakkuutta vanhemmuudesta, tasavertaista sitoutumista, hoivan ja vastuun jakamista niin kodissa kuin sen ulkopuolellakin. Jaetun vanhemmuuden idea haastaa perinteisen sukupuolijärjestyksen kotipiirissä, jota erityisesti ansaitsija isyys- ja lapsen sitoutumaton -diskurssi tuottavat. Jaettu vanhemmuus ei tarkoita *tässä diskurssissa* miehen ja naisen, äidin ja isän, eriytyneitä tehtäviä ja rooleja vaan vanhemmuutta, jossa molemmat vanhemmat konstruoidaan kokonaisvaltaisesti vastuullisiksi lasten kasvatuksesta ja hoivasta. Isyyden ja äitiyden perinteiset kategoriat liudentuvat sekoittuen toisiinsa.

Kokonaisvaltainen isyys -diskurssissa miehet merkityksellistävät puolisoilleen melko neutraalin aseman suhteessa omaan työhönsä ja uraansa. He myös rakentavat molemmille puolisoille mahdollisuuden urakehitykseen korostaen tasa-arvoa. Suhteuttaessaan läsnä olevan ja lapsiin sitoutuneen isän identiteet-

tinsä johtamistyöhön miehet tuottavat itsensä työn ja perheen yhdistämisessä taiteilevan isäjohtajan samalla tavalla kuin naisjohtajakin ovat usein tutkimuksissa ja mediassa kertoneet (Välimäki ym. 2009; Heikkinen ym. 2014). Vaikka miehet kertovat joistakin henkilökohtaisista uhrauksista työn ja perheen yhdistämisessä, heidän kuvauksensa on kuitenkin valtaosin myönteistä. Työ-perhesuhteen hoitamisessa kerrotaan onnistutun hyvin, eikä tähän diskurssiin sisälly representaatiota syyllisyydestä ja omatunnontuskista, joista naisjohtajat usein kertovat työ-perhekonfliktin osalta (vrt. Vanhala 2005).

Miesten puheesta myös rakentuu pohdiskeleva, syvällisempi isyyden taso. Miesjohtajat pohtivat omaa suhdettaan lapsiinsa ja isyyttä syvällisellä, eettistä pohdintaa sisältävällä otteella. Se, mitä tarkoittaa hyvä isyys ja hyvä yhteys lapsiin, askarruttaa heitä. Perhe ja lapset ovat elämän ankkuripiste ja ura sopeutuu luontevasti perheen tilanteeseen. Miehet kertovat myös saavansa enemmän iloa perheestä kuin työstä. Miehet peilaavat isyyden ja johtajuuden suhdetta rakentaen niiden välille toimivan yhteyden. Isyys konstruoituu miesten johtajuutta muokkaavaksi tekijäksi siten, että johtamistyö sopeutuu isyyteen ja isyys tukee johtajuutta, kuten seuraavasta esimerkistä ilmenee:

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

Tämä diskurssi avaa esille näkymän isäjohtajasta, joka voi saada sekä kiintymyssuhteen lapsiinsa että uran johtajana ilman erityistä ristiriitaa isyyden ja johtajuuden välillä. Isyyden ja johtajuuden suhteen integraatio kuvataan positiivisella sävyllä: molemmat alueet täydentävät toisiaan ja niiden yhdistäminen

sujuu jouhevasti. Miehet asemoivat itsensä tasa-arvoisiksi lasten hoivaajiksi puolison kanssa tarkoittaen että osallistuvat lasten hoivaan samassa määrin kuin puoliso. Diskurssi haastaa sekä lasten hoivan että työuran osalta perinteisen sukupuolijärjestyksen liudentaen perinteiset uskomukset miehen ja naisen vastuista ja mahdollisuuksista.

Yhteenveto ja keskustelu tuloksista

Taulukko 1 havainnollistaa tulkitut neljä diskurssia tutkimuskysymysten valossa.

Isän ja johtajan identiteetit diskursseissa

Tulkituissa diskursseissa miesjohtajat tuottivat useita erilaisia johtajan ja isän identiteettejä. Osittain nämä identiteetit ovat suhteessa toisiinsa, kun taas osittain isyyden ja johtajuuden identiteetit ovat toisistaan irrallisia. Ansaitsija isyys ja lapseen sitoutumaton isyys -diskursseissa identiteetit rakentuivat lähelle toisiaan. Sekä ansaitsija isyys -diskurssin leiväntuojaidentiteetti ja perinteinen kotivastuista vapaa johtaja että lapseen sitoutumattoman isyys -diskurssin urakeskeinen johtaja ja etäinen isä painottavat voimakkaasti miehen työorientaation ensisijaisuutta ja vahvuutta verrattuna isänä olemiseen. Tämä tukee lineaarista uramallia ja käsitystä, että johtaja on pitkää päivää tekevä työorientoitunut mies, jonka perheasioilla ei ole merkitystä johtamistyölle (esim. Heilman 1997; Powell ym. 2002; Hewlett & Luce 2005; Bergeron ym. 2006; Post ym. 2008; Burnett ym. 2013). Tämänkaltaisen sukupuolen tekeminen ei tue miesjohtajaa pohtimaan monipuolisemmin isyyttään ja yleisemmin miehiisyyttään, minkä voi arvioida edistävän ja ylläpitävän maskuliinisten tapojen ylivaltaa organisaatiossa (Eräranta & Moisander 2011) ja sulkevan miehet pois perhe-elämän piiristä (Linstead & Thomas 2002; Holter 2007). Ansaitsija isyys -diskursseissa isyys kuitenkin

Taulukko 1. Yhteenveto miesjohtajien isyysdiskursseista

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

tuotetaan tärkeäksi osaksi perheinstituutiota esimerkiksi korostamalla isyyden merkitystä aikuistuvien lasten ohjaamisessa kohti työelämää. Kun taas lapsen sitoutumaton isyys -diskurssissa isyyden identiteetti jää (kokonaan) tuottamatta, tai identiteetti rakentuu epäselväksi ja häilyväksi.

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

Isyyden parhaat palat -diskurssissa miehet kuvaavat lasten saantia suurena elämäänsä vaikuttavana tekijänä ja isyyden identiteettinsä keskeisenä osana. Identiteetti isänä rakentuu kuitenkin hieman toisella tavalla kuin

kokonaisvaltainen isyys -diskurssissa. Kun kokonaisvaltainen isyys -diskurssissa miehet kuvaavat isyysidentiteettinsä samankaltaisena kuin perinteisesti äitiys on ymmärretty – hollistisena vanhemmuutena, isyyden parhaat palat -diskurssissa isänä oleminen on valikoivaa vanhemmuutta. Isyyden identiteetti rakentuu leikkiväksi isäksi. Havainto tukee Johanssonin ja Klinthin (2008) väitettä miesten taipumuksesta osallistua vain hauskoihin puoliin vanhemmuudesta toisen puolison kantaessa vastuun vanhemmuuden muista puolista.

Sukupuolijärjestys diskursseissa

Kokonaisvaltainen isyys -diskurssi kyseenalaistaa perinteisen naisen ja miehen kahtiajakoa tuottavan sukupuolijärjestyksen (West & Zimmerman 1987) tarjoten joustavampia mahdollisuuksia sukupuolen tekemiseen sekä työn että perheen piirissä. Lapsen sitoutumaton isyys -diskurssissa rakentuu myös joustava sukupuolijärjestys siten, että molemmille puolisoille kerrotaan olevan mahdollista ra-

kentaa työuraa. Vanhemmuuden kohdalla kuitenkin tuotetaan perinteistä sukupuolijärjestystä: vastuu vanhemmuudesta on työssä käyvällä ja uraa tekevällä äidillä, jolle tuotetaan kaksoistaakka. Toisin sanoen äiti tekee uraa ja vastaa myös perheestä, mikä myös vastaa Heikkisen ja kumppaneiden (2014) tutkimuksen tuloksia siltä osin, että myös monet suomalaiset naisjohtajat kuvaavat vastuun työstä ja perheestä olevan naisella. Lapsen sitoutumattomassa isyys -diskurssissa tasa-arvo siis tarkoittaa miesjohtajille puolisoitten tasa-arvoisia mahdollisuuksia työelämässä mutta ei vanhemmuudessa.

Ansaittaja isyys -diskurssissa miesjohtajien kerronta rakentaa stereotyyppisen kuvan miehisyydestä ja naiseudesta. Naiseuteen liitetään vahvasti hoivaaminen, kun miehisyyden rakentuu hoitovastuusta vapaana. Naisten hoivaaminen ja miesten vastuuvapaus hoivaamisesta tuotetaan naisten ja miesten luonnollisina käyttäytymistapoina, mikä uusintaa vahvasti perinteistä sukupuolidikotomiaa naisten ja miehen välillä (West & Zimmerman 1987) rajoittaen ja jopa estäen monipuolisemman miehisyydestä keskustelun (Eräranta & Moisander 2011). Isyyden parhaat palat -diskurssin sukupuolijärjestys rakentuu aika lähelle ansaittaja isyys -diskurssia. Miehet ovat antaneet kasvatusvastuun äidille ja hoitavat enemmän leikkittävän ja harrastavan vanhemman roolin.

Isyyden ja johtajuuden suhde diskursseissa

Ansaittaja isyys -diskurssi vahvistaa monella tasolla aikaisemmissakin tutkimuksissa esitettyä perinteistä johtajuuden representatiota, jossa maskuliinisuus dominoi (Acker 1990). Tämän diskurssin miesjohtajat rakensivat sosiaalista todellisuuttaan siten, että siihen kuuluu voimakas sitoutuminen perinteiseen miehiseen tapaan tehdä johtamistyötä siten, että johtajuus on irrallaan isyydestä. Johtaminen merkityksellistyy tässä dis-

kurssissa miesten työksi. Miehet eivät kritisoi työnsä vaatimuksia, vaan tuottavat nämä vaatimukset itsestään selvinä normeina, jotka toteutuvat heidän omassa elämässään. Tässä diskurssissa miesjohtajat eivät rakenna ristiriitaa omien arvojen ja organisaation arvojen välillä. He konstruoivat helpoksi toimia johtajuuden tarjoamassa perinteisessä maskuliinissa sosiaalisen sukupuolen roolissa. Miehen, joka rakentaa selkeän jaon johtajuuden ja isyyden välille, on todennäköisesti helppo toimia organisaatiomaailmassa, joka on rakentunut tämän jaon pohjalta.

Kokonaisvaltainen isyys -diskurssi haastaa ansaittaja isyys -diskurssin. Kokonaisvaltainen isyys -diskurssi nostaa esiin vastakkaisen orientaation johtamistyöhön ja johtajuuteen, joka ei rakennu perinteisistä johtajuuden ideoista. Miehille johtajuuden ja isyyden yhdistäminen on tärkeää ja merkityksellistä. Tässä diskurssissa on *nähtävissä samankaltaisuutta* Erärannan ja Moisanderin (2011) osallistuva isyys -diskurssin kanssa. Myös Linsteadin ja Thomasin (2002) esittämä uusi isä, joka hakee tasapainoa työn ja perheen välille, on linjassa kokonaisvaltainen isyys -diskurssin isäjohtajan kanssa. Tässä tutkimuksessa haastatellut miesjohtajat eivät kritisoi työelämän organisaatioita siitä, että osallistuvampi isyys ei olisi mahdollista, vaikka esimerkiksi Eräranta ja Moisander (2011) epäilevät tämänkaltaisen isyyden mahdollisuuksia työelämässä.

Isyyden parhaat palat -diskurssi rakentaa isyyttä ja johtajuutta hiukan lähemmäs toisiaan kuin ansaittaja isyys -diskurssi. Isyys rakennetaan opettavaiseksi suhteessa johtajuuteen. Miehet kertovat isyyden antaneen uudenlaisia hyödyllisiä näkökulmia ja sävyjä omaan johtamiseen, joten isyys ja johtajuus yhdistyvät tällä tavoin heidän elämässään ja toiminnassaan. Lapsen sitoutumaton isyys -diskurssi ylläpitää selvästi johtamistyön vaatimusta työorientoituneisuudesta. Miehet merkityksellistävät hyväksi työksi pitkät työpäivät ja suuret vaatimukset. Diskurssi onkin eniten ristiriidassa läsnä olevan ja osallistuvan

isyiden kanssa. Diskurssi ei myöskään mahdollista miehelle ainesta isyyden ja johtajuuden suhteen pohdintaan, koska diskurssissa rakentuu representaatio miesjohtajasta, joka sattuu olemaan biologinen isä, mutta käyttäytyy kuin lapseton mies.

Tutkimuksen rajoitteet ja jatkotutkimusehdotukset

Diskurssianalyttisellä tutkimuksella saadaan esille monipuolinen merkitystulkinta, mutta rajoitteena on, että muitakin mahdollisia merkityksiä kuin tässä yhteydessä esitetyt voi olla olemassa (Jokinen ym. 1993; 1999). Tulkinnan tarkkuutta ja kohdallisuutta olemme tavoitelleet suorittamalla analyysin huolellisesti. Analysoitu aineisto on transkriboitu sanasanaisesti. Lisäksi olemme keskustelleet tulkinnasta ja reflektoineet sitä runsaasti tutkimusryhmän jäsenten kesken. Erityisesti diskurssien nimistä tutkimusryhmä kävi useasti keskusteluja *löytääkseen lopulliset* diskurssit parhaiten kuvaavat nimet. Tulokset ovat myös linjassa muutamien harvalukuisten aikaisempien tutkimusten kanssa (Eräranta & Moisander, 2011; Holter 2007), mikä lisää tulkinnan uskottavuutta.

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

Päätelmät

Perinteisen maskuliinisen todellisuuden olemassaolo suomalaisten miesjohtajien diskurssiivisissa käytännöissä tuli tämän tutkimuksen tulosten valossa sekä todistetuksi että kumotuksi. Tutkitut miesjohtajat sekä uusintivat perinteistä maskuliinisuutta että rakensivat uudenlaisia johtajuus- ja isyysmaailman representaatioita. Selvityksemme tukee osittain Erärannan ja Moisanderin (2011) käsitystä kahdesta kilpailevasta isyydestä. Kahden kilpailevan isyyden sijasta tämä tutkimus tuotti neljä isyyden diskurssia: ansaittaja isyys -diskurssi, lapseen sitoutumaton isyys -diskurssi, isyyden parhaat palat isyys -diskurssi ja kokonaisvaltainen isyys -diskurssi. Tutkimuksemme siis jakaa isyyttä Moisanderin ja Erärannan (2011) tutkimusta monimuotoisemmin sijoittamalla isyyden neljään eri diskurssiiviseen kategoriaan. Vaikka tulkituissa diskurssissa rakentuu ennalta-arvattavia ja aikaisemmissa tutkimuksissa tulkittuja käsityksiä isyydestä ja johtajuudesta, luovat tulkitut diskurssit myös uudenlaisen näkökulman keskusteluun. Tämä tutkimus nostaa esiin erityisesti diskurssin, jossa yhdistyy isyyden kokonaisvaltaisuus ja johtamistyö. Kokonaisvaltainen isyys -diskurssi haastaa perinteisen ajatuksen, jonka mukaan miesjohtaja uhraa perheensä tai isyytensä johtamistyön tai johtajuuden edessä.

Toisaalta, tutkimuksemme tulokset tukevat Holterin (2007) esittämää ristiriitaa aktiivisen isyyden ja työelämän maskuliinisten käytäntöjen välillä. Euroopan komission (2012) tasa-arvoraportin mukaan miesten asenteet ovat muuttuneet elättäjän roolista enemmän hoivaavaan vanhemmuuteen. Tämän tutkimuksen ja myös aiemman tutkimuksen (Alvesson 2002; Holter 2007; Kugelberg 2006) perusteella on kuitenkin pääteltävissä, että työelämän organisaatioissa elää todennäköisesti vielä melko suurelta osin perinteinen miehinen johtamiskulttuuri. Tasa-arvo tuntuu menneen monilla muilla elämän alueilla eteenpäin, mutta johtajuuden

todellisuus organisaatioissa vaikuttaa olevan vielä selvästi perinteisen maskuliinisen ideologian vallassa. Tulosten perusteella voi kuitenkin arvella kokonaisvaltaisen isyyden esille marssia myös johtajuuden kentillä tulevaisuudessa.

Lopuksi voimme todeta, että kun perinteisesti naiseuteen liitetyt arvot ja toimintatavat alkavat näkyä myös miesjohtajien keskuudessa, alamme olla matkalla kohti joustavampaa sosiaalisen sukupuolen tekemistä. Organisaatioissa, joissa nais- ja miesjohtajat

voisivat työskennellä omia vahvuuksiaan käyttäen ilman perinteisen maskuliinisen tai feminiinisen johtajan leimaa, voisi olettaa olevan positiivisempi organisaatiokulttuuri.

Kiitokset

Tämän tutkimuksen tekemistä on rahoittanut Suomen Akatemian Strategisen tutkimuksen neuvoston (STN) WeAll hanke (Yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti kestävä tulevaisuuden työelämä: politiikat ja toimintakäytännöt, tasa-arvo ja risteävät erot Suomessa, n:o 292883). Kiitämme tuesta.

Kirjallisuus

- Aaltio-Marjosola, I. & Lehtinen, J. (1998) Male managers as fathers? Contrasting management, fatherhood, and masculinity. *Human Relations* 51(2), 121–136.
- Acker, J. (1990) Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory Of Gendered Organizations. *Gender & Society* 4(2), 139–158.
- Acker, J. (1992) From sex roles to gendered institutions. *Contemporary Sociology: A Journal of Reviews* 21(5), 565–569.
- Allard, K., Haas, L. & Hwang, C.P. (2011) Family-Supportive Organizational Culture and Fathers' Experiences of Work-family Conflict in Sweden. *Gender, Work & Organization* 18(2), 141–157.
- Alvesson, M. & Due Billing, Y. (1997) *Understanding Gender and Organizations*. London. SAGE.
- Alvesson, M. (2002) *Understanding organizational culture*. London. Sage.
- Ashcraft, K.L. (2004) Gender, Discourse and Organization: Framing a Shifting Relationship. Teoksessa: D. Grant, C. Hardy, C. Osrick. & L. Putnam. (toim.) *Organizational Discourse*. London. The SAGE Handbook. 275–298.
- Bandura, A. (1971) *Social learning theory*. New York. General Learning Press.
- Behson, S.J. (2002) Which Dominates? The Relative Importance of Work-Family Organizational Support and General Organizational Context on Employee Outcomes. *Journal of Vocational Behavior* 61(1), 53–72.
- Bekkengen, L. (2002) Man får välja-om föräldraskap och föräldraledighet i arbetsliv och familjeliv. Karlstad univ. Institutionen för ekonomi.
- Bergeron, D.M., Block, C.J. & Echtenkamp, A. (2006). Disabling the Able: Stereotype Threat and Women's Work Performance. *Human Performance* 19(2), 133–158.
- Bleijenbergh, I.L., van Engen, M.L., & Vinkenburgh, C.J. (2012) Othering women: fluid images of the ideal academic. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 32(1), 22–35.
- Blumen, O. (2015) Employee benefits and high-tech fatherhood, *Journal of Managerial Psychology* 30, 535–549
- Brandt, B. & Kvande, E. (1992) Changing Masculinities – The reconstruction of Fathering. Paper 4/92.
- Bryman, A. & Bell, E. (2003) *Business research methods*. Oxford. Oxford University Press.
- Burnett, S.B., Gatrell, C.J., Cooper, C., & Sparrow, P. (2013) Fathers at work: a ghost in the organizational machine. *Gender, Work & Organization* 20(6), 632–646.
- Butler, J. (1990) *Gender Trouble*. London. Routledge.
- Butler, J. (1993) *Bodies that Matter*. New York. Routledge.
- Dermott, E. (2008) *Intimate Fatherhood*. A Sociological analysis. London. Routledge.
- Eby, L.T., Casper, W.J., Lockwood, A., Bordeaux, C. & Brinley, A. (2005) Work and family research in

- IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002.) *Journal of Vocational Behavior* 66, 124–197.
- Eräranta, K. & Moisander, J. (2011) Psychological Regimes of Truth and Father Identity: Challenges for Work/Life Integration. *Organization Studies* 32(4), 509–526.
- European Commission. (2012) *The Role of Men in Gender Equality – European strategies & insights*. December 2012.
- Fairclough, N. (1992) *Discourse and Social Change*. Cambridge. Polity Press.
- Fairclough, N. (1995) *Critical discourse analysis: the critical study of language*. London. Longman.
- Fox, G.L. & Bruce, C. (2001) Conditional fatherhood: identity theory and parental investment theory as alternative sources of explanation of fathering. *Journal of Marriage and Family* 63 (2), 394–403.
- Gherardi, S. (1994) The gender we think, the gender we do in our everyday organizational lives. *Human Relations* 47(6), 591–610.
- Haas, L. & Hwang, P. (1995) Company culture and men's usage of family leave benefits in Sweden. *Family Relations* 44 (1), 28–36.
- Halford, S. & Leonard, P. (2001) *Gender, Power and Organisations*. New York. Palgrave.
- Hardy, C. (2001) Researching organizational discourse. *International Studies of Management & Organization* 31(3), 25–47.
- Heikkinen, S., Lämsä A-M. & Hiillos, M. (2014) Narratives by women managers about spousal support for their careers. *Scandinavian Journal of Management* 30, 27–39.
- Heilman, M. E. (1997) Sex Discrimination and the Affirmative Action Remedy: The Role of Sex Stereotypes. *Journal of Business Ethics* 16(9), 877–889.
- Heilman, M. E. (2001) Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organization ladder. *Journal of Social Issues* 57(4), 657–674.
- Hearn, J. & Niemistö, C. (2012) Men, “father managers”, fathers and home-work relations: Complexities and contradictions in national policy, corporations, and individual lives. Teoksessa P. McDonald & E. Jeanes (toim.) *Men's wage and family work*. New York. Routledge. 95–113.
- Hearn, J., Lämsä, A-M., Biese, I., Heikkinen, S., Louvriér, J., Niemistö, C., Kangas, E., Koskinen, P., Jyrkinen, M., Gustavsson, M. & Hirvonen, P. (2015) *Tasa-arvon mahdollisuuksia avaamassa*. Naisu-
- rat-hankkeen loppuraportti. Hanken School of Economics. Research Reports 75. Helsinki. Edita.
- Hewlett, S.A., & Luce, C.B. (2005) Off-ramps and on-ramps. *Harvard Business Review* 83(3), 43–54.
- Holter, O.G. (2007) Men's work and family reconciliation in Europe. *Men and Masculinities* 9(4), 425–456.
- Hobson, B. (2011) The Agency Gap in Work-Life Balance: Applying Sen's Capabilities Framework within European Contexts. *Social Politics* 18(2), 147–167.
- Huttunen, J. (2001) *Isänä olemisen suunnat: hoivaisiä, etä-isiä ja ero-isiä*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Johansson, T. & Klinth, R. (2008) Caring Fathers. The Ideology of Gender Equality and Masculine Positions. *Men and Masculinities* 11(1), 42–62.
- Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. (1993) *Diskursianalyysin aakkoset*. Tampere. Vastapaino.
- Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. (1999) *Diskursianalyysi liikkeessä*. Tampere. Vastapaino.
- Kivimäki, R. & Otonkorpi-Lehtoranta, K. (2003) *Pomot ja perheet. Työelämä ja perheiden hyvinvointi*. Sitra.
- Kugelberg, C. (2006) Constructing the Deviant Other: Mothering and Fathering at the Workplace. *Gender, Work & Organization* 13(2), 152–173.
- Lammi-Taskula, J. (2007) Parental leave for fathers? Gendered conceptions and practices in families with young children in Finland. *Stakes*.
- Linstead, A. & Brewis, J. (2004) Editorial: beyond boundaries: towards fluidity in theorizing and practice. *Gender, Work & Organization* 11(4), 355–362.
- Linstead, A. & Thomas, R. (2002) “What Do You Want from Me?” A Poststructuralist Feminist Reading of Middle Managers' Identities. *Culture and Organization* 8(1), 1–20.
- Lämsä, A-M. (2010) Sukupuoli johtajuustutkimuksessa. *Liiketaloudellinen Aikakauskirja* 4, 369–379.
- Lämsä, A-M. & Sintonen, T. (2001) A Discursive Approach to Understanding Women Leaders in Working Life. *Journal of Business Ethics* 34, 255–267.
- Malin, V., Aaltio, I. & Takala, T. (2010) Organisaatioiden ja johtamisen kriittinen tutkimus. *Liiketaloudellinen Aikakauskirja* 4, 327–334.
- Mykkänen, J. (2010) *Isäksi tulon tarinat, tunteet ja toimijuus*. Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja. Jyväskylä studies in education, psychology and social research.

- Nentwich, J. C. (2006) Changing gender: The discursive construction of equal opportunities. *Gender, Work & Organization* 13(6), 499–521.
- Nordic Gender Equality in Figures (2015). Copenhagen. Nordic Council of Ministers.
- Paechter, C. (2007) *Being Boys, Being Girls: Learning Masculinities and Femininities*. Maidenhead. Open University Press.
- Palkovitz, R., Copes, M.A. & Woolfolk T.N. (2001) 'It's like you discover a new sense of being'. *Involved fathering as an evoker of adult development*. *Men and Masculinities* 4(1), 49–69.
- Piensoho, T. (2006) Perheestä voimaa työhön–työstä voimaa kotiin. Työssäkävien kokemuksia työn ja perheen tasapainosta. Oppimisverkostot työn ja perheen tasapainon rakentajina -hankkeen julkaisuja 1.
- Powell, A., Bagilhole, B. & Dainty, A. (2009) How Women Engineers Do and Undo Gender: Consequences for Gender Equality 16(4), 411–428.
- Powell, G.N. & Butterfield, A.D. & Parent, J.D. (2002) Gender and Managerial Stereotypes: Have the times Changed? *Journal of Management* 28(2), 177–193.
- Post, C., DiTomaso, N., Lowe, S., R. Farris, G. F. & Cordero, R. (2009) A few good women: Gender differences in evaluations of promotability in industrial research and development. *Journal of Managerial Psychology* 24(4), 348–371.
- Risman, B. J. (2004) Gender as a social structure theory wrestling with activism. *Gender & Society* 18(4), 429–450.
- Risman, B. J. (2009) From doing to undoing: Gender as we know it. *Gender & Society* 23(1), 81–84.
- Tilastokeskus. (2013) Työ, talous ja tasa-arvo. Toim. Marjut Pietiläinen.
- Tracy, S.J. & Rivera, K.D. (2010) Endorsing equity and applauding stay-at-home moms: how male voices on work-life reveal aversive sexism and flickers of transformation. *Management Communication Quarterly* 24 (1), 3–43.
- Vuori, J. (2009) Men's Choices and Masculine Duties: Fathers in Expert Discussions. *Men and Masculinities* 12(1), 45–72.
- West, C. & Zimmerman, D.H. (1987) Doing Gender. *Gender and Society* 1(2), 125–151.
- West, C. & Fenstermaker, S. (1995) Doing difference. *Gender & Society* 9(1), 8–37.
- Vanhala, S. (2005) Huono omatunto: naisjohtaja perheen, työn ja uran törmäyskurssilla. Työ, perhe ja elämän moninaisuus 2. *Työ ja Ihminen* 2, 199–214.
- Välimäki, S. Lämsä, A-M. & Hiillos, M. (2009) The spouse of the female manager: Role and influence on the woman's career. *Gender in Management: An International Journal* 24(8), 596–614.