
Eeva Järventausta, Maiju Paananen & Kirsti Karila

Millaiset normit kehystävät työelämää koskevia ratkaisuja pienten lasten vanhempien puheessa?

Tiivistelmä

Tässä artikkelissa tarkastelemme, minkälaisen kulttuuristen normien kontekstissa pienten lasten vanhemmat tekevät työelämäänsä osallistumista ja lastenhoitoa koskevia ratkaisuja. Erityistä huomiota kiinnitämme ihannetyöntekijää koskeviin kulttuurisiin odotuksiin ja työelämää koskeville ratkaisuille asetettuihin ehtoihin. Normeja tarkastellaan kehyksen käsitteen kautta (Goffman 1974). Kulttuurisilla kehyksillä, joiden varassa ratkaisujen jäsentyminen tapahtuu, on merkitystä sille, millaiset vaihtoehdot nähdään mahdollisina ja millaisiin ratkaisuihin pienten lasten vanhemmat päätyvät. Tutkimusaineisto koostuu 64 haastattelukerrasta, joissa haastateltavina oli joko yksi tai kaksi 1–2-vuotiaan lapsen vanhempaa. Analyysimme osoittaa, että työelämää osallistumisen ratkaisuja jäsennetään ensisijaisesti toisiinsa kietoutuvien ja sukupuolittuneiden ihannetyöntekijän ja toimeentuloa koskevien kehysten kautta. Toisaalta näitä ratkaisuja kehystävät myös työn merkityksellisyyteen ja hyvään vanhemmuuteen liittyvät normit. Erityisesti hyvään vanhemmuuteen liittyvät normit asettuvat hankalaan ristiriitaan dominoivien ihannetyöntekijyyden ja toimeentuloa koskevien normien kanssa silloin, kun hyvä vanhemmuus, erityisesti äitiys, rakentuu suomalaisessa yhteiskunnassa voimakkaasti korostuneelle lasten kotihoidon ihanteelle. Tulokset valottavat pienten lasten vanhempien työelämäänsä osallistumista koskevia ratkaisuja kehystävien normien monitahoisuutta ja keskinäistä dynamiikkaa.

Johdanto

Tässä tutkimuksessa tarkastelemme, minkälaisien kulttuuristen normien varassa pienten lasten vanhemmat tekevät työelämään osallistumista ja lastenhoitoa koskevia ratkaisuja. Suomessa nämä ratkaisut tulevat perheissä ensi kertaa ajankoh- taiseksi, kun neljä kuukautta kestävä äitiysvapaa päättyy. Äitiysvapaan jälkeen alkaa ansiosidonnainen vanhempainrahakausi, joka mahdollistaa toiselle vanhemmalle lapsen kotona hoitamisen, kunnes lapsi on 9–11 kuukauden ikäinen. Suurin osa lapsista hoidetaan kotona noin kahden vuoden ikään saakka. Sekä kotihoidon tukea että vanhempainvapaata käyttävät pääosin äidit. (Kela 2016.) Äitien työssäkäyntiin suhtaudutaan Suomessa yleisesti myönteisesti. Suurin osa äideistä ja naisista osal- listuu työmarkkinoille ja tekee kokopäivätyötä. Suomea voidaankin luonnehtia kahden perheenelättäjän yhteiskunnaksi. (Salmi & Lammi-Taskula 2014; Tilasto- keskus 2020.)

Pienten lasten vanhempien työelämään osallistumista ja lastenhoitoa koskevien ratkaisujen taustalla olevat prosessit ovat monimutkaisia, sosiaalisesti ja kulttuu- risesti rakentuneita ja uusintettuja (esim. Halrynjo & Lyng 2009; Kivimäki 2009; Närvi ym. 2020; Salmi 2004b; Stone 2007). Niissä materialisoituvat sekä lasten- kasvatukseen, perheeseen ja vanhemmuuteen että työelämään ja sukupuoleen liittyvät kulttuuriset normit.

Aiempi tutkimus tarjoaa hyvän pohjan näihin tilanteisiin nivoutuvien kulttuu- risten normien tarkasteluun. Tutkimukset osoittavat, että työn organisoimisen tavat heijastelevat vallitsevia normeja ja vaikuttavat ihmisten mahdollisuuksiin yhdistää työ ja perhe-elämä: työelämä luo ehtoja työn ja perheen yhteensovittamiselle (Salmi 2004a). Haasteet perheen ja työn yhteensovittamisessa ovat lopulta yhteydessä esimerkiksi siihen, kuinka paljon lapsia päädytään hoitamaan kotona (Repo 2012). Sitä vastoin työn ja perheen yhdistämisen kysymykset eivät ole olleet työelämän organisoinnissa tai sääntelyssä kovinkaan keskeisessä roolissa (Salmi 2004a).

Myös kansainväliset työelämän muutostrendit muovaavat työhön ja työelämässä toimimiseen liittyviä kulttuurisia normeja. Työelämä normeineen on globaalin kilpailun ja teknologisen kehityksen seurauksena murroksessa. Yksi ilmentymä tästä on se, että työ tulee uudella tavalla kotiin ja perheiden yhteinen aika muuttuu (Jokinen 2005; Pääkkönen 2010). Myös työntekijöille asetetut odotukset ovat muuttuneet: työelämän digitalisaatio on vauhdittanut työn irtautumista ajasta ja paikasta

(Sutela ym. 2019), ja työn normeina korostuvat aiempaa vahvemmin työn rajattomuus ja tehokkuusvaatimukset.

Vuoden 2020 alusta voimaan tullut uusi työaikalaki (872/2019) vastaa näihin työmarkkinoilla ja työelämässä tapahtuneisiin muutoksiin, kuten ajasta ja paikasta riippumattoman työnteon yleistymiseen. Työaikalaki mahdollistaa monien asioiden sopimisen työpaikoilla. Näitä ovat esimerkiksi mahdollisuus sopia nykyistä väljemmin liukuvasta työajasta, joustotyöajasta ja työaikapankin käyttöönotosta. Vallitsevat kulttuuriset normit aktivoituvat työpaikkakohtaisista ratkaisuista neuvoteltaessa.

Työelämän muutosten seuraukset eivät ole homogeenisia. Työelämän murrokset ilmenevät eri työaloilla eri tavoin, ja kullekin työalalle ja erilaisiin työorganisaatioihin rakentuu omanlaistaan normistoa. Vuoden 2019 työvoimatutkimuksen mukaan esimerkiksi työaikoihin vaikuttamismahdollisuudet vaihtelevat eri toimialoilla ja erilaisissa ammateissa. Heikoimmat mahdollisuudet vaikuttaa työaikoihin on kuntasektorilla, jossa työskentelee paljon naisia. Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet näyttävätkin kovin sukupuolisidonnaisilta. Miehillä on naisia paremmat mahdollisuudet vaikuttaa niin työaikoihinsa, töidensä sisältöön kuin työstä saataviin vapaisiin. (Tilastokeskus 2020.) Lisäksi työn ja perheen suhde on tunnetusti vahvasti sukupuolittunut, ja murroksilla voi olla erilainen rooli äitien ja isien perhe- ja työelämän yhteensovittamisessa, vaikkakin hoitovastuun jakautuminen vanhempien välillä on työolotutkimusten perusteella tasoittunut huomattavasti (Sutela ym. 2019).

Naisten työllisyyteen vaikuttavat sukupuolikulttuuri (työhön, hoivaan ja sukupuoleen liittyvät arvot), sukupuolijärjestys (hyvinvointi- ja työmarkkinapolitiikka) sekä sukupuolijärjestely (perheenjäsenten työnjako) (Pfau-Effinger 2004). Tietotyötäkin tekevien elämäntilanteet näyttäisivät edelleen rakentuvan pitkälti perinteisistä sukupuolijaoista ja stereotyyppisistä elämänkuluista (Niemi ym. 2017). Naisten ja miesten mahdollisuudet vastata työnantajan asettamiin vaatimuksiin eivät siten näyttäisi olevan yhtäläiset (Kelly ym. 2010; Williams 2000). Sekä työlainsäädäntöön että hoitovapaalainsäädäntöön voidaan todeta sisältyvän sukupuoleen perustuvia merkityksiä naisten roolista työelämässä ja perheessä (Budig ym. 2011; Teräsaho & Närvi 2019).

Yksilöille tuotetaan usein merkittävä vastuu työn ja perheen yhteensovittamisessa painottamalla valinnanvapautta perhevapaiden käytössä. Valinnanvapaudesta

puhuttaessa unohtuu, miten yksilön valinnat rakentuvat, missä kontekstissa ja millaisissa olosuhteissa valintoja tehdään (Närvi 2014a; Turpeinen & Toivanen 2008). Vaikka vanhemmat voivatkin toimia myös kulttuuristen normien vastaisesti, ihmiset monesti sovittavat henkilökohtaiset motivaationsa, kuten vanhemmuuteen tai työelämän toimijuuteen liittyvät intressinsä, senhetkisiin mahdollisuuksiin (Deci & Ryan 2000). Siksi on tärkeää tarkastella ajatusta valinnanvapaudesta kriittisesti ja kysyä, millaiset kulttuuriset normit kehystävät pienten lasten vanhempien työelämää ja lastenhoitoa koskevia ratkaisuja. Esitämme artikkelissamme, että erityisesti erilaisten kulttuuristen normien risteäminen tekee sekä työelämää että lastenhoitoa koskevista ratkaisuista kompleksisia, ja osa vanhemmista joutuukin toimimaan hyvin ahtaassa toimintatilassa.

Tutkimuskysymykset

Artikkelissa tarkastelemme, minkälaisien kulttuuristen normien kontekstissa pienten lasten vanhemmat tekevät työelämäänsä osallistumiseen ja lastenhoitoon liittyviä ratkaisuja.

Tätä lähestymme seuraavien kysymysten kautta:

- Millaiset kulttuuriset kehykset jäsentävät 1–2-vuotiaiden lasten vanhempien puhetta työelämästä?
- Millaiset kulttuuriset kehykset muotoutuvat dominoiviksi 1–2-vuotiaiden lasten vanhempien työelämää koskevassa puheessa?
- Miten työelämäänsä liittyvät dominoivat kulttuuriset kehykset jäsentävät puhetta työelämäänsä osallistumisen ja lastenhoidon ratkaisuista?

Tutkimuksen toteutus

Tutkimus on osa Strategisen tutkimuksen neuvoston Tasa-arvoinen yhteiskunta-ohjelman rahoittamaa CHILDCARE-tutkimushanketta (SA 293049), joka tarkastelee tasa-arvon kysymyksiä varhaiskasvatuksen, esiopetuksen ja lastenhoidon tukien järjestelmässä. Tässä artikkelissa kuvattu osatutkimus ja sen aineisto liittyvät hankkeen vuonna 2016 toteutettuun tiedonkeruuseen. Tällöin kerättiin tietoa kyselyllä

ja teemahaastatteluin noin 1-vuotiaiden eli 1.10.2014–30.9.2015 syntyneiden lasten huoltajilta. Kyselyn¹ avulla kerättiin tietoa vastaajan elämäntilanteesta (perhe- ja työtilanne), lapsen hoitojärjestelyistä ja hoitomuodon valintaan vaikuttaneista seikoista, perhevapaiden käytöstä sekä vanhemmuudesta. Laadullisen teemahaastattelun avulla syvennettiin tietoa kyselyn aiheista. Haastateltaviksi kutsutut vanhemmat valittiin niin, että aineistoon saatiin mahdollisimman laaja kirjo erilaisia lastenhoidon ja varhaiskasvatuksen ratkaisuja ja erilaisia perheitä. Haastattelut toteutettiin kymmenessä kooltaan ja demografialtaan vaihtelevassa Manner-Suomen kunnassa. Tutkimusaineisto koostuu 64 haastattelukerrasta, joissa oli vastaajana joko yksi (53 haastattelua) tai kaksi vanhempaa (11 haastattelua). Perheiden lapset olivat haastatteluhetkellä 1–2-vuotiaita. He olivat hoidossa päiväkodissa (37 lasta), perhepäivähoidossa (11 lasta) tai kotona (16 lasta). Haastatelluista isiä oli 23 (iältään 25–72-vuotiaita) ja äitejä 52 (iältään 24–42-vuotiaita). Vanhemmista enemmistö (58) oli korkeasti koulutettuja, ja noin kolmasosalla oli ammattitutkinto. Ansiotyössä kodin ulkopuolella oli kaksi kolmasosaa haastatelluista, 15 oli vanhempain- tai hoitovapaalla, viisi opiskeli ja yksi haastateltavista oli eläkeläinen. Perheet olivat pääosin heteromuotoisia ydinperheitä, mutta joukossa oli myös viisi uusperhettä, kuusi yksinhuoltajaperhettä, kaksi sateenkaariperhettä, yksi leski sekä yksi ilman puolisoa lapsen hankkinut äiti. Haastateltavat olivat täyttäneet etukäteen taustatietolomakkeen. Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina. Haastattelurunko koostui kysymyksistä perheen arjesta, lastenhoidon ratkaisuksista ja niiden perusteista, työn ja perheen yhteensovittamisesta, lastenhoitoon liittyvästä päätöksenteosta perheessä ja perheen tulevaisuusnäköymistä (ks. myös Terävä ym. 2018). Haastatellut vanhemmat puhuivat työelämästä peilaten sitä lastenhoitojärjestelyihin, työelämäään, perhevapaisiin ja vanhemmuuteen.

Tutkimuksen tavoitteena on tunnistaa kulttuurisesti rakentuneita normeja, joiden kontekstissa pienten lasten vanhemmat tekevät työelämäään osallistumiseen ja lastenhoitoon liittyviä ratkaisuja. Apuna tässä on hyödynnetty Goffmanin (1974) kehysanalyysiä. Kehysanalyysi on kokemuksen järjestämistä ja jäsentämistä (Goffman 1974), mutta kehykset eivät ole rajattuja eivätkä sulje toisiaan pois (Entman

1 Tarkempia tietoja kyselystä, ks. Hietamäki ym. (2017).

1993). Goffmanin mukaan yksilö pyrkii määrittelemään, mitä tilanteessa on tapahtumassa. Näitä määrittelyjä kutsutaan kehyksiksi. Kehykset määrittelevät, millaisesta tapahtumasta on kyse ja miten tilanteessa tulisi toimia. Ne eivät määritä toimintaa, vaan niitä vastaan voidaan myös toimia. Tällöin kulttuurisesti vahvat kehykset tunnustetaan nimenomaan puhumalla niitä vastaan. Kehykset ovat siis todellisuuden tulkinnan ja rakentamisen välineitä (Goffman 1974). Niitä tarkastelemalla voidaan saada tietoa siitä, millaiset kulttuuriset normit rajaavat pienten lasten vanhempien työelämää ja lastenhoitoa koskevia ratkaisuja.

Puroilan (2002) sovellus goffmanilaisesta kehysanalyysistä on toiminut erityisenä innoittajana tehdyille analyysille. Ratkaisuja ohjaavien kehysten tunnistamisen lisäksi selvitetään, minkälaisia suhteita kehysten välille syntyy. Analyysiprosessissa etsimme aineistosta kohdat, joissa vanhemmat tarkastelevat työelämää suoraan tai viittaavat siihen epäsuorasti esimerkiksi lapsen hoitoratkaisuja ja perhevapaiden käyttöä koskevassa puheessaan. Haastateltavat puhuvat työelämästä monenlaisissa yhteyksissä, mutta enimmäkseen puhe kohdistuu työn ja perheen yhteensovittamiseen, perhevapaisiin ja lastenhoitoratkaisuihin.

Ensimmäisessä vaiheessa selvitimme, mistä haastateltava oikeastaan puhuu. Jokaisen aineistokatkelman kohdalla kysyimme kehysanalyysin peruskysymyksen: ”Mitä tässä tapahtuu?” Tämän jälkeen tarkastelimme, mistä eri näkökulmista haastateltava asiaa käsittelee sekä mitä kielellisiä ilmaisuja hän käyttää. Kun aineistosta erottuvat tulkintakehykset oli näin tunnistettu, tarkastelimme vielä niiden välisiä suhteita, sillä ihmisten puhe jäsentyy vaihtelevien kehysten ja niiden välisen dynamiikan mukaan (Goffman 1974). Sekä yksilö- että parihaastattelut analysoitiin samaan tapaan. Koska analyysimme kohdistui päätöksentekoa kehystäviin kulttuurisesti rakentuneisiin normeihin, aineistokatkelmia ei luokiteltu esimerkiksi työmarkkina-aseman mukaisesti. Aineistokatkelmiin on kuitenkin merkitty vastaajan sukupuoli ja työmarkkina-asema. Muut vastaajan tiedot on poistettu anonymiteetin säilyttämiseksi.

Vanhempien työelämää koskevaa puhetta jäsentävät kehykset

Vanhempien työelämää, siihen osallistumista ja lastenhoidon ratkaisuja koskeva puhe näyttäytyi moniulotteisena ja kompleksisena kokonaisuutena. Aineistosta hahmottui viisi keskenään risteävää kehystä, jotka kuvaavat haastateltavien tapaa jäsentää puhettaan työelämästä. Nämä olivat toimeentulon, sukupuolen, ihanne-työntekijän, työn merkityksellisyyden ja hyvän vanhemman kehykset. Tyypillistä on, että saman haastateltavan puheessa esiintyy useita edellä mainituista kehyksistä, sillä kehystä käytetään monissa eri tarkoituksissa: sen avulla kuvataan omaa toimintaa, mutta sitä käytetään myös, kun halutaan toimia tiettyä kulttuurista normia vastaan tai erottua siitä. Taulukossa 1 kuvaamme nämä viisi kehystä aineistoesimerkkien avulla.

Taulukko 1. Vanhempien työelämää koskevaa puhetta jäsentävät kehykset

Kehys	Vanhemman jäsenys	Esimerkki
Toimeentulo	Raha, taloudelliset realiteetit tai yhteiskunnan työssä käymiselle asettamat vaatimukset/odotukset	”Paljoltihan se menee todennäköisesti vähän rahatilanteen mukaan, että onko pakko mennä töihin, että minä olen sellainen ihminen, että minä pysyn varmaan kotona koko loppuelämäni, jos se olisi mahdollista. Tosin ei se lapsi taida minua tarvita ihan niin montaa kymmentä vuotta kotona. Mutta sen aikana nyt ainakin, kun tosiaan pystyy olemaan. Ainakin siihen kolmevuotiaaksi, mutta katsotaan sitten, että mikä sitten on tilanne.” (Nainen, hoitovapaalla)
Sukupuoli	Sukupuoli ja siihen liitetyt odotukset	”Se vain tulee ehkä luonnostaan tai silleen, että minä olen tottunut jäämään ensin kotiin, ja ehkä siinä on myös se hoivapuoli, että sitten yleensä äiti on se, joka kelpaa. Niin se on ehkä luontaisempaa sitten se kotiin jääminen siinä tilanteessa.” (Nainen, työssä)
Ihanne-työntekijä	Työsuhteen perhe-elämälle asettamat ehdot	”Ja sitten kuitenkin toisaalta minä toivon, että minä itse voisin tehdä jossain vaiheessa ainakin sitä lyhennettyä työaika. Mutta niin kauan, kun minulla on määräaikaista pestejä, niin se onnistuu kyllä, mutta sitten se, että palkkaako se pomo minua enää seuraavaksi vuodeksi sitten, kun minä olen tehnyt määräaikaista toivon sitä lyhennettyä työaika. Mutta minä kovasti yritän hakea vakituista työpaikkaa ja kyllä se varmaan joskus sekin irtoaa.” (Nainen, työssä)
Työn merkityksellisyys	Työ merkityksellisyys antajana ja myönteisenä osana elämää	”Siis oikeasti musta tuntuu, että ahdistun kotiin, että minä vaan kaipaen sitä aikuista seuraa, ja sen takia hakeutuu. Se jotenkin tuntuu, että on mukava olla kotona, mutta se ei ehkä minulle ainoastaan riitä. Haluaa jotakin muutakin ja kehittää omaa ammattitaitoaan ja olla siellä hyvä, kun tietää että on omassa ammatissansa hyvä ja kokee muutakin onnistumista kun vain lastenhoito, ja toki se on tärkeä myös, mutta ei yksistään riitä.” (Nainen, työssä)
Hyvä vanhemmuus	Lapsen paras, pikkulapsivaiheen merkitys ja lapsen persoona	”Alussa me pyrittiinki siihen että, me tehtiin niin, että puoliso jäi tavallaan hoitovapaalta pois puoli kuuta liian aikaisin, ihan vaan sen takia, se tietysti vaikutti vähän toimeentuloon, mutta se oli kyllä tärkeää aikaa siinä mielessä, että saatiin totuttaa siihen päivähoitoon, että ei oltu heti kokonaisia päiviä.” (Mies, opiskelija)

Toimeentulokehyksessä puhe työelämästä jäsentyy toimeentulon kautta. Työ rakentuu perhe-elämään liittyvänä pakkona, joko taloudellisena tai yhteiskunnallisena velvollisuutena osallistua työelämään. Tässä kehyksessä vanhemman puheessa korostuu vaihtoehtottomuus, mikä ilmenee esimerkiksi metaforassa *konkurssi* ja ilmaisuissa *ei pysty elämään, pakko palata/hakea töihin, taloudellinen itsemurha* tai *ei valinnanvara*. Työelämään osallistumiseen liittyviä valintoja perustellaan rahalla. Puheessa vedotaan jaettuun kulttuuriseen ymmärrykseen riittävästä toimeentulon tasosta, jota ei perustella tai kyseenalaisteta.

Sukupuolen kehyksessä puhe työelämästä rakentuu sukupuolen ja siihen liittyvien kulttuuristen määrittelyjen kautta. Työelämää koskevat normit näyttäytyvät vahvasti sukupuolen mukaan jakautuneina, mikä ohjaa vanhempien työnjakoa niin perheen sisällä kuin suhteessa palkkatyöhön ja lastenhoitoon. Sukupuolesta rakennetaan ratkaisuja ja odotuksia kahtia halkova kategoria. Naiselle sukupuolen kautta kuuluvat synnyttäminen ja imetys määrittävät ja rajaavat naisen toiminta- aluetta ja -mahdollisuuksia. Kulttuuriset odotukset, asenteet ja totutut toimintatavat ohjaavat vanhempien toimintaa, jota kuvataan luonnolliseksi. Puheessa viitataan *perinteisiin* sekä mieheyteen ja naiseuteen liittyviin ominaisuuksiin tai velvollisuuksiin; tässä yhteydessä voidaan esimerkiksi puhua *suomalaisesta miehestä* tai *naisen velvollisuudesta*.

Ihannetyöntekijän kehyksessä puhe työelämästä jäsentyy työelämän perhe-elämälle asettamien melko konkreettisten ehtojen kautta. Vanhempien puheessa toistuvat ilmaisut *työnantajan ratkaisu* ja *työpaikan kulttuuri* kuvaavat näitä reunaehtoja hyvin. Perhe-elämää kerrotaan eletävän työn ehdoilla. Tällöin työelämän käytäntöjen, esimerkiksi työaikojen, kuvataan muodostavan reunaehdot sille, millaiseksi perheiden arki muodostuu käytännössä. Ihannetyöntekijän kehyskin on sukupuolittunut. Miespuolinen ihannetyöntekijä näyttäytyy aineistossa henkilönä, joka ei pidä vanhempainvapaata eikä jää pois töistä lapsen sairauden takia työnantajan kannalta huonona ajankohtana. Naisilla ihannetyöntekijäisyys tarkoitti esimerkiksi joustavuutta.

Työn merkityksellisyyden kehyksessä puhetta jäsennetään työelämän myönteisistä puolista käsin – työ on mielekäs osa elämää. Puheessa käytetään ilmaisuja *itsen toteuttaminen, tavoitteellisuus, identiteetti, mielekäs tekeminen* sekä *innostus* ja *kiinnostus*. Työ rakentuu perhearjen voimavarana, ja sille rakentuu itsessään arvo niin vanhemmille kuin lapsille. Aikuisten työssäkäynti ja siihen useimmiten liittyvä lasten varhaiskasvatus kuvataan osaksi hyvää elämää.

*Hyvän vanhemman kehyksessä puhe työelämästä jäsentyy pikkulapsivaiheen erityisyyden kautta. Kehys sisältää myös kuvauksen ”lapsen parhaasta”. Hyvän vanhemman kulttuurinen ihanne näyttäytyy vahvimmin lasten hoitamisena kotona, jolloin siihen liitetään selvästi sukupuolittunut ideaali kotiäitiydestä. Kotihoitoa perustellaan käyttäen ilmaisuja *aikaa lapsen kanssa, tärkeää aikaa ja rauha*. Näitä ilmaisuja käytetään, kun perhe- ja työelämä asetetaan vastakkain ja perustellaan perheen ratkaisua hoitaa lasta kotona. Lapsen paras voidaan liittää joustavasti myös muuhun kuin kotihoitoon, esimerkiksi varhaiskasvatukseen osallistumiseen. Hyvä vanhempi ja lapsen paras rakentuvatkin sellaiseksi kulttuuriseksi normiksi, jolla vanhemman on perusteltava työelämään liittyviä ratkaisujaan.*

Talous ja ihannetyöntekijyys dominoivina normeina

Haastateltavien puhe työelämästä ja lastenhoidon ratkaisuista jäsentyy useamman kuin yhden kehyksen valossa. Kehyksiä vaihdetaan joustavasti, ja haastateltavat kuvaavat myös toimivansa vastoin puheessa esiintyvien kehysten edustamia kulttuurisesti rakentuneita normeja.

Ainakin nyt tuntuu, että ei olisi ainakaan yhtään enää voinut olla kotona. Se olisi taloudellisesti ollut, sitä mietin just, että jos ei olisi tarvinnut yhtään mieltä niitä tuloja, että olisi vaikka saanut samaa palkkaa kotonakin, niin olisin varmaan silti kuitenkin mennyt töihin. Se on tosi hyvin alkanut se hoito, että ne järjesty tosiaan ihan niin kuin halusimmekin. (Nainen, työssä)

Siinä nyt tosiaan kesti ennen kuin saatiin toivottu lapsi, ja sitten tietysti, kun lapsi saatiin maailmaan, niin halusi myös itse sitä hoitaa. Meillä nyt on onneksi se mahdollisuus, että se on taloudellisesti mahdollista. Ja jotenkin on aina sitten sen kokenut. Varmaan johtuu siitä, että oma äiti on hoitanut siihen asti, kun olen mennyt kouluun, niin on ollut kotona. Jotenkin olen kokenut sitten sen ja ajatellut aina, että sitten vasta kun se lapsi on sellainen ehkä just sen kolme vuotta. Sellainen ikä sitten, että on sen verran omatoiminen, että osaa esittää asiansa toiselle hoitajalle ja on sen verran jo vanha, että pärjää. (Nainen, hoitovapaalla)

Yllä olevassa ensimmäisessä katkelmassa haastateltava aloittaa puheensa toimeentulon kehyksestä kuvaamalla, ettei voinut olla enää lapsen kanssa kotona, koska se ei olisi ollut taloudellisesti mahdollista. Hän kuitenkin päätyy toteamaan, että olisi joka tapauksessa halunnut palata takaisin työelämään työn itsensä takia. Tämä voidaan tulkita työn merkityksellisyyden kehykseksi.

Jälkimmäisessä katkelmassa hoitovapaalla oleva haastateltava käyttää toimeentulon kehystä, kun hän kuvaa, että talous on mahdollistanut perheelle sen, että äiti voi jäädä kotiin hoitamaan lasta. Äiti käyttää kuvauksessaan myös hyvän vanhemman kehystä. Hän kuvaa, kuinka oman lapsuudenperheen esimerkki siitä, kuinka äiti on ollut lasten kanssa kotona, on muovannut ajattelua hyvästä vanhemmuudesta, vaikka ratkaisu ei olekaan täysin sama kuin omassa lapsuudenperheessä.

Katkelmat valottavat, kuinka kehysten välisiä suhteita voidaan tunnistaa. Toimeentulon kehys on esimerkki vahvasta kehyksestä: se dominoi vastaajan perusteluja, vaikka hän käyttää muitakin kehyksiä. Vahvoja kehyksiä käytetään ensisijaisena perusteluna toiminnalle. Ensimmäisessä katkelmassa vastaaja perustelee toimintaansa ensin taloudellisilla reunaehdoilla ja vasta sen jälkeen merkityksellisyyden kehyksestä käsin. Toisessa katkelmassa taloudelliset reunaehdot otetaan esiin välittömästi oman perheen ratkaisun kertomisen jälkeen. Talouden kuvattiin mahdollistaneen sen, että voitiin toimia kulttuurisesti rakentunutta hyvän vanhemman ideaalia mukaillen. Vahva eli dominoiva kehys on yksi esimerkki kehysten välisistä suhteista. Kehykset voivat myös tukea toisiaan tai olla ristiriidassa toistensa kanssa (Puroila 2002).

Ihannetyöntekijän ja toimeentulon kehykset esiintyivät tämän tutkimuksen aineistossa dominoivina eli vahvoina kehyksinä, kun taas hyvän vanhemman, merkityksellisyyden ja sukupuolen kehykset toimivat tavallisesti toisia kehyksiä tukevinä tai toista kehystä vähemmän merkittävänä, väistyvinä eli niin sanottuina heikkoina kehyksinä.

Ihannetyöntekijän ja toimeentulon vahvat kehykset kiinnittyvät aineistossa selvästi toisiinsa. Ihannetyöntekijään liitetty joustavuuden vaade rakentuu pakottavaksi osittain toimeentulon kehykseen kytkeytyvän pakon kautta. Ihannetyöntekijyyteen liitetystä joustavuuden vaateesta ei voida neuvotella, vaan se asettaa vanhempien puheessa ehdot perheiden arjen ratkaisuille. Dominoivat eli vahvat kehykset määrittävät, miten muita kehyksiä käytetään perustelemaan näistä kehyksistä käsin tehtyjä ratkaisuja. Seuraavaksi tarkastelemme lähemmin, miten edellä mainitut

työelämään liittyvät dominoivat kulttuuriset kehykset jäsentävät puhetta työelämään osallistumisen ja lastenhoidon ratkaisuksista.

Hyvä vanhemmuus ja työn merkityksellisyys alisteisina normeina

Talouden ja ihannetyöntekijän kehysten kombinaatio näyttäytyy suhteessa sukupuolen kehykseen naisilla kaksijakoisena ja suhteessa työn merkityksellisyyden sekä hyvän vanhemman kehyksiin dominoivana. Tämä tuottaa kehysten sisäistä variaatiota.

Kaksijakaisuus tarkoittaa tässä sitä, että sukupuolen kehys joko tukee ihannetyöntekijän ja toimeentulon kehyksiä tai on ristiriidassa niiden kanssa. Tämä riippuu siitä, mistä sukupuolesta kulloinkin puhutaan. Miehiä koskevat sukupuoleen liittyvät kulttuuriset odotukset tuotetaan siten, että ne edistävät työntekijäihanteen saavuttamista, kun taas naisia koskevat työpaikalla ilmenevät sukupuoleen liitetyt normit ovat pääsääntöisesti ristiriidassa työntekijäihanteen kanssa.

...sitten taas se herättää sellaista, hämmästyystä ja ehkä jopa sellaista pientä kritiikkiäkin, että ai, sinä aiot tulla töihin. Se olettamus on ilman muuta, että no sinua ei nyt sitten pariin vuoteen näy. Sitten hyvissä ajoin jo ennen kuin äitiysloma edes alkaa, niin tiput pois kokouskutsuista ja... tiput pois uraputkesta ja tiput pois käytännöllisesti katsottuna kaikesta. (Nainen, opintovapaalla)

Kaksi viikkoa oli sellainen kompromissi, että se ei tuntunut vielä kirpaisevan hirveän paljon töissäkään. Sitten pidin sen kaks viikkoa. Nyt, kun olin sen, niin harmittaa että olisi ehkä pitänyt olla enemmänkin aiemmin. Olisi vain pitänyt ottaa ehkä sitä aikaa ja olla. (Mies, työssä)

Ensimmäisessä haastattelukatkelmassa äiti kertoo, kuinka työpaikalla oli ilmennyt hämmennystä ja kritiikkiä, kun hän oli ilmoittanut paluustaan töihin heti äitiysvapaan jälkeen. Työpaikalla oletettiin, että nainen on pidempään poissa töistä. Tämä kulttuurinen olettamus ilmenee työpaikalla jo ennen äitiysvapaata niin, että haastateltava ei saa kokouskutsuja, koska hänen oletetaan olevan pitkään poissa. Haastateltava kuvaa, kuinka äitiys sulkee häneltä mahdollisuudet saavuttaa ihannetyöntekijälle asetetut odotukset käyttämällä ilmausta ”uraputkesta tippuminen”.

Haastatteluhetkellä haastateltava oli opintovapaalla. Emme tiedä, ohjasivatko työpaikalla esiin tulleet kulttuuriset normit suoraan perheen ratkaisuja, mutta voimme nähdä, millaisen vaihtoehtojen horisontin kokouskutsuista ja muista työyhteisön asioista ulossulkeminen asettaa ratkaisun tekemiselle. Aineistossa oli muitakin vastaavia esimerkkejä. Erään haastateltavan määräaikaista työsuhdetta ei jatkettu raskauden takia. Yksi haastateltu mies taas joutui käytännössä hoitamaan työtehtäviään myös perhevapaan aikana.

Jälkimmäisessä haastattelulainauksessa isä kertoo olleensa hoitovapaalla kaksi viikkoa. Haastateltavan puheesta voidaan tunnistaa ristiriita ihannetyöntekijän ja hyvän vanhemman kehysten välillä. Isän kohdalla työpaikalla rakentunut odotus ei ollut pitkälle perhevapaalle jääminen vaan pikemminkin työssäolon jatkaminen. Haastateltava käyttää ilmauksia kompromissi ja kirpaiseminen puhuessaan toimimisesta työpaikalla rakentuvien normien vastaisesti. Vaikka sukupuoleen liittyvät kulttuuriset odotukset siis näkyivät aineistossa, niitä vastaan voitiin toimia. Haastateltava kertoo odotuksia vastaan toimimisen hankaluudesta käyttämällä ilmauksia ”olisi pitänyt” ja ”harmittaa” todetessaan, että lapsen kanssa olisi voinut olla kotona pidempäänkin.

Hyvän vanhemman kehys näyttäytyy ihannetyöntekijän ja talouden kehysten kombinaatiolle alisteisena kehystenä. Koska ihannetyöntekijän ja talouden normit tuottavat vahvat reunaehdot perheiden työtä ja lastenhoitoa koskeville ratkaisuille, perhe-elämään liittyvät normit joustavat silloin, kun ne tuotetaan toisiinsa nähden ristiriitaisina.

*Kyllä minä olisin sittenkin ehkä halunnut olla paljon pidempään kotona. Jos se olisi rahallisesti ollut mahdollista, niin kyllä minä olisin ollut ainakin vielä niin, että hän olisi ollut varmaankin sen kaksi ja puoli, että olisi mennyt vasta ensi syksynä hoitoon. Minulla periaatteessa lapsi kulkee kaikkialla mukana, että on todella harvoja paikkoja, mihin minä en häntä ota. Vanhempainillan pito. Minä olen kerran yrittänyt ottaa hänet, ja se oli sen verran katastrofi, että minä päätin, kun hän oli siellä kakkavaipassa huu-
tamassa, että okei työ ja tämä erikseen. Ei voi myöskään mennä pilaamaan vanhempainiltoja. (Nainen, työssä)*

Haastateltava kuvaa, kuinka olisi halunnut olla kotona lapsen syntymän jälkeen pidempään kuin oli ollut mahdollista. Ratkaisu kehystyy taloudellisen pakon kautta ilmaisussa ”jos se olisi rahallisesti ollut mahdollista”. Haastateltava kertoo tilan-

teesta, jossa hän on pyrkinyt yhdistämään äidin ja työntekijän roolinsa ottamalla lapsen mukaan työpaikalleen vanhempainiltaan. Ihannetyöntekijän kehyksestä käsin hän kuvaa tilannetta ”katastrofaaliseksi”: ihannetyöntekijän normi ei salli vanhempainillan pilaamista siten, että hänen oman lapsensa tunnetilat ja ruumiin toiminnot vaativat huomiota ja toimenpiteitä. Puheessa rakentuva johtopäätös on, että työelämä ja äitiys on näiltä osin pidettävä erillään. Äitiyteen liittyvä normi, halu olla lapsen kanssa, siis väistyy. Hyvä äitiys ja ihannetyöntekijäisyys tuotetaan haastattelukatkelmassa toisiinsa nähden ristiiriitaisina.

Työelämään liittyvät ihanteet ja oletukset tietystä toimeentulon tasosta asettavat vanhemmuudelle ehtoja, jotka ovat kulttuurisina normeina niin vahvoja, että niitä ei arjen ja lastenhoidon ratkaisuja kuvattaessa kyseenalaisteta tai perustella. Tämä näkyy vanhempien puheessa esimerkiksi ylitöiden tekemisenä tai työpäivän jatkamisena kotona silloinkin, kun lapsen kanssa vietetty aika jää vähäiseksi.

Talouden kehys ja työn merkityksellisyyden kehys asettuvat toistensa kanssa pikemminkin samaan linjaan kuin ristiriitaan. Ne tuottavat yhdessä kuvauksen vanhemman hyvinvoinnista. Ne asetetaan rinnakkain, pikemminkin kuin ristiriitaan, hyvän vanhemman kehysten kanssa:

Minä ainakin koen, että tämä on ihan tosi kiva, että saa olla sekä lapsen kanssa että töissä. Saa toteuttaa kaikkia erilaisia elämän ja itsen, oman itsensä, puolia, että pysyy paremmalla tuulella ja saa palkkaakin. Helpottaa elämää. (Nainen, osa-aikatyö)

Haastateltava tarkastelee työelämän ja lastenhoidon ratkaisuja työn merkityksellisyyden kehyksestä käsin: osa-aikatyö on elämän tärkeä osa-alue, joka mahdollistaa itsensä toteuttamisen äitinä olemisen lisäksi. Kun työelämään ja lastenhoitoon liittyviä ratkaisuja tarkastellaan merkityksellisyyden kehyksestä käsin, hyvänä vanhempana oleminen rakentuu uudella tavalla.

Ja nytkin minä olen tehnyt harjoitteluita. Sitten minun mieheni on kotona, on pitänyt lomat, ja minä käyn harjoituksissa ja selitän, että äiti on töissä. Onhan se ihan julmettu haaste, mutta minun mielestäni se myös kuuluu lapsille, tavallaan kuuluu näkyä osana elämää. Se työnteko kuuluu siihen. (Nainen, opiskelija)

Haastateltava kehystää työharjoittelun suorittamista hyvänä vanhempana olemisen ja lapsen parhaan kautta. Näin päätös työharjoittelun suorittamisesta rakentuu asiana, joka tuottaa lapselle tärkeää tietoa yhteiskunnasta ja elämästä: lapselle kuuluu tieto siitä, että vanhemmalle merkitykselliset asiat, kuten työ, on osa heidän

elämäänsä. Merkityksellisuuden kehys toimiikin eräänlaisena siltana hyvän vanhemman sekä ihannetyöntekijän ja talouden kehysten yhdistelmässä.

Pohdinta

Olemme artikkelissamme tarkastelleet, millaiset kulttuuriset normit jäsentävät 1–2-vuotiaiden lasten vanhempien työelämää koskevia ratkaisuja. Aikaisemmassa tutkimuksessa työn ja perheen yhteensovittamisen prosessin yhteiskunnallista kontekstia on tarkasteltu muun muassa työpaikkojen, ammattien, instituutioiden ja rakenteiden näkökulmasta. Työ- ja perhe-elämää koskevat merkitykset kuitenkin rakentuvat ja muuttuvat suhteessa niin rakenteelliseen kuin kulttuuriseen ja sosiaaliseen ympäristöön (Närvi 2014a).

Pienten lasten vanhemmat elävät ristiriitaisten kulttuuristen odotusten keskellä (Repo 2015). Tässä aineistossa näistä keskeisimmiksi hahmottuivat toimeentuloon, sukupuoleen, ihannetyöntekijyyteen, työn merkityksellisyyteen ja hyvänä vanhempana olemiseen liittyvät normit.

Toimeentulon kehys esiintyy pienten lasten vanhempien puheessa pakottavana. Lapsiperheiden taloudellinen asema on huonontunut ja köyhyysaste on noussut 2000-luvulla (Karvonen & Salmi 2016; Sauli ym. 2011). Köyhyys on työssäkäynnistä huolimatta tavallista nimenomaan lapsiperheissä. Vanhempien työelämäpuheen jäsentyminen taloudellisesta kehyksestä käsin on siten ymmärrettävää. Toisaalta toimeentulon kehykseen sisältyy erilaisia käsityksiä siitä, mikä on riittävä toimeentulon taso. Jos lapsen hoitaminen kotona on esimerkiksi vaihtoehto työttömyydelle (Repo 2012), voi käsitys riittävästä toimeentulosta olla hyvin erilainen kuin henkilöllä, jota odottaa työpaikka perhevapaan jälkeen. Perustavanlaatuiset tarpeet ovat kaikissa kulttuureissa samoja, mutta ihmisten välillä on aina yksilöllisiä eroja (Doyal & Gough 1991). Molempia käsityksiä riittävästä toimeentulosta perustellaan välttämättömällä tarpeella: talous näyttäytyy sosiaalisesti hyväksyttävänä tapana perustella työhön ja lastenhoitoon liittyviä ratkaisuja perheen taloudellisesta tilanteesta riippumatta.

Ihannetyöntekijän kehys ilmeni vanhempien puheessa vahvana kehyksenä yhdessä talouden kehyksen kanssa. Tämä tarkoittaa sitä, että ihannetyöntekijyyden saavuttamisen ehtoja ei kyseenalaistettu vaan niihin sopeuduttiin. Työelämän vaativuus

ja lisääntynyt epävarmuus näkyvät lapsiperheiden arjessa (Kinnunen & Rantanen 2005; Repo 2015; Salmi & Lammi-Taskula 2011). Työelämä voi esimerkiksi pakottaa sopeutumaan ja vaihtamaan työtehtäviä (Halrynjo & Lyng 2009). Vanhemmat tunnistavat työn ja perheen yhteensovittamisen haasteet arjessaan (Sutela & Lehto 2014), sillä työelämän joustot eivät todellisuudessa näyttäisi olevan perheiden käytettävissä (Salmi & Lammi-Taskula 2014). Tämä voi liittyä ihannetyöntekijyyden ja talouden normien kiinteään yhteen kietoutumiseen. Vaikka joustoja on teknisesti tarjolla, pienten lasten vanhempien kokemus vallitsevista kulttuurisista hyvän työntekijän ihanteista estää heitä käyttämästä niitä. Lisäksi ihannetyöntekijyys tarkoitti erilaisia asioita äideille ja isille.

Tämän tutkimuksen tulokset tukevat aiempia havaintoja siitä, että sukupuoleen liittyvät kulttuuriset odotukset määrittävät edelleen perheen sisäistä työnjakoa ja vanhempien tapaa jäsentää suhdettaan työelämään. Perhe- ja hoitovapaiden käytössä suhteessa työn ja perheen yhteensovittamiseen on todettu olevan sukupuoleen perustuvia eroja (Sutela & Lehto 2014). Tämä kulttuurinen normi materialisoituu käytännöissä, jotka esimerkiksi naisvaltaisilla aloilla ohjaavat jäämään perhevapaille. Miehille lyhyet perhevapaat ovat kulttuurisesti sallitumpia, mutta heillä on korkea kynnys pitemmille perhevapaille jäämiseen (Sutela & Lehto 2014). Artikkelin kirjoittamisen aikaan meneillään oleva perhevapaaudistus on pyrkinyt osaltaan vastaamaan tämän kulttuurisen normin purkamiseen. Lainsäädännössä käytettyä kieltä ollaan saattamassa sukupuolineutraaliin muotoon, ja esimerkiksi sukupuoleen sidotuista päivärahoista luopumista on kaavailtu. Vasta uudistuksen seurausten tutkiminen kertoo, missä määrin perhevapaaudistus kykenee lunastamaan sille asetetut toiveet sukupuolten välisten normien purkamisesta.

Työn merkityksellisyyden kehyksessä työ sekä lasten varhaiskasvatus kuvataan osaksi hyvää elämää. Tutkimusten mukaan työn merkityksellisyyden kokemus rakentuu muun muassa siitä, että omaan työhön saa vaikuttaa ja työ joustaa (Cheney ym. 2008). Tutkijat ovat esittäneet, että työn merkityksellisyyden kokemus pitäisi nähdä ihmisen perustarpeena eikä mieltymyksenä (Yeoman 2014). Näin ollen työn sääntely suuntaan, jossa yksittäisellä työntekijällä tai työntekijöillä kollektiivisesti on todellinen mahdollisuus vaikuttaa työhönsä ja työaikoihinsa, mahdollisesti helpottaisi pikkulapsiperheiden vanhempien työhön palaamista sekä työn ja perheen yhteensovittamista. Samanaikaisesti tulee purkaa ihannetyöntekijyyteen liittyviä ideoita ja niitä ylläpitäviä rakenteita, jotta ne eivät estä käyttämästä näitä joustoja.

Työn merkityksellisyyteen liittyvät normit ovat toisaalta kiistanlaisia (Bailey ym. 2019; Both-Nwabuwe ym. 2017; Lepisto & Pratt 2017). Kulttuuriset vaateet siitä, että työn tulisi olla tekijälleen merkityksellistä, voivat toimia uusnormatiivisena ja manageriaalisena kontrollin välineenä, joka ohjaa ihmisiä uskomaan, että työn asettaminen ensisijaiseksi suhteessa muihin elämänalueisiin on hyväksyttävää, tavoiteltavaa ja välttämätöntä (Bailey ym. 2019). Siinä missä perinteinen normatiivinen kontrolli työelämässä voi tarkoittaa byrokratiaa ja instituutiossa määriteltyjä rooleja, uusnormatiivisuus tarkoittaa kontrollia henkilökohtaisen merkityksenannon kautta. Ihmisten kannustaminen löytämään työstään merkityksen tuottaa sisäistynyttä kontrollia (Fleming & Sturdy 2009). Toisaalta puhe työn merkityksellisyydestä saattaa lisätä sosiaaliseen taustaan liittyviä eroja hyvän vanhemman ideaaleissa. Valkokauluksisen keskiluokan puhe hyvästä vanhemmuudesta kehystyy työn merkityksellisyyden kautta kumppanuudeksi varhaiskasvatuksen ammattilaisten kanssa ja lapsen kehityksen tukemiseksi pedagogiikan ammattilaisten avustuksella. Toisaalta taas niiden vanhempien, joille työn merkitys ei synny identiteetin rakentumisen vaan toimeentulon kautta, vanhemmuuden ideaalit rakentuvat toisenlaisiksi – esimerkiksi vahvaksi kotiäitiyden ihanteeksi. Tämän ideaalin saavuttamista tarkastellaan talouden kehyksestä käsin: se voidaan puheessa tuottaa joko mahdollisena tai mahdottomana saavuttaa esimerkiksi perheen taloudellisesta tilanteesta ja elintasoa kohtaan kohdistuvista odotuksista riippuen.

Hyvän vanhemman kehyksessä lapsen etu ja työ liittyvät vahvasti toisiinsa mutta ovat sukupuolittuneet. Terävän ja kumppaneiden (2018) havainnot ovat tämän kanssa samansuuntaisia: erityisesti äitien tapaan puhua ratkaisuistaan on sisäänkirjoitettu vahva hyvän äitiyden ihanne; äidin velvollisuus on jäädä kotiin, koska näin kuuluu tehdä. Hyvä äiti ajattelee tämän kulttuurisen normin mukaan ensisijaisesti lapsen etua omien tarpeidensa tai urakehityksensä sijaan. Suomessa on vallinnut näkemys (lähinnä äidin tarjoaman) kotihoidon ylivertaisesta paremmuudesta pienten, erityisesti alle 3-vuotiaiden lasten hoitomuotona varhaiskasvatukseen verrattuna. Tämä asettaa reunaehdoja isien vanhemmuudelle (ks. mm. Närvi 2014b). Erilaisista kannustimista huolimatta isien osallistuminen perhevapaiden käyttöön on lisääntynyt Suomessa hitaasti. Vaikka isille osoitetut kiintiövapaat ovat lisänneet isien perhevapaiden käyttöä, niiden vaikutukset näyttävät olevan rajalliset ja voimakkaammat korkeasti koulutetuissa perheissä sekä perheissä, joissa äidin työmarkkina-asema on vahva. (Miettinen & Saarikallio-Torp 2020.) Siitä, millaiset toimet auttavat par-

haiten purkamaan näitä ihannetyöntekijyyteen ja hyvään vanhemmuuteen liittyviä rakenteita kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä, tarvitaan vielä jatkotutkimusta.

On huomioitava, että tämän tutkimuksen haastatteluissa, joissa oli kaksi vanhempaa (11 haastattelua), toisen vanhemman läsnäolo ja haastattelutilanne itsessään (Heaphy & Einarsdottir 2013) on voinut vaikuttaa siihen, miten haastateltavat puhuvat. On mahdollista, että parihaastatteluissa tuotetaan yhdenmukaisempaa, sovittelevampaa ja ristiriidattomampaa kuvaa perheen työelämään ja lastenhoitoon liittyvien ratkaisujen syntymisestä kuin tilanteessa, jossa vanhempia haastatellaan erikseen. Vaikka kehysten käyttö näkyy yhtä lailla tai kenties vahvemmin tilanteissa, joissa on läsnä monia henkilöitä, voi kehysten välinen dynamiikka tulla esiin sitä rikkaammin, mitä vapaammin haastateltavat puhuvat.

Artikkelissa raportoitu tutkimuksemme kuvaa pienten lasten vanhempien työelämään osallistumisen edellytyksiä. Yhtäältä perhettä, vanhemmuutta ja vapaa-aikaa koskevat odotukset ovat kasvaneet (Tammelin & Mustosmäki 2017). Toisaalta työelämän vaatimukset ja epävarmuus ovat lisääntyneet (Kinnunen & Rantanen 2005; Repo 2015; Salmi & Lammi-Taskula 2011). Työn ja perheen yhteensovittamista tehdäänkin erilaisten normien, asenteiden ja uskomusten ristipaineessa (Mauno ym. 2011). Tästä syystä on tärkeää tarkastella ajatusta valinnanvapaudesta kriittisesti: millainen valinnanvapaus on mahdollista erilaisten normien ristipaineessa? Tämän tutkimuksen perusteella näyttää siltä, että työelämän vaatimusten mukaisen työntekijäihanteen saavuttaminen vaati pienten lasten vanhemmilta, erityisesti äideiltä, muiden kehysten sivuuttamista. Tämä näyttää johtavan siihen, että osa perheistä valitsee äidin työhön paluun lykkäämisen (ks. Salmi & Närvi 2017). Työn ja perheen yhteensovittamisen helpottaminen pikkulapsiperheissä vaatii ristiriitaisten kulttuuristen normien kriittistä tarkastelua ja purkamista. Tämä edellyttää toimia sekä poliittiselta päätöksenteolta, työpaikoilta että yksittäisiltä kansalaisilta.

Kirjoittajat

Eeva Järventausta

YTM, väitöskirjatutkija, Tampereen yliopisto
sähköposti: eeva.jarventausta@tuni.fi

Maiju Paananen

FT, tenure track -tutkija, Tampereen yliopisto
sähköposti: maiju.paananen@tuni.fi
twitter: @MaijuPaananen

Kirsti Karila

KT, professori, Tampereen yliopisto
sähköposti: kirsti.karila@tuni.fi
twitter: @KirstiKarila

Kirjallisuus

- Bailey, C., Lips-Wiersma, M., Madden, A., Yeoman, R., Thompson, M. & Chalofsky, N. (2019) The five paradoxes of meaningful work: Introduction to the special issue 'meaningful work: Prospects for the 21st century'. *Journal of Management Studies* 56 (3), 481–499. <https://doi.org/10.1111/joms.12422>
- Both-Nwabuwe, J., Dijkstra, M. & Beersma, B. (2017) Sweeping the floor or putting a man on the moon: How to define and measure meaningful work. *Frontiers in Psychology* 8: article 1658. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01658>
- Budig, M. J., Misra, J. & Boeckmann, I. (2011) The motherhood penalty in cross-national perspective: The importance of work–family policies and cultural attitudes. *Social Politics* 19 (2), 163–193. <https://doi.org/10.1093/sp/jxs006>
- Cheney, G., Zorn, T. E., Planalp, S. & Lair, D. J. (2008) The meaning of work, meaningful work, and organizational communication. Teoksessa C. Beck (toim.) *Communication Yearbook* 32. Thousand Oaks, CA: Sage, 136–185.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000) The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the internal motivation of behavior. *Psychological Inquiry* 11 (4), 227–268. http://dx.doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

- Doyal, L. & Gough, I.** (1991) A theory of human need. Lontoo: Macmillan International Higher Education.
- Entman, R.** (1993) Framin: Toward clarification of a fractured paradigm. *Journal of Communication* 43 (4), 51–58. <https://doi.org/10.1111/j.1460-2466.1993.tb01304.x>
- Fleming, P. & Sturdy, A.** (2009). ”Just be yourself!”: Towards neo-normative control in organisations? *Employee Relations* 31 (6), 569–583. <http://dx.doi.org/10.1108/01425450910991730>
- Goffman, E.** (1974) Frame analysis: An essay on the organization of experience. Boston: Northeastern University Press.
- Halrynjo, S. & Lyng, S. T.** (2009) Preferences, constraints or schemas of devotion? Exploring Norwegian mothers’ withdrawals from high-commitment careers. *British Journal of Sociology* 60 (2), 321–343. <https://doi.org/10.1111/j.1468-4446.2009.01233.x>
- Heaphy, B. & Einarsdottir, A.** (2013) Scripting civil partnerships: Interviewing couples together and apart. *Qualitative Research* 13 (1), 53–70. <https://doi.org/10.1177%2F1468794112454997>
- Hietamäki, J., Kuusiholma, J., Räikkönen, E., Alasuutari, M., Lammi-Taskula, J., Repo, K., Karila, K., Hautala, P., Kuukka, A., Paananen, M., Ruutiainen, V. & Eerola, P.** (2017) Varhaiskasvatus- ja lastenhoitoratkaisut yksivuotiaiden lasten perheissä: CHILDCARE-kyselytutkimuksen 2016 perustulokset. Työpäperi 24/2017. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos: Helsinki. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132438/URN_ISBN_978-952-302-869-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jokinen, E.** (2005) Aikuisten arki. Helsinki: Gaudeamus.
- Karvonen, S. & Salmi, M.** (toim.) (2016) Lapsiköyhyys Suomessa 2010-luvulla. Työpäperi 30/2016. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos: Helsinki. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131589/URN_ISBN_978-952-302-742-8.pdf?sequence=1
- Kela** (2016) Kelan lapsiperhe-etuustilasto 2015. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/186082> (luettu 10.3.2019)

- Kelly, E. L., Ammons, S. K., Chermack, K. & Moen, P.** (2010) Gendered challenge, gendered response: Confronting the ideal worker norm in a white-collar organization. *Gender & Society* 24 (3), 281–303.
<https://doi.org/10.1177%2F0891243210372073>
- Kinnunen, U. & Rantanen, J.** (2005) Työ, perhe-elämä ja hyvinvointi. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 229–310.
- Kivimäki, R.** (2009) Vanhemmuus työpaikoilla. *Acta Universitatis Tamperensis* 1472. Tampere: Tampere University Press.
<http://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-7898-7>
- Lepisto, D. A. & Pratt, M. G.** (2017) Meaningful work as realization and justification: Toward a dual conceptualization. *Organizational Psychology Review* 7 (2), 99–121. <https://doi.org/10.1177%2F2041386616630039>
- Mauno, S., Kiuru, N. & Kinnunen, U.** (2011) Relationships between work-family culture and work attitudes at both the individual and the departmental level. *Work & Stress* 25 (2), 147–166. <https://doi.org/10.1080/02678373.2011.594291>
- Miettinen, A. & Saarikallio-Torp, M.** (2020) Isälle kiintiöidyn vanhempainvapaan käyttö ja sen taustatekijät. *Yhteiskuntapolitiikka* 85 (4), 345–357.
<http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2020091669860>
- Niemistö, C., Karjalainen, M. & Hearn, J.** (2017) ”Pakko painaa pitkää päivää”: Työn ja muun elämän väliset hämärtyvät rajat tietotyössä. Teoksessa M. Helander, I. Levä, S. Saksela- Bergholm (toim.) Työaikakirja. Helsinki: Into Kustannus, 147–170.
- Närvi, J.** (2014a) Määräaikainen työ, vakituinen vanhemmuus: Sukupuolistuneet työurat, perheellistyminen ja vanhempien hoivaratkaisut. *Acta Electronica Universitatis Tamperensis* 1389. Tampere: Tampere University Press.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-104-4>
- Närvi, J.** (2014b) Äidit kotona ja työssä – perhevapaavalinnat, työtilanteet ja hoivaihanteet. *Yhteiskuntapolitiikka* 79 (5), 543–552.
<http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2014110345996>
- Närvi, J., Salmi, M. & Lammi-Taskula, J.** (2020) Home care and early childhood education in Finland: Policies and practices of childcare. Teoksessa K. Repo, M. Alasuutari, K. Karila & J. Lammi-Taskula (toim.) The policies of childcare and early childhood education: Does equal access matter? Cheltenham: Edward Elgar, 133–151.

- Pfau-Effinger, B.** (2004) *Development of culture, welfare states and women's employment in Europe*. Aldershot, UK: Ashgate.
- Puroila, A.-M.** (2002) Kohtaamisia päiväkotiarjessa – kehysanalyttinen näkökulma varhaiskasvatustyöhön. *Acta Universitatis Ouluensis E* 51. Oulu: Oulun yliopisto. <http://urn.fi/urn:isbn:9514266501>
- Pääkkönen, H.** (2010) Perheiden aika- ja ajankäyttö: tutkimuksia kokonaisyöajasta, vapaaehtoistyöstä ja kiireestä. Helsinki: Tilastokeskus. https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/isbn_978-952-244-248-2.pdf
- Repo, K.** (2012) Lasten kotihoidon tuen merkitykset käyttäjän arjessa. Teoksessa J. Sipilä, M. Rantalaiho, K. Repo & T. Rissanen (toim.) *Rakastettu ja vihattu lasten kotihoidon tuki*. Tampere: Vastapaino, 111–150.
- Repo, K.** (2015) Muuttuvan työelämän äidit ja lastenhoidon merkitykset. *Janus* 13 (4), 403–421. <https://journal.fi/janus/article/view/50336/15194>
- Salmi, M.** (2004a) Joko-tai vai sekä-että: työn ja perheen suhde korkeakoulu-tetuilla. Teoksessa M. Salmi & J. Lammi-Taskula (toim.) *Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea*. Helsinki: Stakes, 113–137.
- Salmi, M.** (2004b) Työn ja perheen yhteensovittamisen kentät. Teoksessa M. Salmi & J. Lammi-Taskula (toim.) *Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea*. Helsinki: Stakes, 1–9.
- Salmi, M. & Lammi-Taskula, J.** (2011) Job quality, work–family tensions and well-being: The Finnish case. Teoksessa S. Drobnič & A. M. Guillén (toim.) *Work–life balance in Europe: The role of job quality*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 120–146.
- Salmi, M. & Lammi-Taskula, J.** (2014) Lapsiperheiden vanhemmat työelämässä. Teoksessa J. Lammi-Taskula & S. Karvonen (toim.) *Lapsiperheiden hyvinvointi 2014*. Teema 21. Tampere: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 26–36. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/116712/THL_2014_21Teema.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salmi, M. & Närvi, J.** (2017) Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo. Raportti 4/2017. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-884-5>
- Sauli, H., Salmi, M. & Lammi-Taskula, J.** (2011) Kriisistä kriisiin: lapsiperheiden toimeentulo 1995–2009. *Yhteiskuntapolitiikka* 74 (5), 535–543. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201209117872>

- Stone, P.** (2007) *Opting out? Why women really quit careers and head home.* Berkeley/Los Angeles: University of California Press.
- Sutela, H. & Lehto, A.-M.** (2014) Työolojen muutokset 1977–2013. Tilastokeskus. http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytmv_197713_2014_12309_net.pdf
- Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M.** (2019) Digiajan työelämä – Työolo-
tutkimuksen tuloksia 1977–2018. Tilastokeskus. https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytyym_1977-2018_2019_21473_net.pdf
- Tammelin, M. & Mustosmäki, A.** (2017) Työn, perheen ja muun elämän yhteensovittaminen. Teoksessa P. Pyöriä (toim.) *Työelämän myytit ja todellisuus.* Helsinki: Gaudeamus, 113–129.
- Teräsaho, M. & Närvi, J.** (toim.) (2019) Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon – analyysija tasa-arvobarometrissa 2017. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137765/URN_ISBN_978-952-343-314-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Terävä, J., Kuukka, A. & Alasuutari, M.** (2018) Miten lastenhoidon ratkaisuja saa perustella? Vanhempien puhetta 1–2-vuotiaan lapsensa hoitoratkaisuista. *Yhteiskuntapolitiikka* 84 (4), 349–359. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2018092036136>
- Tilastokeskus** (2020) Työaikojen järjestely on selvästi helpompaa miehille kuin naisille – erot ovat monen tekijän summa. <http://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2020/tyoaikojen-jarjestely-on-selvasti-helpompaa-miehille-kuin-naisille-erot-ovat-monen-tekijan-summa/> (luettu 21.9.2020)
- Turpeinen, M. & Toivanen, M.** (2008) *Perhe työssä, työ perheessä: Työn ja perheen yhteensovittamisen rajat ja mahdollisuudet työorganisaatio toimijoiden, perheen ja sukupuolen näkökulmasta.* Helsinki: Työterveyslaitos.
- Työaikalaki 872/2019.** <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872> (luettu 10.3.2019)
- Williams, J. C.** (2000) *Unbending gender.* New York: Oxford University Press.
- Yeoman, R.** (2014) Conceptualising meaningful work as a fundamental human need. *Journal of Business Ethics* 125, 235–251. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-013-1894-9>

Eeva Järventausta, Maiju Paananen & Kirsti Karila

The cultural contexts in which parents of young children make decisions related to participation in working life and their children's care and education

This article examines the cultural contexts in which parents of young children make decisions related to participation in working life and their children's care and education. Particular attention is paid to the cultural expectations of the ideal worker and the conditions they place on childcare and working life solutions. Norms are examined through the concept of a frame (Goffman 1974). The cultural frames are relevant to what options are seen as possible and what solutions parents of young children end up with. The research material consists of 64 interviews in which either one or two parents of a 1–2-year-old child have been interviewed. Our analysis shows that childcare and working life solutions are constructed primarily through the intertwined and gendered ideal worker and livelihood frames. On the other hand, these solutions are also framed by norms related to meaningful work and good parenting. Norms related to good parenting in particular are in conflict with the prevailing norms related to the ideal worker and livelihood when good parenting, especially motherhood, is built on the strongly emphasised ideal of home care for children in Finnish society. The results shed light on the complexity and mutual dynamics of norms framing childcare and working life solutions.