



Äitiyden ja työelämän yhdistäminen asiantuntijatyössä

Niina Lindström

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Tradenomin tutkinto

Opinnäytetyö

2023

Tiivistelmä

Tekijä Lindström Niina
Tutkinto Tradenomi
Opinnäytetyön nimi Äitiyden ja työelämän yhdistäminen asiantuntijatyössä
Sivu- ja liitesivumäärä 42 + 3
<p>Opinnäytetyössä on tarkasteltu korkeakoulutettujen, asiantuntijatehtävissä työskentelevien äitien kokemuksia äitiyden ja työelämän yhdistämisestä. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia sitä, miten korkeakoulutetuilta, asiantuntijatehtävissä työskenteleviltä äideiltä onnistuu äitiyden ja työelämän yhdistäminen. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää tekijöitä, jotka vaikuttavat äitiyden ja työelämän yhdistämiseen tutkimuksessa haastatelluilla äideillä. Opinnäytetyössä selvitettiin millaisia vaikeuksia äidit ovat kohdanneet äitiyden ja työelämän yhdistämisessä. Lisäksi tavoitteena oli selvittää millaista tukea äidit kaipaavat äitiyden ja työelämän yhdistämisessä, kuinka äidit tukevat työssä jaksamistaan ja työhyvinvointiaan asiantuntijatehtävissä ja miten äidit kokevat äitiyden vaikuttaneen työuraansa. Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä perehdyttiin äitiyteen instituutiona ja henkilökohtaisena kokemuksena, äiteihin työelämässä ja perheen ja työn yhteensovittamiseen. Viitekehyksessä tarkasteltiin lisäksi työhyvinvointia ja työssä jaksamista, erityisesti perheellisten ja äitien näkökulmasta.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena ja aineiston keruumenetelminä käytettiin taustatietolomaketta sekä teemahaastattelua, jota varten haastateltiin kuusi korkeakoulutettua, asiantuntijatehtävissä työskentelevää äitiä. Litteroitu aineisto analysoitiin teemoittelemalla. Kerätty aineisto osoitti, että vaikka äidit kohtaavat äitiyden ja työelämän yhdistämisessä vaikeuksia, onnistuu äitiyden ja työelämän yhdistäminen työpaikan perheystävällisten käytäntöjen ja äitien saaman tuen avulla. Lisäksi aineisto osoitti, että äidit ovat aktiivisia toimijoita oman työhyvinvointinsa ja työssä jaksamisensa ylläpitämisessä. Äitiydellä on lisäksi ollut monia positiivisia vaikutuksia haastateltujen äitien työuralle. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että äitiyden ja työelämän yhdistämistä tukevat työpaikan perheystävälliset käytännöt, että äitiys on korkeakoulutetuille asiantuntijatehtävissä työskenteleville äideille voimavara, ja että äitiyden ja työelämän yhdistäminen on valintoja ja vaatii tukea.</p>
Asiasanat Äitiys, työelämä, työura, asiantuntijatyö

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Opinnäytetyön tavoite ja peittomatriisi	2
2	Tietoperusta	4
2.1	Äitiys yhteiskunnallisena ilmiönä	4
2.2	Äidit työelämässä	6
2.3	Perheen ja työn yhteensovittaminen.....	8
2.4	Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen.....	11
3	Tutkimuksen toteutus	14
3.1	Tutkimusmenetelmä ja tutkimuksen kohderyhmä	14
3.2	Aineiston keruu	15
3.3	Aineiston analyysi	18
4	Tulokset.....	20
4.1	Taustatiedot	20
4.2	Äitiyden ja työelämän yhdistämisessä ilmenevät vaikeudet	21
4.3	Äidit tarvitsevat ja saavat tukea äitiyden ja työelämän yhdistämiseen	23
4.4	Työssäkäyvien äitien hyvinvointiin ja jaksamiseen vaikuttavat tekijät	26
4.5	Kokemukset äitiyden vaikutuksesta työuraan	28
5	Johtopäätökset ja pohdinta.....	32
5.1	Työpaikan perheystävälliset käytännöt tukevat äitiyden ja työelämän yhdistämisessä	32
5.2	Äitiys voimavarana	33
5.3	Äitiyden ja työelämän yhdistäminen on valintoja ja vaatii tukea	34
5.4	Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus.....	36
5.5	Jatkotutkimusehdotukset ja oman oppimisen arviointi	37
	Lähteet.....	40
	Liitteet.....	43
	Liite 1. Teemahaastattelurunko	43
	Liite 2. Taustatietolomake.....	44
	Liite 3. Esimerkki teemoittelusta	45

1 Johdanto

Työn ja perhe-elämän, kuten myös äitiyden ja työelämän, yhdistäminen ovat niin Suomessa kuin muissakin EU-maissa julkisen keskustelun aiheita. Vaikka esimerkiksi Suomi on yhtenä Pohjoismaista kärkisijoilla työn ja perheen onnistuneessa yhdistämisessä, kertovat palkansaajavanhemmat isoista haasteista näiden yhdistämisessä (Sorsa & Rotkirch 2020, 10). Samaan aikaan julkista keskustelua äitiyden ja työelämän yhteensovittamisesta on vauhdittanut EU-maiden alhainen syntyvyys (Alizade 2006, 123–124). Nämä yhteiskunnallisista lähtökohdat yhdistettynä omaan elämäntilanteeseen herättivät mielenkiinnon lähteä tutkimaan kuinka äitiyden ja työelämän yhdistäminen onnistuu korkeakoulutetuilta, asiantuntijatehtävissä työskenteleviltä äideiltä.

Opinnäytetyössä on tarkasteltu korkeakoulutettujen, asiantuntijatehtävissä työskentelevien äitien kokemuksia äitiyden ja työelämän yhdistämisestä. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia sitä, miten korkeakoulutetuilta, asiantuntijatehtävissä työskenteleviltä äideiltä onnistuu äitiyden ja työelämän yhdistäminen. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää tekijöitä, jotka vaikuttavat äitiyden ja työelämän yhdistämiseen tutkimuksessa haastatelluilla äideillä. Opinnäytetyössä selvitettiin millaisia vaikeuksia äidit ovat kohdanneet äitiyden ja työelämän yhdistämisessä. Lisäksi tavoitteena oli selvittää millaista tukea äidit kaipaavat äitiyden ja työelämän yhdistämisessä, kuinka äidit tukevat työssä jaksamistaan ja työhyvinvointiaan asiantuntijatehtävissä ja miten äidit kokevat äitiyden vaikuttaneen työuraansa. Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä perehdyttiin äitiyteen instituutiona ja henkilökohtaisena kokemuksena, äiteihin työelämässä ja perheen ja työn yhteensovittamiseen. Viitekehyksessä tarkasteltiin lisäksi työhyvinvointia ja työssä jaksamista, erityisesti perheellisten ja äitien näkökulmasta.

Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena ja aineiston keruumenetelminä käytettiin taustatietolomaketta sekä teemahaastattelua, jota varten haastateltiin kuusi korkeakoulutettua, asiantuntijatehtävissä työskentelevää äitiä. Litteroitu aineisto analysoitiin teemoittelemalla. Kerätty aineisto osoitti, että vaikka äidit kohtaavat äitiyden ja työelämän yhdistämisessä vaikeuksia, onnistuu äitiyden ja työelämän yhdistäminen työpaikan perheystävällisten käytäntöjen ja äitien saaman tuen avulla. Lisäksi aineisto osoitti, että äidit ovat aktiivisia toimijoita oman työhyvinvointinsa ja työssä jaksamisensa ylläpitämisessä. Äitiydellä on lisäksi ollut monia positiivisia vaikutuksia haastateltujen äitien työuralle. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että äitiyden ja työelämän yhdistämistä tukevat työpaikan perheystävälliset käytännöt, äitiys on korkeakoulutetuille asiantuntijatehtävissä työskenteleville äideille voimavara, ja että äitiyden ja työelämän yhdistäminen on valintoja ja tasapainoilua.

Aiheen valintaan vaikutti ja aiheesta erityisen mielenkiintoisen teki oma elämäntilanteeni. Palatesani työelämään liki kahden kotona vietetyn vuoden jälkeen työskentelin asiantuntijatyössä

yhdistäen äitiyden ja työelämän. Olen tämän jälkeen siirtynyt organisaatiossamme esihenkilötehtäviin, joka on osaltaan lisännyt vastuitani työelämässä ja vaatinut ponnisteluja äitiyden ja työelämän yhdistämiseksi. Aiheen valintaan vaikutti henkilökohtainen kiinnostukseni tutkia sitä, kuinka onnistuu äitiyden ja työelämän yhdistäminen.

1.1 Opinnäytetyön tavoite ja peittomatriisi

Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia sitä, miten korkeakoulutetuilta, asiantuntijatehtävissä toimivilta äideiltä onnistuu äitiyden ja perhe-elämän yhdistäminen. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää tekijöitä, jotka vaikuttavat äitiyden ja työelämän yhdistämiseen korkeakoulutetuilla, asiantuntijatehtävissä toimivilla äideillä.

Opinnäytetyössä tutkitaan millaisia vaikeuksia äidit ovat kohdanneet ja millaista tukea äidit ovat kaipaavat äitiyden ja työelämän yhdistämisessä. Lisäksi opinnäytetyössä tutkitaan sitä, miten äidit tukevat omaa työssä jaksamistaan ja työhyvinvointia asiantuntijatehtävissä sekä millaisia vaikutuksia äitiydellä on korkeakoulutettujen, asiantuntijatehtävissä työskentelevien äitien työuriin. Työnantajille opinnäytetyö tarjoaa tietoa siitä, millaisia vaikeuksia äidit kohtaavat äitiyden ja työelämän yhdistämisessä ja millaista tukea äidit toivovat työnantajaltaan äitiyden ja työelämän yhdistämisessä, sekä mitkä käytännöt työpaikalla on todettu toimiviksi äitiyden ja työelämän yhdistämisessä.

Opinnäytetyön päätutkimuskysymys: Miten onnistuu korkeakoulutetulta äidiltä äitiyden ja työelämän yhdistäminen asiantuntijatehtävissä?

Alatutkimuskysymykset:

1. Mitä vaikeuksia äidit ovat kohdanneet äitiyden ja työelämän yhdistämisessä?
2. Millaista tukea äidit kaipaavat työelämässä?
3. Kuinka äidit tukevat itse työhyvinvointiaan ja työssä jaksamistaan asiantuntijatehtävissä?
4. Miten äidit kokevat äitiyden vaikuttaneen työuraan?

Alla olevassa peittomatriisissa (Taulukko 1) on havainnollistettu alatutkimuskysymyksien, teoreettisen viitekehyksen, teemahaastattelukysymysten ja tutkimustulosten välistä yhteyttä.

Taulukko 1. Peittomatriisi

Alatutkimuskysymykset	Tietoperusta	Tulokset	Haastattelurungon kysymykset
1. Mitä vaikeuksia äidit ovat kohdanneet äitiyden ja työelämän yhdistämisessä?	2.2	4.2	1, 2

Alatutkimuskysymykset	Tietoperusta	Tulokset	Haastattelurungon kysymykset
2. Millaista tukea äidit kaipaavat työelämässä?	2.3	4.3	3, 4, 5
3. Kuinka äidit tukevat itse työhyvinvointiaan ja työssä jaksamistaan asiantuntija-tehtävissä?	2.4	4.4	6, 7, 8
4. Miten äidit kokevat äitiyden vaikuttaneen työuraan?	2.2, 2.3	4.5	9, 10, 11, 12

2 Tietoperusta

Opinnäytetyön tietoperustassa on tutustuttu laajasti opinnäytetyön päätutkimuskysymyksen ja alitutkimuskysymyksien kannalta olennaiseen kirjallisuuteen ja aiempaan tutkimukseen. Ensimmäisenä tietoperustassa tarkastellaan äitiyttä instituutiona ja henkilökohtaisena kokemuksena. Seuraavaksi tietoperustassa tarkastellaan naisten, ja erityisesti äitien, saapumista työelämään, avataan taustalla vaikuttavaa politiikkaa sekä kerrotaan suomalaisista äideistä työelämässä. Lisäksi kappaleessa on tarkasteltu sitä, kuinka äitiys vaikuttaa työelämään ja -uraan.

Lisäksi tietoperustassa esitellään perheen ja työelämän yhdistämistä tukevia käytäntöjä, suomalaista perhepolitiikkaa, kuinka perheet ovat kokeneet työn ja perhe-elämän yhdistämisen, sekä millaista tukea perheet ovat kaivanneet, ja millaisilla valinnoilla perheet itse tukevat työn ja perheen yhteensovittamista. Viimeisenä tietoperustassa on tarkasteltu työhyvinvointia ja työssä jaksamista, erityisesti työssä käyvien äitien näkökulmasta.

2.1 Äitiys yhteiskunnallisena ilmiönä

Voidakseen tutkia äitiyttä ja työelämän yhdistämistä, on ymmärrettävä äitiyttä ilmiönä, sekä äitiyteen liitettäviä odotuksia ja käsityksiä. Perustan länsimaisen kulttuurin niin sanotulle todelliselle naiseuden ja ideaalisen äitiyden kultille loi ranskalaisen Jean Jacques Rousseau'n vuonna 1762 julkaissama yhteiskuntafilosofinen teos, jonka myötä syntyi ajatus lempeästä ja rakastavasta äidistä. Kulttuurissamme äitiys on romantisoitu ja idealisoitu naisen ylimmäksi kehitykselliseksi tehtäväksi, ja äitiyden myytissä huolenpito ja vastuu muista määrittävät ainoaa oikeaa ja hyvää naiseutta. (Berg 2008, 15;19.) Äitiyttä onkin historian saatossa pidetty naisten ensisijaisena roolina ja äitejä on usein pidettyä perheen pääasiallisena hoitajana (Apple 2006, 2–4). Samaan aikaan ideaalinen äitiys on kohotettu niin korkealle, että kukaan nainen ei sitä voi todellisuudessa saavuttaa. Äitiydestä käytävä kulttuurinen puhe kertoo siitä, mitä äitinä oleminen merkitsee ja millainen käytös tai millaiset asenteet ovat sallittuja äideille. Äitiyttä paitsi määritellään ja arvotetaan, myös kuvaillaan ja selitetään niin uskonnollissa, ammatillisissa, poliittisissa, kuin lääketieteellisissä ja juridisissa käytännöissä, jotka muokkaavat ja rakentavat käsitystä äitiydestä. Nämä sosiaalista todellisuutta rakentavat diskurssit toimivat normeina tai standardeina, joita vastaan äidit paitsi ymmärtävät, myös arvioivat omaa kokemustaan äiteinä. Äitiyden kautta äidit myös osallistuvat niiden rikkomiin ja uudelleen muotoilemiseen. (Berg 2008, 15;19.) Vaikka hyvään äitiyteen liittyviä ihanteita on alettu viime vuosina kyseenalaistaa ja purkaa, liitetään äitiyteen yhä nykyäänkin tiukkoja ihanteita ja arvoja, joiden tavoittelu vähentää äitien mahdollisuutta toteuttaa omanlaistansa äitiyttä (Mustomäki & Sihto 2019, 157–158).

Äitiys instituutioon viittaa siihen, että liki kaikissa yhteiskunnissa äitiys on sosiaalisesti tunnustettu instituutio omine kulttuurisine sääntöineen ja instituutioon äitiys määrittelee äidin normeina, odotuksina ja vaatimuksina. Äitiyttä määrittää esimerkiksi ajatus äitiyden itsestään selvydestä ja äitiydestä, lastenhoidon hoidosta ja kasvatuksesta naisen ensisijaisena tehtävänä. Äidinvaisto nähdään nais-sukupuolen sisäsyntyisenä piirteenä, ja lasten synnyttäminen ja hoito naisen luontaisena olemuksena. (Berg 2008, 20.) Äitiydelle asetetaan yhä nykypäivänakin voimakkaita ja näkyviä kulttuurisia ihanteita. 2010-luvun intensiivisen äitiyden ajattelutavassa äiti on ensisijainen lapsen kasvattaja ja hoivaaja, ja äidin tekemät valinnat ovat keskeisiä lapsen kehityksen ja hyvinvoinnin määrittäjiä. (Mustosmäki & Sihto 2019, 158–159.) Äiteihin kohdistettu vaatimus täydellisyydestä ilman puutteita jättää huomioimatta sen tosiasian, että yksilöiden kyvyt ovat rajallisia eikä äitinä voi koskaan olla riittävän hyvä. 2000-luvun äidit kuitenkin kumoavat perinteisen äitiyden ihanteen esimerkiksi yksinhuoltajina, kiireisinä uraiteina ja teiniäiteinä. (Alizade 2006, Foreword.)

Äitiys henkilökohtaisena kokemuksena ja instituutioon ovat toisiinsa sidoksissa, vaikka ovatkin eri asioita. Naisten yksilölliset kokemukset äitiydestä voivat olla ristiriidassa äitiydelle instituutioon asetettuja vaatimusten kanssa. Koetut ongelmat äitiydessä voivat olla henkilökohtaisen äitiyden ja instituutioon välisiä ristiriitoja sekä äitinä olemisen sisäisiä ristiriitoja. Äitiys saatetaan kokea ongelmallisena ja ristiriitaisena yhteiskunnallisten ja kulttuuristen piirteiden rajoittavuuden takia, vaikka äitiydessä itsessään ei olisikaan ongelmia. (Berg 2008, 20.) Mustosmäki ja Sihto (2019, 159) pitävät hyvän äitiyden kulttuurista narratiivia eli kertomusta niin vahvana, että äitiyden vaikeuksista, väsymyksestä ja negatiivisista tunteista on vaikea puhua, minkä lisäksi on vaikeaa elää hyvän äitiyden ihanteiden mukaisesti.

Itseään pohtivan äidin uskotaankin olevan yleisempi kuin itseensä luottavan äidin. Äidit joutuvat pohtimaan yksilöllisesti sitä, millaista oma äitiys laadullisesti on. (Berg 2008, 30.) Huolimatta roolistaan perheen pääasiallisena hoitajana, katsottiin esimerkiksi 1800-luvun Yhdysvalloissa äitien tarvitsevan avukseen tiedettä suoriutuakseen tehtävistään äitinä. (Apple 2006, 2–4.) Tietoa, johon omaa itseä ja äitiyttä suhteuttaa, on jatkuvasti enemmän saatavilla ja nykyaika on tulvillaan erilaista ja ajoittain keskenään ristiriitaistakin asiantuntijätietoa lasten hoidosta ja kasvatuksesta. Jos hyvän äidin perustelut löytyivät 1900-luvun alkupuoliskon ajattelussa kutsumuksesta, hukkuvat nykyäidit erilaiseen ja ristiriitaiseen asiantuntijätietoon lasten hoidosta ja kasvatuksesta, tai siitä millainen lapsen ja vanhemman suhde tulisi olla. (Berg 2008, 30.)

Eriyinen kiinnostus hyvää äitiyttä kohtaan heräsi 1880-luvulla. Äitiyden ihanne on vaihdellut aikojen saatossa, alun perin asiantuntijoiden äideille antamien sääntöjen ja ohjeiden luoma hyvän äitiyden normisto sisälsi lähinnä lapsen fyysisen huolenpidon, syöttämisen ja vaatettamisen, kun taas myöhemmin normisto täydentyi ja vahvistui psykologisilla kriteereillä. (Berg 2008, 27–30.) Ajatus

oikeanlaisen äitiyden perustasta onkin muuttunut aikojen saatossa äidin luonnollisen, synnyntäisen kyvyn sijaan ajatukseen taidosta, joka vaatii mittavaa harjoittelua (Apple 2006, 2–4). 1950-luvulla yleistyneen psykologisen tiedon ja oppien myötä äidin tärkeimmäksi tehtäväksi tuli lapsen onnistuneen psyykkisen kehityksen turvaaminen ja hyvän äitiyden kiintopisteeksi äidin ja lapsen läheinen ja tasapainoinen suhde. Esimerkiksi taloudellinen asema ja avioliitto eivät enää osaltaan määrittele hyvää ja kelvotonta äitiä, kuten aiemmin. (Berg 2008, 27–30.)

2.2 Äidit työelämässä

Työssä käyvien äitien määrä on noussut länsimaissa jatkuvasti 1800-luvun lopulta lähtien, ja erityisen voimakkaasti 1970-luvulla. Naisten laajamittainen saapuminen työnteon maailmaan oli yksi viime vuosisadan suurimmista sosiaalisista muutoksista. (Alizade 2006, 123;126.) Kun vielä aiemmin 1900-luvulla kodin ulkopuolella työssä käyminen nähtiin perheenemäntä- ja äitiroolin rikkomisena, 1960–70-luvuilla äitien ansiotyössä käynti yleistyi, samalla kun entiset elämäntavat, järjestykset ja arvot eivät enää pakottaneet hyväksyttävää äitiyttä tiukkaan kaavaan. Saman äidin hahmossa kohtaavat nykyään useasti niin kotiäiti kuin työssäkäyvä äitikin. (Berg 2008, 27–30.) Vaikka Suomessa naisten osallistuminen työelämään on historiallisesti aina ollut laajaa, pohditaan meillä samoja kysymyksiä työn ja perheen yhteensovittamisesta kuin muissakin EU-maissa. Huoli syntyvyyden laskusta on tehnyt aiheesta aiempaa ajankohtaisemman, sillä osa työelämätoimijoista ja poliittisia päättäjistä on herännyt pohtimaan sitä, millä tavalla työn ja perheen yhteensovittamista voitaisiin tukea yhä enemmän. Koko 2000-luvun työn ja perheen yhteensovittaminen on aiheena ollut työelämän keskustelluimpia. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 259.)

Julkista keskustelua äitiyden ja työelämän yhteensovittamisesta ovat osaltaan vauhdittaneet alhainen syntyvyys myös muissa EU-maissa, kuten Saksassa ja Italiassa (Alizade 2006, 123–124). EU-politiikan tavoitteena on jo pitkään ollut nostaa naisten työllisyysasteita, ja tavoitteen saavuttamisessa keskeinen tekijä on ollut työn ja perheen yhteensovittamisen helpottaminen. Suomessa työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvässä keskustelussa on keskitytty sukupuolten tasa-arvoon, lapsiperheiden hyvinvointiin ja työelämän laatuun yleisesti. Keskiössä on ollut kysymys siitä, kuinka työn ja perhe yhteensovittaminen mahdollistetaan niin, että hyvinvointi ja tasa-arvoinen kohtelu toteutuvat työssä mahdollisimman hyvin. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 259). Työssäkäyvät äidit joutuvat aina synnytyksestä päiväkotij- ja peruskouluvuosiin saakka tasapainoilemaan työn ja perheen välillä, kärsien väsymyksestä, parisuhteen konflikteista, syyllisyyden tunteista, riittämättömyydestä ja ajanpuutteesta (Alizade 2006, 126–127).

Tilastokeskus on vuodesta 1977 lähtien tutkinut suomalaista työelämää noin viiden vuoden välein ilmestyvässä Työelämä tutkimuksessa. Valtaosalla suomalaisista palkansaajista, noin 70 prosentilla, on puoliso tai lapsia tai puoliso ja lapsia (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 259).

Tyypillisesti suomalaisella perheellä on 1,85 lasta. Eniten Suomessa on yhden lapsen perheitä, jonka jälkeen toiseksi yleisin lapsiluku on kaksi. Vain viidellä prosentilla suomalaisista perheistä on yli viisi lasta. (Sorkkila & Aunola 2019, 656.) Tilastokeskuksen mukaan Suomessa on 553 600 lapsiperhettä ja liki 1,6 miljoonaa äitiä, joilla on joko biologisia tai adoptoituja lapsi. Suomalaisista 15–87-vuotiaista naisista 66 prosentilla on lapsia. 20–59-vuotiaiden naisten työllisyysaste oli vuonna 2021 noin 78,3. Lapsiperheiden äideistä 78,9 prosenttia on työllistettyjä, joka on lapsettomien naisten työllisyysastetta, 77,9 prosenttia, korkeampi. (Tilastokeskus s.a.a; Tilastokeskus s.a.b.)

Äidit käyvät toisin sanoen lapsettomia naisia yleisemmin töissä ja suomalaiset naiset, kuten äiditkin, ovat työssä useammin kuin EU-maissa naiset keskimäärin. Usein työ on myös kokoaikaista. Palkansaajavanhemmat tekevät yhtä yleisesti pitkiä työpäiviä ja -viikkoja kuin lapsettomatkin. Myös ylityöt ovat tavallisia ja esimerkiksi vuonna 2012 ylityöistä 38 prosenttia korvattiin vapaa-aikana, joka osaltaan voi tarjota joustomahdollisuuksia työn ja perheen yhteensovittamisessa, mikäli vapaa-aikaa voi ottaa perheen tarpeiden perusteella. Yleisimmin ylityötä tehdään kotona työajan jälkeen, THL:n tutkimuksen mukaan viikoittain ylityötä tekee kotona noin 25 prosenttia kaikista vanhemmista. (Salmi & Lammi-Taskula 2014, 26;33–34.) Tästäkin huolimatta erityisesti pikkulasten äidit kokevat ylityöiden tekemisen olevan vaikeaa. Vaikka lasten kasvaessa äidit kokevat ylityöiden tekemisen, töiden viemisen kotiin ja yön yli kestävien työmatkojen helpottuvan, kokevat äidit näissä isä selvemmin vaikeuksia. (Salmi & Lammi-Taskula 2014, 43.)

Työelämäntutkimuksen mukaan 22 prosenttia naisista koki, että kotiasiat häiritsevät välillä keskittymistä työhön. Useimmiten kotiasiat häiritsevät silloin, mikäli lapset asuivat kotona ja erityisesti silloin, jos kotona asui alle 10-vuotiaita lapsia. Jos kotitaloudessa asui alle 10-vuotiaita lapsia, koki 36 prosenttia äideistä kotiasioiden häiritsevän välillä keskittymistä. Lisäksi 28 prosenttia naisista koki, että raja työn ja vapaa-ajan välillä on häilyvä. Toisaalta osa palkansaajista koki ansiotyön vaikuttavan kotiasioihin, sillä kolmannes palkansaajista koki laiminlyövänsä kotiasioita ansiotyön vuoksi. Vaikka osa palkansaajista koki laiminlyövänsä kotiasioita työn vuoksi, enemmistö vanhemmista, naisista peräti 81 prosenttia, koki kuitenkin jaksavansa paremmin lasten kanssa, kun käyvät myös töissä. Tulos on noussut koko 2000-luvun, mikä voi osittain olla osoitus siitä, että nykyään on sallitumpaan myöntää jaksavansa paremmin lasten kanssa, kun on mukana työelämässä. Toisaalta tulos voi indikoida sitä, että vanhemmuuteen kohdistuu yhä enemmän vaateita, jolloin työ tarjoaa taukoa vanhemmuudesta. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 267–269.)

Työelämäntutkimuksessa tarkastellaan myös puolisoitten keskinäistä kotitöiden jakoa. Vaikka kotitöiden ei voida katsoa suoraan liittyvän ansiotyöhön, vaikuttavat kotityöt ja niiden jakaminen välillisesti ansiotyön tekemiseen. Mikäli vastuu kotitöistä ja kotitalouden pyörittämisestä on ainoastaan toisen puolison harteilla, jää vastuun kantavalle puolisolle vähemmän aikaa ja jaksamista ottaa

vastaan esimerkiksi vaativampia työtehtäviä. Toisaalta kotitöistä vapautuminen auttaa osaltaan palautumaan työpäivistä ja tarjoaa mahdollisuuden panostaa työelämään sekä itsensä kehittämiseen ylipäättäen. Myös ajankäyttö aiheuttaa ristiriitoja puolisoiden välille, kun aika pitäisi saada riittä- mään niin perheelle, työlle, kotitöille kuin harrastuksille ja rentoutumiseenkin. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 272;275.) Useissa tutkimuksissa niin Suomessa kuin muuallakin on osoitettu, että perhe saa antaa tilaa työlle, kun näiden välillä on keskenään ristiriitaisia ajankäyttövaatimuksia (Salmi & Lammi-Taskula 2014, 42). Erityisesti pikkulapsiarjessa vanhemmat joutuvat väistämättä- kin neuvottelemaan ajankäytöstään ja sovittelemaan aikataulujaan. Vaikka yhä noin 50 prosentin palkansaajista näkemys on, että naiset hoitavat enemmistön tai yksin kotityöt, jakavat puoliset ny- kyään sairaan lapsen hoidon takia aiheutuvat poissaolot kuin kotityötkin kuitenkin aiempaa tasai- semmin. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 272;275;277)

Ma, Kim, Yang, Wu & Xu (2022) ovat tutkineet äitiyden positiivisia vaikutuksia työuraan. Vaikka äi- tiys on kiinnostanut tutkijoita laajasti, äitiyden on korostettu vaikuttavan negatiivisesti naisten työssä suoriutumiseen ja uralla etenemiseen, samalla kun äitiyden positiiviselle puolelle on annettu vain vähän huomiota. Äitiys voi auttaa kykyjen ja taitojen kehittämisessä ja tutkimukseen osallistu- neille äideille äitiys on opettanut tai parantanut äitien ajanhallinta- ja kommunikaatiotaitoja, sosiaali- sia taitoja, ongelmanratkaisutaitoja, itseluottamusta ja kokemusta kykenevyydestä. Näistä erityi- sesti itseluottamuksen parantuminen on tehnyt äideistä myös valmiimpia ottamaan vastaan enem- män vastuuta. Vaikka nämä taidot ovat oleellisia työelämässä ja jopa toivottuja piirteitä johtajuu- dessa, vain rajallinen määrä tutkimusta on tunnustanut äitiyden arvon tästä näkökulmasta. Työssä- käyvät äidit kokevat tulleen paremmaksi myös multitaskaamisessa sekä työelämän ja erityisesti johtotehtäville olennaisissa taidoissa, kuten priorisoinnissa, koordinoimisessa ja organisoimi- sessa. Toisaalta äitiys on tehnyt työssäkäyvistä äideistä myös kärsivällisempiä ja äitiys on myös lisännyt sietokykyä ja resilienssiä. Myös sellaiset taidot, kuten tunneäly, kyky ymmärtää muiden nä- kökulmia ja tulla toimeen useampien ihmisten kanssa, ovat lisääntyneet äitiyden myötä. Johtavissa asemissa työskentelevät naiset ja äidit uskovat äitiyden tehneen heistä parempia työssään ja joh- tamisessa. (Ma ym. 2022.)

2.3 Perheen ja työn yhteensovittaminen

Suomi on yhtenä Pohjoismaista kärkisijoilla perheen ja työelämän onnistuneessa yhdistämisessä, minkä lisäksi sukupuolten välinen tasa-arvo on meille edistyneempää kuin muualla, ja suomalaiset isät hoitavat lapsiaan enemmän muihin maihin verrattuna. Tästäkin huolimatta palkansaajavan- hemmat kertovat isoista haasteista työ- ja perhe-elämän yhdistämisessä. (Sorsa & Rotkirch 2020, 10.) Tasa-arvon toteutumista työelämässä sekä työn ja perheen yhdistämistä tuetaan Suomessa lainsäädännöllä. Lainsäädännön on tarkoitus paitsi estää sukupuoleen perustuva syrjintä, myös

edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa, että parantaa naisten asemaa työelämässä. Lainsäädäntö kieltää eri asemaan asettamisen raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä sekä vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella, minkä lisäksi ketään ei saa myöskään syrjiä esimerkiksi perhesuhteiden perusteella. (Hietala, Kaivanto & Pystynen 2023, 236–237;241.)

Perheellisten työntekijöiden hyvinvointia sekä kotona että työssä parantaa perhe-elämän ja työn sujuva yhdistäminen. Onnistuneella työn ja perheen yhteensovittamisella voidaan vähentää niin stressiä kuin muutakin psykososiaalista kuormitusta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 7.12.2022.) Pitkien työpäivien, vaativien tai uuvuttavien työtehtävien sekä ennustamattomien tai vaikeiden työaikojen on todettu haittaavan työn ja perheen yhteensovittamista. Ristiriidat työn ja perheen yhteensovittamisessa taas ennakoivat esimerkiksi pitkiä sairauspoissaoloja ja avioeroriskiä (Sorsa & Rotkirch 2020, 10–11). Työn ja perhe-elämän välistä tasapainoa on mahdollista parantaa esimerkiksi työaika- ja työjärjestelyillä, yksilöllisillä joustoilla sekä valmentamalla esihenkilöitä, ja itse työpaikan vetovoimaisuutta voidaan parantaa perheystävällisyydellä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 7.12.2022.) Toimivia käytäntöjä työ- ja perhe-elämän yhdistämisessä työpaikalla ovat muun muassa joustavuus työajoissa ja mahdollisuus etätööhön. Tämän lisäksi työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen ja yksityiselämän huomioimisella osana henkilöstöprosesseja ja työkyvyn ylläpitoa, sekä arkea ja lastenhoitoa helpottavilla palveluilla voidaan tukea työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista. (Työterveyslaitos s.a.a.)

Huomio työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisessa kohdistuu usein lasten saamisesta aiheutuviin työurakatkoihin ja pikkulapsiarjen järjestämiseen. Ruuhkavuosiksi kutsutaan ajanjaksoa, johon osuvat yhtä aikaa pikkulapsivaihe ja oman työuran suunnan hakeminen sekä oman jalansijan vahvistaminen työelämässä. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 259.) Toisaalta perheenisäys on elämässä käännekohta, joka voi vaikuttaa ansiotyön tekemisen tapojen ja tavoitteiden muuttumiseen. Taustatekijöinä voivat olla niin työpaikalla ilmenevä syrjintä, kuin elämänarvojen ja prioriteettien muuttuminen. Työtehtävien ja työpaikan vaihdokset voivat johtua perheen taloudellisesta tilanteesta, tahdosta järjestää enemmän aikaa lapselle tai oman aseman muutoksesta niin omalla työpaikalla kuin laajemmin työmarkkinoilla. Väestöliiton Perhebarometrin mukaan noin 50 prosenttia vanhemmista on muuttanut työssään jotain lastenhoitovastuiden takia. Noin kahdelle kolmesta omaan päätyöhön on liittynyt jokin tekijä, joka on tehnyt työn ja lastenhoitovastuiden yhdistämisestä erityisen vaikeaa. Naiset ovat muuttaneet hieman miehiä useammin työssäkäyntiään, vaikka sukupuolten välillä ei ole suurta eroa. Yleisimmin työssäkäyntiä muutetaan vähentämällä työtunteja tai muuttamalla työajan sijoittumista, lisäksi äidit kertoivat miehiä useammin vaihtavansa työtehtäviä tai työnantajansa, ja ottavansa vähemmän vastaan vaativia työtehtäviä. (Sorsa & Rotkirch 2020, 59–60.)

Perhebarometrin mukaan vaikeudet työ- ja perhe-elämän yhdistämisessä liittyvät usein asenteisiin ja räätelöityjen joustojen toteuttamiseen. Perheiden yksilölliset tilanteet ja vaikeudet, kuten myös työn luonne ja työnantajan mahdollisuudet ottaa huomioon työntekijän yksityiselämän tarpeita vaihtelevat. Pehmoiluna pidetyt asiat ovat kuitenkin saamassa jalansijaan suomalaisessa työkuulttuurissa ja yhä useammin työntekijöitä kohdellaan kokonaisuuksina, joilla on myös työelämän ulkopuolisia tärkeitä rooleja. Erityisesti 2010-luvulla perheystävällisyys on alkanut levitä työpaikoille ja johtamisen tapoihin. (Sorsa & Rotkirch 2020, 8.) Perheystävällinen työpaikka huomioi työntekijöiden yksilölliset elämäntilanteet paitsi osana työntekoa, myös työpaikan käytännöissä ja asenteissa. Perheystävällisyyden vaikutuksia työntekijöihin on tutkittu ja perheystävällisyys todistetusti lisää jaksamista ja työtyytyväisyyttä. Tämän lisäksi perheystävällisyys kehittää toimintakulttuuria, vahvistaa työnantajamielikuvaa ja tukee yksilöllisesti työntekijän ja koko perheen hyvinvointia. Lisääntynyt hyvinvointi taas osaltaan vähentää sairauspoissaoloja ja parantaa työnteon tehokkuutta ja tuottavuutta. (Väestöliitto.)

Perhevapaat ovat laaja kokonaisuus työntekijän yksilöllisiä oikeuksia vapaisiin esimerkiksi lapsen syntymän, hoidon, sairauden tai koulunkäynnin vuoksi. (Hietala, Kaivanto & Pystynen 2023, 495–496.) THL:n mukaan äidit käyttävät edelleen suurimman osan perhevapaista ja viidennes isistä ei pidä lainkaan perhevapaita. Isien vanhempainvapaiden käyttö on suhteessa äitien asemaan työmarkkinoilla, sillä korkeasti koulutettujen äitien puoliset pitävät yleisemmin vanhempainvapaata. Perhevapaiden tuottamat riskit työuralle, palkkakehitykselle ja eläkkeisiin kohdistuvatkin pääasiallisesti naisiin. Perhevapaiden tasaista jakamista tukevat tutkimusten mukaan niiden vaikutus työelämän tasa-arvoon ja perheiden hyvinvointiin, sillä tutkimusten mukaan perhevapaiden ja palkattoman hoiva- ja kotityön jakaminen sukupuolten välillä on yhteydessä sukupuolten tasa-arvoon työelämässä, parisuhdetyytyväisyyteen ja pienempään eroriskiin sekä isän ja lapsen läheisempään suhteeseen. (THL 6.11.2023.)

Erityisesti viime aikoina perhepoliittisessa keskustelussa on painotettu työpaikkojen myönteistä suhtautumista työn ja perheen joustavaan yhteensovittamiseen ja perhevapaiden pitämiseen. Taustalla on ollut huoli syntyvyyden romahtamisen vaikutuksesta valtion talouteen. Vuoden 2018 Työolotutkimuksen tulokset osoittavat, että työpaikoilla on tapahtunut myönteistä muutosta suhtautumisessa perhevapaiden pitämiseen. Samaan aikaan tulokset kertovat kuitenkin myös siitä, että kaikkein nihkeimmin työpaikoilla suhtaudutaan osa-aikaiseen työntekoon lasten hoidon vuoksi, vaikka suomalainen perhepolitiikka on 2000-luvulla yhä enenevässä määrin kannustanut pienten lasten vanhempia lyhennettyyn työaikaan. Suomessa vallitseva kokoaikatyön kulttuuri näkyykin siinä, että pienten lasten vanhemmat, useimmiten äidit, valitsevat ennemmin kotihoidontuella olemisen tai kokoaikatyön, kuin osittaisen hoitovapaan. Perhepolitiikassa on enenevässä määrin kannustettu vanhempia työajan lyhentämiseen, mutta osa-aikatyö yhdistyy Suomessa harvoin

äitiyteen tai lastenhoitoon. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 265–267.) Perhebarometrissa saadut tulokset puhuvat myös erityisesti joustavan työajan mahdollisuuksien puolesta, sillä tärkein perhepoliittinen toimi suomalaisten vanhempien mielestä on joustava työaika pienten lasten vanhemmille, ja toiseksi tärkeimpänä vanhemmat pitävät parempia joustavan työajan mahdollisuuksia (Sorsa & Rotkirch 2020, 10).

Koulutuksen on osoitettu Väestöliiton Perhebarometrin mukaan vaikuttavan työntekijän mahdollisuuden muuttaa työnsä alku- ja päättymisajankohtia. Korkeakoulutetuista jopa 75 prosenttia ilmoitti voivansa yleensä muuttaa työn alku- tai päättymisajankohtaa lasten hoidon järjestämiseksi, mikä taas on harvempaa perusasteen ja toisen tai keskiasteen tutkinnon suorittaneiden joukossa. (Sorsa & Rotkirch 2022, 53.) Mahdollisuus joustoihin työn alku- ja päättymisaikoihin on yleisesti parantanut vuoden 2010 jälkeen, mutta osittain selitys tälle näyttäisi kuitenkin olevan siinä, että vanhemmista yhä suurempi osa on korkeasti koulutettuja ja juuri näiden vanhempien kohdalla joustomahdollisuus on kasvanut runsaasti. Edelleen joustomahdollisuuksien saaminen on kuitenkin helpompaa isille kuin äideille. (Sorsa & Rotkirch 2022, 57–58.)

Toisaalta palkansaajavanhemmat ovat myös itse tehneet työn ja perhe-elämän yhteensovittamista tukevia valintoja. Perheen vuoksi osa-aikaisesti oli jossain vaiheessa uraansa työskennellyt 16 prosenttia, naiset kuitenkin selvästi miehiä useammin. Tämän lisäksi palkansaajavanhemmat ovat karsineet työtehtäviä ja/tai kieltäytyneet vaativammasta työstä tai työtehtävistä perhesyistä jossain vaiheessa uraansa. Perheellisiä on työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa helpottanut myös sukulaisten tai tuttavien tarjoama apu. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 269–270.) Perhebarometrin mukaan pieni enemmistö suomalaisista vanhemmista ei kuitenkaan koe, että olisi joutunut muuttamaan mitään työelämässään, kun taas selvä enemmistö vanhemmista ei koe, että olisi menettänyt vaativamman työn hoivavastuun takia (Sorsa & Rotkirch 2020, 65).

2.4 Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen

Käsitteenä työhyvinvointi on monimuotoinen. Työhyvinvointi voidaan määritellä esimerkiksi yksilöllisesti koetuksi hyvinvoinnin tilaksi, johon vaikuttavat niin terveys ja työkyky, työ ja työympäristö kuin myös työpaikan ihmissuhteet, johtaminen ja työnantajapolitiikka. Työhyvinvointi rakentuu vuorovaikutuksessa muun elämän ja kokonaishyvinvoinnin kanssa, ja työhyvinvointi on herkkä sitä määrittävien tekijöiden muutoksille. Lisäksi työhyvinvointiin ja työelämän laatuun vaikuttavat subjektiiviset tekijät ja voimavarat, aikaisemmat kokemukset sekä työsuojelu, organisaation toimintaperiaatteet ja -politiikka kuin myös työlainsäädäntö. (Vartiainen 2017, luku 1.) Työhyvinvoinnin erot voivat joutua työntekijän elämäntilanteesta, kuten elintavoista ja perhetilanteesta, tai työn vaatimuksista ja voimavaroista, esimerkiksi jatkuvasta kiireestä tai työyhteisön tuesta. Samoissa työtehtävissä toimivat työntekijät voivatkin reagoida hyvin eri tavoin työn vaatimukseen. (Mäkikangas, Feldt, Huhtala

& Hyvönen 2017, luku 7.) Toisaalta myös työelämän piirteet, muun muassa henkilöstöresurssit ja työn järjestäminen, vaikuttavat työntekijöiden työterveyteen ja työhyvinvointiin, ja sitä kautta vaikuttavat myös työntekijöiden perheiden hyvinvointiin (Salmi & Lammi-Taskula 2014, 50).

Termeinä työhyvinvointi ja työkyky sekoitetaan joskus keskenään ja ne liittyvätkin läheisesti toisiinsa. Työkyky tarkoittaa henkilön kykyä tehdä vastuulleen ottamaansa työtä ja työhyvinvointi taas on työn ja työyhteisön tuottamaa hyvinvointia ja hyvinvoinnin kokemusta. Työkyky koostuu neljästä osa-alueesta, joita ovat fyysinen terveys ja kunto, henkinen terveys ja vireystila, työ ja sen suhde tekijäänsä sekä työyhteisö. Fyysiseen terveyteen ja kuntoon vaikuttavat elämäntavat, henkiseen terveyteen ja vireystilaan taas muun muassa vapaa-ajan vieton palauttavuus ja energisoivuus. Työn ja työn suhteen näkökulmasta työntekijän voimavarojen tulee kohdata työn vaativuuden kanssa. Esimerkiksi liian helppo työtehtävä ei haasta riittävästi ja tarjoa onnistumisen elämyksiä, kun taas liian vaativa työtehtävä voi kuormittaa tekijäänsä liikaa. Riittävän mielenkiintoinen työ synnyttää myös työn imua, joka on keskeinen työhyvinvoinnin lähde. Myös työyhteisö vaikuttaa monella tavoin työntekijän hyvinvointiin, sillä hyvä työyhteisö kannustaa ja tukee työntekijää vaativissa tilanteissa, kun taas huono työyhteisö vie voimavaroja ja energiaa. (Salminen 2020, 226–228.)

Myös työntekijä itse on vastuussa omasta työkyvystään ja sen ylläpitämisestä. Vaikka työnantaja voi tukea työntekijänsä henkistä ja fyysistä terveyttä ja suorituskykyä esimerkiksi työterveyspalveluilla tai tukemalla kulttuuriharrastuksia, ei työntekijän työkyvyn ylläpitäminen ole mahdollista pelkästään työnantajan tekemin toimin. Ensisijaisesti vastuussa terveydestään ja suorituskyvystään on työntekijä itse, ja myös siitä millä tavoin viettää vapaa-aikansa ja kasvattaa henkisiä voimavarojaan. Työntekijä voi pyrkiä myös vaikuttamaan työtehtäväänsä siten, että pystyy hyödyntämään osaamistaan ja ominaisuuksiaan, vaikka työntekijä ei yksin päätäkään työtehtävänsä sisällöstä ja sopivuudesta. Oman elämänsä, ajankäyttönsä ja energiavarastonsa työntekijän tulee järjestää niin, että pystyy täyttämään niin omalle työlleen asettamansa tavoitteet kuin työnantajallekin antamansa lupaukset. (Salminen 2020, 226–228.)

Sorkkila ja Aunola (2019) ovat tutkineen suomalaisten lapsiperheiden uupumista. Suurimmassa roolissa lapsiperheiden uupumisessa ovat muualta tulevat kovat vaatimukset ja odotukset. Uupumusriski nousee erityisen suureksi, jos ulkopuolisten vaatimusten lisäksi vanhemmilla on korkeat vaatimukset itseään kohtaan. (Sorkkila 2019). Tutkimuksen mukaan äidit uupuvat todennäköisemmin kuin isät, samoin kun nuoremmat todennäköisemmin kuin iäkkäämmät vanhemmat. Myös työttömät tai huonommassa taloudellisessa tilanteessa olevat uupuvat todennäköisemmin kuin työssäkäyvät tai paremmassa taloudellisessa tilanteessa olevat vanhemmat. (Sorkkila & Aunola 2019, 656.) Jopa 40 prosenttia palkansaajavanhemmista on huolissaan omasta jaksamisestaan vanhempana, erityisesti jos työ vie paljon aikaa tai voimia, jonka seurauksena vanhemmat kokevat

laiminlyövänsä kotiasioita (Salmi & Lammi-Taskula 2014, 42). Työn ja perhe-elämän välisen ristiriidan on todettukin aiheuttavan stressiä, työuupumusta ja poissaoloja, tyytymättömyyttä työhön ja parisuhteeseen, kuin myös sitoutumattomuutta työhön ja suunnitelmia työpaikon vaihdosta sekä vähentyneitä panostusta työhön (Työterveyslaitos s.a.b).

Työssäkäyvät äidit kokevat tutkitusti stressiä hyvän työntekijän ja äidin roolin yhdistämisestä. Erityisesti vaativat työtehtävät saattavat heijastua negatiivisesti perhe-elämään aiheuttamalla enemmän ristiriitoja äitiyden ja työelämän yhdistämisessä, mikä osaltaan on yhteydessä heikentyneeseen hyvinvointiin. Toisaalta samaan aikaan Euroopassa enemmistö työssäkävivistä naisista kokee, että tuen saaminen tai pyytäminen on merkki heikkoudesta. Äitiyden ja työelämän yhdistämistä voidaan tukea ja roolien välistä ristiriitaa vähentää esihenkilön tuella. (Choo 2023, 32–34.) Työterveyslaitoksen teettämän kyselyn perusteella, esihenkilöiden osaamisessa ottaa puheeksi työelämän ulkopuolinen elämä on kuitenkin kehitettävää (Työterveyslaitos s.a.b). Organisaatiot pyrkivät tukemaan äitiyden ja työelämän yhdistämistä monin tavoin, mutta keskeistä on tunnistaa se, että tarpeet ovat yksilöllisiä eivätkä samat keinot toimi kaikilla. Vaativissa tehtävissä liian pienillä resursseilla työskentelevät äidit päätyvät todennäköisesti luopumaan työtehtävästään etsiessään vähemmän stressaavia ja vaativia vaihtoehtoja työelämässä. Riskitekijät, kuten vaativat työtehtävät pienillä resursseilla, lisäävät tyytymättömyyttä työhön ja vähentävät sitoutumista organisaatioon. Työssäkäynti itsessään kuitenkin lisää äitien itsetuntoa ja parantaa henkistä hyvinvointia tarjoamalla muun muassa onnistumisen tunteita. (Choo 2023, 32–34.)

Työ- ja perhe-elämän yhdistämiseen liittyvät olennaisesti myös ilo ja tuki. Kuten jo aiemmin todettiin, kokevat vanhemmat jaksavansa paremmin lasten kanssa, kun käyvät myös työssä, erityisesti pikkulapsivaiheessa. Toisaalta enemmistö niin äideistä kuin isistäkin kokee perheen auttavan pääsemään irti työasioista kotiin saavuttuaan. Työ- ja perhe-elämän välinen suhde siis paitsi luo ristiriitoja, myös antaa toisilleen resursseja. (Salmi & Lammi-Taskula 2014, 43–44;50.) Äidin työhyvinvoinnin on tutkittu tukevan lapsen hyvinvointia. Lapsen tyytyväisyyttä omaan elämäänsä tukee äidin kokemus työn imusta ja hyvä palautuminen työstressistä. Vanhemman työhyvinvointia ja työhyvinvoinnin myönteistä vaikutusta perheessä voidaan edistää mahdollistamalla riittävä palautuminen työkuormituksesta ja edistämällä työn imua. Työn imu on työntekijän kokemus työhön liittyvästä tarmokkuudesta, uppoutumisesta työntekoon ja työntöelle omistautumisesta. Työhyvinvointia edistävät työn voimavarat kuten vaikutusmahdollisuudet ja työssä saatu sosiaalinen tuki. (Jyväskylän yliopisto 8.5.2017.)

3 Tutkimuksen toteutus

Seuraavaksi opinnäytetyössä kuvataan tutkimuksen toteutus. Ensimmäisessä alakappaleessa on esitelty valittu tutkimusmenetelmä perusteluineen ja tutkimuksen kohderyhmä. Tämän jälkeen opinnäytetyössä on kerrottu, kuinka aineiston keruu toteutettiin sekä kuinka kerätty aineisto analysoitiin. Tutkimuksen toteutuksen kuvauksen lisäksi kappaleessa on perusteltu tutkimuksen toteutukseen liittyvät valinnat.

3.1 Tutkimusmenetelmä ja tutkimuksen kohderyhmä

Opinnäytetyö on toteutettu kvalitatiivisena tutkimuksena. Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus pyrkii kontekstuaalisuuteen, tulkintaan ja toimijoiden näkökulman ymmärtämiseen (Hirsjärvi & Hurme 2022, luku 2.4.1). Laadullisessa tutkimuksessa pyritään tilastollisten yleistysten sijasta ymmärtämään syvällisemmin jotakin tapahtumaa, keräämään tietoa paikallisesta ilmiöstä tai etsimään tapahtumiin ja ilmiöihin uusia teoreettisia näkökulmia (Hirsjärvi & Hurme 2022, luku 5.2). Laadullisessa tutkimuksessa lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen ja pyrkimys kohteen mahdollisimman kokonaisvaltaiseen tutkimiseen. Tutkijan rooli laadullisessa tutkimuksessa on kuitenkin alistainen arvolähtökohdille, sillä arvot ohjaavat sitä, miten tutkittavaa ilmiötä pyritään ymmärtämään. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään pikemminkin löytämään tai paljastamaan tosiasioita, eikä niinkään todentamaan olemassa olevia väittämiä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161.)

Opinnäytetyö päädyttiin toteuttamaan laadullisena tutkimuksena, sillä tarkoituksena oli tutkia korkeakoulutettujen, asiantuntijatehtävissä toimivien äitien kokemuksia äitiyden ja työelämän yhdistämisestä. Tässä opinnäytetyössä on pyritty laadulliselle tutkimukselle tyypillisesti ymmärtämään syvällisemmin ilmiötä, kuin tuottamaan tilastollisia yleistyksiä. Laadullisessa tutkimuksessa käytetään tyypillisesti ihmisiä tiedon keruun välineenä ja tutkimuksen kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti satunnaisotoksen sijaan (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 164). Tässä opinnäytetyössä on laadulliselle tutkimukselle tyypillisesti käytetty tiedon keruussa ihmisiä ja kohdejoukko on valittu tarkoituksenmukaisesti.

Opinnäytetyössä haastateltavaksi valikoitui kuusi korkeakoulutettua äitiä, jotka työskentelevät organisaatioissaan asiantuntijatehtävissä. Apuna asiantuntijuuden määrittelyssä käytettiin Pia Heilmannin tutkimusta (2022), jossa asiantuntijuudelle on havaittu yhdeksän eri osa-alueita: tietoa, osaamista/taitoja, opettamista, itsensä johtamista, oppimista, verkostoitumista, innovaatioita, ongelmanratkaisua ja ison kuvan ymmärtämistä. Aiemman asiantuntijuudesta tehdyn tutkimuksen perusteella asiantuntijuuteen terminä liittyy tieto, osaaminen, oppiminen, ongelmanratkaisu ja itsensä johtamiseen. Asiantuntija on kykeneväinen hahmottamaan kokonaisuuksia ja pystyy erottamaan

olennaisen epäolennaisesta. Asiantuntijoilla on tietotyöhönsä muodollinen koulutus, pätevyys ja yleensä myös aiempaa työkokemusta. (Heilmann 2022, 279–280;287–288.)

Tutkimusongelma/tutkimustehtävä määrittää haastateltavien valinnalle tärkeimmät kriteerit. Kohde-ryhmää valitessa on luonnollista tavoittaa sellaiset henkilöt, joilla on haluttua kokemusta tai tietoa tutkimusaiheesta. Haastateltavaehdokkailla on suotavaa etukäteen kertoa, että miksi juuri häntä halutaan haastatella ja tarjottava myös mahdollisuus kieltäytyä haastattelusta. Mikäli aineistoa on tarkoitus käsitellä anonymisti, kannattaa tästä kertoa jo haastattelukutsua esittäessä, erityisesti mikäli haastattelussa esitetään kysymyksiä arkaluontoisia asioita koskien. Haastateltaville on myös hyvä kertoa haastattelun arvioidusta kestosta. (Eskola, Lätti & Vastamäki 2018, Teemahaastattelu: lyhyt selviytymisopas.)

Opinnäytetyön teemahaastatteluihin osallistuville äideille kerrottiin etukäteen lyhyesti mitä opinnäytetyössä on tarkoitus tutkia, jotta haastateltavaehdokkaat pystyivät etukäteen päättämään osallistumisestaan haastatteluihin. Opinnäytetyön aihe, äitiys ja työelämän yhdistäminen, saattoivat olla haastateltaville herkkiä aiheita ja näin ollen aiheesta etukäteen kertominen antoi haastateltaville mahdollisuuden kieltäytyä haastatteluista. Haastateltaville kerrottiin myös siitä, että haastatteluilla kerättyjä aineistoja tullaan käsittelemään anonymisti eivätkä haastateltavat tule olemaan tunnistettavissa valmiissa opinnäytetyössä. Tämän lisäksi haastateltaville kerrottiin haastattelutilanteissa kuinka kerättyä aineistoa tullaan käsittelemään ja säilyttämään, sekä kuinka kerätty aineisto tullaan lopulta hävittämään opinnäytetyön valmistuttua. Haastattelumateriaaliin eli nauhoitettuihin haastatteluihin ja litteroituun aineistoon oli pääsy ainoastaan opinnäytetyön tekijällä. Halutessaan haastatellut äidit pääsivät myös itse katsomaan jälkikäteen nauhoituksia, sillä haastattelut tallentuivat Teams -sovelluksessa opinnäytetyön tekijän ja kunkin äidin väliseen henkilökohtaiseen keskusteluun. Äideille kerrottiin haastattelujen poistuvan sovelluksesta automaattisesti viimeistään 120 päivän kuluessa, mutta nauhoittelut poistetaan heti kun opinnäytetyö on valmistunut eivätkä nauhoitukset ole enää tarpeellisia.

3.2 Aineiston keruu

Tässä opinnäytetyössä tiedonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Haastattelu on yksi käytetyimpiä aineistonkeruumenetelmiä ja joustavana menetelmänä haastattelu sopii moniin erilaisiin tutkimustarkoituksiin (Hirsjärvi & Hurme 2022, luku 3–3.1). Erilaiset haastattelutyypit ovat laadullisessa tutkimuksessa aineiston keruumenetelmänä eniten käytettyjä. Metodisena etuna haastattelussa on se, että haastateltavaksi on valittavissa henkilöitä, joilla tiedetään olevan kokemusta tutkittavasta ilmiöstä tai tietoa aiheesta. Tutkimushaastattelun lajeja on useita, jotka eroavat toisistaan lähinnä strukturointiasteensa eli ohjailevaisuutensa perusteella. Aineiston keruumenetelmänä

teemahaastattelu sopii monien ilmiöiden tutkimiseen ja teemahaastattelussa lähdetään liikkeelle oletuksesta, että tutkittavat ovat läpikäyneet tietyn asian tai prosessin. (Puusa 2020, luku 6.)

Teemahaastattelun onnistumisen edellytys on se, että tutkija on tutustunut huolellisesti aiempaan kirjallisuuteen ja tutkimukseen tutkittavasta aiheesta, jotta tutkijalla on riittävä ymmärrys ilmiöstä kokonaisuutena. Kokonaisymmärrys tutkittavasta ilmiöstä tuottaa rakennusaineet haastattelujen teemarungolle ja teemojen suunnittelu onkin yksi tärkeimmistä vaiheista tutkimusprosessissa. Teemojen avulla tutkittava ilmiö puretaan osiin, joiden sisältöä ja merkityksiä tutkija pyrkii ymmärtämään haastattelussa esittämiensä kysymysten avulla. (Puusa 2020, luku 6.) Teemahaastattelussa edetään keskeisten teemojen ja teemoihin liittyvien kysymysten varassa (Tuomi & Sarajärvi 2013, 75). Haastattelumenetelmänä teemahaastattelu on lähtökohtaisesti joustava ja vapaamuotoinen, ja antaa tutkittavalle mahdollisuuden puhua aihepiiristä suhteellisen vapaasti, vaikka teemahaastattelu eteneekin valittujen teemojen ja tarkentavien kysymysten varassa. (Puusa 2020, luku 6.) Puolistrukturoidun menetelmän teemahaastattelusta tekee kaikille haastateltaville samat haastattelun aihepiirit (Hirsjärvi & Hurme 2022, luku 4.2.3).

Teemahaastattelun valintaa tiedonkeruumenetelmänä puolsi opinnäytetyön tarkoitus. Kun tarkoitus on selvittää, että mitä joku ajattelee tietystä ilmiöstä, on loogista ja yksinkertaista kysyä asiaa häneltä itseltään (Eskola, Lätti & Vastamäki 2018, Teemahaastattelu: lyhyt selviytymisopas). Opinnäytetyössä teemahaastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina. Teemahaastattelun kysymyksillä selvitettiin minkälaisia vaikeuksia äidit ovat kohdanneet ja millaista tukea äidit ovat kaivanneet äitiyden ja työelämän yhdistämisestä. Lisäksi teemahaastattelun kysymyksillä selvitettiin miten äidit tukevat omaa hyvinvointiaan ja jaksamistaan, ja kuinka äitiys on vaikuttanut haastateltavien äitien työuraan. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, miten haastatelluilta äideiltä onnistuu äitiyden ja työelämän yhdistämisessä. Ennen haastattelun teemojen valitsemista ja haastattelurungon (liite 1) rakentamista tutustuttiin aiempaan tutkimukseen ja kirjallisuuteen muun muassa äitiydestä, äideistä työelämässä, perheen ja työelämän yhteensovittamisesta sekä työhyvinvoinnista riittävän ymmärryksen luomiseksi tutkittavaksi valitusta ilmiöstä. Kokonaisymmärrys auttoi tunnistamaan keskeiset teemat äitiyden ja työelämän yhdistämisen tutkimista varten. Teemahaastattelu valikoitui tutkimusmenetelmäksi koska joustavana ja vapaamuotoisena haastattelumenetelmänä teemahaastattelu antoi tutkimukseen osallistuneille äideille mahdollisuuden puhua aihepiiristä vapaasti. Puolistrukturoituna menetelmänä teemahaastattelu mahdollisti kuitenkin samojen aihepiirien käsittelyn kaikkien haastateltavien kanssa.

Myös haastattelujen käytännön järjestelyt tulee suunnitella ennen varsinaisia haastatteluja (Hirsjärvi & Hurme 2022, luku 5.8). Käytännön järjestelyt tulisi tehdä haastateltavalla mahdollisimman vaivattomiksi (Eskola, Lätti & Vastamäki 2018, Teemahaastattelu: lyhyt selviytymisopas).

Oleennaista on päättää haastattelun ajasta ja paikasta, arvioidusta kestosta ja haastattelun välineistöstä. Teemahaastattelun edellytyksenä on saada hyvä kontaktia haastateltavaan ja tästä syystä haastattelupaikan tulisi olla rauhallinen ja haastateltavalle turvallinen. Haastattelupaikan tulisi mahdollistaa mahdollisimman häiriötön kommunikointi. Haastattelun ajankohtaa valittaessa tulee ottaa huomioon se, että haastattelujen kesto vaihtelee suuresti ja varsinaista haastattelua pidentää jälkikäteen käytävä vapaamuotoinen keskustelu. Koska teemahaastattelu on monesti luonteeltaan henkilökohtainen, ei Hirsjärven ja Hurmeen mukaan ole sopivaa lopettaa keskustelua kylmästi ja äkkinäisesti kun tutkijan omat tavoitteet on saavutettu. (Hirsjärvi & Hurme 2022, luku 5.8.) Ajan, paikan ja arvioidun keston lisäksi haastatteluja suunniteltaessa on myös päätettävä, että mitä välineitä haastattelujen aikana tarvitaan, koska haastattelujen tallentaminen on välttämätöntä (Hirsjärvi & Hurme 2022, luku 5.9).

Opinnäytetyön teemahaastattelut järjestettiin Teams -sovelluksen avustuksella, sillä sovellus mahdollisti haastattelujen nauhoittamisen, minkä lisäksi sovelluksen avulla haastattelut pystyttiin toteuttamaan paikkakunnasta riippumatta. Teams -sovelluksen käyttäminen mahdollisti myös sen, että haastattelijan ja haastateltavan ei tarvinnut olla fyysisesti samassa tilassa haastattelua varten. Haastateltavia neuvottiin kuitenkin hakeutumaan haastattelun ajaksi rauhalliseen tilaan häiriöttömän kommunikoinnin mahdollistamiseksi. Kullekin teemahaastattelulle varattiin noin tunti aikaa ja haastateltaville arvioitiin etukäteen haastattelun kestävän noin tunnin verran. Haastattelutilanteet kestivät kuitenkin kaikkien haastateltavien kohdalla pidempään kuin pelkän haastattelun ajan, sillä sekä haastatteluja ennen, että niiden jälkeen aikaa kului vapaaseen keskusteluun. Teemahaastattelut toteutettiin syys-lokakuussa 2023.

Teemahaastattelujen lisäksi aineiston keruu menetelmänä käytettiin taustatietolomaketta (liite 2), joka toteutettiin Google Forms -lomaketyökalua hyödyntäen. Taustatietolomaketta hyödynnettiin haastatteluihin osallistuneiden äitien tutkimuksen kannalta oleennaisten taustatietojen keräämiseen. Taustatietolomakkeelle selvitettiin tutkimukseen osallistuvien äitien ikä, perhemuoto, lapsien määrä ja ikä, koulutus sekä tämänhetkinen työtehtävä. Tämän lisäksi äideiltä kysyttiin, olivatko he olleet hoitovapaalla vanhempainvapaa jälkeen, kuinka kauan äidit ovat olleet perhevapaalla ennen paluuta työelämään, kokivatko äidit painetta palata työelämään ja jos kyllä, minkälaista painetta, sekä oliko äidin puoliso ollut perhevapailla ja jos kyllä, niin kuinka kauan ja millä perhevapaalla. Jo ennen empiirisen vaiheen aloittamista päätettiin, että tarvittaessa taustatietoja esitetään ryhmissä tai esimerkiksi työtehtävä tai koulutus esitetään pelkistetysti, jotta haastateltavat eivät ole tunnistettavissa lopullisessa opinnäytetyössä.

3.3 Aineiston analyysi

Aineistoa analysoidessa on tavoitteena kuvailla, tulkita ja ymmärtää tutkittavana olevaa ilmiötä (Puusa & Juuti 2020, IV Laadullisen aineiston analysointi). Analyysivaiheessa tulee valita analyysimenetelmä, joka tuottaa parhaiten vastauksen tutkimusongelmaan tai tutkimustehtävään. Pelkkä tulosten analysointi ei riitä, vaan tutkijan tulee selittää ja tulkita eli pohtia analyysinsa tuloksia ja tehdä niistä omia johtopäätöksiä. Johtopäätöksissä tutkija pohtii saatujen tulosten merkitystä tutkimusalueella, minkä lisäksi tulisi pohtia myös sitä, mikä laajempi merkitys tuloksilla voisi olla. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 224;229–230.) Tärkeäksi vaiheeksi aineiston analysoimisessa muodostuu lisäksi tutkittavan ilmiön rajaaminen, sillä kvalitatiivisen tutkimuksen aineistoista on löydettävissä useita kiinnostavia asioita, eikä kaikkia kiinnostavia asioita ole mahdollista tutkia yhdessä tutkimuksessa (Tuomi & Sarajärvi 2013, 92).

Opinnäytetyössä käytettiin aineiston analysoimiseen teemoittelua. Teemoittelu on yksi tavallisimmista analyysimenetelmistä laadullisessa tutkimuksessa (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 224). Teemoittelussa tarkastellaan aineistosta esiin nousevia, usealle haastateltavalle yhteisiä piirteitä. Vaikka on odotettavaa, että esille nousevat haastattelurungon teemat, nousee analyysissa esille lisäksi yleensä muita lähtöteemoja mielenkiintoisempia teemoja. Analyysissa muodostetut teemat perustuvat tutkijan omiin tulkintoihin haastateltavien puheista. Tutkija koodaa haastateltavien ilmaisut samaan luokkaan, vaikka on epätodennäköistä, että haastateltavat olisivat ilmaisseet saman asian täysin samoin sanoin. (Hirsjärvi & Hurme 2022, luku 7.5.3.)

Ennen aineiston analyysia haastattelumateriaali litteroitiin eli kirjoitettiin puhtaaksi. Viimeistään litterointia aloittaessa on syytä olla tiedossa käytettävä analyysimenetelmä, sillä valittu menetelmä vaikuttaa siihen kuinka tarkkaan kerätty aineisto tulee litteroida. Analyysimenetelmästä riippuen voi riittää se, että litteroi kaiken haastattelussa sanotun, eikä esimerkiksi ole tarpeellista merkitä painoituksia, taukoja tai äännähdyksiä. Litteroinnin tarkkuudesta huolimatta aineiston puhtaaksi kirjoittaminen on työläs vaihe ja yhden haastattelutunnin purkaminen vie yleensä yhden työpäivän. Litterointi on suositeltavaa mahdollisimman pian haastattelun jälkeen ja kerralla kokonaisuudessaan, ja mielellään ennen seuraavaa haastattelua. (Eskola, Lätti & Vastamäki 2018, Teemahaastattelu: lyhyt selviytymisopas.)

Haastattelut litteroitiin käyttäen hyväksi Teams -sovelluksen tekstitystoimintoa, jolla säästyttiin useilta litterointiin kuluvilta tunneilta. Vaikka sovelluksen transkriptio -toimintoa ei saatu toimimaan reaaliajassa haastatteluja pidettäessä, pystyi nauhoitetut haastattelut litteroimaan Teams -sovelluksella jälkikäteen ja ottamaan ulos sovelluksesta Word -tiedostona. Teams -sovelluksen tekemä litterointi tuli kuitenkin käydä läpi yhdessä nauhoituksen kanssa, jotta pystyttiin varmistumaan sovelluksen litteroineen haastattelut oikein. Litterointien läpikäyminen nauhoituksen kanssa osoittautui

tarpeelliseksi, sillä litteroituun haastattelumateriaaliin jouduttiin jonkin verran tekemään korjauksia, sillä sovellus ei ollut pystynyt täysin virheettömästi haastattelumateriaali litteroimaan. Litteroidessa ei katsottu tarpeelliseksi merkitä painotuksia, taukoja tai äännähdyksiä.

Haastattelujen litteroimisen jälkeen aineisto analysoitiin teemoittelemalla. Ennen analyysin aloittamista kerätty aineisto luettiin vielä kertaalleen läpi haastattelu kerrallaan, jotta kyettiin luomaan kokonaiskuva haastatteluista ja kerätystä aineistosta. Yksittäisen haastattelun läpikäymisellä pystyttiin huomaamaan, mikäli äidit puhuivat samoista teemoista eri vaiheissa haastatteluaan. Ennen teemoittelun aloittamista haastateltavat nimettiin ja värikoodattiin. Haastateltavien nimeäminen ei lopulta osoittautunut teemoittelun ja aineiston ymmärtämisen kannalta tarpeelliseksi, mutta värikoodien avulla pystyttiin tunnistamaan teemoittelusta aineistosta, kenen haastattelusta aineisto oli peräisin. Värikoodaukselle pystyttiin lisäksi tuomaan esille kuinka monen äidin puheissa samat teemat toistuivat, mutta toisaalta tunnistamaan, mikäli äidit olivat puhuneet haastattelussa esiin nousseista teemoista eriävästi. Värikoodauksen jälkeen äitien puheissa toistuvia piirteitä teemoiteltiin esiin nousseiden teemojen mukaisesti erilliseen tiedostoon. Analyysimenetelmäksi valikoitunut teemoittelu mahdollisti kerätystä aineistosta tutkimuskysymyksien kannalta olennaisen tiedon poimimisen. Esimerkki aineiston teemoittelusta on opinnäytetyön liitteenä 3.

4 Tulokset

Tässä opinnäytetyön kappaleessa esitellään tutkimuksen tulokset. Ensimmäisenä tuloksissa esitellään taustatietolomakkeella kerätyt taustatiedot haastatelluista äideistä. Haastateltuja äitejä yksilöiviä taustatietoja ei kerrota opinnäytetyössä tarkasti, jotta äidit eivät ole yksilöitävissä ja tunnistettavissa. Esimerkiksi äitien tai lasten tarkka ikä on jätetty mainitsematta ja sen sijaan tuloksissa on kerrottu millä välillä haastateltavien äitien ja lasten iät ovat vaihdelleet. Äideiltä ei myöskään kysytty taustatietolomakkeelle nimeä tai yhteystietoja, sillä nämä eivät olleet opinnäytetyön kannalta olennaisia taustatietoja.

Tämän jälkeen tulososiossa on esitelty opinnäytetyössä saadut tulokset alatutkimuskysymyksittäin. Taustatietojen jälkeen kappaleessa 4.2 tarkastellaan millaisia vaikeuksia äidit ovat kohdanneet äitiyden ja työelämän yhdistämisessä. Seuraavaksi tulososiossa on kerrottu millaista tukea äidit ovat kaivanneet ja saaneet työelämässä. Tämän jälkeen tulososiossa tarkastellaan kuinka äidit tukevat itse työhyvinvointiaan ja työssä jaksamistaan. Viimeisenä tulososiossa on tarkasteltu kuinka äitiys vaikuttaa työuraan.

4.1 Taustatiedot

Opinnäytetyössä toteutettiin haastattelut kuudelle työssä käyvälle äidille. Kaikkia haastateltuja äitejä yhdisti äitiyden lisäksi korkeakoulutus ja työskentely asiantuntijatehtävissä. Muilta osin haastatellut äidit tulivat hiukan toisistaan eroavista taustoista. Kerättyjen taustatietojen perusteella haastatellut äidit ovat iältään 31–48-vuotiaita. Neljällä äideistä on maisteritason tutkinto ja kahdella äidillä ammattikorkeakoulututkinto. Taustalomakkeella annettujen vastausten perusteella äidit työskentelevät yksityis- kunta- ja valtiosektoreilla. Tarkemmat tittelit äideillä ovat päällikkö, opettaja, virkahenkilö, konsultti ja markkinointijohtaja. Tämän lisäksi kahdella äidillä kuuluu tehtävänkuvaansa myös esihenkilövastuu.

Kaksi äideistä kertoi olevansa avioliitossa. Yksi äideistä elää uusperheessä, yksi äideistä puolisonsa kanssa yhden lapsen perheessä, yksi äideistä ydinperheessä ja yksi äideistä on totaaliyksinhuoltaja. Lapsia haastelluilla äideillä oli yhdestä kahteen, yhdellä haastateltavalla perheeseen kuului myös puolison lapsi aiemmasta parisuhteesta. Puolella äideistä on yksi lapsi ja muilla äideillä kaksi lasta. Lasten iät vaihtelevat yhden vuoden ja 13 vuoden välillä. Kaikilla äideillä oli kotonaan vähintään yksi alle 10-vuotias lapsi.

Enemmistö äideistä oli ollut kotona lapsen tai lapsien kanssa vuodesta puoleentoista vuotta. Yksi haastatelluista äideistä kertoi olleensa perhevapailla yhteensä neljä vuotta. Hoitovapaalla äideistä olivat olleet kaikki äidit yhtä lukuun ottamatta. Hoitovapaan käyttämättä jättänyt äiti oli kuitenkin

ollut kotona lapsen kanssa noin puolitoista vuotta ja hyödyntänyt muita lakisääteisiä vapaita ennen paluutaan työelämään vanhempainvapaan jälkeen. Kerättyjen taustatietojen perusteella haastattelujen äitien puolisoiden käyttämät perhevapaat ja niiden pituudet vastaavat Suomessa aiemmin saatuja tutkimustuloksia, joiden mukaan isät jäävät harvemmin perhevapaille ja ovat lyhyemmällä perhevapailla. Kaksi haastatelluista kertoi, että puoliso ei ollut ollut perhevapailla lainkaan ja pisimpään perhevapaalla ollut isä oli käyttänyt täydet isyysvapaat sekä ollut hoitovapaalla viisi kuukautta.

Kerättyjen taustatietojen perusteella enemmistö äideistä oli kokenut painetta palata työelämään. Ainoastaan yksi äideistä kertoi, että ei ollut kokenut painetta palata työelämään. Syyt vaihtelivat taloudellisten syiden ja työelämään, sekä perhevapaiden jakamiseen liittyvien syiden välillä. Yksi haastateltavista kertoi aloittaneensa uudessa työpaikassa raskausaikana ja kokeneensa tästä syystä hieman painetta palata työelämään. Yksi haastateltavista taas oli kokenut painetta omasta takaa, jotta ei jäisi työelämässä kovasti jälkeen muista. Samainen haastateltava oli kokenut myös pientä taloudellista painetta palata työelämään hoitovapaalla maksettavan kotihoidontuen ollessa niin pieni sekä positiivista painetta taas puolisoiltaan, joka halusi myös jäädä perhevapaalle. Kolme muuta haastateltavaa kertoivat paineen liittyneen taloudellisiin tekijöihin.

Haastattelujen aineistoa ja taustatietoa yhdistäessä, sekä aineistoa analysoidessa oli huomattavissa, että äitien vastaukset eivät juuri vaihdelleet perhemuotojen tai lasten määrän välillä, vaan äidit kohtaavat samanlaisia vaikeuksia ja kaipaavat samanlaista tukea ja keinoja äitiyden ja työelämän yhdistämisessä huolimatta lasten määrästä tai perhemuodosta. Eroja vastauksissa kuitenkin oli huomattavissa liittyen äitien omaan ikään ja työuraan, sillä vanhemmat ja pidemmän työuran tehneet äidit eivät samalla tavalla tuoneet esille riittämättömyyden tunnetta tai fiiliksiä, että olisivat huonoja työntekijöitä, jos äitiys häiritsi työntekoa. Voisi olla mielenkiintoista jatkossa selvittää liittykö iän ja työkokemuksen mukanaan tuoma itsevarmuus äitien kokemukseen työelämän vaikutuksesta työuraan tai omiin tunteisiin. Eroja oli huomattavissa lisäksi lapsien iän mukaan, sillä tarpeet perheissä vaihtelevat lapsen kasvaessa. Eräs haastateltavista puhuikin siitä, että yhteiskunnan tulisi kohdata perheet ja perheiden tilanteet yksilöllisesti.

4.2 Äitiyden ja työelämän yhdistämisessä ilmenevät vaikeudet

Teemahaastatteluilla äideiltä haluttiin selvittää minkälaisia vaikeuksia äidit ovat kohdanneet, ja mikä on ollut vaikeinta äitiyden ja työelämän yhdistämisessä. Tarkoituksena on vastata alatutkimuskysymykseen millaisia vaikeuksia äidit ovat kohdanneet äitiyden ja työelämän yhdistämisessä. Äitien haastatteluissa toistuivat samat teemat, jotka liittyivät esimerkiksi lasten sairasteluun, aikatauluihin ja ajankäyttöön sekä riittämättömyyden tunteeseen kotona ja työpaikalla. Vaikka äidit

nostivat esille samoja teemoja haastatteluissaan, vaihteli haastateltavien äitien välillä se, mikä koettiin vaikeimmaksi äitiyden ja työelämän yhdistämisessä.

Yksi äitiyden ja työelämän yhdistämisessä ilmenevistä vaikeuksista on työelämän aikataulujen yhdistäminen äitiyteen. Päiväkoti-ikäisten lasten äidit kertoivat päiväkotiin viemisen ja päiväkodista hakemisen vaikuttavan siihen, kuinka paljon työpaikalla on mahdollista joustaa, koska lapset on haettava päiväkodista sovittujen aikataulujen mukaisesti. Yksi äideistä kertoi myös, että työtunnit on vaikea saada kasaan ja työtehtävät saattavat jäädä kesken, koska työpäivä on pakko lopettaa, kun lapset on haettava päiväkodista. Useampi äiti kertoi myös siitä, että heillä ei äiteinä enää samanlaista joustovaraa työpaikalla ole, vaikka työtilanne sitä hetkellisesti vaatisi. Konsulttityötä tekevä äiti kertoi, että työssäkävynä äitinä työtunnit on rutistettava virka-aikaan, ja vaikeuksia aiheuttaa se, että työn piikki-ilanteissa ei ole enää mahdollista joustaa kuten aiemmin. Yhdelle kouluikäisten äidille vaikeaa taas on ollut se, että koulu-aikataulut eivät osu yhteen työelämän aikataulujen kanssa. Juuri peruskoulun aloittaneen koululaisen ei voi olettaa pärjäävän yksin ennen ja jälkeen koulupäivän, vaikka äidin työpäivä alkaisi tai päättyisi koulupäivää aiemmin. Toisaalta eräs äideistä toi esille myös sen, että ei halua jatkaa työntekoa iltaisin kotona pitääkseen huolta jaksamisestaan, ellei työtilanne sitä erityisesti vaadi.

Toinen aikatauluihin ja ajankäyttöön liittyvä vaikeus liittyi oman ajan tarpeeseen ja oman ajan vähentämiseen äitiyden ja työelämän täyttämässä arjessa, jonka lisäksi rajallisista tunteista kilpailevat myös kodinhoitoon liittyvät askareet. Äitiys ei mahdollista työpäivän jälkeen omaa aikaa, jolloin olisi mahdollista olla omien ajatustensa kanssa tai vain olla hetken, vaan eräs äideistä kertoi, että lapset on haettava päiväkodista ja ruoka on saatava äkkiä pöytään, vaikka itse kaipaisi hetkeä yksin itsensä tai ajatustensa kanssa. Toinen äideistä taas kertoi, että on vaikea saada aika riittämään kaikkeen, kun omat ja puolison harrastukset ovat aikaa vieviä, haluaa nähdä ystäviään ja itselle on tärkeää, että kotona on siistiä, ja samaan aikaan päivät menevät töissä ja illat lapsen kanssa. Kyseinen äiti oli kokenut, että aika ei riitä kaikkien välttämättömien asioiden tekemiseen, jonka seurauksena hän oli siirtynyt tekemään lyhennettyä työaikaa.

Nuoremmat äidit toivat haastatteluissa esille riittämättömyyden tunnetta ja huono työntekijä -fiilistä. Yksi äideistä kuvasi riittämättömyyden tunnetta siten, että välillä hänestä tuntuu, että samanaikaisesti hän ei riitä työhön ja omalle perheelle, vaan toinen on aina vähän toiselta pois. Huono työntekijä -fiilis taas liittyi lapsen sairasteluun ja siihen, että lapsen sairastaessa joutuu olemaan poissa töistä. Myös muiden äitien puheissa esille nousi lasten sairastaminen. Puolet äideistä kertoivat lasten sairastamisen vaikeuttaneen äitiyden ja työelämän yhdistämistä. Eräs äideistä kertoi, että omassa asiantuntijatehtävässään toimimista lasten sairastuminen vaikeuttaa niin, että työtehtävät jäävät tekemättä eikä näille työtehtäville löydy toista tekijää. Samainen äiti koki vaikeaksi myös

keskittyä kipeän lapsen kanssa kotona olemiseen, koska etätö mahdollistaa työn tekemisen kotoa käsin lapsen sairastaessa. Eräs äideistä kertoi, että lasten sairastumisilla on vaikutusta myös työpaikalla muiden työntekoon, sillä sairastelut vaativat siirtämään ja perumaan tapaamisia ja töistä poissa oleminen aiheuttaa sekaannuksia useiden ihmisten työpäivään.

Asiantuntijatehtävissä työskentelevät äidit tuntevat paikoitellen työnsä kuormittavaksi ja eräs haastatellavista kertoi kokevansa työnsä myös henkisesti raskaaksi. Yksi haastatelluista äideistä kertoi, että työn kuorma kasvaa välillä niin suureksi, että on vaikea päästä irti työtehtävistä. Tämän seurauksena kotona saattaa olla ajoittain hetkiä, kun ei ole läsnä, josta äiti taas poti huonoa omaatuntoa. Toinen äideistä taas kertoi, että aina työkelojen pysäyttäminen työpäivään ei onnistu, vaan monimutkaisia asioita prosessoi mielessään vielä työpäivän jälkeenkin, vaikka haluaisi olla läsnä kotona. Erityisesti työt ovat jääneet mieleen pyörimään, mikäli töissä on ollut painetta ja tiukkoja tilanteita. Lisäksi yksi äideistä kertoi tilanteista, joissa lyhyeksi jäänyttä työpäivää on pakko paikata tekemällä töitä vielä illalla kotona. Kuormittavan työn lisäksi äidin jaksamiseen vaikuttaa kuormittava arki, kun taas yksi äideistä kertoi, että ei kokenut kuormittuneensa perhetilanteesta vaan juuri työn ja perheen yhteensovittamisesta.

Puolet äideistä kertoivat myös omien tai puolison työmatkojen vaikeuttavan äitiyden ja työelämän yhdistämistä. Yhden äidin työnkuvaa kuuluu useamman päivän työmatkat, joista mahdollisesti nauttisi eri tavalla eri elämäntilanteessa kuin nykytilanteessa. Työpaikallaan päällikkönä työskentelevän äidin ei edellytetä käyvän työmatkoilla, mutta työantajan näkökulmasta työmatkat yrityksen toiselle toimipisteelle olisivat tärkeitä. Kyseinen äiti kertoi suhtautuvansa työmatkoihin ristiriitaisesti, koska samaan aikaan äidistä olisi kiva olla kotona, vaikka työmatkat olisivat työnantajan näkökulmasta tärkeitä. Kaksi muuta äitiä taas kertoivat puolison työmatkoista, jolloin arjen pyörittäminen on yksin äidin vastuulla. Toinen äideistä kertoi näissä tilanteissa tekevänsä etätöitä, syövänsä lapsen kanssa ulkona ja hyödyntämällä lähipiiriä saadakseen arjen pyörimään.

4.3 Äidit tarvitsevat ja saavat tukea äitiyden ja työelämän yhdistämiseen

Tukeen liittyen opinnäytetyössä oli tarkoitus selvittää sitä, millaista tukea äidit kaipaavat työelämässä. Teemahaastattelussa äideiltä kysyttiin millaista tukea äidit ovat kaivanneet työnantajaltaan työelämässä, kuinka yhteiskunta voisi tukea äitiyden ja työelämän yhdistämistä, ja millä tavoin lähipiiri on tukenut äitiyden ja työelämän yhdistämisessä. Äidit kertoivat pääsääntöisesti olevansa tyytyväisiä työpaikalta saamaansa tukeen eivätkä haastatellut äidit juuri osanneet kertoa, millaista tukea olisivat kaivanneet työnantajaltaan tai miten työnantaja olisi voinut entisestään tukea heitä työelämässä. Äidit kertoivatkin monenlaisista keinoista, joilla työnantajat ja työkuultuuri ovat tukeneet heitä äitiyden ja työelämän yhdistämisessä. Ainoastaan yksi äideistä nosti esille sen, kuinka työnantaja voisi tukea nykyistä paremmin äitiyden ja työelämän yhdistämisessä. Kyseinen äiti toivoi,

että vaikka lyhennetty työaika on mahdollinen, olisi työnantaja tarkemmin miettinyt kuinka työajan lyhentäminen onnistuisi hänen asiantuntijatyössään käytännössä. Samainen äiti myös koki, että niin sanotusti valmiiksi mietityt mallit ja näistä viestiminen auttaisivat harkitsemaan lyhennettyyn työaikaan siirtymistä. Hän koki myös, että työnantaja voisi paremmin huomioida perheen ja työelämän yhdistämisen vaikutuksen jaksamiseen ottamalla aiheen puheeksi kehityskeskusteluissa.

Kaikki äidit puhuivat haastatteluissaan työpaikan myönteisestä suhtautumisesta äitiyteen. Kaksi äideistä kertoi työpaikkansa kulttuurin olevan perhemyönteinen ja enemmistö äideistä kertoi, että esimerkiksi lapsista johtuviin poissaoloihin suhtaudutaan ymmärtäväisesti. Totaaliyksinhuoltajaäiti kertoi kaivanneensa henkistä tukea ja ymmärrystä tilanteeseensa, ja joustavuuden lisäksi kertoi saaneensa työpaikalla tarvitsemaansa henkistä tukea ja ymmärrystä. Keskeisessä roolissa näiden toteutumisessa totaaliyksinhuoltajalla ovat olleet esihenkilöt. Samaan aikaan hän on pitänyt tärkeänä sitä, että häneen luotetaan, että hän hoitaa tehtävänsä ja luottamus on ollut molemminpuolista. Pääällikkönä työskentelevä äiti kertoi työpaikalla myös kysyttävän ja tarjottavan apua lapsen sairastaessa.

Eräs äideistä kiteytti reseptiksi äitiyden ja työelämän yhdistämisessä tietotyöläisyyden, asiantuntijatyön ja hybridityön. Erityisen tärkeää haastattelujen perusteella äideille on ollut äitiyden ja työelämän yhdistämisessä työhön ja työaikaan liittyvät järjestelyt. Äidit kertoivat joustavan työajan, liukumien sekä etätö- ja hybridityön olevan keskeisessä asemassa äitiyden ja työelämän yhdistämisessä. Kaikilla äideillä oli mahdollisuus tehdä etätöitä, joskin se kuinka paljon äidin on mahdollista tehdä etätöitä, vaihteli työtehtävittäin. Kukaan äideistä ei tehnyt pelkästään etätöitä. Etänä työskentelyn äidit kertoivat auttavan arjen aikatauluttamisessa, sillä etänä työskentelemällä on mahdollisuus säästää aikaa työmatkoihin kuluva ajasta. Eräs äideistä kertoi, että työajan joustot taas mahdollistavat tarvittaessa töihin myöhemmin menemisen ja aikaisemmin lähtemisen, mikäli tarve vaatii. Ainoa tällä hetkellä lyhennettyä työaikaan tekevä äiti kertoi lyhennettyyn työaikaan siirtymisen olleen helppoa ja oli kokenut, että lyhennettyyn työaikaan kannustetaan työpaikalla perhetilanteeseen katsomatta. Tämän lisäksi kehityspäällikkönä työskentelevä äiti nosti esille perheen lomien yhteensovittamisen. Kyseinen äiti on kokenut työnantajan tukeneen äitiyden ja työelämän yhdistämisestä mahdollistamalla omien lomien sovittamisen koulun loma-aikoihin.

Haastattelujen perusteella tarve siihen, kuinka yhteiskunta voisi tukea äitiyden ja työelämän yhdistämisessä ja millaista tukea yhteiskunnalta kaivataan, vaihtelee lasten iän mukaan. Päiväkoti-ikäisten lasten äidit nostivat esille sen, että yhteiskunnan tulee järjestää laadukasta varhaiskasvusta ja huolehtia riittävästä resursseista päiväkodeissa. Kaksi päiväkotikäisen lasten äideistä koki, että laadukas varhaiskasvatus helpottaa keskittymistä työhön. Tärkeää on, että äidillä on hyvä olo viedä lapsensa päiväkotiin ja että lapsi menee päiväkotiin mielellään. Virkahenkilönä työskentelevä

äiti kertoi haastattelussa siitä, että laadukas varhaiskasvatus mahdollistaa keskittymisen töihin, koska työpäivän aikana ei tarvitse ajatella sitä, kuinka lapset voivat tai käyttää aikaa varhaiskasvatusasioiden hoitamiseksi. Toinen äideistä korosti sitä, että päiväkodin ei tule olla vain säilöpaikka lapselle eikä päiväkotiin tule liittyä epävarmuuksia, vaan on tärkeää, että lapsi menee mielellään päiväkotiin eikä vanhemman tarvitse jännittää tai murehtia kuinka päiväkodissa sujuu työpäivän aikana. Kouluikäisten lasten äiti taas puhui alakouluikäisten lasten kerhotoiminnan merkityksestä perheen aikataulujen yhteensovittamisessa. Aamuisin ja iltapäivisin järjestettävät kerhot tasoittavat tunteja työpäivän kanssa, jolloin juuri koulunsa aloittaneen lapsen ei tarvitse pärjätä, eikä voida olettaa pärjäävän, yksin aamu- tai iltapäivää. Suurempana linjauksena merkittäväksi äidit kokivat perhevapaiden uudistamisen, joka ohjaa ja toisaalta mahdollistaa perhevapaiden jakamisen aiempaa tasaisemmin puolisoitten välillä. Totaaliyksinhuoltaja korosti myös, että yhteiskunnan tulee kohdata lapsiperheet yksilöinä, sillä perheiden tarpeet ja tilanteet vaihtelevat suuresti.

Haastatteluihin osallistuneista äideistä yksi on totaaliyksinhuoltaja ja loput viisi jakavat arkensa puolison kanssa. Tärkeänä tukena äideille on haastattelujen perusteella äitiyden ja työelämän yhdistämisessä ollut oma puoliso. Kolme äideistä kertoi haastatteluissa jakavansa puolison kanssa lasten- ja kodinhoidon, ja näistä kolmesta kaksi äitiä kertoi puolison olevan jopa suuremmassa vastuussa tietyissä lasten- ja kodinhoidon osa-alueissa. Tämän lisäksi yksi äideistä kertoi jakavansa lapsenhoidon takia aiheutuvat poissaolot puolisonsa kanssa työtilanteen mukaan vuorotellen ja kertoi puolison olleen suuremmassa vastuussa elättämisestä äidin oltua kodinhoidontuen takia pienempi tuloisempi. Yksi äideistä kertoi, että hän on perheen vanhemmista se, joka jää useammin kotiin hoitamaan sairaita lapsia, joskin kyseinenkin äiti kertoi suunnittelevansa puolison kanssa, kuinka arki järjestetään esimerkiksi lasten kuljettamisten suhteen. Etukäteen suunniteltujen arki-iltojen äiti koki mahdollistavan töihin keskittymisen, kun vastuut on puolison kanssa sovittu etukäteen.

Puolison lisäksi äideille tärkeänä tukena äitiyden ja työelämän yhdistämisessä, kuten myös oman sekä puolisoitten yhteisen vapaa-ajan mahdollistamisessa, ovat olleet lähipiiristä vanhemmat ja sisarukset. Vain yksi haastatelluista äideistä kertoi, että eivät ole puolisonsa kanssa saaneet tukea lähipiiriltään välimatkan takia, sillä perheellä ei asu lähipiiriä lähellä. Muut äidit kertoivat lähipiiriin olleen merkittävässä roolissa äitiyden ja työelämän yhdistämisessä. Kehityspäällikkönä työskentelevän äidin lähipiiri on mahdollistanut esimerkiksi sen, että tarvittaessa on kyennyt työskentelemään iltaisin. Yksi äideistä kertoi isovanhempien hoitaneen tarvittaessa sairasta lasta, jotta kummankaan vanhemman ei ole tarvinnut perua tärkeitä työjuttujaan. Toinen äideistä kertoi isovanhempien lisäksi tarvittaessa vievän ja hakevan lapsia päiväkodista. Konsulttina työskentelevällä äidillä oma äiti taas on ollut tärkeä tuki puolison työmatkojen aikana, ja myös oman ja puolison

kanssa yhteisen ajan mahdollistamisessa. Yksi äideistä nosti esille myös ystävien merkityksen, sillä hän on kokenut äitiyden ja työelämän yhdistämisessä tärkeäksi ystävilta saadun vertaistuen.

4.4 Työssäkäyvien äitien hyvinvointiin ja jaksamiseen vaikuttavat tekijät

Opinnäytetyössä tutkittiin myös sitä, kuinka asiantuntijatehtävissä toimivat äidit tukevat itse työhyvinvointiaan ja työssä jaksamistaan. Äideiltä kysyttiin millä tavoin äidit tukevat omaa työssä jaksamistaan ja hyvinvointiansa, kuinka he voisivat tukea jaksamistaan ja hyvinvointiansa enemmän ja kuinka äidit pitävät huolta henkisestä ja fyysisestä jaksamisestaan. Tarkoituksena oli siis selvittää sitä toimivatko äidit itse aktiivisesti hyvinvointinsa ja jaksamisensa eteen.

Haastattelujen perusteella äidit tukevat jaksamistaan ja hyvinvointiaan hyvin perinteisin tavoin, kuten huolehtimalla riittävästä unen saannista, harrastamalla liikuntaa, sekä tapaamalla ystäviä. Kaikki äideistä toivat esille unen tarpeen, liikunnan ja ystävien merkityksen kokonaisvaltaiselle hyvinvoinnille ja jaksamiselle. Osa äideistä kertoi myös muista harrastuksista, kuten neulomisesta, luonnossa liikkumisesta tai kulttuurin harrastamisesta. Liikunnan merkityksen kaksi haastatelluista äideistä toi esille myös työstä ja työtehtävistä irti pääsemisen näkökulmista. Toinen äideistä kertoi erityisesti työpäivän jälkeen, illalla harrastettavan urheilun poistavan työajatukset ja työhuolet. Toinen äideistä taas kertoi liikunnan avulla pystyvän vaihtamaan työroolistaan vapaalle.

Kolme haastatelluista äideistä kertoi myös arjen rutiinien ja aikatauluttamisen olevan keskeisiä hyvinvoinnin ja jaksamisen lähteitä. Eräälle äideistä arjen suunnittelu etukäteen auttaa työssä jaksamiseen niin, että hyvä suunnittelu mahdollistaa keskittymisen töihin ja töissä jaksamisen, kun illan aikataulut ovat etukäteen suunniteltuna, jolloin ei tarvitse käyttää päivän aikana aikaa esimerkiksi sen sopimiseen, että kuka vie lapset ja kuinka hän itse kulkee töihin. Yksi äideistä kertoi, että erityisesti aamurutiini ja aina samaan aikaan arkisin herääminen on hänelle tärkeää, sillä omalla aamuillan rutiinillaan hän saa päivänsä liikkeelle. Kolmas äideistä taas kertoi rutiiniansa hieman hajooneen koronaa seuranneiden muutosten takia, minkä takia hän on tämän vuoden aikana hakenut vanhoja, hyväksi koettuja rutiinejaan takaisin.

Unen merkitys korostui toisaalta myös kysyttäessä siitä, että kuinka äidit voisivat tukea jaksamistaan ja hyvinvointiansa enemmän. Kaksi haastatelluista äideistä kertoi, että he voisivat tukea jaksamistaan ja hyvinvointiansa nukkumalla enemmän. Toiselle äideistä tämä toisaalta aiheutti ristiriidan oman ajan ja puolison kanssa yhteisen ajan ja nukkumisen välillä, sillä illan tunnit ovat usein ainoita hetkiä, kun oma tai puolisoitten yhteinen aika on mahdollista. Kaksi äideistä varmisti riittävän unensaannin menemällä ajoissa nukkumaan, vaikka toinen äiti kertoikin tarvittaessa tinkivänsä yöunista saadakseen aamuun omaa aikaa ennen muun perheen heräämistä. Kun äideiltä kysyttiin, kuinka he voisivat tukea hyvinvointiaan ja jaksamistaan enemmän, liittyivät vastaukset unen lisäksi

muihin peruselementteihin, kuten paremmin ja säännöllisesti syömiseen sekä monipuolisempaan liikunnan harrastamiseen.

Haastattelujen perusteella osa äideistä tunnistaa myös tarpeensa saada omaa aikaa ja tekevät tarvittaessa valintoja, jotka mahdollistavat oman ajan. Tärkeää kahdelle haastatelluista äideistä on oma-aika, jolloin on mahdollista olla täysin yksin. Toisella äideistä tämä aika asettuu erityisesti aamuun, jolloin muu perhe vielä nukkuu. Kyseinen äiti on järjestänyt itselleen ja jaksamiselleen aikaa myös lyhennetyn työajan kautta, jolloin hän on vapaalla perjantaisin. Haastateltava äiti kertoi perjantain oman ajan olevan hänelle valtavan tärkeä ja kertoi olevansa oman ajan jälkeen valmiimpi viikonloppuun perheen kanssa. Toisaalta 80 prosenttinen työaika on mahdollistanut äidille myös sen, että hänen on ollut helpompi perustella työpaikalla sitä, miksi hänen ei ole mahdollista ottaa vastaan enempää työtehtäviä. Myös muut äidit ovat tehneet työnkuvaan liittyviä valintoja, jotka tukevat omaa jaksamista. Kieli- ja kulttuuriopettajana työskentelevä äiti oli päättänyt vaihtaa työkuvaansa, sillä kokee jaksavansa uudessa työssään aiempaa työnkuvaansa paremmin ja tuovansa nykyisessä työssään harvoin töitä kotiin.

Tärkeänä elementtinä työssä jaksamiseen osa äideistä nosti esille työyhteisöön ja työn järjestämiseen liittyviä tekijöitä. Virkahenkilönä valtiolla työskentelevä äiti kertoi, että työnsä luonteen takia hän ei voi puhua ulkopuolisille työstään ja siksi läheisten työkavereiden tarjoama tuki korostuu omassa jaksamisessa. Samainen äiti koki myös työnohjauksen tukevan henkisessä jaksamisessa. Myös kieli- ja kulttuuriopettajana työskentelevä äiti korosti kollegoiden tuen olevan hyödyksi omalle hyvinvoinnille ja jaksamiselle työelämässä. Tämän lisäksi yksi äideistä koki, että kun työkaverit ja esihenkilö ovat samassa elämäntilanteessa, eli elävät lapsiperhearkea, ymmärtävät kollegat hyvin toistensa elämäntilannetta. Myös muut työhön liittyvät elementit, kuten etätyöt, nousivat esille haastateltavien puheissa. Kaksi äideistä kertoi etätöiden merkityksestä työssä jaksamiselle. Kummankin äidin mielestä etätyöt tuovat lisätunteja vuorokauteen ja toisen äidin mielestä etätöiden tekeminen on auttanut koko perheen jaksamisessa.

Äitien puheissa toistui myös työn rajaamisen tärkeys ja osa haastatelluista kertoi tietoisista päätöksistään työnsä rajaamiseksi. Yksi äideistä kertoo laittavansa ilmoitukset pois päältä työhön liittyvistä viesteistä ja sähköposteista, ja on lakannut vilkuilemasta iltaisin sähköposteja, viestintäkanavia tai Teamsia. Tärkeäksi samainen äiti koki lisäksi vapaa-ajan menojen rajaamisen, jotta kaikki arkipäivät eivät täyty töiden lisäksi vapaa-ajan menoista. Myös markkinointijohtajana työskentelevä äiti kertoi sulkevansa tarvittaessa viikonlopuksi sähköpostin ja kalenterin, mikäli töissä on hektistä ja työt meinaavat tulla mukana kotiin. Työn rajaaminen tai siinä onnistuminen ei kuitenkaan ole itsestäänselvyys, sillä yksi haastateltavista kertoi voivansa lisätä omaa jaksamistaan ja hyvinvointiaan rajaamalla työtään. Kyseinen äiti kuitenkin koki, että työn rajaaminen tulee tehdä yhdessä

työnantajan kanssa. Työn rajaamisen lisäksi esille nousivat äitien itselle asettamansa tavoitteet niin töissä kuin kotona. Kaksi äideistä puhui haastatteluissa riman laskemisesta, toinen erityisesti työelämässä ja toinen niin työelämässä kuin äitiydessä. Molemmat sanoittivat eri sanoin sitä, että täydellisiin suorituksiin äitiyden ja työelämän yhdistämisessä on mahdotonta pyrkiä ja tämä on myös kyettävä itse hyväksymään.

Lisäksi haastatteluissa nousi esiin se, että lapset auttavat jaksamaan työelämässä. Yksi äideistä puhui siitä, että vaikka lapsiperheeksi on välillä raskasta, auttavat lapset työpäivän päätteeksi irrottautumaan työasioista. Kyseinen äiti kertoi siitä, kuinka lapsien kanssa oleminen on niin kokonaisvaltaista, että työasioita harvoin enää ajattelee, kun lapset halaavat kotiin tullessa. Toinen äideistä taas koki, että sitä tuodaan harvoin esiin, että lapset lisäävät jaksamista työelämässä. Kyseinen äiti koki, että lapset ovat voimavara itsessään ja lapsien saaminen sekä äidiksi tuleminen ovat hioneet hänen työelämätaitojaan. Myös muut haastatellut äidit puhuivat siitä, kuinka lapsien saaminen ja äitiys vaativat työn rajaamista ja ovat toisaalta myös auttaneet työn rajaamisessa, koska lapsille haluaa olla läsnä kotona. Konsulttityötä tekevä äiti on kokenut, että äitiyden myötä työtään on täytynyt rajata, mikä on vaikuttanut positiivisesti jaksamiseen. Äitiyden ja lasten myötä hän kokee elämänsä olevan niin täyttävä, että ei ole samalla tavalla enää mahdollisuutta murehtia tai stressata työtehtävistä. Häntä on muiden äitien tavoin auttanut työn rajaamisessa äitiys ja lapset, mikä näkyy niin että työt tehdään työajalla ja työpäivän aikana, koska työpäivää ole mahdollisuutta tai halukaan venyttää.

4.5 Kokemukset äitiyden vaikutuksesta työuraan

Opinnäytetyössä tutkittiin myös sitä, miten äidit kokevat äitiyden vaikuttaneen työuraansa. Teema-haastatteluissa äideiltä kysyttiin millä tavoin äitiys on vaikuttanut heidän työuraansa, onko äitiydellä ollut negatiivisia tai positiivisia vaikutuksia työuraan ja mitä hyötyä äidit ovat kokeneet äitiydestä olleen työrullaan. Kaikki äidit kokivat äitiyden vaikuttaneensa työuraansa ja jokainen haastateltava toi haastatteluissa esille sitä, että äitiys on jollain tavalla vaikuttanut positiivisesti heidän työuraansa. Haastatteluiden perusteella äideillä oli hiukan vaihtelua sen suhteen, kokivatko he äitiyden vaikuttaneen työuraansa negatiivisesti. Vaikka haastateltava ei olisi kokenut äitiyden vaikuttaneen negatiivisesti omaan työuraansa, toivat kyseisetkin haastateltavat esille sen, että ymmärtävät äitiydellä voivan olevan negatiivisia vaikutuksia työuraan. Vaikka puolet haastatelluista ovat kokeneet äitiyden vaikuttaneen kielteisesti uralla etenemiseen ja palkkakehitykseen, ei kukaan äideistä kuitenkaan haastatteluissa tuonut esille olevansa huolissaan äitiyden kielteisestä vaikutuksesta uralla etenemiseen tai palkkakehitykseen jatkossa.

Äitiyden negatiivisista vaikutuksista työuraan esille nousi palkkakehitys, uralla eteneminen ja kuinka pitkälle on urallaan päässyt, sekä äitiyden vaikutus työhönotto tilanteeseen tai

työllistymiseen. Yksi nuoremmista äideistä kokee olevansa verrokkejaan hiukan jäljessä työuralaan. Haastateltava kertoi saaneensa pääkaupunkiseudun korkeakoulutetuksi naiseksi keskivertoa nuorempana lapsensa, joka on osaltaan aiheuttanut pidempiä taukoja työuralla, ja jonka seurauksena kokee olevansa hiukan verrokkejaan jäljessä urallaan. Toinen nuoremmista äideistä epäilee jääneensä jalkoihin palkkakeskusteluissa, koska on ollut äitiyslomalla, kun työpaikalla on käyty vuotoisia palkkakeskusteluja, mikä on osaltaan voinut vaikuttaa hänen palkkakehitykseensä negatiivisesti. Kyseinen äiti ei halua myöskään työhaastatteluissa tuoda esille perhetilannettaan, koska on ajatellut perhetilanteen voivan vaikuttaa työllistymiseen. Samainen äiti kertoi haastattelussa myös siitä, että häneltä on työhaastattelutilanteissa kysytty perhetilanteesta ja lähisuunnitelmista. Markkinointijohtajana työskentelevä äiti kertoi uransa pysähtyneen ja olleensa palkkakuopassa palttuaan äitiyslomalta työelämään, kunnes esihenkilö organisaatiossa vaihtui. Hän oli kuitenkin tässä tilanteessa tehnyt tietoisin valinnan pysyä vakaassa positiossa ja olla tavoittelematta uralla etenemistä, jonka koki vaikuttaneen positiivisesti äitiyteensä. Kaksi haastateltavista eivät ole kokeneet äitiyden vaikuttaneen negatiivisesti uralla etenemiseen tai palkkakehitykseen, mutta toivat haastatteluissa esille ymmärtävänsä äitiydellä voivan olla negatiivisia vaikutuksia. Näistä haastateltavista kehityspäällikkönä työskentelevä äiti kokee kuitenkin saaneensa enemmän työurallaan mahdollisuuksia kahden lapsensa jälkeen, jonka epäilee voivan liittyvän ajatukseen, jossa Suomessa kahta lasta pidetään standardina, jonka jälkeen äidin ajatellaan tehneen lapsensa.

Kieli- ja kulttuuriopettajana työskentelevä äiti kertoi niin kysyttäessä vaikutuksesta työuraan kuin negatiivisistakin vaikutuksista työuraan, että on tehnyt tietoisin valinnan olla edistämättä uraansa tässä elämänvaiheessa. Haastattelussa hän kertoi tavoitteistaan uransa suhteen, mutta ei kuitenkaan koe vaativamman tehtävän sopivan nykyiseen elämänvaiheeseen, varsinkaan tilanteessa, jossa puolison työ vaikuttaa jo perheen arkeen ja järjestelyihin. Äiti on tehnyt valinnan laittaa perheensä jaksamisen etusijalle, kun lapset ovat vielä pieniä. Kieli- ja kulttuuriopettajana työskentelevän äidin lisäksi konsulttityötä tekevä äiti ei koe tällä hetkellä ajankohtaiseksi edistää voimakkaasti uraansa. Kyseinen äiti kokee, että työn merkitys on selvästi pienentynyt äidiksi tulemisen jälkeen ja äitiyden myötä töihin suhtautuu kevyemmin. Työn on edelleen oltava mielekästä ja omien arvojen mukaista, mutta työ on lopulta vain mahdollistaja hyvälle perhearjelle ja oma lapsi menee uran edistämisen edelle. Tästäkin huolimatta konsulttityötä tekevä äiti kertoo palkkakehityksensä olleen positiivinen ja pystyneensä etenemään urallaan, osittain työnantajan tarjoaman coachauksen avulla, kun koki uransa polkevan paikoillaan. Kyseinen äiti kokeekin sen heijastuvan kotiin, kun töissä menee paremmin.

Äitiys on haastatelluilla äideillä vaikuttanut myös siihen millaisissa työtehtävissä ja minkälaisissa organisaatioissa äidit haluavat työskennellä. Päällikkönä toimiva äiti kertoi, että vaikka hänellä on äidiksi tulemisenkin jälkeen edelleen samoja haaveita urakehityksen suhteen kuin ennenkin

äitiyttä, työhön hakeutuessa esimerkiksi työn järjestelyyn liittyvät tekijät ovat merkityksellisiä. Kyseinen äiti pitää tärkeänä joustavaa työaikaa ja sitä, vaatisiko uusi työ matkustamista. Äidin mielestä hänen kriteerinsä nykyisessä työssä ovat nykyään korkeammalla, kuten myös uutta hakiessa. Äidit kertoivat myös siitä, että vaikka työn merkitys on elämässä pienentynyt tai että uran edistäminen ei ole juuri nyt ajankohtaista, on äideille edelleen tärkeää, että työ on mielekästä ja työssään viihtyy. Äitiys ei ole poistanut haastatelluilta äideiltä tarvetta mielekkääseen työhön tai haaveita uran edistämiseen siinä vaiheessa, kun lapset ovat vanhempia. Vaikka kieli- ja kulttuuriopettajana työskentelevä äiti kertoi haastattelussaan itse päättäneensä olla pikkulapsivaiheessa edistämättä uraansa, tulee uralla eteneminen jälleen ajankohtaiseksi lasten kasvaessa. Markkinointijohtajana työskentelevä äiti nosti haastattelussaan esille sen, että lapsen kasvaessa kasvaa myös äidin kapasiteettia työelämässä.

Jokainen opinnäytetyössä haastatelluista äideistä kertoi äitiyden kehittäneen sellaisia taitoja, joista heille on hyötyä työelämässä. Oman jaksamisen kannalta äitiys on antanut kykyä ja näkemystä asettaa työssä kohdatut ongelmat oikeisiin mittakaavoihin, eivätkä äidit koe stressaantuvansa pienistä asioista. Äitiyden myötä tunnit päivässä ovat rajallisia, mikä on vaatinut opettelemaan asioiden priorisoimista ja keskittymään olennaiseen, sekä tarvittaessa jättämään vähemmän tärkeät tehtävät tekemättä, mikäli työtunnit eivät riitä kaikkeen. Äitiyden vaikutus on näkynyt myös konkreettisesti asiantuntijatehtävissä, sillä konsulttina työskentelevä äiti kokee äitiyden myötä kieltäytyvänsä aikaisempaa hanakammin uusista työtehtävistä ja tekevänsä töitä aiempaa vähemmän. Toinen äiti taas on lopettanut töiden tekemisen kotona eikä tee enää ylitöitä, koska ei koe tähän äitiyden myötä enää olevan mahdollisuuttakaan. Äitiyden hän kokee opettaneen itselleen tervettä itsekyyttä, jossa lapset menevät tekemättömien töiden edelle. Virkahenkilönä työskentelevä äiti kokee äitiyden myötä pystyvänsä rajaamaan työntekoaan ja uskoo, että ilman äitiyden antamaan perspektiiviä hän ei osaisi lopettaa työntekoa ja uuvuttaisi itsensä työssään. Toisaalta äitiys on tehnyt hänestä myös tunteikkaammin ja yhdistettynä väsymykseen työasiat menevät joskus ihon alle, etenkin kun työssään haluaa onnistua täydellisesti.

Lisäksi kaikki äidit yhtä lukuun ottamatta puhuivat äitiyden tuoneen ymmärrystä niin muita perheellisiä kuin yleisestikin muita ihmisiä kohtaan. Äitiys ja perheellisyys ovat hyvin tavallisia asioita, ja oma äitiys auttaa ymmärtämään muita perheellisiä samassa elämäntilanteessa. Äitiys on tuonut mukanaan uusia näkökulmia muiden ihmisten kohtaamiseen ja lisännyt empatiakykyä, sekä esimerkiksi työkavereiden hyvinvoinnista välittämistä. Kieli- ja kulttuuriopettajana toimiva äiti on kokenut, että oma äitiys auttaa ymmärtämään ja kohtaamaan sensitiivisemmin lapsiperheitä haastavissa elämäntilanteissa, kun itsekin on vanhempi. Samalla äiti on kokenut, että äitiyden myötä myös lapsiperhe asiakkaiden luottamus hänen työtään kohtaan on kasvanut. Myös markkinointijohtajana työskentelevä äiti kokee äitiyden myötä ymmärtävänsä paremmin muita ihmisiä ja

empatiakykynsä lisääntyneen. Äitiys on mahdollistanut markkinointijohtajalle myös urallaan etene-
misen ja asiantuntijatehtävien ohella tiimivetäjän roolin, sillä äitiyden myötä hän kokee esihenkilö-
työn kannalta olennaisten taitojen vahvistuneet. Hän ei koe enää olevansa samalla tavalla kärkeä
tai kärsimätön tai että ajattelisi jokaiseen tilanteeseen olevan ratkaisuna vain yksi toimintamalli. Ai-
noastaan yksi äideistä ei nostanut haastattelussaan esille äitiyden vaikutusta lisääntyneeseen em-
patiaan tai ymmärrykseen muita kohtaan, mutta on huomannut äitiyden kuitenkin vaikuttaneen työ-
yhteisössä. Kyseinen äiti puhui siitä, että äitiys ei mahdollista enää samalla tavalla vapaa-ajan viet-
toa työkavereiden kanssa ja työkavereihin tutustumista henkilökohtaisella tasolla kuin ennen äiti-
yttä.

5 Johtopäätökset ja pohdinta

Opinnäytetyön viimeisessä kappaleessa, pohdinnassa, tarkastellaan tutkimuksen keskeisiä tuloksia ja johtopäätöksiä, tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta, omaa toimintaa ja oppimista projektin aikana sekä opinnäytetyöprojektin aikana syntyneitä kehittämis- ja jatkotutkimusehdotuksia. Ensimmäisenä pohdinnassa tarkastellaan opinnäytetyön keskeisiin tuloksiin perustuvia johtopäätöksiä, ja vastataan tutkimuksen päätutkimuskysymykseen ja alatutkimuskysymyksiin. Opinnäytetyössä esitetyt johtopäätökset on tarkasteltu suhteessa opinnäytetyön tietoperustaan. Tämän jälkeen arvioidaan toteutetun tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta. Viimeisenä pohdinnassa arvioidaan opinnäytetyöprojektia ja oppimista opinnäytetyöntekijän näkökulmasta sekä tarkastellaan opinnäytetyöprojektin aikana syntyneitä kehittämis- ja jatkotutkimusehdotuksia.

5.1 Työpaikan perheystävälliset käytännöt tukevat äitiyden ja työelämän yhdistämisessä

Opinnäytetyön tuloksissa toistui se, kuinka työnantajan perheystävälliset käytännöt ja työyhteisön sekä esihenkilön tuki ovat tukeneet äitejä äitiyden ja työelämän yhdistämisessä asiantuntijatehtävissä. Esimerkiksi työnantajan mahdollistamat liukumat ja etätyöt ovat auttaneet äitejä yhdistämään työ- ja perhe-elämän aikatauluja. Tämän lisäksi työpaikoilla on otettu huomioon äitien yksilölliset tilanteet mahdollistamalla esimerkiksi lomien pitäminen koulujen loma-ajan mukaan tai tarjoamalla mahdollisuuden vähentää työmatkojen määrää. Työpaikkojen käytännöillä tuetaan myös äitien jaksamisesta työelämässä ja uralla etenemistä, esimerkiksi työnohjauksen ja coachingin avulla. Äitiyden ja työelämän yhdistäminen onnistuu silloin kun työpaikka tukee käytännöillään näiden yhdistämistä.

Perheystävällisyys työpaikalla vahvistaa työnantajamielikuvaa sekä tukee työntekijän ja koko perheen hyvinvointia, mikä osaltaan vähentää sairauspoissaoloja ja parantaa tuottavuutta (Väestöliitto). Tästä johtuen myös työnantajien on syytä tarkastella työpaikkansa perheystävällisyyden toteutumista. Kuten opinnäytetyössä saaduista tuloksista on huomattavissa, äitiys vaikuttaa äitien työnantajia ja työtehtäviä koskevaan valintaan. Äidit hakeutuvat tehtäviin ja työpaikkoihin, tai työskennelevät jo perheystävällisissä työpaikoissa tai työtehtävissä, jotka mahdollistavat asiantuntijatehtävien ja äitiyden yhdistämisen. Tarvittaessa äidit ovat vaihtaneet työtehtäviään tai työn tekemisen tapojaan, jotta työn ja äitiyden yhdistäminen onnistuu. Tulosten perusteella äideille tärkeitä tekijöitä työssä ovat liukumat ja mahdollisuus etätöihin.

Työn ja perheen onnistuneeseen yhdistämiseen tulee kiinnittää huomiota työpaikoilla, sillä yhdistämiseen liittyvät ristiriidat voivat aiheuttaa stressiä, työuupumusta ja poissaoloja sekä tyytymättömyyttä ja sitoutumattomuutta työhön (Työterveyslaitos s.a.b). Tulosten perusteella äidit olivat pääsääntöisesti tyytyväisiä työnantajansa tarjoamaan tukeen äitiyden ja työelämän yhdistämisessä.

Samaan aikaan äitien haastatteluissa esille nousi äitiyden ja työelämän yhdistämiseen liittyvän vaikeuksia, jotka heijastuvat myös jaksamiseen ja hyvinvointiin. Äidit tutkitusti kokevat stressiä työntekijän ja äidin roolin yhdistämisestä, ja erityisesti vaativat työtehtävät saattavat heijastua negatiivisesti perhe-elämään (Choo 2023, 32–34). Opinnäytetyössä saatujen tuloksien perusteella äidit eivät kuitenkaan osanneet kertoa, millaista tukea olisivat kaivanneet tai millaista lisätukea olisivat kaivanneet työnantajaltaan työelämässä. Tuloksien perusteella äidit voivat kaivata apua tarpeidensa tunnistamisessa ja toisaalta äitien tulisi myös itse aktiivisesti miettiä sitä, että millaista tukea kaipaavat työnantajalta äitiyden ja työelämän yhdistämisessä asiantuntijatehtävissä. Työpaikoilla tulee miettiä sitä, miten äitejä tuetaan vaativien asiantuntijatehtävien ja äitiyden yhdistämisessä, ja kuinka työhyvinvointia ja työssä jaksamista voidaan tukea esihenkilötyöllä. Äitien työssä jaksamista ja työhyvinvointia voidaan tukea yksilöllisin keinoin ja esihenkilön tuella (Choo 2023, 32–34).

Suomalaisessa työelämä tutkimuksessa saatuja tuloksia mukailien tässä opinnäytetyössä haastatelluista äideistä enemmistö ei ole hyödyntänyt osittaista hoitovapaata tai osa-aikatyötä äitiyden ja työelämän yhdistämisessä, minkä lisäksi haastatellut äidit ovat pitäneet suurimman osan perhevapaista verrattuna puolisoihinsa. Suomalainen perhepolitiikka on kannustanut 2000-luvulla yhä enenevässä määrin pienten lasten vanhempia työajan lyhentämiseen minkä lisäksi perhepoliittisessa keskustelussa on korostettu työpaikkojen myönteistä suhtautumista työ- ja perhe-elämän joustavaan yhteensovittamiseen ja perhevapaiden pitämiseen (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 265–267). Suomalaisen perhepolitiikan ei voi todeta onnistuneen työajan lyhentämisen suhteen ainakaan enemmistön haastateltujen asiantuntijatehtävissä työskentelevien äitien kohdalla. Opinnäytetyössä saadut tulokset peräänkuuluttavat perheystävällisiä käytäntöjä työpaikoilla, myös sellaisia, joilla osittaisen hoitovapaan tekeminen tehdään työpaikoilla mahdollisimman helpoksi. Perhevapaauudistuksella pystytään toivottavasti varmistamaan perhevapaiden tasaisempi jakautuminen puolisoiden välillä jatkossa, sillä perhevapaiden tasaisen jakaminen tutkitusti vaikuttaa työelämän tasa-arvoon ja perheiden hyvinvointiin (THL 6.11.2023).

5.2 Äitiys voimavarana

Ma (2022) tutkimusryhmineen toteaa tutkimuksessaan, että äitiyden positiivinen vaikutus työuraan saa harvoin huomiota, sillä äitiyteen kohdistuvassa tutkimuksessa korostetaan äitiyden negatiivista vaikutusta naisten työssä suoriutumiseen ja uralla etenemiseen. Vaikka opinnäytetyössä tutkittiin ja haastateltavat kertoivat vaikeuksista äitiyden ja työelämän yhdistämisessä, yksi opinnäytetyön keskeinen johtopäätös on, että äitiys on voimavara korkeakoulutetuille äideille äitiyden ja työelämän yhdistämisessä asiantuntijatehtävissä. Opinnäytetyössä saatiin runsas määrä Man tutkimusryhmineen tutkimuksen (2022) mukaisia tuloksia äitiyden positiivisesta vaikutuksesta työuraan. Kaikki

haastatteluihin osallistuneet äidit kokevat äitiyden vaikuttaneen positiivisesti työuraansa. Äidit kertoivat äitiyden kautta saaneensa tai hioneensa taitojaan, jotka ovat kehittäneet heitä työntekijöinä ja jotka auttavat äitiyden ja työelämän yhdistämisessä. Äitiys on muun muassa kehittänyt äitien kykyä priorisoida ja keskittyä työn kannalta olennaiseen. Lisäksi äidit kokevat ymmärryksensä ja empatiakykynsä muita kohtaan kasvaneen. Äitiyden myötä kehittyneet taidot ovat tehneet äideistä parempia työntekijöitä, kollegoita ja esihenkilöitä asiantuntijatehtävissään.

Äitiyden positiivinen vaikutus ei yllä pelkästään kehittyneisiin taitoihin tai kasvaneeseen empatiakykyyn, sillä äitiys auttaa äitejä myös rajaamaan omaan työhönsä asiantuntijatehtävissä, kun halu olla kotona läsnä perheelle ajaa tekemättömien töiden ohitse. Siinä missä äitiys vaatii työn rajaamista, vaikuttaa työn rajaaminen positiivisesti äitien työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Samalla kun vanhemmat kokevat jaksavansa vanhemmuutta paremmin, kun käyvät myös töissä, auttavat lapset työpäivän jälkeen vanhempiaan irrottautumaan työtehtävistä (Salmi & Lammi-Taskula 2014, 43–44;50).

Perhevapaiden tuottamat riskit työuralle, palkkakehitykselle ja eläkkeisiin kohdistuvat pääasiallisesti naisiin (THL 6.11.2023.) Aiemman tutkimuksen perusteella voidaan siis todeta, että äitiys ja perhevapaat vaikuttavat negatiivisesti äidin uralla etenemiseen ja palkkakehitykseen. Opinnäytetyössä saatujen tuloksien perusteella voidaan kuitenkin todeta se, että äitiydestä on ollut haastateluille äideille myös hyötyä työurallaan. Haastattelujen perusteella äitiydellä on ollut kielteistä vaikutusta uralla etenemiseen ja palkkakehitykseen, mutta samaan aikaan osa äideistä kertoi, että äitiyden seurauksena uralle on löytynyt uusi suunta, jossa ovat osaltaan auttaneet äitiyden myötä kehittyneet ja hioutuneet taidot.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että äitiys on äideille voimavara äitiyden ja työelämän yhdistämisessä asiantuntijatehtävissä. Huomio tulee kiinnittää enenevässä määrin äitiyden positiivisiin puoliin ja positiiviseen vaikutukseen työuralla, sen sijaan, että keskitytään tarkastelemaan sitä, mitä vaikeuksia äidit kohtaavat äitiyden ja työelämän yhdistämisessä tai kuinka äitiys vaikuttaa äitien työtulokseen. Tämänkin opinnäytetyön tuloksissa esille nousseita vaikeuksia ei tule vähätellä, mutta äitiyden ja työelämän yhdistäminen on mahdollista, eikä äitiyden tarvitse sulkea pois uralla etenemistä ja uusi tehtäviä.

5.3 Äitiyden ja työelämän yhdistäminen on valintoja ja vaatii tukea

Viimeisenä opinnäytetyön johtopäätöksenä tarkastellaan sitä, miten äitiyden ja työelämän yhdistäminen on valintoja ja vaatii tuen saamista asiantuntijoina työskenteleville äideille. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että siinä missä äidit kykenevät ja tekevät valintoja sen suhteen, kuinka aikansa käyttävät, ei äitiyden ja työelämän yhdistäminen ole mahdollista, elleivät äidit ole tarvittaessa

valmiita tekemään valintoja sen suhteen, kuinka käyttävät aikansa ja priorisoivat tekemisiänsä. Tärkeää äitiyttä ja työelämää yhdistäessä on ymmärtää, että rajallinen aika ei riitä kaikkeen. Äitien haastatteluista on kuitenkin huomattavissa, että vaikka äidit tarvittaessa joustavat myös töihin päin, ovat lapset ja koti tärkeämpiä asioita haastatteluille äideille kuin uran edistäminen. Äidit kertoivat haastatteluissa toistuvasti haluavansa olla läsnä perheelleen. Valintoja äidit ovatkin tehneet uransa edistämisen suhteen. Palkansaajavanhemmat saattavat jossain vaiheessa uraansa kieltäytyä vaa- tivammasta työstä työn ja perheen yhteensovittamiseksi. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 269–270). Tuloksista on kuitenkin lisäksi huomioitava se, että vaikka uran edistäminen ei olisi juuri nyt ajankohtaista, ei äitiys ole poistanut tavoitteita uralla etenemisestä ja uralle ajatellaan olevan paremmin aikaa lasten kasvaessa.

Haastatteluissa saatujen tuloksien perusteella voidaan todeta, että äidit ovat aktiivisia toimijoita työkykynsä ylläpitämisessä, ja tekevät valintoja oman hyvinvointinsa ja jaksamisensa tukemiseksi. Äidit huolehtivat jaksamisestaan esimerkiksi rajaamalla työtään, tekemällä lyhyempää työviikkoa, tai päätöksellään panostaa uraansa myöhemmin. Kuten Salminen (2020, 226) toteaa, ovat työnte- kijät myös itse vastuussa omasta työkyvystään ja sen ylläpitämisestä. Saatujen tuloksien perus- teella äidit tekevät arjessaan valintoja, jotka varmistavat riittävän unen saannin ja järjestävät itsel- leen aikaa päästäkseen liikkumaan, harrastamaan ja tapaamaan ystäviään. Opinnäytetyöhön osal- listuneet äidit tunnistavat hyvinvointiinsa ja jaksamiseensa liittyviä tarpeita, ja toimivat aktiivisesti näiden ylläpitämiseksi. Äidit joutuvat paikoitellen myös vaikeiden valintojen eteen, kun rajallisesta ajasta taistelevat oma ja puolisojen yhteinen aika, omat harrastukset ja riittävä unen saanti. Myös lapsen hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että äiti pitää huolta omasta hyvinvoinnistaan ja jaksami- sestaan. Äidin työhyvinvoinnin on tutkittu tukevan lapsen hyvinvointia ja äidin kokemuksen työn imusta, ja hyvän palautumisen työstressistä lisäävän lapsen tyytyväisyyttä elämäänsä (Jyväskylän yliopisto 8.5.2017).

Jotta äitiyden ja työelämän yhdistäminen onnistuu, tarvitsevat äidit tukea työpaikaltaan, lähipiiril- tään ja yhteiskunnalta. Perheellisiä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa helpottaa sukulais- ten tai tuttavien tarjoama apu (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 269–270). Tärkeä tuki äitiy- den ja työelämän yhdistämisessä ovat erityisesti oma puoliso ja isovanhemmat, mutta tukena ovat äideillä olleet myös muu lähipiiri, kuten sisarukset. Haastatteluissa saatujen tulosten perusteella voidaan todeta, että äitiyden ja työelämän yhdistäminen olisi, jos ei mahdotonta, vähintäänkin vai- keampaa, mikäli äidit eivät saisi eri tahoilta tukea perhe- ja työelämän yhdistämiseen. Lähipiirin tar- joaman tuen avulla mahdollistuu esimerkiksi jaksamisen ja hyvinvoinnin kannalta tärkeät oma aika ja harrastukset, jotka eivät arkeen välttämättä mahtuisi työelämän ja äitiyden ohella ilman lähipiirin tukea. Lähipiirin avulla äidin on mahdollista edelleen toteuttaa itseään työelämässä ja vapaa-ajalla, ja olla muutakin kuin äiti. Isossa roolissa äitiyden ja työelämän yhdistämisessä korkeakoulutetuilla,

asiantuntijatehtävissä toimivilla äideillä on puoliso. Opinnäytetyön tulosten perusteella voidaan todeta, että kun puoliset osallistuvat aktiivisesti lasten- ja kodinhoitoon, jää äideille aikaa ja jaksamista harrastaa, tavata ystäviään ja toteuttaa itseään työelämässä.

Vaikka luvussa 2.1 on useiden lähteiden avulla tuotu esille sitä, kuinka äitiyttä pidetään naisen ensisijaisena tehtävänä ja äiti on lapsen ensisijainen hoitaja, eivät nämä odotukset nousseet juuri-kaan esille haastateltavien puheissa. Osa äideistä mainitsi haastatteluidensa aikana riittämättömyyden tunteen, joka liittyi riittämättömyyteen kotona ja työpaikalla. Haastatteluissa ei kuitenkaan ilmennyt, että äidit kokivat erityisesti olevansa riittämättömiä äiteinä. Samaan aikaan äidit uskalsivat haastattelujen aikana puhua ääneen urahaaveistaan ja etenemisestä työelämässä, vaikka tämän voisi ajatella olevan ristiriidassa niiden odotuksien kanssa, joita äiteihin ja äiteytyen kohdistetaan. Haasteltavat eivät myöskään tuoneet ainakaan haastatteluissa esille sitä, että kokisivat tai olisivat kokeneet heihin kohdistettavan äitiyteen liitettäviä ihanteita. Tähän voi vaikuttavana tekijänä olla se, että suuri enemmistö äideistä kertoi jakavansa vanhemmuuden ja kodinhoidon hyvin tasapuolisesti puolisoidensa kanssa, sen sijaan että puoliso olisi odottanut äitien olevan ensisijaisia lasten- ja kodinhoitajia. Tässä opinnäytetyössä haastatellut äidit osallistuvat perinteisen äitiyden kumoamiseen luomalla äitiyden ohessa uraansa. Hiukan yllättäen vain osa äideistä puhui riittämättömyyden tunteesta haastattelussaan ja kyseinen tunne nousi esille vain nuorempien äitien haastatteluissa. Iän ja työkokemuksen tuoma itsevarmuus saattavat helpottaa myös äitiyden ja työelämän yhdistämistä.

Lopuksi voidaan todeta, että äitiyden ja työelämän yhdistäminen on mahdollista ja onnistuu asiantuntijatehtävissä, mutta äitiyden ja työelämän yhdistämisessä vaaditaan yhteispeliä. Äitien omat valinnat liittyen hyvinvointiin ja jaksamiseen sekä työuraan, yhdessä lähipiirin tarjoaman tuen, työpaikan perheystävällisten käytäntöjen ja yhteiskunnan tarjoamien palveluiden kanssa mahdollistavat äitiyden ja työelämän yhdistämisen. Äitiys ja työelämä eivät sulje toisiaan pois, vaikkakin näiden kahden yhdistäminen on tasapainoiluja ja valintoja, eikä yhdistäminen aina suju ongelmitta. Työssäkäynti itsessään kuitenkin lisää äitien itsetuntoa ja parantaa henkistä hyvinvointia tarjoamalla muun muassa onnistumisen tunteita. (Choo 2023, 32–34.) Äitiyden ja työelämän yhdistämisestä puhuttaessa ei tulekaan keskittyä ainoastaan vaikeuksiin, vaan huomiota tulee kiinnittää äitiyden positiiviseen vaikutukseen, joka parhaimmillaan tuottaa parempia työntekijöitä ja esihenkilöitä, sekä lisää hyvinvointia ja jaksamista työelämässä.

5.4 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuuteen liittyvät käsitteet ovat uskottavuus, luotettavuus ja eettisyys. Uskottavuus viittaa ensinnäkin siihen, että missä määrin lukijat hyväksyvät tulokset tosiksi ja toisekseen luottavat siihen, että tutkimuksen aineisto on kerätty asianmukaisesti ja analysoitu

huolellisesti. Tutkimuksen luotettavuus tarkoittaa sitä, että tutkija on kyennyt vakuuttamaan lukijan ammattitaidostaan eli siitä, että tutkija on kyennyt valitsemaan ja käyttämään perusteltuja sekä oikeanlaisia lähestymistapoja ja menetelmiä ratkaistakseen niin tutkimusongelman kuin toteuttaakseen tutkimuksen. Tutkimuksen eettisyyden tutkija on huomionnut noudattaessaan eettisiä periaatteita koko ajan tutkimusta tehdessään ja tutkimus ei saa esimerkiksi aiheuttaa haittaa sen kohteena oleville henkilöille. (Puusa & Juuti 2020, V. Laadullisen tutkimuksen luotettavuus.) Opinnäytetyössä toteutetun tutkimuksen uskottavuuden ja luotettavuuden kannalta olennaiset seikat on esitely opinnäytetyön kappaleessa Tutkimuksen toteutus. Kyseisessä kappaleessa on kuvattu yksityiskohtaisesti, kuinka tutkimus toteutettiin ja miten valittuihin menetelmiin päädyttiin, kuitenkin vaarantamatta haastateltujen äitien yksityisyyttä. Lisäksi kyseisessä opinnäytetyön kappaleessa on perusteltu, miksi tutkimuksessa päädyttiin käyttämään valittuja menetelmiä.

Jotta tutkimus on eettisesti hyvä, tulee tutkimuksenteossa noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä. Yksityiskohtaisen suunnittelun, toteutuksen ja raportoinnin, ja rehellisen, huolellisen ja tarkan tutkimustyön, tulosten tallentamisen ja esittämisen, sekä tutkimuksen ja tulosten arvioinnin lisäksi tämä tarkoittaa ihmisarvon kunnioittamista. Ihmisten tulee saada päättää haluavatko he osallistua tutkimukseen, minkä lisäksi heille tulee antaa olennaiset tiedot tutkimuksesta päätöksenteon tueksi. Lisäksi tutkimustyön kaikissa vaiheissa on vältettävä epärehellisyyttä, kuten toisten tekstin plagioimista eikä raportointi saa olla puutteellista tai harhaanjohtavaa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 23–26.) Kuten ylemmässä kappaleessa jo kerrottiin, tutkimuksen toteutus on kuvattu yksityiskohtaisesti kappaleessa Tutkimuksen toteutus, jossa pyritään osoittamaan opinnäytetyön huolellinen ja tarkka tutkimustyö. Tulosten tallentamisessa ja esittämisessä huolehdittiin, että aineistoon pääsee käsiksi ainoastaan opinnäytetyöntekijä eivätkä haastateltavat ole tunnistettavissa lopullisessa opinnäytetyössä. Tutkimusprosessia ja saatuja tuloksia on arvioita tarkemmin seuraavassa kappaleessa, jossa arvioidaan omaa oppimista ja opinnäytetyöprojektia.

Haastateltaville kerrottiin etukäteen opinnäytetyön aiheesta, vaikka tarkkoja teemahaastattelurungon kysymyksiä ei kerrottu etukäteen. Haastateltaville kerrottiin lisäksi kuinka haastatteluilla kerätty aineisto tullaan säilyttämään ja hävittämään, sekä saatujen tuloksien esittämisestä anonymisti. Tällä haluttiin varmistaa, että äidit pystyvät tekemään harkitun päätöksen osallistumisestaan tutkimukseen. Opinnäytetyössä on myös tarkasti ilmaistu se, mikäli omin sanoin kirjoitettu sisältö on lähtöisin alun perin toisen kirjoittajan kynästä.

5.5 Jatkotutkimusehdotukset ja oman oppimisen arviointi

Vaikka opinnäytetyössä tutkittiin yksittäisten korkeakoulutettujen äitien kokemuksia äitiyden ja työelämän yhdistämisestä asiantuntijatehtävissä, opinnäytetyössä saadut tulokset tarjoavat työnantajille tietoa siitä, millaisia vaikeuksia äidit kohtaavat, millaista tukea äidit työnantajiltaan kaipaavat

sekä mitkä työpaikan käytännöt ovat toimivia äitiyden ja työelämän yhdistämisessä. Olisikin mielenkiintoista perehtyä tulevaisuudessa siihen, kuinka paljon isyyden ja työelämän yhdistämistä on tutkittu ja kuinka paljon näiden yhteydestä on tietoa saatavilla, sekä tutkia miten isät kokevat isyyden ja työelämän yhdistämisen. Oma elämäntilanne ohjasi osaltaan aiheen valintaa äitiyden näkökulmaan, kun taas isyyden ja työelämän yhdistämistä tutkiessa oma rooli naistutkijana olisi voinut tuottaa mielenkiintoisia näkökulmia. Myös työelämässä koettujen vaikeuksien ja lapsiluvun mahdollinen yhteys on kiinnostava tutkimuksen aihe, etenkin kun Suomessa syntyvyys on viime vuosina ollut historiallisen matala.

Opinnäytetyöprojektia arvioidessa on syytä kiinnittää huomiota myös omaan toimintaan tutkijana. Jälkikäteen tarkasteltuna teemahaastattelurungon kysymysten toimivuutta olisi ollut tarpeellista testata koehaastatteluilla ennen varsinaisia haastatteluja. Vaikka teemahaastatteluilla saatiin kerättyä runsas määrä aineistoa, olivat jotkut kysymyksistä hyvin lähellä toisiaan tai päällekkäisiä, jolloin vastauksissa ilmeni paikoitellen toistoa. Hiomalla haastattelurungon kysymyksiä olisi voinut olla mahdollista saada vielä monipuolisempia vastauksia tutkimuskysymyksiin. Tutkimuksen toteutukselle ja opinnäytetyön kirjoittamiselle omat ajalliset haasteensa toivat opinnäytetyössäkin havaittu äitiyden, työelämän ja vapaa-ajan tasapainottelu, joka varsinkin kirjoitusprosessin loppuvaiheessa vaati oman vapaa-ajan uhraamista opinnäytetyölle.

Samalla kun henkilökohtainen kiinnostus ja elämäntilanne ohjasivat ja auttoivat aiheen valinnassa, oli opinnäytetyöprosessin aikana oltava tietoinen omasta kokemuksestaan ja olettamuksistaan aiheeseen liittyen. Tuloksia analysoitaessa ja johtopäätöksiä tehtäessä tuli varoa sitä, että henkilökohtainen ymmärrys aiheesta ei vaikuta tai väritä saatuja tuloksia tai tehtyjä tulkintoja. Asian tietoisesta huomioimisesta huolimatta ei opinnäytetyössä pystynyt tutkijana työskentelemään täysin ilman omien arvojen ja ymmärryksen vaikutusta lopputulokseen. Opinnäytetyöprojektin aikana korostui myös tutkittavan aiheen rajaamisen tärkeys, sillä valittu aihe vie niin sanotusti helposti mennessään ja äitiyteenkin on olemassa loputon määrä näkökulmia ja tutkittua tietoa. Opinnäytetyön tekemisen teki paikoitellen vaikeaksi ja aikaa vieväksi eksyminen rajatun aiheen ulkopuolelle viitekehykseen tutustuessa ja aineistoa analysoidessa.

Siinä missä äitiyden ja työelämän yhdistämiseen liittyen puhutaan vaikeuksista tai vaikutuksista työuraan, olen kuitenkin samaa mieltä siitä, että äitiyden positiivisista puolista tulisi puhua enemmän. Kuten aiempi tutkimus ja tässäkin opinnäytetyössä saadut tulokset osoittavat, äitiyden myötä äidit kehittävät myös sellaisia taitoja, joista on hyötyä työelämässä. Parhaimmillaan äitiyden seurauksen kehittyä parempia kollegoita ja esihenkilöitä. Opinnäytetyö ja opinnäytetyössä tulokset ovat vahvistaneet omaa ajatustani siitä, että äitiyden ja työelämän yhdistäminen on mahdollista eikä äitiys välttämättä vaikuta uraan ja työelämään niin kielteisesti kuin usein annetaan ymmärtää.

Niin äitiydellä kuin työelämälläkin on annettavaa toisilleen. Opinnäytetyöprojektin seurauksena kiinnitänkin jatkossa huomiota siihen, että tuon useammin esille äitiyden positiivisia vaikutuksia työelämässä ja työuralla.

Lähteet

Alizade, M. 2006. *Motherhood in the Twenty-First Century*. Routledge. E-kirja. Luettu: 23.5.2023.

Apple, R. 2006. *Perfect Motherhood: Science and Childrearing in America*. Rutgers University Press. E-kirja. Luettu: 23.5.2023.

Berg, K. 2008. Äitiys kulttuurisina odotuksina. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D 48/2008. Väestöliitto. Helsinki. Luettavissa: https://www.vaestoliitto.fi/uploads/2020/12/02684f72-itiys-kulttuurisina-odotuksina_berg_2008.pdf. Luettu: 20.5.2023.

Choo, E. Y. 2023. Factors Influencing Wellbeing among Working Mothers of Small and Medium Enterprises in Europe: The Moderating Role of Supervisory Support. *SEISENSE Journal of Management*, 6, 1, 19–38. Luettavissa: <https://doi.org/10.33215/sjom.v6i1.848>. Luettu: 21.10.2023.

Eskola, J., Lätti, J. & Vastamäki, J. 2018. Teemahaastattelu: lyhyt selviytymisopas. Teoksessa Valli, R. (toim.). *Ikkunoita tutkimusmetodeihin*. 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu : virikkeitä aloittelevalle tutkijalle, luku Teemahaastattelu : lyhyt selviytymisopas. 5. uudistettu painos. PS-kustannus. Jyväskylä. E-kirja. Luettu: 20.9.2023.

Heilman, P. 2022. Asiantuntijuuden käsite ja osa-alueet. *Hallinnon tutkimus*, 41, 4, 278–292. Luettavissa: <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/111274/75676>. Luettu: 23.5.2023.

Hietala, H., Kaivanto, K. & Pystynen, J. 2023. *Esihenkilön käsikirja 2023*. Alma Talent. Helsinki.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2022. *Tutkimushaastattelu : teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. 2. painos. Gaudeamus. Helsinki. E-kirja. Luettu: 8.6.2023.

Hirsjärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. *Tutki ja kirjoita*. 15. uudistettu painos. Tammi. Helsinki.

Jyväskylän yliopisto. 8.5.2017. Äidin työhyvinvointi tukee lapsen hyvinvointia. Luettavissa: <https://www.jyu.fi/ajankohtaista/arkisto/2017/05/tiedote-2017-05-08-12-12-20-495836>. Luettu: 22.10.2023

Ma, E., Kim, M., Yang, W., Wu, L. & Xu, S. 2022. On the bright side of motherhood—A mixed method enquiry. *Annals of tourism research*, 92. Luettavissa: https://haaga-helia.finna.fi/PrimoRecord/pci.cdi_crossref_primary_10_1016_j_annals_2022_103350?sid=3332048085. Luettu: 7.10.2023.

Mustosmäki, A. & Sihto, T. 2019. Äitiyden katuminen intensiivisen äitiyden kulttuurissa. *Sosiologia*, 56, 2, 157–173. Luettavissa: <https://journal.fi/sosiologia/article/view/124393>. Luettu: 7.10.2023.

Mäkikangas, A., Feldt, T., Huhtala, M. & Hyvönen, K. 2017. Persoonallisuuden merkitys työhyvinvoinnissa. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.). *Tykkää työstä : työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*, luku 7. PS-kustannus. Jyväskylä. E-kirja. Luettu: 22.10.2023.

Puusa, A. 2020. Haastattelutyytit ja niiden metodiset ominaisuudet. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*, luku 6. Gaudeamus. Helsinki. E-kirja. Luettu: 20.9.2023.

Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Laadullisen aineiston analysointi. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*, luku IV Laadullisen aineiston analysointi. Gaudeamus. Helsinki. E-kirja. Luettu: 20.9.2023.

Salminen, J. 2020. Uuden esimiehen käsikirja. Tulevaisuuden johtajalle. 3. painos. J-Impact. Vantaa.

Sarajärvi, A. & Tuomi, J. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 10. uudistettu laitos. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Sorkkila, M. 2019. Korkeat vaatimukset uuvuttavat vanhemmat. Jyväskylän yliopisto. Luettavissa: <https://www.jyu.fi/fi/ajankohtaista/arkisto/2019/10/korkeat-vaatimukset-uuvuttavat-vanhemmat>. Luettu: 21.10.2023

Sorkkila, M. & Aunola, K. 2019. Risk Factors for Parental Burnout among Finnish Parents: The Role of Socially Prescribed Perfectionism. *Journal of Child and Family Studies*, 29, 648-659. Luettavissa: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10826-019-01607-1>. Luettu: 21.10.2023.

Sorsa, T. & Rotkirch, A. 2020. Työ ja perhe ne yhteen soppii? Vanhemmuuden ja työn yhteensovittaminen suomalaisissa lapsiperheissä. Väestöntutkimuslaitos, Katsauksia E43/2020. Väestöliitto. Helsinki. Luettavissa: <https://www.vaestoliitto.fi/verkkojulkaisut/tyo-ja-perhe-ne-yhteen-soppii/>. Luettu: 8.6.2023.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 7.12.2022. Perhe-elämän ja työn yhteensovittaminen. Luettavissa: <https://stm.fi/perhe-elama-ja-tyo>. Luettu: 13.8.2023.

Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. 2019. Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Tilastokeskus. Helsinki. Luettavissa: <https://www.doria.fi/handle/10024/184209>. Luettu: 8.6.2023.

THL. 6.11.2023. Perhevapaiden käyttö ja kustannukset. Luettavissa: <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/perheet-ja-vanhemmuus/perhevapaiden-kaytto-ja-kustannukset>. Luettu: 6.11.2023.

Tilastokeskus s.a.a. Äidit tilastoissa 2023. Luettavissa: <https://www.stat.fi/tup/poimintoja-tilastovuodesta/aidit-tilastoissa.html>. Luettu: 23.5.2023.

Tilastokeskus s.a.b. Isät tilastoissa 2023. Luettavissa: <https://www.stat.fi/tup/poimintoja-tilastovuodesta/isat-tilastoissa.html>. Luettu: 23.5.2023.

Työterveyslaitos s.a.a. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/tyon-ja-muun-elaman-yhteensovittaminen>. Luettu: 23.10.2023

Työterveyslaitos s.a.b. Perheystävälliseksi työpaikaksi!. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/perheystavalliseksi-tyopaikaksi>. Luettu: 23.10.2023.

Vartiainen, M. 2017. Johdanto: Työpsykologian ja hyvinvointitutkimuksen kehitys Suomessa. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.). Tykkää työstä : työhyvinvoinnin psykologiset perusteet, luku 1. PS-kustannus. Jyväskylä. E-kirja. Luettu: 22.10.2023.

Väestöliitto. Perheystävällinen työpaikka -ohjelma. Luettavissa: <https://www.vaestoliitto.fi/vaestoliitto/perheystavallinen-tyopaikka/>. Luettu: 22.10.2023

Liitteet

Liite 1. Teemahaastattelurunko

Vaikeudet

Millaisia vaikeuksia olet kohdannut äitiyden ja työelämän yhdistämisessä?

Mikä on ollut vaikeinta äitiyden ja työelämän yhdistämisessä?

Tuki

Millaista tukea olet kaivannut työnantajaltasi työelämässä?

Kuinka yhteiskunta voisi mielestäsi tukea äitiyden ja työelämän yhdistämistä?

Millä tavoin lähipiirisi on tukenut äitiyden ja työelämän yhdistämisessä?

Jaksaminen

Millä tavoin tuet omaa työssä jaksamistasi ja hyvinvointiasi työelämässä?

Kuinka voisit tukea jaksamistasi ja hyvinvointiasi enemmän?

Kuinka pidät huolta henkisestä ja fyysisestä jaksamisestasi?

Miten vaikuttanut

Millä tavoin äitiys on vaikuttanut työuraasi?

Onko äitiydellä ollut negatiivisia vaikutuksia työuraasi?

Onko äitiydellä ollut positiivisia vaikutuksia työuraasi?

Mitä hyötyä koet äitiydestä olleen työurallasi?

Liite 2. Taustatietolomake

Taustatiedot

[Kirjautu Googleen](#), jotta voit tallentaa edistymisesi. [Lue lisää](#)

Ikä
Oma vastauksesi _____

Koulutus
Oma vastauksesi _____

Työtehtävä
Oma vastauksesi _____

Perhemuoto
Oma vastauksesi _____

Lasten määrä
Oma vastauksesi _____

Lasten ikä
Oma vastauksesi _____

Oletko ollut hoitovapaalla vanhempainvapaan jälkeen?
Oma vastauksesi _____

Kuinka kauan olit perhevapaalla ennen paluuta työelämään?
Oma vastauksesi _____

Koitko painetta palata työelämään?
Jos kyllä, millaista painetta koit?
Oma vastauksesi _____

Onko puolisesi ollut perhevapaalla?
Jos kyllä, kuinka kauan ja millä perhevapaalla?
Oma vastauksesi _____

Lähetä Tyhjennä lomake

Liite 3. Esimerkki teemoittelusta

Työssäkävien äitien hyvinvointiin ja jaksamiseen vaikuttavat tekijät	Kokemukset äitiyden vaikutuksesta työuraan
<p>Työn rajaaminen</p> <p>"(...) töissä niin kun semmoista hektistä joka meinaa lähteä mukaan niin mä laitan sähköposti pois päältä mää laitan kalenterin pois päältä ihan viikonlopuksikin että mä pääsen sitä kautta niinku laittaa myös sen niinku sitten taas päästä pois päältä."</p> <p>"Mä en mulla ei tule Slack -viesteistä tai meileistä ei tule mitään notifikaatiota ja lisäksi siis mä oon lopettanut sen että mä vilkuilin meilejä tai sit Slackia tai Teamsia enää iltaisin."</p>	<p>Vaikutus uraan ja palkkakehitykseen</p> <p>"(...) mul on tullut niitä niinku mä sanoin niin niitä taukoja ja mä luulen että jos en olisi vielä äiti niin mä olisin pidemmällä."</p> <p>"(...) jotain keskusteluja on ollut kuitenkin vuotuisia, missä palkankorotusta on voinut pyytää, niin sittenhän periaatteessa itse on voinut jäädä siellä tavallaan niinku jalkoihin siinä siinä vaiheessa."</p>
<p>Lapset jaksamisen tukena</p> <p>"(...) vaikka lapsiperhearkki on välillä raskasta niin ne omat lapset auttaa myös jaksamaan siinä työssä."</p> <p>"(...) että lapsethan myös niin kun tuo ihmiselle sitä sellaista niinku jaksamista työelämässä."</p> <p>"(...) töistä kotiin kun lapset huutaa äitiä ja tulee halaa ja se myös auttaa sitten niinku irrottamaan itsensä niinku niistä työasioista vapaa ajalla."</p>	<p>Ymmärrys ja empatiakyky</p> <p>"(...) Sitten kun ymmärtää, että nyt on niin todellakin tällaiset asiat vaikuttavat niin ehkä ymmärtää sitten paremmin, että tilanteita on monenlaisia ihmisellä, että se avaa semmoisen niinku empatian väylän."</p> <p>"(...) mulla on niin kun tullut semmoista niin kun laaja alaisempaa niin kun ymmärtämistä toisia ihmisiä kohtaan (...) ja tota löytyy niinku enemmän semmoista niinku empatiakykyä esimerkiksi."</p>