

# FENOMENOLOGINEN TUTKIMUS TYÖN JA PERHE- ELÄMÄN YHTEENSOVITTAMISEN TUKEMISESTA JOHTAMISEN KEINAIN

Piia Kilpeläinen-Tuoma

Pro gradu –tutkielma

Hallintotiede / Johtamisen psykologia

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta, Lapin yliopisto

2022

Lapin yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Työn nimi: FENOMENOLOGINEN TUTKIMUS TYÖN JA PERHE-ELÄMÄN YHTEENSOVITTAMISEN TUKEMISESTA JOHTAMISEN KEINAIN

Tekijä: Piia Kilpeläinen-Tuoma

Koulutusohjelma/oppiaine: Hallintotiede / Johtamisen psykologia

Työn laji: Pro gradu -työ \_X\_ Sivulaudaturtyö \_\_ Lisensiaatintyö \_\_

Sivumäärä: 45 + kaksi liitettä

Vuosi: 2022

## Tiivistelmä

Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia luokanopettajien kokemuksia siitä, miten johtamisella voidaan tukea työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Tämä on tärkeä aihe perheellisten työntekijöiden jaksamisen ja elämän tasapainon kannalta.

Aineiston keräämiseksi käytettiin puolistrukturoitua haastattelua. Haastateltavia oli viisi luokanopettajaa Pellosta ja Oulun seudulta. Aineiston analysointiin käytettiin tulkitsevaa fenomenologista analyysia (IPA), jonka perusteet ovat Husslerin ja Heideggerin fenomenologisissa menetelmissä. Analyysin kautta pystyttiin erottamaan kolme pääteemaa, niiden alle kuusi alateemaa sekä yksi pääteemoja yhdistävä teema. Pää- ja alateemat koostuvat keinoista, joiden kautta johtamisella voidaan tukea työn ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Tutkimuksen mukaan parhaita keinoja tukea työn ja perhe-elämän yhdistämistä ovat ymmärrys ja empatia, pystyvyyden ja hallinnan tunteen ylläpitäminen sekä arvostus työntekijää kohtaan. Näihin alateemoina sisältyvät helpot käytänteet työpaikoilla esim. poissaolosten suhteen lasten sairastaessa, realismi tilanteissa joissa työntekijä sovittaa yhteen perhe-elämää ja työtä, joustavuus järjestelyissä työpaikalla, työntekijän persoonallisuuden huomioiminen erityisesti ahdistusta tai ristiriitaisia tunteita herättävissä tilanteissa, yksilöllisten perhetilanteiden huomiointi muun muassa turvaverkkojen puuttuessa ja avoin kommunikatio johtajan ja työntekijän välillä. Yllä mainituilla tuen keinoilla on tutkimuksen mukaan vaikutusta myös työntekijän työmotivaatioon ja sen kautta työssäjaksamiseen sekä elämän tasapainoon.

Avainsanat: johtaminen, johtamisen psykologia, työn ja perheen yhteensovittaminen, fenomenologia, kokemuksen tutkimus

\_X\_ Tutkielma ei sisällä muita kuin tekijän omia henkilötietoja.

# Sisältö

1 JOHDANTO	3
1.1 Perhe-elämän ja työn yhteensovittaminen	3
1.2 Aiemmat tutkimukset aiheesta	5
1.3 Tutkimuskysymykset ja tutkimuksen rajaus	7
2 FENOMENOLOGINEN KOKEMUKSEN TUTKIMUS	8
2.1 IPA tutkimusmetodina	8
2.2 IPA-metodin vaiheet	13
3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	18
3.1 Tutkijan esiymmärrys aiheesta ja tutkijapositio	18
3.2 Tutkimusaineiston hankinta ja kuvaus	18
3.3 Tutkimusaineiston analyysi	20
4 MITEN JOHTAMISELLA VOIDAAN TUKEA TYÖN JA PERHE- ELÄMÄN YHTEENSOVITTAMISTA?	28
5 POHDINTA JA JATKOTUTKIMUSAIHEET	36
LÄHTEET	42
Liite 1 Haastattelupyyntö	46
Liite 2 Haastattelukysymykset	47

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Perhe-elämän ja työn yhteensovittaminen

Yhä useammassa kahden huoltajan lapsiperheessä molemmat vanhemmat ovat työssä. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen mukaan vuonna 2018 näitä perheitä oli 73 % kaikista perheistä. Lapsiperheiden vanhemmat ovat muuhun vastaavan ikäiseen työvoimaan verrattuna paremmassa työmarkkina-asemassa: he ovat korkeammin koulutettuja ja useammin hyvässä ammattiasemassa. Korkeasti koulutetut äidit palaavat perhevapaalta muita äitejä aiemmin töihin. Vuonna 2018 kaksi kolmesta 1–2-vuotiaiden lasten korkeakoulutetuista äideistä oli palannut töihin, ilman perusasteen jälkeistä koulutusta olevista osuus oli viidesosa. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.)

Suurin osa vanhemmista alkaa siis yhdistää työtä ja perhe-elämää jo hyvin varhaisessa vaiheessa perheen perustamisen jälkeen. Työn ja perheen yhteensovittaminen viittaa eri arjen velvollisuuksien ja toimintojen yhdistämiseen niin, että kokonaisuus on toimiva ja tukee yksilön ja hänen läheistensä hyvinvointia. Englanniksi käytetään usein ilmaisua work-life balance (WLB), joka kuvaa hyvin ajatusta tasapainosta ja sen kokemuksesta. (Sorsa & Rotkirch, 2020, 13.)

Väestöliitto tekee vuosittain perhebarometrin, joka tuottaa ajankohtaista ja alueellisesti koko Suomen kattavaa tietoa tärkeistä perhettä koskevista teemoista (Sorsa & Rotkirch, 2020, 8). Aikaisempien vuosien perhebarometreissä on toistuvasti korostunut lapsiperheiden vanhempien toive saada lisää joustavuutta työ- ja perhe-elämään. Viimeisten vuosikymmenten aikana joustavuudelle annettu painoarvo on vain korostunut. Kyse on kuitenkin hieman paradoksaalisesta tilanteesta, koska Suomi sijoittuu eurooppalaisessa vertailussa lähtökohtaisesti hyvin korkealle joustavien työaikojen soveltamisessa. (Sorsa & Rotkirch, 2020, 8.)

Perhebarometrin (Sorsa & Rotkirch, 2020, 8) mukaan useimmissa tapauksissa hankaluudet työn ja perheen yhteensovittamisesta johtuvat ennen kaikkea asenteista ja

räätälöityjen joustojen toteutumisesta. Perheillä on keskenään hyvin erilaisia tilanteita ja haasteita, samoin työn luonne ja työnantajan mahdollisuudet huomioida työntekijän yksityiselämän tarpeita vaihtelevat. Työntekijät kohdataan työpaikoilla aiempaa useammin ihmisinä, joilla on tärkeitä rooleja myös työpaikan ulkopuolella, eikä "vain" työntekijöinä. Tämä näkyy myös Väestöliiton Perheystävällinen työpaikka -ohjelmassa: perheystävällisyys on 2010-luvun aikana alkanut levitä työpaikoihin ja johtamisen tapoihin. (Sorsa & Rotkirch, 2020, 8; Väestöliitto.)

Työn ja perheen yhteensovittaminen koskettaa paljon laajempaa joukkoa kuin vain lapsiperheitä: kaikkia niitä töissä käyviä, jotka etsivät toimivaa ratkaisua työn, tärkeiden ihmissuhteiden, hoitovastuiden ja muun elämän yhdistämiseksi (Sorsa & Rotkirch, 2020, 9). Tässä tutkimuksessa keskityn kuitenkin tarkastelemaan perheitä, joissa samassa taloudessa asuu alle 16-vuotiaita lapsia.

Ansiotyö edistää perheen taloudellista hyvinvointia, mutta samalla se asettaa haasteita ajan ja voimien riittävyydelle. Reilu kuudesosa nelivuotiaiden lasten vanhemmista kertoi vuonna 2018 viettäneensä viimeisen vuoden aikana lastensa kanssa usein tai jatkuvasti vähemmän aikaa kuin haluaisi. Pienten lasten vanhemmat toivoivatkin aiempaa useammin joustavaa työaikaa, mutta korkeasti koulutettujen lapsiperheiden vanhempien työ joustaa enemmän kuin vähemmän koulutettujen. Muuta kuin säännöllistä päivätyötä tekevillä vanhemmilla on usein vielä muita enemmän haasteita pohtia lasten hoitojärjestelyjä ja perheen arjen sujumista. (Terveysten ja hyvinvoinnin laitos.)

Terveysten ja hyvinvoinnin laitoksen mukaan työn ja perheen yhteensovittamista voi helpottaa monilla eri tavoilla. Toimia tarvitaan niin kansallisella ja paikallisella tasolla kuin työpaikoilla ja perheissä. Kansallisessa perhepolitiikassa keskeisiä ovat perhevapaajärjestelmä, jota on kehitetty lähivuosina paljon, ja varhaiskasvatuspalvelut sekä riittävä toimeentuloturva. Työpaikoilla esimerkiksi seuraavat toimet on koettu edistävän työelämän perheystävällisyyttä:

- sukupuolten tasa-arvon edistäminen
- raskaussyrjinnän torjuminen
- työllisyyden edistäminen

- työelämän liiallisen kuormittavuuden vähentäminen
- vakituisiin työsuhteisiin panostaminen
- mahdollisuus joustavaan työaikaan.

Perhe-elämässä työn ja perheen yhteensovittamista helpottaa, jos palkaton hoiva- ja kotityö jaetaan entistä tasaisemmin puolisoiden kesken. Sitä edistää se, että isä kantaa itsenäistä lapsenhoitovastuuta esimerkiksi pitkällä perhevapaalla. (Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos.)

Edellä esittelemistäni syistä on perusteltua tutkia kokemuksia, jotka liittyvät työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Kokemusten tutkimiseen soveltuu fenomenologinen tutkimusmetodi, jota on käytetty tässä tutkimuksessa. Analyysi on tehty viiden luokanopettajan haastatteluaineistosta.

## 1.2 Aiemmat tutkimukset aiheesta

Hossain, Rahman ja Hossen (2019) ovat tutkimuksessaan todenneet, että työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen ei ole vain työntekijän vastuulla, vaan myös työnantajalla on siinä oma vastuunsa, kuten edellisessäkin luvussa tuli esille. Heidän mukaansa organisaatioiden tulee huolehtia työntekijöistään ja siitä, että he pystyvät ylläpitämään tervettä tasapainoa heidän yksityiselämänsä ja työelämänsä välillä. Toisin sanoen organisaatioiden täytyy tarjota tukea työntekijöilleen työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Tämä on hyvin tärkeä ja huomioitava asia kaikessa johtamisessa, ja tämä antoikin minulle lähtökohdat lähteä tekemään tätä tutkimusta. Hossainin ym. (2019) tekemä tutkimus oli ainoa opettajille tehty tutkimus, jonka löysin, minkä vuoksi on perusteltua rajata tämän tutkimuksen näkökulma erityisesti opettajien kokemuksiin.

Mazsuran ja Novliadin (2020) mukaan havainnot työorganisaation tuesta tuottavat positiivisen efektin työn ja perhe-elämän tasapainoon. Tämä positiivinen vaikutus tarkoittaa, että mitä enemmän työntekijä kokee työnantajan tukevan häntä, sitä suurempi balanssi on hänen muun elämänsä ja työelämänsä välillä. Myös Sianturi

(2017) ja Puspitasari & Ratnaningsih (2016) ovat Mazsuran ja Novliadin (2020) mukaan päätyneet samaan lopputulokseen tutkimuksissaan.

Duffy, Gangster ja Pagon (2002) ovat tutkineet työpaikalla tapahtuvaa sosiaalista heikentämistä, missä on huomioitu esihenkilöiden käytös alaisiaan kohtaan. He ovat todenneet, että sosiaalinen heikentäminen vaikuttaa merkittävästi enemmän työntekijän työn tekemisen tuloksiin kuin sosiaalinen tuki. Sosiaalisella tuella ei siis saada vaikutuksia, jos yhtä aikaa esihenkilön taholta tapahtuu sosiaalista heikentämistä. Hammer ym. (2011) sekä Hammer ym. (2007) ovat perehtyneet myöskin esihenkilöiden käytökseen erityisesti perheellisten työntekijöiden tukemisessa sekä työn ja perheen yhteensovittamisessa. Hammer ym. (2009) ovat pyrkineet kehittämään näiden asioiden mittaamiseen soveltuvaa moniulotteista mittaristoa. Näiden kaikkien tutkimusten tuloksina on todettu, että esihenkilön perhe-elämää tukeva käytös vaikuttaa suoraan merkittävästi perhe-elämän ja työn tasapainoon sekä tyytyväisyyteen. Erityisesti esihenkilöiden käytökseen ja sen vaikutukseen perheen ja työelämän yhteensovittamisessa ovat perehtyneet myös Kossek ym. (2011) tutkimuksessaan. He totesivat tuloksissaan, että erityisesti työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen muodostetut tukirakenteet organisaatiossa ja esihenkilöiden toiminnassa olivat merkityksellisimpiä työntekijöille työn ja perhe-elämän sovittamisessa.

Mills ym. (2014) ovat perehtyneet aiheeseen erityisesti siltä kannalta, miten perhe-elämää tukevat esihenkilöt ja organisaatiot vaikuttavat työntekijän suoriutumiseen työssään. Tutkimuksen mukaan yhteys on selvä; perhe-elämää tukevat organisaatiot ja esihenkilöt saavat työntekijöissään aikaan enemmän tehokkuutta ja sitoutuneisuutta työhön. Talukder ja Galang (2021) sen sijaan lähestyvät esihenkilön tukea suhteessa siihen, miten perhe-elämän ja työn tasapaino vaikuttaa työntekijän työ- ja elämänasenteeseen. Tulokset osoittavat, että esihenkilön tuki on positiivisesti yhteydessä työntekijän työtulokseen, työ ja perhe-elämän tyytyväisyyteen sekä tasapainoon sekä työntekijän työhön sitoutumiseen. Hieman eri näkökulmasta asiaa ovat lähestyneet myös Thompson, Beauvais ja Lyness (1999) tutkiessaan, miten perheystävällinen kulttuuri organisaatiossa vaikuttaa eri perhe-etujen käyttöön ja sen myötä työhön sitoutumiseen sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen.

Tulokset mukailevat edellisten tutkimusten tuloksia; perheystävällinen kulttuuri vaikuttaa positiivisesti kaikkiin tutkittuihin seikkoihin.

Aihetta on siis tutkittu jo hyvin monipuolisesti. Näkökulmana kokemusten tutkimus fenomenologisella menetelmällä on kuitenkin uusi tai ainakaan en onnistunut löytämään vastaavaa tutkimusta. Yllä esittelemäni tutkimukset aiheesta ovat pääsääntöisesti kvantitatiivisia tutkimuksia ja näihin kehitetäänkin koko ajan enemmän mitta-areita. Tutkimukseni lähestyy aihetta huomattavasti yksilöllisemmin lähtien yksilöiden subjektiivisista kokemuksista. Näin ollen aiemmilla tutkimuksilla ja omalla tutkimuksellani on keskenään hieman erilaiset tavoitteet.

### 1.3 Tutkimuskysymykset ja tutkimuksen rajaus

Koska toimin itse kasvatusalalla esihenkilönä, oli luontevaa sijoittaa tutkimus sille tieteenalalle. Rajasin tutkimuksen koskemaan luokanopettajia kahdella eri paikkakunnalla: Pellon kunnassa ja Oulun seudulla. Tämä rajaus valikoitui pitkälti johtuen siitä, että pienellä paikkakunnalla ja kaupungissa muun muassa sijaisten saaminen perheellisten poissaolojen ajaksi voi vaihdella paljonkin, mikä hypoteettisesti voisi vaikuttaa esihenkilöiden suhtautumiseen perheellisten poissaoloihin ja työjärjestelyihin.

Tutkimuskysymykseksi muodostui aiempiin tutkimuksiin perehtymisen myötä konkreettisia keinoja hakeva kysymys: Miten johtamisella voidaan tukea työn ja perhe-elämän yhteensovittamista? Tämän tutkimuskysymyksen myötä koen tulosten tuovan itselleni tukea työhöni esihenkilönä, mutta myös täydentävän alan tutkimuksen tuloksia.



## 2 FENOMENOLOGINEN KOKEMUKSEN TUTKIMUS

### 2.1 IPA tutkimusmetodina

*“Ihmisen mieli eli psyyke rakentuu subjektiivisista merkityksenannoista ja merkityssuhteista. Mieli merkitysmaailmana on kokemuksia, muun muassa havaintoja, tunne-elämyksiä, mielikuvia, kuvitelmia, uskomuksia, ajatuksia, mielipiteitä, käsityksiä ja arvostuksia. Subjektiivisena merkitysmaailmana mieli on tutkijalle aistihavainnon tavoittamattomissa.”* (Latomaa, 2009, 17.)

Mielestäni Latomaa tiivistää hyvin kokemuksen tutkimuksen lähtökohdat ja sen miten monimuotoisia kokemukset ovat ja mistä ne koostuvat. Kokemukset ovat keskiössä tutkittaessa mielen merkitysmaailmaa, mutta niiden tutkiminen ei ole helppoa. Mieltä voidaan tutkia vain, jos tutkittava ilmaisee kokemuksiaan kertomalla ja kuvailemalla, ja tutkijan on pyrittävä ymmärtämään ilmausten merkityssisältöjä. Näin ollen on syytä puhua ymmärtävästä psykologiasta. (Latomaa, 2009, 17.)

Fenomenologia on laaja termi, joka käsittää fenomenologian filosofian suuntauksena, ja useita laadullisen tutkimuksen suuntauksia, joita käytetään tutkimaan ihmisen subjektiivisia kokemuksia (Smith, Flowers & Larkin, 2009, 11). Fenomenologia tulee sanasta phenomena, joka viittaa ilmiöön tai havaintoon yksilön tajunnassa (Gill, 2015, 30). Näiden ilmiöiden ja havaintojen kautta koostuu kokemusmaailmamme ja käsityksemme eletystä maailmasta (Smith, ym. 2009, 11). Myös tunteilla nähdään olevan todella suuri yhteys yksilöiden kokemus maailmaan ja näiden tutkimukseen erikoistunutta fenomenologista analyysia onkin pidetty tärkeänä tuomaan tunteiden tutkimus myös filosofian kentälle (Gill, 2015, 30-32). Fenomenologisen analyysin tekemiseen on kuitenkin hyvin vähän ohjeistusta vielä olemassa ja siksi tutkijat kokevat toisinaan vaikeaksi sen tekemisen (Gill, 2015, 30-32).

Kaikille fenomenologeille yhteinen ajatus on se, että ihminen rakentaa itse kokemusmaailmaansa, jossa hän elää. Puhutaan myös ihmisen alkuperäisestä maailmasuhteesta. Fenomenologia tarkastelee sitä, mikä ilmenee yksilöille itse koettuna maailmana. Jokaisen ihmisen perspektiivi, josta hän maailmaansa kokee, on rakentunut hänen elämänsä aikana käsityksistä, kokemuksista ja arvoista. Ihmistä ei siis voida ymmärtää irrallaan suhteestaan maailmaansa ja tämä on huomioitava fenomenologista tutkimusta tehdessä. (Laine, 2018, osa 1.)

Kokemukset rakentuvat meille merkityksistä ja näin ollen, kun tutkitaan kokemuksia, tutkitaan merkityssisältöjä ja niiden rakennetta. Merkitykset eivät ole meillä synnynäisesti, vaan ne syntyvät vähitellen siinä yhteisössä, jossa kasvamme ja johon meitä kasvatetaan. Voimme kuitenkin tutkia vain yhteisöllisiä kokemuksia, jotka sisältävät intersubjektivisiä merkityksiä. Tällä tarkoitetaan sitä, että vain niitä kokemuksia, joita yksilö jakaa, voidaan tutkia ja tulkita. Ihmisillä on myös paljon kokemuksia, joita he eivät jaa eivätkä ilmennä millään tavalla. (Laine, 2018, osa 1.)

Vaikka fenomenologinen tutkimus perustuu erityisesti juuri yksilön kokemusten tutkimiseen, samassa yhteisössä kasvaneet ja eläneet yksilöt omaavat kuitenkin myös paljon samaa ja heillä on yhteisiä tapoja kokea maailmaa. Niinpä tutkimalla yksilön kokemuksia, saadaan samalla selville myös yleisiä kokemuksia. Kun fenomenologiaan yhdistetään hermeneuttista tutkimusta, ollaan ensisijaisesti aina kiinnostuneita yksilöstä ja hänen ainutlaatuisuudestaan. Tutkija, joka on hermeneuttisesti suuntautunut, ei siis pyrikään löytämään yleisiä säännönmukaisuuksia yksilöistä. (Laine, 2018, osa 1.) Tämän asian omaksuminen tuotti minulle jonkin verran päänsärkyä johtuen ehkä siitä, että aiemmissa opinnoissani tein pro gradu -työn kvantitatiivisella menetelmällä, jossa juurikin pyrittiin löytämään yleisiä säännönmukaisuuksia. Siksi ehkä fenomenologisen tutkimustyön arvoa ja omalaatuisuutta piti miettiä hetki ennen kuin pystyin omaksumaan tämän tyyllisuunnan omaksi nyt työstettävän pro gradu -työn metodiksi.

Hermeneutiikkaa on syytä sivuta tässä vielä hieman enemmän ennen siirtymistä tulkitsevan fenomenologisen analyysin esittelyyn, koska hermeneutiikalla tarkoitetaan teoriaa ymmärtämisestä ja tulkinnasta (Smith & Osborn, 2008, 18-19). Fenomenologisessa tutkimuksessa on tarve tehdä tulkintaa (Laine, 2018, osa 1). Yleensä

tutkimus toteutetaan haastattelujen pohjalta, jolloin olennaista on, että haastateltava pyrkii kuvailemaan kokemuksiaan osaamallaan tavalla ja tutkija pyrkii tulkitsemaan haastateltavan kokemusta parhaan kykynsä mukaan mahdollisimman oikein (Smith & Osborn, 2008, 18-19). Hallitsevinta tulkinnan muodostamisessa on kielellinen ilmaisu, mutta myös ilmeet, eleet ja liikkeet voidaan huomioida. Kaikki nämä ilmaisut kantavat merkityksiä, joita tutkija tulkitsee omista lähtökohdistaan. Yleensä saman yhteisön jäsenillä on jo esimerkityksiä asioille ja tämä tulee tiedostaa tutkimusta tehdessään. Tutkija ei siis aloita tulkintaansa tyhjästä. Tämä luokin perustan mahdollisuudelle ymmärtää toisen kokemuksia, mutta myös mahdollisuuden stereotyyppisille, vääristyneille tulkinnoille. (Laine, 2018, osa 1.)

Tämä on mielestäni äärettömän tärkeä asia tiedostettavaksi itselleni tutkimuksen tekijänä. Minun täytyy tunnistaa ja kirjoittaa auki ennakkokäsitykseni asiasta. Syy siihen, että valitsin esseeni aiheeksi ja pro gradu -työni tutkimusmetodiksi tulkitsevan fenomenologisen analyysin onkin juuri se, että tässä metodissa on lupa tehdä tulkintaa. Jos olisin valinnut perinteisemmän kuvailevan fenomenologian, olisi pitänyt pyrkiä mahdollisimman puhtaaseen kokemuksen kuvailuun ilman tulkintoja. Tiedostan kuitenkin sen vaikeuden erityisesti kun teen pro gradu -työtäni omalta alaltani, josta minulla on paljon kokemusta.

Alun perin tulkitsevan fenomenologisen analyysin (jatkossa IPA) kehitti psykologi Jonathan Smith terveyden psykologian tutkimuskentälle. Tämä tapahtui vasta 1990-luvulla, joten kyseessä on suhteellisen nuori tutkimusmetodi. Vähitellen IPA on todettu toimivaksi myös sosiaali- ja kasvatopsykologiassa sekä monilla muilla psykologian osa-alueilla sen laajan sovellettavuuden myötä. (Smith, ym. 2009, 4-5.) IPA perustuu ajatukseen, että yksilöt kokevat subjektiivisesti sosiaalista maailmaa. Näin ollen IPA on fenomenologinen siinä mielessä, että sillä tutkitaan kokemuksia. (Gill, 2015, 32; Smith ym. 2009, 1.) Yksilön kokemuksen ymmärtämisessä keskiössä ovat aina myös tunteet, joten IPA perustuu myös tunteiden tutkimiseen ja tulkitsemiseen (Gill, 2015, 30).

IPA:lla on perusteet Husslerin fenomenologisessa filosofiassa (Smith ym. 2009, 1). Husslerin fenomenologiaa on kutsuttu deskriptiiviseksi fenomenologiaksi. Tällä vii-

tataan ilmiön kuvaamiseen kokemukselle ilmenevällä tavalla ja siinä pyritään puh-  
taaseen, ennakko-oletuksettomaan ilmiön kuvailuun. (Latomaa, 2009, 46-47.) Kä-  
sitys tajunnan intentionaalisuudesta on myös Husslerilta peräisin. Intentionaalisuus  
(tahallinen, tarkoituksellinen) on yksi hänelle keskeisimpiä käsitteitä. Tällä viitataan  
siihen, että tietoisuus on aina tietoisuutta jostakin. Rakastaminen on aina jonkin ra-  
kastamista ja näkeminen on aina jonkin näkemistä. Kokemusta ei voi siis erottaa  
kokemuksen kohteesta. On siis aina olemassa tarkoituksellinen suhde kokemuksen  
objektin ja yksilön kokemuksen välillä. (Gill, 2015, 34.) Kaikki kokemamme merkit-  
see meille jotakin (Smith ym. 2009, 2).

Husslerin oppilas Heidegger ajatteli asiaa kuitenkin laajemmin ja kritisoikin opetta-  
jansa Husslerin näkemyksiä, minkä ymmärrän hyvin tutkittuani nyt heidän molem-  
pien ajatuksia. Heideggerin mukaan on olemassa tietty konteksti, joka vaikuttaa yk-  
silön kokemusmaailmaan, sekä yksilön vuorovaikutussuhteet, eikä vain hänen si-  
säinen maailmansa, kuten Hussler ajatteli. (Gill, 2015, 34.) Toisin sanoen jokaisen  
ihmisen olemassaolo on Heideggerin mukaan yhdistelmä asioita, jotka määräytyvät  
hänestä riippumatta, ja asioita, joihin hän voi itse vaikuttaa (Niskanen, 2009, 105).  
Esimerkiksi tunteet eivät voi ilmetä yksistään vaan ne liittyvät aina yksilön kokemuk-  
seen jostakin objektista. Tunteella on siis aina jokin kohde. (Gill, 2015, 34.)

Heideggerin ajatus on se, että toisen kokemusten tulkinta tapahtuu tulkitsijan aiem-  
pien kokemusten ja käsitysten kautta. Kokemus syntyy jokaiselle oman sisäisen  
maailman kautta, joka sisältää yksilön aiemmat kokemukset, tunteet ja käsitykset  
asioista. (Gill, 2015, 32-33.) Tutkimusaineistona ovat siis tutkittavan symboliset,  
merkityksiä sisältävät kokemuksen ilmaukset, joita ei erotella merkityksen pinta- ja  
syvärakenteen välillä, vaan tavoitellaan empiirisesti tietoista kokemusta. Heidegge-  
rin kohdalla puhutaankin yleensä eksistentiaalis-fenomenologisesta psykologiasta,  
johon liittyy ihmisen olemassaolon analyysi. (Latomaa 2009, 47-48.)

Sittemmin Heidegger yhdessä oppilaansa Gadamerin kanssa on myös todennut,  
että tulkinta ei ole erillinen kokemuksesta vaan kokemus on aina tulkinta, joka syntyy  
ennakkoluuloista suhteessa tapahtuvaan hetkeen. Ennakkoluulot eivät ole aina ne-  
gatiivisia, mutta täysin objektiivisia ne harvoin ovat eikä niitä voi tietoisesti sulkea

pois vaikka kuinka yrittäisi. (Gill, 2015, 32-33.) Latomaa ja Niskanen (2009) huomioivat myös Rauhalalta peräisin olevan tajunnan analyysiin sisältyvän tiedostamattoman käsitteen. Tämän mukaan tavoitteena on tiedostamattoman kokemuksen rekonstruktio, jos sellainen ilmauksen taustalla voidaan olettaa olevan. Näin ollen ymmärtäminen edellyttää aina tulkintaa, ja ymmärtäminen onkin aina tulkintaa. (Latomaa, 2009, 49.) Ihmisen ymmärrys asioista ja tilanteista on aina "tuunattu" myös tunteilla (Gill, 2015, 32-33). IPA on siis tulkitseva lähestymistapa yhteiskuntatieteisiin. IPA tutkii yksilöitä eri konteksteissa ja sitä, miten he tulkitsevat ja ymmärtävät kokemuksiaan (Smith ym. 1999, 218-219).

IPA:lla on kuitenkin rajoitteensa: on huomioitavaa, että IPA:n tuottama tutkimustieto ei ole yleistettävää, vaan se koskee aina pientä otantaa (Smith ym, 2009, 3-4, 29). IPA:n käyttö tiedon tulkinnassa on luonnostelumaista eikä se tarjoa tarkkoja lainalaisyksia. Tämän takia IPA-menetelmällä saadut tutkimustulokset voivat sisältää vaihtelua. IPA-menetelmässä tulkinta voi olla kuvailevaa ja empaattista, jotta saadaan rikkaita kokemuksellisia kuvauksia, mutta se voi olla myös kriittistä ja kyseenalaistavaa, jota tutkittavat itse eivät ehkä uskaltaisi tehdä. (Laine, 2018, osa 1.) IPA:n kohdalla puhutaan myös usein "tuplahermeneutiikasta", jolla viitataan siihen, että tehdessään IPA:lla tutkimusta, on huomioitava, että haastateltava pyrkii kuvailemaan omaa kokemusmaailmaansa samaan aikaan, kun haastattelija pyrkii ymmärtämään haastateltavan kuvailua hänen omasta kokemusmaailmastaan (Smith ym. 2009, 3; Smith ym. 1999, 218-219). Lisäksi tuplahermeneutiikalla viitataan vielä tutkijan omiin ennakkokäsityksiin ja aiempiin kokemuksiin, jotka vaikuttavat tutkijan tulkintaan tutkittavan kokemuksista (Smith ym. 2009, 35-36). Tämä onkin tärkeää huomioida tutkimusta tehdessä. On pohdittava, mitä omat ennakkokäsitykseni asiasta ovat, ja etten ainakaan niiden mukaisesti ohjaile haastateltavia.

Vaikka IPA-menetelmä on suhteellisen uusi, se on jo nyt osoittautunut hyödylliseksi myös organisaatioiden toiminnan tutkimuksessa. Huomattavaa kuitenkin on, että puhuttaessa eri tutkimusmetodeista, ei aina voida antaa päteviä yleisluontoisia ohjeita metodin käyttöön. Loppujen lopuksi metodi saa aina soveltuvan muotonsa monien eri tekijöiden tuloksena. Näitä tekijöitä ovat tutkija, tutkittava ja tilanteen erityislaatuisuus. (Laine, 2018, osa 1.)

## 2.2 IPA-metodin vaiheet

Millainen tutkimusmenetelmä IPA sitten on ja mihin se sopii? IPA sopii tapaustutkimuksiin yksilöiden kokemuksista. IPA-menetelmää voidaan käyttää myös pienten ryhmien kokemusten tutkimiseen. Tällöinkin lähtökohtana on kuitenkin yksilöiden kokemusten analysointi, mistä edetään tutkimaan yksilöanalyysien eroja ja yhteneväisyyksiä, ja sitä kautta löytämään teemaverkostoja jaetuista kokemuksista. Yksittäinen tapaustutkimus antaa mahdollisuuden tutkia yksilöä siinä tietyssä kontekstissa. Yhdistämällä tutkimustuloksia psykologiseen tutkimustietoon, voi IPA-menetelmää käyttävä tutkija auttaa lukijaa näkemään yhteyksiä erilaisiin laajempiin tutkimustuloksiin. IPA siis soveltuu parhaiten tutkimuksiin, joissa pääpaino on yksilön kokemuksissa, miten yksilö merkityksellistää näitä kokemuksia ja miten nämä merkitykset näkyvät yksilön eri rooleissa hänen kulttuurisessa kontekstissaan. IPA:lla tehdyistä tutkimuksista voidaan toki lähteä etenemään yhä enemmän yleistävempiinkin tutkimuksiin niin halutessaan. (Smith ym., 1999, 218-220; Smith & Osborn, 2008, 56.) Tarkoitus ei ole kuitenkaan testata mitään aiemmin määritetty hypoteesia vaan tavoitteena on tutkia joustavasti, mutta yksityiskohtaisesti tutkittavaa aihetta ja siihen liittyviä kokemuksia (Smith & Osborn, 2008, 55).

IPA-tutkimus alkaa tutkimuskysymysten muotoilulla. Tutkimuskysymys kohdistuu yleensä aiheisiin ja tilanteisiin, joista yksilöllä on kokemusta, ja jotka ovat merkittäviä yksilölle (Smith ym. 1999, 218). Sen tavoitteena on keskittyä ihmisten kokemuksiin ja/tai käsityksiin tietyistä ilmiöistä (Smith ym. 2009, 46). Kysymykset pyritään muotoilemaan siten, että niihin saatavien vastausten kautta voidaan tuottaa tutkimustuloksia valitusta aiheesta (Smith ym. 2009, 47). Kysymykset pyritään asettelemaan mahdollisimman avoimiksi (Smith ym. 2009, 47). Näin ollen IPA soveltuu mielestäni hyvin moneen johtamisen psykologian alueelle sijoittuvaan tutkimukseen, jossa tutkitaan kokemuksia, kunhan löytää sopivat yksilöt haastateltaviksi. IPA on myös mielestäni erityisen kiehtova sen tulkinnallisuuden vuoksi, koska johtaminen on ihmishuhtelyä, joka on myöskin täynnä tulkintoja. IPA ei sen sijaan sovellu tutkimuksiin, joissa haetaan yleistettäviä tutkimustuloksia isosta joukosta, sillä IPA-menetelmässä karsitaan yleistettävyydestä päästäksemme kaivautumaan syvemmälle aiheeseen.

Kun tutkimuskysymys tai -kysymykset on muotoiltu siten, että niihin saatavien vastausten kautta pystytään tuottamaan tutkimustuloksia valitusta aiheesta, aletaan kartoittaa ja sitouttaa mahdollisia haastateltavia. Tämän voi tehdä lähestymällä suoraan mahdollisia ryhmiä, joita haluaisi haastatella, tai voi tavoitella henkilöitä esimerkiksi tuttavien kautta (Smith ym. 2009, 48-49). Kun lähdetään hankkimaan osallistujia IPA-tutkimukseen, käytetään niin sanottua tarkoituksellista valikointia. Tällä tarkoitetaan sitä, että pyritään löytämään yksilöitä, joilla on tiettyjä ominaisuuksia, jotka mahdollistavat tutkimuskohteen tutkimisen mahdollisimman syvällisesti. Koska IPA-tutkimukset yleensä pureutuvat yksilöiden kokemuksiin, on tutkimusotanta pääsääntöisesti melko pieni. Opiskelijan tekemään tutkimukseen suositellaan viidestä kuuteen yksilöhaastattelua. Tutkimukseen pyritään löytämään homogeeninen ryhmä ihmisiä. Tutkimusaihe voi tuki rajata osallistujamäärää, jos tutkitaan aihetta, johon on hyvin rajallinen määrä tutkittavia. (Smith & Osborn, 2008, 56-57.)

Haastateltavilta tulee tietysti saada myös suostumus haastatteluun. Tämä vaatii hie- man haastattelun aiheen avaamista, jotta haastateltava voi pohtia mahdollista suos- tumistaan. Toisinaan haastattelun runko voidaan myös näyttää etukäteen, jos näin parhaaksi katsotaan esimerkiksi hyvin henkilökohtaisia asioita käsiteltäessä. Tär- keää on korostaa, että haastatteluaineisto on vain tutkijan käytettävissä ja jokaisen haastateltavan anonymiteetistä huolehditaan siten, ettei julkaistussa tutkimuksessa ketään pysty tunnistamaan. (Smith ym, 2009, 53.)

Kun haastateltavat on tavoitettu, täytyy alkaa miettimään tiedonkeruuseen sopivia kysymyksiä. Yleisimmin IPA-menetelmän tiedonkeruussa käytetään puolistrukturoi- tua kasvokkain tapahtuvaa haastattelua, joka tarjoaa parhaimmat mahdollisuudet monipuoliseen kokemusten kuvaamiseen. Lisäksi voidaan käyttää myös muun mu- assa päiväkirjoja ja sähköpostikeskusteluja. (Smith ym. 1999, 218-219; Smith ym. 2009, 57.) Haastattelijan on hyvä miettiä avoimia, laajoja kysymyksiä valmiiksi, jotta on jotain mistä lähteä haastattelussa keskustelemaan. Aikuisille osallistujille kuu- desta kymmeneen kysymystä on yleensä sopiva määrä. Kysymyksillä pyritään saa- maan esiin yksityiskohtaisia kertomuksia, ajatuksia ja tunteita haastateltavalta. Olisi hyvä, että kysymykset eivät ohjaisi haastateltavien vastauksia ja ne antaisivat mahdollisuuden haastateltavalle puhua pitkästi ja laajasti asiasta. (Smith ym. 2009, 57-60.) Toisinaan tällaiset abstraktit kysymykset voivat olla vaikeita, joten on hyvä

valmistautua hieman spesifimmeillä kysymyksillä varalta myös, jotta haastattelussa päästään etenemään sujuvasti (Smith ym. 2009, 57-59).

Haastatteluun valmistautuessa on hyvä pohtia ympäristöä ja kysymysten esittämisen tyyliä sekä tahtia. Jos haastattelija puhuu hitaasti ja selvästi, usein myös haastateltava toimii näin. Rauhallinen tahti antaa myös haastateltavalle aikaa miettiä vastauksiaan eikä hän jätä jotakin kertomatta sen takia, että kokisi haastattelijan olevan kiireessä. Haastattelussa haastattelijan on oltava läsnä ja jätettävä tutkijaroolinsa taustalle siinä mielessä, että haastattelun aikana hänen täytyy pyrkiä pääsemään niin lähelle haastateltavan kokemusmaailmaa kuin mahdollista. (Smith ym. 2009, 64-65.)

Haastattelijan on oltava hereillä ja valmiina poikkeamaan ennalta suunnitelluista kysymyksistä, jos tulee jotakin ennalta odottamattomia tilanteita haastateltavan kertomuksessa, tai jos haastateltavan kertomuksesta nousee jokin asia, johon haluaa erityisesti tarttua. Nämä tilanteet ovat niitä luontevimpia päästä pureutumaan syvemmälle kokemuksiin. Asiat voivat olla esimerkiksi kokemuksia, joita emme odotaneet, mutta joita haastateltava pitää tärkeinä. (Smith ym. 1999, 218-219; Smith ym. 2009, 57, 65.)

Haastattelut äänitetään ja litteroidaan haastattelujen jälkeen tekstiksi. IPA-menetelmässä litteroinnissa korostuu haastateltavan sanoma sisältö, mutta myös huomattavat non-verbaaliset eleet ym. on syytä kirjata litteroidessa. Näillä tarkoitetaan esimerkiksi naurua, oleellisia taukoja ja mahdollista epäilevyyttä. (Smith ym. 2009, 73-74.)

IPA on kompleksinen ja luova prosessi, joka vaatii tekijältään reflektivoivaa sitoutumista dialogiin haastateltavan kertomuksista ja merkityksistä. Käytännössä analyysivaihe on usein sujuva, toistava ja moniulotteinen. (Smith ym. 2009, 80-82.) Analyysi aloitetaan tutustumalla aineistoon hyvin, esimerkiksi lukemalla se läpi useita kertoja. Litteroidessa siihen toki tulee jo tutustuttuakin. Haastattelutilanteesta on hyvä kirjata itselleen erikseen havaintoja muistiin esimerkiksi itse tilanteesta ja siinä nousseista potentiaalisista merkityksistä. Analyysin ensimmäisessä vaiheessa tulee



pyrkiä mahdollisimman lähelle tekstiä, käytettyjä kielellisiä ilmaisuja, päästä ymmärrykseen kontekstista ja sisällöstä. Alustavia kommentteja on hyvä laittaa ylös litteroituun tekstiin kohtiin, joista nousee ajatuksia. Tämän voi tehdä esimerkiksi taulukkomuotoon, jolloin alkuperäinen litteroitu kohta on nähtävissä heti tulkinan vieressä. Toisessa vaiheessa tehdään ns. teemoittelua. Pyritään löytämään litteroinnista kohtia, jotka kytkeytyvät johonkin laajempaan teemaan. Kolmannessa vaiheessa etsitään teemojen välisiä yhteyksiä ja kootaan teemoja isommiksi kokonaisuuksiksi yhdistävien tekijöiden löytymisen myötä. Viimeinen vaihe koostuu teemataulukon kokoamisesta. (Smith ym. 1999, 218-226; Smith ym. 2009, 79-100.)

Jos, ja yleensä kun, haastateltavia on useita, toistetaan yllä mainittu proseduuri jokaisen kohdalla. Väistämättä ensimmäinen haastattelun analyysi vaikuttaa seuraavien tulkintaan, mutta tutkijan on syytä pyrkiä havainnoimaan tätä ja käsittelemään jokainen tapaus omanaan tässä analyysin vaiheessa. Tämä on tärkeää, jotta mieli pysyy avoimena uusille teemoille, joita voi nousta seuraavissa haastatteluanalyysissa. Kun jokaisesta haastattelusta on tehty oma analyysinsä ja teemataulukko, kootaan kaikki teemataulukot yhdeksi isoksi teemataulukoksi. Tämä vaatii useita toistoja ja onkin itseään toistava prosessi, jossa palataan jatkuvasti datan alkulähteelle tarkastamaan merkityksiä. Tässä viimeisessä vaiheessa voi tulla tarpeeseen yhdistää tiettyjä teemoja ja priorisoida tai vähentää yksityiskohtaisia tietoja yksittäisten teemojen kohdalta. (Smith ym. 1999, 221-226; Smith ym., 2009, 100-107.) Huomattavaa mielestäni on, että tutkija voisi jatkaa tätä varmasti ikuisuuksia, mutta tutkijan on vain päätettävä, missä vaiheessa kokee järkeväksi lopettaa, koska tarkkaa ohjetta ei ole.

Kun viimeinen yksilökohtaisista teemataulukoista koottu yhteinen ylemmän tason teemataulukko on valmis, lähdetään kirjoittamaan tutkimuksen etenemistä ja analyysia auki. Tarkkaa ohjeistusta tähän ei kuitenkaan ole, koska jokainen tutkimus on omanlaisensa ja analyysin kirjoittaminen on aina tutkimuksen ja tutkijan vuoropuhelua, joka muotoutuu jokaisen kohdalla omannäköisekseen. Tässä kirjoitusprosessissa käydään yleensä läpi haastatteluista yhteisesti nousseet teemat, ja miten niistä päädyttiin ylätason teemoihin. Halutessaan tutkija voi nostaa esiin myös mahdollisesti teemat, jotka ovat esiintyneet vain osalla tai yhdellä haastateltavista. Ylä-

tason teemat käsitellään yleensä yksi kertaansa. Kerrontaan liittyy haastatteluaineistoista nousseet teemat ja tutkijan tulkinnat. Kerronnan tulisi olla vakuuttavaa ja sisältää suoria lainauksia haastatteluista, jotta haastateltavien ääni on kuultavissa, mutta lisäksi mukaan tulee liittää tulkinnallisuutta, jonka kautta liikutaan kohti ylemmän tason teemoja. (Smith ym. 1999, 227; Smith ym. 2009, 107-111.)

Analyysin kirjoittamisessa on erityisen tärkeää, että analyysin tulokset esitellään ymmärrettävästi, systemaattisesti ja vakuuttavasti lukijalle, joka lukee analyysia ensimmäistä kertaa (Smith ym. 2009, 109). IPA-tutkimusaineiston analyysi tulisi olla syvää, läpinäkyvää ja kontekstuaalista (Smith ym., 2009, 51). Analyysin tuloksena syntyvät tulkinnat saavat mennä haastateltavien omia vastauksia pidemmälle, kunhan ne ovat suoraan johdettavissa itse aineistoon eli haastateltavien puheeseen (Smith ym., 2009, 109).

Pohdintaosiossa tutkimus sijoitetaan laajempaan kontekstiin käymällä keskustelua tulosten ja olemassa olevan tutkimustiedon kanssa. Koska fenomenologiassa tutkitaan yksilöitä, ei isoa teoriakehystä ole kuitenkaan syytä tuoda pohdintaan, vaan kirjallisuutta voidaan käyttää tässä vaiheessa kuvaamaan kyseisen tutkimuksen tarvetta esimerkiksi paikkaamaan tutkimustiedon aukkoja tällä saralla. Lisäksi kirjallisuuden avulla voidaan määritellä tietyt avainkäsitteet tarvittaessa. Pohdinnassa voidaan myös nostaa esiin tuloksia, joita ei ehkä osattu lainkaan odottaa ja jatkotoimenpiteitä niille, sekä mahdollisia tutkimuksesta nousevia jatkotutkimusaiheita. (Smith ym. 2009, 112-113.) Tässä omassa tutkimuksessani käytin IPA-menetelmää tällä kuvatulla tavalla.

## 3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 3.1 Tutkijan esiymmärrys aiheesta ja tutkijapositio

Olen valmistunut luokanopettajaksi vuonna 2007. Olen toiminut siitä 10 vuotta eteenpäin luokanopettajana yhdistäen työtä ja perhe-elämää. Vuodesta 2017 alkaen olen toiminut luokanopettajien esihenkilönä rehtorin tehtävissä.

Luokanopettajavuosinani minulla ehti olla monta eri esihenkilöä. Sain kokea hyvin positiivista suhtautumista siihen, että minulla oli pieniä lapsia. Kääntöpuolena sain kokea myös hyvin ikäviä tilanteita ja ikävää kohtelua lasten ollessa sairaana, jolloin tietysti jäin hoitamaan heitä kotiin. Tunnollisena työntekijänä otin negatiiviset kommentit ja ikävän kohtelun hyvin raskaasti.

Siirryttyäni esihenkilöksi rehtorin tehtäviin otin periaatteekseni, että johtamiseni täytyy olla työn ja perhe-elämän yhteensovittamista tukevaa. Tästä lähti ajatukseni tutkia pro gradu -työssäni tätä aihetta. Halusin saada tutkimustietoa siitä, millainen vaikutus johtamisella on työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Koen, että tämän tutkimuksen avulla saan itse eväitä toimia työntekijöitä parhaalla mahdollisella tavalla tukien heidän sovittaessaan yhteen työtä ja perhe-elämää. Erityisesti siten, että toimintani tukee heidän kokonaisvaltaista jaksamistaan niin työssä kuin kotonaakin mahdollisimman hyvin.

### 3.2 Tutkimusaineiston hankinta ja kuvaus

Valitsin haastateltaviksi viisi perheellistä luokanopettajaa. Tutkimukseni kannalta haastateltaviksi valikoituvien elämäntilannetta kuvaavina yhteisinä kriteereinä, olivat perheellisyys, työssäkäynti ja luokanopettajan työtehtävät, joissa on aina esihenkilö (yleensä rehtori). Perheellinen tässä tutkimuksessa on henkilö, jolla on yksi tai useampi alle 16-vuotias huollettava lapsi samassa taloudessa. Työssäkäynniksi katsotaan luokanopettajan tehtävät vähintään vuoden ajalta yhtä aikaa perheellisyyden kanssa. Luokanopettajat valikoituivat tutkimukseen kasvatusalan taustani takia,

koska erityisesti minua kiinnostaa johtaminen kasvatusalalla. Haastateltavat löytyivät ammattini myötä muodostuneesta verkostosta, joten kirjallisten haastattelupyynnöiden (Liite 1) välittäminen kävi helposti. Koska en tutkinut tietyn organisaation henkilöitä, en tarvinnut hakea tutkimuslupia, vaan haastateltavien suostumus riitti. Koin henkilökohtaisen lähestymistavan tärkeäksi, jotta saisin heti selkeämmän ja yksilöllisemmän yhteyden haastateltaviini, mikä mahdollisesti helpottaisi haastattelutilanteen jännitystä. Haastattelupyynnöissäni korostin osallistumisen vapaaehtoisuutta sekä kiinnostustani heidän henkilökohtaisia kokemuksiaan kohtaan. Halusin heidän kokevan, että heillä ei ole mitään pakkoa osallistua enkä painosta heitä (vrt. esim. Lehtomaa 2008, 169-170). Kaikki suostuivat heti.

Viidestä luokanopettajasta kolme oli pienen paikkakunnan luokanopettajia Pellosta, ja kaksi oli Oulun seudulta isoissa kouluissa toimivia luokanopettajia. Halusin toteuttaa haastateltavien jaon tällä tavalla, jotta on mahdollista nähdä, onko tuloksissa pienten ja isompien paikkakuntien välillä eroja. Toki haastatteluaineiston ollessa pieni, vertailu on vain pienessä roolissa tutkimuksessani.

Puolistrukturoitu haastattelu valikoitui tutkimusaineistoni hankintatavaksi hyvin luontevasti, koska tarkoitukseni oli kerätä haastateltavien yksilöllisiä kokemuksia johtamisen vaikutuksesta työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Fenomenologisen kokemuksen tutkimuksen tavoitteena on aina ymmärtää ihmisen välitöntä kokemista (Perttula, 2008, 139) ja tästä syystä tutkijan ei mielestäni ole suotavaa rajata haastattelun aiheita liian tarkasti. Tavoitteena oli pyrkiä luomaan haastattelutilanteesta mahdollisimman luonteva, keskustelunomainen tilanne, jossa haastateltava voi vapaasti kuvailla omia kokemuksiaan aiheesta (Smith ym. 2009, 57-60). Strukturoidun tai teemahaastattelun hylkäsin aineiston hankintatapoina, koska ne olisivat voineet johdatella haastateltavia vastaamaan tietyllä tavalla ja se olisi vesittänyt fenomenologisen tutkimustapani periaatteet. Haastattelurunkoni löytyy liitteestä 2.

Haastattelun lisäksi lupasin ottaa vastaan täydentäviä kommentteja myös myöhemmin jatkohaastattelun muodossa tai kirjoitettuna. Totesin tämän olevan sallittua IPA-menetelmällä, jossa muun muassa sähköposteja voidaan käyttää aineistona (Smith ym. 2009, 57). Muutaman haastattelun jälkeen jouduin esittämään vielä seuraavana

päivänä tarkentavia kysymyksiä, joihin sain kirjalliset vastaukset. Tämä jousto aineiston keruussa (haastattelu, täydentävät kysymykset ja kommentit) oli erittäin hyvä, koska sekä minulla haastattelijana tuli aiheesta lisää kysymyksiä että muutamalla haastateltavalla tuli aiheesta lisää ajatuksia ja kommentteja.

Kaikki haastateltavat olivat luokanopettajia. Haastateltavista neljä ilmoitti sukupuolekseen nainen ja yksi mies. Haastateltavat saivat itse päättää ilmaisevatko sukupuoltaan. Ikähaarukka haastateltavilla oli 38-52 vuotta. Ajat, kuinka kauan he olivat yhdistäneet perhe-elämää ja työtä sijoittuivat kahden ja 26 vuoden välille. Tänä aikana heillä oli ollut 1-12 esihenkilöä.

Haastattelut olivat kestoiltaan 15-45 minuuttia. Laajoja avoimia kysymyksiä oli minulla ohjeistetusti kuusi kappaletta (Smith ym. 2009, 60), ja mietinkin jälkikäteen, että olisiko niitä pitänyt olla enemmän, jotta haastattelut olisivat olleet pidempiä. Toisaalta koin kuitenkin, että onnistuin kysymysten asettelussa olemaan ohjailematta haastateltavia mihinkään suuntaan ja sain haastatteluista aineistoa tutkimukseeni.

### 3.3 Tutkimusaineiston analyysi

Haastatteluaineiston läpikäynti alkoi kunkin haastattelun kirjoittamisesta sanatar-kaksi litteraatioksi. Litteroitua tekstiä kertyi viidestä haastattelusta yhteensä noin 30 sivua (fontti 12, riviväli 1).

Aineiston analyysiprosessissa noudatin IPA-menetelmään suositeltuja käytäntöjä. Smith ym. (2009) mukaan tutkimusaineiston analyysi suositellaan tehtäväksi yksi haastattelu kerrallaan, joten lähdin liikkeelle kronologisesti ensimmäisestä haastattelusta. Numeroin haastattelut (H1-H5), jotta anonymiteetti säilyisi. En kokenut tarvetta operoida muutetuilla nimillä, koska sukupuolten välistä vertailua ei ollut tässä tutkimuksessa tarkoitusta tehdä. Tutustuin litteroituun tekstiin lukemalla sen vielä uudelleen litteroinnin jälkeen samalla kuunnellen vielä äänitettä haastattelusta. Tämän vaiheen tarkoitus onkin kohdistaa analyysin fokus tähän tiettyyn haastatelta-

vaan yksin (Smith ym. 2009, 82). Kirjasin muutamia asioita lisää haastattelun jälkeen kirjaamien asioiden listaan, jotka jäivät mietityttämään minua tai joista koin olevan hyötyä analyysin etenemisen seuraaviin askeleisiin.

Seuraavassa vaiheessa jatkoin analyysia etenemällä lause kerrallaan poimien tekstistä kohtia, jotka koin merkityksellisiksi liittyen tutkimuskysymykseeni, Sheets- taulukkoon. Kirjasin taulukon oikeaan sarakkeeseen havaintoja, määritelmiä ja sanoja, kysymyksiäkin, joiden perusteella olisi helpompi lähteä etenemään analyysissä. Nämä kirjaamani asiat olivat sellaisia, jotka nousivat jollakin tavalla merkityksellisiksi haastattelussa haastateltavalle. Vasemmalta oikealle eteneminen tuntui minulle loogisimmalta. Jo tässä vaiheessa tein pientä tulkintaa määritelmiä, kysymyksiä ja havaintoja tehdessäni pyrkien koko ajan ymmärtämään, mitä haastateltava tilanteessa tarkoitti, mihin hän viittasi ja millaisella äänensävyllä hän kertoi asioista. Tiedostin, että tulkintaani voivat vaikuttaa kokemukseni ja /tai ammatillinen asiantuntemukseni asiassa, kuten Smith ym. (2009, 89) huomauttavatkin. Tärkeintä on kuitenkin heidän mukaansa se, että tulkinta lähtee haastateltavan kertomasta eikä mistään ulkopuolelta tuodusta lähtökohdasta (Smith ym. 2009, 90).

Esimerkki edellä mainitusta vaiheesta:

<p>No jos lähtee lähiesimiehistä, yleensä koulunjohtajista, niin ei ole koskaan tullut mitään semmosta tilannetta, että.. ei ois niinku, tai ois niinku jotenki ..an-nettu ymmärtää, että eiku kyllä sinun pitää tehdä töitä vaikka lapsi on sairaana. Tai niinku asettaa työ eelle, että minusta tuntuu että se on kuitenkin sisäsyntystä mulla ittellä, joku semmonen ajatusmaailma... Hmm... Yksi kokemus sivistystoimen johtajasta on ollut kyllä erinomaisen hyvä. Silloin kun minun isä kuoli.. ja minä koitin sitten olla siinä niinku ...ööö.. äidille tukena, töissä, eihän se, se ei onnistunut, niin se oli se sivistystoimen johtaja joka sano suoraan puhelimesta, että kuule nyt sinä olet poissa, ei sinun tarvitse tehdä tätä yhtäaikaa. Se oli tosi vapauttava tunne ja semmonen... äää... lämpimällä muistan tätä henkilöä sillä lailla että.. en minä olis itse tajunnut, minähän olisin vain kulkenut töissä. Se oli, se oli tuota, tosi hyvä. (H2, 69-78)</p>	<p>Pientä epäröintiä sanavalinnoissa. Onko vaikea puhua esihenkilöistä ja heidän toiminnastaan?</p> <p>Ei ole kokenut ilmeisesti painostusta esihenkilön puolelta tehdä töitä lapsen sairastaessa, mutta itse asettanut itselleen paineita?</p> <p>Käytännön esimerkki: esihenkilö puuttunut tilanteeseen positiivisesti. Havainnut hänen vaikean perhetilanteen ja osoittanut myötätuntoa. Ohjannut pois töistä, haastateltava kokenut helpotusta.</p> <p>Lisäsi arvostusta esihenkilöä kohtaan. Puheesta kuultaa välittäminen ja kokemus, että esihenkilö välitti hänestä. Kiitollisuus on jäänyt.</p>
--	--

Taulukko 1. Esimerkki analyysin ensimmäisestä vaiheesta.

Seuraavaksi aloin muodostaa laajempia kokonaisuuksia tunnistamalla tekstistä esiin nousevia teemoja. Teema heijastaa sekä haastateltavan alkuperäistä puhetta että tutkijan tekemiä tulkintoja (Smith ym., 2009, 92). Luin rinnakkain litteraatiosta poimimiani merkityksellisiä pätkiä ja siitä tekemiäni muistiinpanoja, minkä pohjalta muodostin teemoja intuitiivisesti. Teemojen luomisessa toteutuu IPA-menetelmälle olennainen hermeneuttisen kehän ajatus: analyysissä haastattelun kokonaisuus pilkotaan ensin osiin, minkä jälkeen se järjestellään uudelleen teemoitetuksi kokonaisuudeksi (Smith ym., 2009, 92).

Alustavan teemoittelun jälkeen aloin yhdistellä sekä ryhmitellä teemoja Smithin ym. (2009, 92, 96) ohjeen mukaan. Tässä vaiheessa aihealueiden käsittelyn aikajärjestys rikkoutui, mutta aikajärjestys ei ole tässä vaiheessa enää olennainen hermeneuttisen kehän mukaan. Hahmottelin myös alustavien teemojen välisiä yhteyksiä,

ja pyrin tunnistamaan toisiinsa läheisesti liittyviä alustavia teemoja varsinaisiksi teemoiksi. Näitä teemoja muodostaessani tein värikoodausta taulukossa, mikä auttoi havainnoimaan eri teemojen alle sijoittamiani asioita, niiden määrää ja sijoittumista haastattelun aikajanalle. Tein myös jonkin verran karsintaa liittyen alustaviin teemoihin, joiden kohdalla en nähnyt enää selkeää yhteyttä tutkimuskysymykseeni. Tämä on sallittua Smith ym. mukaan (2009, 96). Lopulliset kokoamani teemat ovat taulukon 2 mukaiset huomioiden tutkimuskysymykseni ”Miten johtamisella voidaan tukea työn ja perhe-elämän yhteensovittamista?”.

Teemat
ymmärrys ja empatia
yksilöllisten perhetilanteiden huomiointi
pystyvyyden ja hallinnan tunteen vahvistaminen
joustavuus
työntekijän arvostaminen
motivaation ylläpito
realismi asioissa
helpot käytänteet
työntekijän persoonallisuus huomioitava
avoin kommunikaatio esihenkilön ja työntekijän välillä

Taulukko 2. Teemat ensimmäisessä yksilökohtaisessa analyysissä.

Näistä teemoista lähdin seuraavaksi pohtimaan pääteemoja ja niiden alle kuuluvia alateemoja. Sovelsin tässä vaiheessa Smithin ym. (2009, 96-99) esittämiä tekniikoita (abstraction, subsumption), joilla saadaan yhdisteltyä samantyylliset teemat yhden pääteeman alle, joka on yleensä se vahvin. Tämä oli yllättävän vaikea vaihe.

Alateemojen sijoittaminen pääteemojen alle oli haastavaa, koska moni alateema liittyi useampaankin pääteemaan, vaikka kuinka yritin luokitella eri keinoin. Käytin myös numeraatiota, jossa huomioidaan, kuinka monta kertaa kyseinen teema nousee haastatteluissa ja sen perusteella voidaan tehdä päätelmiä sen tärkeydestä



haastateltavalle (Smith ym. 2009, 98). Tällä tavalla sain hieman enemmän selkeyttä pääteemojen ja alateemojen välille pitäen koko ajan mielessä tutkimuskysymykseni.

Kun olin käynyt läpi ensimmäisen haastattelun edellä kuvatun analyysiprosessin mukaisesti, siirryin seuraavaan ja toistin edellä mainitut analyysivaiheet. IPA-menetelmän mukaisesti pyrin kohtelemaan jokaista haastattelua omana yksilöllisenä kokonaisuutenaan (Smith ym. 2009, 100). Huomasin kuitenkin etsiväni seuraavissa haastatteluissa helposti yhtäläisyyksiä edellisiin haastatteluihin teemojen suhteen, ja selkeästi tein muistiinpanoja ja teemoittelua niitä ajatellen enemmän jo alkuvaiheessa, mikä Smith ym. (2009, 100) mukaan johtuu siitä, että aiemmat löydökseni väistämättä vaikuttavat aiempiin ajatusmalleihini asiasta. Pitäydyin kuitenkin IPA-menetelmän systemaattisessa etenemistavassa jokaisen haastattelun analyysin ajan ja jäljempänä näettekin nousseiden teemojen määriä eri haastatteluissa. Tämä kertoo siitä, että vaikka aiemmat haastattelut vaikuttivat ajatuksiini, pystyin silti pitämään fokukseni jokaisessa haastattelussa siten, että uusilla teemoilla oli mahdollista nousta esiin. Tämä onkin Smithin ym. (2009, 100) mielestä tärkeä taito IPA-menetelmän käyttäjällä.

Seuraavassa taulukossa 3 näkyy esimerkkejä eri haastatteluista poimituista otteista sekä niiden teemoittelua ryhmittäin. Alustavista teemoista nousi varsinaisia teemoja, sekä niistä pääteemoja ja niiden alateemoja.

Ote haastattelusta	muistiinpanot, käsitteet, huomiot, kysymykset, alustavat teemat	Teemat
Niihin ei ole kuitenkaan mitenkään niinku painostettu että tavallaan sitte on niinku saanu sanoa että nyt ei tässä elämän tilanteessa en nyt pysty. (H4, 111-112)	Ei painostettu, ymmärretty elämäntilanne	Yksilöllisten perhetilanteiden huomiointi Ymmärrys ja empatia
Sehän (johtaminen) on toiminu semmosena mahdollistajana sitte että on saanu sen lyhyemmän työajan (H3, 67-68)	työaikajoustot, joustavuus, ymmärrys	Yksilöllisten perhetilanteiden huomiointi Joustavuus Ymmärrys ja empatia
Ymmärretään (johdon puolelta), että lapsi on kiipeä. Harva lapsi nyt tuota tahallaan sairastuu. (H1, 66, 79-80)	ymmärrys, realiteetit huomioitava, ei syyllistä	Ymmärrys ja empatia Yksilöllisten perhetilanteiden huomiointi Realismi asioissa
Ko minun isä kuoli, sivistystoimen johtaja joka sano suoraan puhelimesta, että kuulenyt sinä olet poissa, ei sinun tarvitse tehdä tätä yhtäaika. Se oli tosi vapauttava tunne (H2, 73-75)	realiteetit, iso menetytys, roolin ottaminen, ymmärrys, tilannetaju	Yksilöllisten perhetilanteiden huomiointi Joustavuus Ymmärrys ja empatia Realismi asioissa
Mulla on sattunu oleen siis semmoset tuota esimiehet jotka on aina ymmärtäny sen että lapset on pieniä tai lapset sairastaa (H5, 64-65)	ymmärrys, perhetilanteet, realiteetit huomioiva	Yksilöllisten perhetilanteiden huomiointi Ymmärrys ja empatia Realismi asioissa
Mä ottaisin sen kauheen raskaasti jos minun esimies sanois niinku Aijaa, niinku pienestikin Aijaa (tympeään sävyyn) että voi että, pitääkö sinun olla pois tai muuta. (H5, 98-100)	syylissävyys, seuraukset tunnepuolella ja sitä myöten työssä	Motivaation ylläpito
Se vaikuttais minun motivaatioon ja minulle tulis semmonen olo et minua ei arvosteta ja tuota... (H5, 107)	motivaatiovaikutukset, kokemus, ettei arvosteta	Arvostaminen Motivaation ylläpito
minä kokisin sen kauhean raskaana koska minä olen kuitenkin työntekijänä minä tiedän että minä olen ahkera ja minä olen tunnollinen ja tuota minä olen tosi vähän pois, niin minä kokisin sen jotenki tosi loukkaavana. (H5, 108-110)	tunnollisuus, arvostaminen esihenkilön taholta, syylittäminen	Työntekijän persoonallisuus huomioitava Motivaation ylläpito
sieltä johdosta on tullut kannustusta että mahdollista että olette pystyneet jakamaan tällä tavalla vastuita ja keventämään sitä omaa työtaakkaa. (H4, 239-240)	kannustus, vastuun jakaminen, työtaakan keventäminen	Pystyvyyden ja hallinnan tunteen ylläpitäminen
työpäivän päällekin on vielä aikaa hoitaa niitä asioita ja pyrin tekemään niitä asioita siinä, että iltasin vois kotona tehdä kaikkia näitä kodin asioita ja jotakin omaakin harrastaa joskus. (H4, 249-253)	vapaa-aika, työjärjestelyt, jaksaminen, työtaakan keventäminen	Pystyvyyden ja hallinnan tunteen ylläpitäminen

Taulukko 3. Esimerkkejä eri haastatteluista poimituista otteista sekä niiden teemoittelua.

Tunnistamieni teemojen kokonaismäärä oli aluksi suuri jokaisessa haastattelussa. Teemoittelun myötä ja useampaa luokittelukeinoa käyttäen sain teemojen määrää laskettua:

- ensimmäisestä haastattelusta löytyi 21 alustavaa teemaa ja niistä teemoittelun myötä 11 teemaa, joita lähdin haarukoimaan pää- ja alateemoihin
- toisesta haastattelusta sain aikaan 28 alustavaa teemaa ja niistä teemoittelun myötä varsinaisia teemoja 10 (samat kuin ensimmäisessä)
- kolmannesta haastattelusta 22 alustavaa teemaa ja 10 varsinaista teemaa (samat kuin ensimmäisessä ja toisessa)
- neljännestä haastattelusta 36 alustavaa teemaa ja teemoittelun myötä 11 varsinaista teemaa (joista 10 samaa kuin ensimmäisessä, toisessa ja kolmannessa haastattelussa)
- viidennestä haastattelusta 24 alustavaa teemaa ja 10 varsinaista teemaa (samat kuin edeltävissä).

Kokosin teemat ja niihin sisältyvät alustavat teemat kaikista haastatteluista yhteen, jotta sain itselleni kokonaiskuvaa siitä, kuinka paljon mikäkin teema ja alustava teema toistuu haastatteluissa. Tämän työvaiheen aikana tiivistin, ryhmittelin, karsin ja nimesin osittain uudelleenkin löytämiäni teemoja. Muun muassa haastatteluissa yksi ja neljä oli teemoja, jotka eivät toistuneet muissa. Siksi karsin ne pois lopullisesta analyysistä. Lisäksi luokittelin tähän mennessä löytämiäni teemoja pää- ja alateemoihin, koska tietyt teemat selkeästi sijoittuivat merkityksissään toisten teemojen alle. Tämä vaihe analyysissä oli erityisen haastava, koska oli pakko tehdä rajausta ja miettiä myös siltä kantilta, että onko merkityssuhteissa ns. sivuttaissuuntaista vaikutusta tai ristikkäin meneviä merkityssuhteita teemojen välillä (Smith ym. 2009. 101).

Käsiteltäessä tutkimuskysymystäni "Miten johtamisella voidaan tukea työn ja perhe-elämän yhteensovittamista?" päädyin keskittymään tuloksissani kolmeen pääteemaan, jotka näyttäytyivät kokonaisvaltaisesti merkityksellisinä kaikkien haastateltavieni kokemuksissa. Ne olivat ymmärrys ja empatia, arvostaminen sekä pystyvyyden ja hallinnan tunteen vahvistaminen (taulukko 4). Ymmärrys ja empatia nousi

selkeästi suurimmaksi teemaksi erityisesti numeerisesti, mutta se oli myös selkeästi merkityksellisin haastateltavien kertomuksissa. Lisäksi havaitsin, että motivaatio muodostui pääteemoja yhdistäväksi teemaksi, koska nämä aiemmin nousseet pääteemat olivat haastateltavien mukaan isossa osassa edistämässä heidän motivaatiotaan ja sitä myötä työssä suoriutumista sekä jaksamista. Toki näihin asioihin vaikuttaa moni muukin tekijä pääteemojen lisäksi, mutta mielestäni tämä oli mielenkiintoinen havainto.

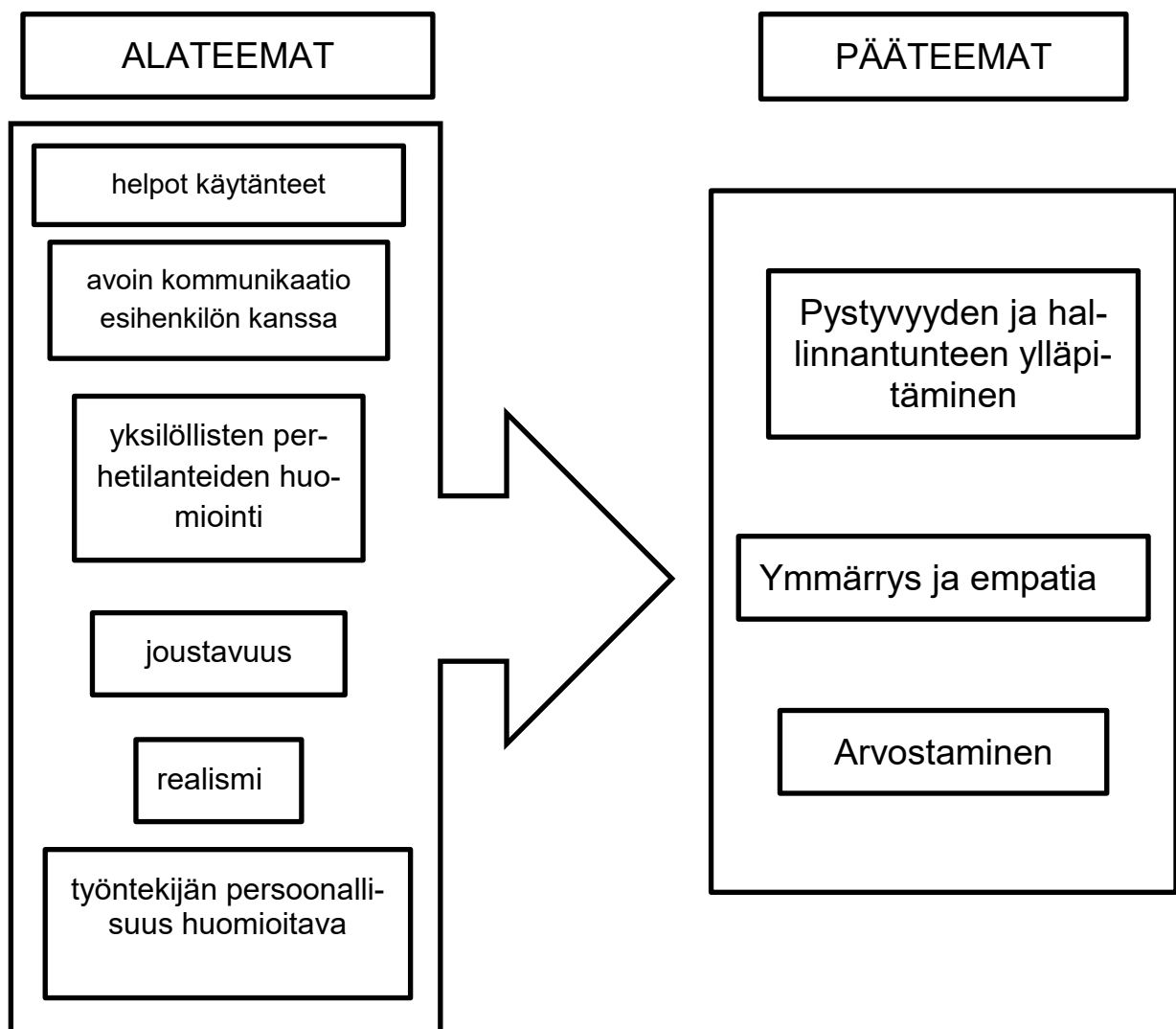
<b>Pääteemoja yhdistävä teema</b>	<b>Pääteema</b>	<b>Alateemat</b>
	ymmärrys ja empatia	
		yksilöllisten perhetilanteiden huomiointi
		joustavuus
		realismi
motivaatio		
	arvostaminen	
		työntekijän persoonallisuus huomioitava
	pystyvyyden ja hallinnan tunteen vahvistaminen	
		Helpot käytänteet
		avoin kommunikaatio

Taulukko 4. Pääteemat ja niiden alateemat

Taulukko 4 ei kuitenkaan mielestäni täysin kuvannut sitä alateemojen ristikkäisyyttä pääteemojen alla, mikä ilmeni haastatteluissa, joten pyrin havainnollistamaan asiaa enemmän osiossa 4.

## 4 MITEN JOHTAMISELLA VOIDAAN TUKEA TYÖN JA PERHE- ELÄMÄN YHTEENSOVITTA- MISTA?

Analyysini tulokset eivät olleet niin yksinkertaisia, kuin usein IPA:ssa tuntuu olevan. IPA:lle tunnusomaista on, että tietyt pääteemat nousevat analyysissä ja niiden alta löytyvät selkeät alateemat. Täytyy kuitenkin muistaa, että IPA on hyvin laaja-alainen metodi eikä sen tulokset ole aina samalla tavalla esiteltävissä. Strukturi voikin elää eri tutkimusten välillä paljonkin (Smith ym. 2009, 109). Niinpä päädyin esittämään tulokseni seuraavana kaaviokuvana (kaavio 1).



Kaavio 1. Miten johtamisella voidaan tukea työn ja perhe-elämän yhdistämistä.

Pääteemoiksi nousivat pystyvyyden ja hallinnantunteen ylläpitäminen, ymmärrys ja empatia sekä arvostaminen. Koska kaikki alateemat lopulta liittyvät kaikkiin pääteemoihin, käyn nämä seuraavaksi läpi esimerkkien kautta, jotta voidaan havainnollistaa, miten johdin alateemoista pääteemoja.

Helpot käytänteet ilmentävät tutkimukseni mukaan ymmärrystä ja empatiaa työntekijälle ja hänen perhetilanteelleen. Ne lisäävät myös pystyvyyden ja hallinnantunteen ylläpitämistä, kun tilanteet, kuten lasten sairastumiset, tulevat usein nopeasti eteen. Kun työpaikalla on helpot käytänteet muun muassa poissaolojen suhteen kun lapsi on sairas, ei työntekijä koe syyllistämistä tai hankaluutta tilanteesta. Päinvastoin työntekijä kokee, että työnantaja ymmärtää hänen tilanteensa ja pyrkii helpoilla käytänteillä helpottamaan vaikeaa tilannetta ja tukemaan työntekijän toimintaa siinä. Tämä kertoo työnantajan arvostavan häntä työntekijänä, jolla on perhe. Haastatelluissa haastateltavat kertoivat helpottunein äänensävyin mm. seuraavaa:

*“Sillai meillä on helpot käytännöt, kun meillä sijaisvastaavalle ilmoitetaan, että hän hommaa sijaista ja sitten rehtorille ilmoitetaan vaan niinku tekstiviestillä aamulla, että olen poissa, lapsi kipeenä. Ja sitte niinku lastenkaan sairastumisista ei oo tarvinnu mitään todistuksia toimittaa eikä mitään vaan riittää ihan vaan ilmoitus, että lapsi on kuumeessa.” (H4, 56-60)*

*”No, sehän (johtaminen) on toiminu semmosena mahdollistajana sitten että on saanut sen lyhyemmän työajan. Ja sitten no toisaalta taas sitten että jos tulee näitä poissaoloja ja lasten takia niin sitten niihin, ne onnistuu, vaikka vaikka ne saattaa ollakin sitten monta päivää peräkkäin.” (H3, 67-70)*

Avoin kommunikaatio koettiin tärkeäksi ja sitä kautta koettiin useammin saatavan esihenkilöltä ymmärrystä ja empatiaa. Avoin kommunikaatio lisää myös arvostuksen kokemusta ja sen kautta esihenkilö voi ylläpitää työntekijän pystyvyyden ja hallinnan tunnetta. Esimerkkinä haastateltavan H2 ilmaisu asiasta.

*“Minä ajattelen näin, että jos johtajan ja alaisen semmoinen keskinäinen kommunikointi on hyvä ja johtaja on niinku selvillä siitä, että minkälaiset tai ei sen*

*nyt kaikkea tarvitse tietää, mutta [naurahdus] mitä perheeseen kuuluu, mutta että niinku osaa kuunnella ja jollakin tasolla tietää asioita, on hyvä keskusteluyhteys, niin minä uskon, että silloin johtajakin ymmärtää alaisenkin kannalta niinku ne tilanteet.” (H2, 127-131)*

Kuunteleminen, ymmärryksen osoittaminen ja avoin keskusteluyhteys sekä myös työntekijöiden tunteminen sekä heidän persoonallisuuden piirteiden huomioiminen edistävät selkeästi työntekijän kokemaa empatiaa ja ymmärrystä esihenkilön puolelta. Tähän liittyy kiinteästi myös pystyvyyden ja hallinnan tunteen ylläpitäminen empatian ja ymmärryksen kautta.

*“Esimies K oli niinku aina sillain, että perhe tulee ensin ja jotenkin se oli hirveen lämmin ihminen ja semmonen että niinku oikeesti, ja sitten sen kanssa pysty juttelemaan ihan semmosista kun itseä ahdisti se kun isovanhemmat ei osallistuneet ja sanoa, että kun meillä ei ole ketään joka ottais nämä hoitoon, että joudun itse järjestämään tämän asian, niin hän niinku lempeästi ymmärsi sitä aina ja jotenkin komppasi sitä, että joo totta kai, totta kai teet ja hoidat ja näin. Tällä hetkellä hirveän vähän asioin henkilökohtaisesti, tietysti tällä hetkellä ei saa hirveästi mennä talot sekaisin koska korona, mutta meillä niinku rehtori käy meillä meidän yksikössä niinku kerta viikkoon, niin silloin toki niinku tuota asioidaan ja sitten sähköpostitse, niin juurikin laitoin, että on tämmönen ja tämmönen pari palkatonta vapaata, jotka johtuu niinku lasten asioista niin tuli vaan vastaus, että nämä on valitettavasti palkattomia mutta haet nämä ESSissä eli ohjeet tuli sieltä ja tuli semmonen olo, ettei näissä oo mitään ongelmaa, että saa. Ja jotenki semmonen levollinen mieli ja että ei oo semmonen huono omatunto tai ahdistu siitä, että nyt joudun pyytämään tämmöstä palkatonta vapaata, vaan se on enemmän niinku semmonen ilmoitusasia, että mulla on nyt tämmöstä ja ei niinku rupea ahdistamaan, että ei tätä varmaan saa vapaaksi ja tuleeko tästä nyt joku ongelma ja sanooko joku jostain, vaan että ne on hirvittävän sillai tuota niinku joustavasti on kaikki onnistunu eikä ei ole kyllä niinku, on jotenki semmonen niinku kevyt, kevyt niinku olo asioida sinne ja pyytää tämmösiä juttuja, kun niistä ei ole tehty mitään ongelmaa, ei ole tehty niinku, kukaan ei ole mitään puuskahdellut, että sulla on taas tämmönen tai että nämä*

*pitäis hoitaa työajan ulkopuolella. Ei tule mitään tämmösiä vaan, että tämä nyt menee niinku näin, että selvä ja otat vapaata.” (H4,129-150)*

Edellisessä lainauksessa nousi myös joustavat menettelyt ja huolehtiva, jopa pa-hoitteleva asenne esihenkilön puolelta liittyen palkattomiin päiviin, mikä edelleen ilmentää empaattisuutta ja ymmärrystä, mutta myös arvostusta työntekijää kohtaan. Kun keskusteluyhteys on avoin, myös sähköpostitse hoidettaessa asioita mielikuva ymmärryksestä ja empatiasta on selkeästi välittynyt työntekijälle. Realismi on olen-nainen osa ymmärrystä ja empatiaa siten, että ymmärretään, ettei lapset tahallaan sairastu. Se näkyy siinä, ettei työntekijöitä syyllistetä tai tuomita tällaisessa tilan-teessa millään tavoin; ei sanoin, elein eikä äänenpainoin tai puuskahduksin. Pikem-minkin esihenkilö tsemppaa, kuten alla olevassa lainauksessa, jossa myös ilmenee se, että esihenkilö osaa huomioida työntekijän persoonallisuuden, erityisesti tunnol-lisuuden.

*“Esimerkiksi kun sairastuimme koronaan, niin sitten piti olla pois töistä tai jäädä lapsia hoitamaan, niin minä sain pelkästään niinku tukea ja esimies niinku tsemppaa ja jotenkin kysyy, että miten me voidaan ja tuota on ollu vaan silleen niinku ajatellu meidän hyvinvointia, siinä siis niinku sanallistanut sen. Se on ollu minulle hirveän tärkeää koska minulle se on ollu hirveän vaikeaa se töistä pois oleminen.” (H5, 71-76)*

*“No mulla on sattunu olemaan siis semmoset tuota esimiehet, jotka on aina ymmärtäneet sen, että lapset on pieniä tai lapset sairastaa. Ne ei ole koskaan niinku esimerkiksi jos, tai mulla on aina ollu hirveän vaikeeta olla pois töistä, jos lapset on sairaana tai jotenkin mulla on aina semmonen tunne, että tuota se on hankalaa se töistä pois oleminen, niin mulle on ollu todella tärkeää, että mun esimiehet on aina niinku ymmärtäneet sen. Ne ei koskaan niinku pienel-läkään niinku eleellä tai äänenpainolla osottanu, että siinä ois jotakin niinku. Niin ei ole missään vaiheessa, kukaan ei ole tuominnu eikä pienestikään ollu silleen että pitääkö sinun olla taas pois töistä tai silleen. Se on ollu minulle niinku todella iso, iso tuki. “ (H5, 64-71)*



Yllä olevassa lainauksessa korostuu myös esihenkilön taito työntekijän tuntemisen kautta tukea työntekijän pystyvyyden ja hallinnan tunnetta tsemppaamalla. Osa haastateltavista tiedosti myös sen seikan, että monen mainitsemaa syylistämistä tapahtuu eri työpaikoissa esihenkilön taholta, mikä näkyi mm. seuraavissa katkelmissa:

*“Noo, kyllähän se on esimerkiksi siinä tullut kaikkein selkeämmin eteen kun lapset on kipeinä, niin siinä tulee sitten täysi tuki sitten, että ymmärretään, että lapsi on kipeä, eikä ole sellanen tuska sitten tullut sieltä, että tuota syyllistetään mitään sillä tavalla. Se tietynlainen tällainen empaattisuus voisi olla minun mielestäni siinä paikallansa. Et ehkä edes pikkusen tulisi sellainen empaattisuus.”*  
(H1, 65-67, 112-114)

*“No tällaisessa tilanteessa voisi niinkun ihan tuota mieltä siinä johdossakin että harva lapsi nyt tuota tahallaan sairastuu ja se on normaalia elämää että pikkulapset sairastavat eikä niitä voi yksin sinne kotia jättää, että ei eikä ole kaikilla sellaisia turvaverkkoja esimerkiksi, että voisi niinkuin lykätä naapuriin että se pitäisi ymmärtää vähän siltäkin kannalta, että ne turvaverkot ei välttämättä ole niin nopeasti saatavilla, että silloin kun hätä on suuri niin ei ole muuta vaihtoehtoa kuin jäädä sitten kotiin.”* (H1, 79-84)

Eroja esihenkilön suhtautumisessa ei ollut havaittavissa riippuen työskentelypaikkakunnan koosta, mitä tutkimuskysymykseni kohdalla pohdin liittyen sijaisjärjestelyhaasteisiin. Yllä olevissa lainauksissa ilmenee kuitenkin myös ymmärrykseen ja empatiaan liittyvä realismi, jota työntekijä odottaa esihenkilöltään, koska työntekijä ei voi esimerkiksi lapsen sairastumiselle mitään. Tällainen tilanne voi olla tunnolliselle työntekijälle hyvinkin raskas ja ristiriitainen, mikä välittyy seuraavista lainauksista, kun haastateltavat kokevat epäonnistuvansa joko kotona tai työssä, kumpaan he tilanteessa päätyvätkin jäävänsä. Yleensä, jos turvaverkkoa ei ole, työntekijällä ei ole vaihtoehtoa. Tällaisessa tilanteessa korostuu esihenkilön asenne ja erityisesti se ymmärrys ja empatia perhetilanteen huomiointin kautta, mikä helpottaa työntekijän ristiriitaisesta tilanteesta tullutta ahdistusta.

*“Öö, syyllisyyttähän siitä tuntee, mutta sitten taas toisaalta niin, tuo, se lapsen hyvinvointi on kuitenkin sillain itsellä ensimmäisenä mielessä, että tuo ristiriitaisia tunteita. Toisaalta haluaa olla hyvä äiti ja toisaalta haluaa olla hyvä työntekijä. Ja sitten yrittää minimoida just niitä poissaoloja, että vaikka se lapsi olisi edelleen kipeä niin värvätä siihen muita hoitajia sitten kun se pahin on ohi.”*  
(H3, 114-118)

Kun ahdistusta tilanteesta johdon tuen myötä saadaan helpotettua, sillä tuetaan myös työntekijän pystyvyyden ja hallinnan tunnetta. Mielenkiintoista osan haastateltavien kohdalla oli se, että he toivat vahvasti esiin sitä, miten perhe on jäänyt kakokseksi tai muulla tavoin puheesta kuului huono omatunto omasta toiminnasta työn ja perheen yhteensovittamisessa. Erityisesti seuraavat kommentit liittyivät siis työntekijöiden omiin kokemuksiin omasta toiminnasta, vaikka he toivat haastattelun aikana esiin tyytyväisyyttään saamastaan ymmärryksestä esimerkiksi lasten sairauspoissaoloihin eivätkä he koe, että heitä olisi painostettu tekemään töitä enempää tai perheen kustannuksella.

*“Edelleen sitä semmonen riittämätön olo, että ei ole tarpeeksi kotona eikä lasten kans.”* (H3, 40-41)

*“No siis minä olen hirveän huono siis tuota.. minä teen töitä kotona ja tuota sitten kun minulla on, minä teen, minulla on joku asia akuutisti pitää tehdä, niin minä sen teen ja ehkä teen sen perhe-elämän kustannuksella ja uppoudun ja sitten jää kotona asioita tekemättä.”* (H5, 45-47)

Syitä tällaisiin ajatuksiin haastateltavat löysivät mm. omasta kotikasvatuksesta, tunnollisuudesta sekä tarpeesta pitää huolta myös lapsista töissä (koululla).

*”Se on ehkä tämä oma sisäinen niinku vaativuus ja semmoinen, että minkä takia niitä töitä tekee kotona, että tuota ei minulla ole semmoisia niinku, en jotenkin ajattele, että se tulisi mistään muualta.”* (H5, 57-59)

*”Minä luulen, että se on silti ehkä kotoa lähtöisin tämä työn arvostus ja se, että töitä pitää tehdä ja työt tehdään ensin ja ne pitää tehdä hyvin.”* (H2, 101-102)

*”On se, on se kuitenkin eri tuo opettajana olo sillä tavalla, että sinulla on kuitenkin siinä nimenomaan just lapsia sitten omalla vastuulla ja sitten tuntee tai haluaa, noh yrittää huolehtia, että asia menee niidenki kannalta sitten suht ruutiininomaisesti eikä ole kauheasti semmoista vaihtelua.” (H3, 133-136)*

Tutkimuksen perusteella esihenkilön asenteella on erittäin suuri vaikutus työntekijään. Haastateltavien kaikessa puheessa on kuultavissa ja tulkittavissa selkeästi se, että kaikki alateemojen asiat vaikuttavat siihen, miten he kokevat pystyvyyden ja hallinnan tunnetta työn ja perhe-elämän yhdistämisessä, ja kokevatko he esihenkilön taholta ymmärrystä ja empatiaa sekä arvostusta. Esimerkiksi tiimityöhön kannustaminen ja omien vastuujakojen kehuminen tiimin sisällä on erinomainen tapa lisätä pystyvyyden ja hallinnan tunnetta, kuten H4 toteaa seuraavassa lainauksessa.

*”Ja tämä just, että on niinku että johdostakin niinku kannustetaan jotenkin niinku sitä semmosta, että kun on käynyt kehityskeskustelussa niin sitten tuota on niinku, tuo niin niin sanonut siellä että me tehdään tälleen ja jaetaan näin, niin sieltä on tullut kannustusta, että mahtava, että olette pystyneet jakamaan tällä tavalla vastuita ja keventämään sitä omaa työtaakkaa, että on niinku jotenki sieltä aina saanu kannustusta sille, miten itse on sitä hommaa hoidettu.” (H4, 236-241)*

Jos esihenkilö johtamisellaan huolehtii alateemoiksi nousseista seikoista, hän pysyy parhaiten tukemaan johtamisella työn ja perhe-elämän yhdistämistä. Tällä tuella on yhteys työntekijän työmotivaatioon ja työssä suoriutumiseen, kuten alla olevista lainauksista on nähtävissä:

*”Mihin asioihin se vaikuttais, jos se vastaanotto olis toisenlainen ko se on ollu (eli hyvä)?*

*Se vaikuttais minun motivaatioon ja minulle tulis semmonen olo et minua ei arvosteta ja tuota. Minä kokisin sen kauhean raskaana koska minä olen kuitenkin työntekijänä, minä tiedän että minä olen ahkera ja minä olen tunnollinen ja tuota minä olen tosi vähän pois, niin minä kokisin sen jotenkin tosi loukkavana.” (H5, 107-110)*

*“Mmmm, jos en koe semmoista ristiriitaa, ja koen että minä, minä olen tullut niinku ymmärretyksi ja kuulluksi, niin onhan se oikeasti semmoinen tunne siitä, että minut on hyväksytty ja minun työ on arvokasta ja minä teen ihan hyvää työtä ja kun sillä saralla on niinku ajatukset kunnossa niin se vaikuttaa minun mielestä niinku semmoiseen kokonaisjaksamiseen ja varmasti näkyy sitten kotonakin.” (H2, 111-115)*

## 5 POHDINTA JA JATKOTUTKIMUSAIHEET

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamista voidaan tukea johtamisella. Tutkimusanalyysin pohjalta on perusteltua sanoa, että kolme asiaa nousee ylitse muiden johtamisen tavoissa, joilla tuetaan työntekijää: ymmärrys ja empatia, pystyvyyden ja hallinnan tunteen vahvistaminen, ja työntekijän arvostaminen.

Organisaation tuki kertoo siitä, miten organisaatio arvostaa työntekijää ja välittää työntekijän hyvinvoinnista. Organisaation tuki näkyy työntekijälle kokemuksena tuesta (perceived organizational support), jolla viitataan työntekijän kokonaisvaltaiseen tuntemukseen työnantajan arvostuksesta häntä kohtaan, hänen hyvinvointiaan huolehtimisesta ja sosio-emotionaalisiin tarpeisiin vastaamisesta. (Kurtessis, ym. 2015, 1855-1856.) Organisaation tuen kokemuksen tuottajana on kokemukseni mukaan yleensä esihenkilö ja hänen tapansa johtaa.

Sorsa & Rotkirch (2020, 70) ovat tutkimuksessaan myös todenneet, että työn ja perheen yhteensovittamista helpottavista tekijöistä yksi liittyy muiden ihmisten – työka vereiden, esihenkilöiden ja läheisten – antamaan tukeen. Aineiston perusteella he eivät pysty selkiyttämään, millaista tukea esihenkilöiltä tarkemmin kaivattaisiin, mutta he tuovat esiin, että mahdollisesti jo pienet muutokset työyhteisön ilmapiirissä voisivat tarjota tällaista tukea (Sorsa & Rotkirch, 2020, 74). Tämä tutkimukseni on tuonut vastauksia ja tarkennuksia tähän asiaan. Muutoksia työyhteisön ilmapiiriin voidaan saada muuttamalla johtamista enemmän työn ja perhe-elämän yhteensovittamista tukevammaksi mm. helpottamalla poissaolokäytäntöjä lasten sairastuessa, osoittamalla ymmärrystä ja empatiaa haastavissa perhetilanteissa, sekä joustamalla työaikajärjestelyissä. Sorsa & Rotkirch (2020, 74) tuovat esiin, että työyhteisön ilmapiirin muuttumisella perheystävällisemmäksi on aito vaikutus koettuun yhteensovittamisen onnistumiseen. Tämän takia on tärkeä löytää konkreettisia keinoja tuen toteuttamiseksi.

Tutkimuksessani nousi tärkeäksi elementiksi esihenkilön ymmärrys sekä tuntemus työntekijänsä persoonallisuudesta ja sen huomioiminen. Erityisesti tunnollisten työntekijöiden kohdalla tämä on tärkeää, koska he kokevat helpommin syyllisyyttä

ja huonommuuden tunteita poissaolojensa takia. Tämä voikin johtaa ristiriitaisiin tunteisiin tilanteessa, jossa pitää valita perheen ja työn välillä. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen mukaan yli kolmasosa työntekijöistä kokee laiminlyövänsä perheasioita työn vuoksi. Tämä johtunee tutkimuksessani ilmenneistä ristiriitaisista tunteista työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Tutustumalla työntekijöihin esihenkilö osaa tukea erilaisia persoonallisuuden piirteitä omaavia työntekijöitään paremmin yksilöinä.

Esihenkilöiden käyttäytyminen ja asenteet ovatkin isossa roolissa tutkimukseni mukaan vaikuttamassa työntekijöiden motivaatioon, käyttäytymiseen ja asenteisiin. Saman on todennut Duffy, Gangster ja Pagon (2002, 344-348) tutkimuksessaan työpaikoilla tapahtuvasta sosiaalisesta heikentämisestä. Tähän liittyen ymmärrys ja empatia nousikin suureksi ja hallitsevaksi teemaksi tutkimuksessani siinä, miten johtamisella voidaan tukea työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Hammer ym. (2009, 840) on myös todennut tutkimuksessaan, että esihenkilö, joka suhtautuu empaattisesti työtä ja perhe-elämää yhteensovittavaan työntekijään, tukee selkeästi työntekijää työn ja perhe-elämän tasapainon saavuttamisessa. Tähän tukemiseen kuuluu yhtenä muotona työpaikan helpot käytänteet, mikä nousi myös omassa tutkimuksessani tärkeänä kokemuksena työntekijöille.

Tutkimukseni vastauksissa nousi selkeästi esiin se seikka, että esihenkilön ymmärrys ja empatia sekä arvostus työntekijää kohtaan pitävät yllä hyvää työmotivaatiota. Työmotivaatio, joka on yhteydessä työtyytyväisyyteen ja työssäjaksamiseen (vrt. esim. Furnham, 1992) näkyy myös Kurtessis ym. (2015) tutkimuksessa työntekijöiden käyttäytymisessä ja asenteissa työnantajaa sekä esihenkilöä kohtaan (Kurtessis, ym. 2015, 1855-1856). Näin ollen tutkimustulokseni saa tukea tästä aiemmas-takin tutkimuksesta sekä työntekijän kokeman tuen teoriasta (Perceived organizational support theory, Eisenberg, 1986). Pystyvyyden ja hallinnan tunteen ylläpitäminen on myös tutkimukseni mukaan tärkeää työntekijöille. Myös Abendroth & Dulk (2011, 244) ovat todenneet, että työn hallittavuus ja esihenkilön tuki, erityisesti empatia, vaikuttavat positiivisesti työn ja perhe-elämän yhdistämiseen. Talukder & Galang (2021, 12) tukevat tätä ajatusta sillä lisäyksellä, että esihenkilön tuki korreloi erityisesti työntekijä työsuorituksen, työn ja perhe-elämän tasapainon, työtyytyväi-

syyden, elämän tyytyväisyyden ja työhön sitoutuvuuden kanssa. Näin ollen tutkimustuloksilleni löytyy tukea monesta kvantitatiivisesta tutkimuksesta, vaikkakin niissä konkreettiset keinot, mitä johtajan olisi suotavaa käyttää, jäävät osoittamatta. Tutkimukseni vastaa enemmän ja konkreettisemmin siihen kysymykseen.

Joustavuus ilmaantui yhtenä alateemana tutkimuksessani tukemaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Haastatteluissa nousi esiin mm. joustavuus työajoissa ja työpäivien pituuksissa. Mielenkiintoinen vertailukohta on Abendroth & Dulkin (2011, 248) tulkinta, jonka mukaan joustavat työjärjestelyt eivät aina vaikutakaan positiivisesti, vaan vaikutus voi olla myös negatiivinen. Vaikutus riippuu pitkälti siitä, miten hyvin työntekijä pystyy itse kontrolloimaan työn ja perheen vaatimuksia. Joustavuus kun voi hämärtää rajoja työn ja vapaa-ajan välillä, minkä takia voi olla vaikea irrottautua työstä täysin. (Abendroth & Dulk, 2011, 248.) Tähän viittaavat myös haastatteluissa ilmenneet haasteet opettajien työssä: opetustunnit ovat ne, joiden mukaan kuljetaan töissä, mutta valmistelu, kokeiden korjaus ym. tehdään ns. vapaa-ajalla, usein perheen kustannuksella. Hieman samaa ajatusta tukee myös Thompson (199, 409-410) huomauttaessaan, että työntekijät, jotka työskentelivät vähemmän tuntimääräisesti, kokivat vähemmän haasteita yhteensovittaa työ ja perhe-elämä. Samassa asiayhteydessä Thompson (199, 410) kuitenkin toteaa, että jos työpaikan kulttuuri vaatii työn priorisoimista perheen edelle, tämä voi aiheuttaa haasteita huolimatta työtuntien määrästä. Opetusalalla omankin tutkimukseni mukaan tätä haastetta on. Mielenkiintoista oli kuitenkin havaita haastatteluissa se, että tämän priorisoinnin ei koeta tulevan johdon suunnalta, vaan se on osittain ehkä kasvatukselta kumpuavaa tai tunnollisen persoonallisuuden vaikutusta. Lisäksi osa haastateltavista nosti esiin sen faktan, että myös töissä on huolehdittavana lapsia. Se tekee priorisoinnista vaikeaa, kun sekä kotona, että töissä on huolehdittavana lapsia, jotka ovat riippuvaisia turvallisesta aikuisesta. Tästä näkökulmasta olisikin mielenkiintoista jatkaa tutkimusta työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta ja siinä tulevista ristiriidoista erityisesti kasvatusalalla tai muilla aloilla, joissa on huolehdittavana lapsista. Lisäksi olisi mielenkiintoista tutkia laajemmin onko tässä sukupuolittain eroja vastaajien välillä.

Toinen mielestäni mielenkiintoinen jatkotutkimusaihe olisi tutkia samalla fenomenologisella kokemuksen tutkimuksen metodilla ja tutkimuskysymyksillä laajemmin

työntekijöiden kokemuksia esimerkiksi kasvatusalalla, huolimatta heidän virallisesta perhestatuksesta. On paljon työntekijöitä, joilla ei ole kouluikäisiä lapsia, mutta on muita perhevelvoitteita, joihin ei esimerkiksi työehtosopimus linjaa palkallisia tai lakisääteisiä vapaita. Heidän kohdallaan johdon tarjoama tuki ja suhtautuminen voisi olla mielenkiintoinen tutkimuskohde.

Muutamassa haastattelussa nousi esille myös tiimityö ja sen tuoma tuki työn ja perhe-elämän yhdistämiseen. Näin ollen mielenkiintoista olisi myös tutkia asiaa vertailututkimuksella, mikä ero on kokemuksista johdon tuen suhteen, jos työ on tiimityötä tai vaihtoehtoisesti yksilötyötä. Myös opetuslalla työmuodoissa on eroja. Jo tämän tutkimuksen haastatteluissa joustavuus tukimuotona näkyi yksilöllisenä joustona esim. työajoissa, mutta myös tiimityön kautta pystyvyyttä ja hallinnan tunnetta tukevana, kun työtaakkaa voitiin jakaa ja työtä organisoida jaksamista ja perhe-elämää tukevaksi. Myös Kossek ym. (2011, 303) viittaavat tutkimuksessaan tähän tiimityön kautta tukemiseen.

Koen, että tutkimuksellani kokemuksista, miten johtamisella voidaan tukea työn ja perheen yhteensovittamista, on yhteiskunnallista merkitystä mm. tuottavuuden ja työhön sitoutuvuuden suhteen. Mills ym. (2014, 1782) ovat osoittaneet, että organisaatioissa, joissa kehitetään perhemyönteistä ilmapiiriä, missä esihenkilöt sitoutuvat työn ja perhe-elämän yhteensovittamista tukeviin toimenpiteisiin, saavutetaan parempi sitoutuneisuus työntekijöiltä työhön sekä myös työn tehokkuus nousee (Mills ym., 1782). Tutkimukseni antaa tähän työhön konkreettisia esimerkkejä, millä tavoin johtamisella voidaan tukea työn ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Tieteellistä tutkimusta tehtäessä täytyy noudattaa tutkimusalan eettisiä periaatteita ja hyvää tieteellistä käytäntöä. Näin saadaan aikaan luotettava tutkimus. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009.) Tutkittaessa yksilöiden kokemuksia, on keskeistä nostaa tutkittavan ilmiön kunnioittaminen tutkimuksen tekemisen keskiöön. Tutkija ei voi rajata ilmiötä etukäteen mitenkään käsitteellistämällä, vaan erityisesti kokemuksen tutkimuksessa tutkittavalle ilmiölle tulee antaa mahdollisuus näyttäytyä sellaisena, kuin se tutkittavien elämässä ilmenee sillä hetkellä. (Perttula, 2008, 117,



133-135, 149-154.) Mielestäni olen onnistunut tässä hyvin, kun pohdin haastattelukysymykseni ja omat ennakkoasenteeni tarkoin. Yllätin myös itseni sillä keskittymisen ja flow-tilan määrällä, mikä minut valtasi haastatteluiden ja analyysin aikana.

Tutkimuksessa tulee aina korostaa tutkittavan itsemääräämisoikeutta ja tämän myötä tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuutta (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2009, 5). Lisäksi on selvää, että tutkijan on edistettävä luottamuksen syntymistä tutkijan ja tutkittavan välillä, jotta keskusteluyhteys on luonteva. Haastateltavilta pyydettiin suostumus tutkimukseen sen jälkeen, kun heitä oli informoitu tutkitavasta aiheesta ja aineiston käyttötarkoituksesta (pro gradu -työ) haastattelupyynnötkirjeessä (liite 1). Näin ollen he ovat osallistuneet omasta tahdostaan tutkimukseen. Kävimme myös hieman keskustelua aihealueesta, tutkimustavasta ja tutkimuksen laajuudesta haastattelun alussa sekä sivusimme myös koronatilannetta ja siitä johtuvaa kasvokkain tapahtuvan kommunikoinnin vähäisyyttä. Tällä tavoin saimme keskusteluyhteyttä avattua ja tunnelmaa rentoututtua. Nämä elementit yleensä edistävät ja ilmentävät luottamuksen syntymistä.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2009, 9) eettisten periaatteiden mukaan on syytä kiinnittää huomiota myös tutkittavien yksityisyyteen ja tietosuojaan liittyviin asioihin. Säilytin paperisen tutkimusaineistoni koko ajan lukkojen takana ja siirrettyäni aineistoa tietokoneelle, se oli koneella kahden eri salasanan takana. Paperisen aineiston hävitin siirrettyäni kaiken tiedon sähköiseen muotoon. Haastateltavien yksityisyydestä huolehdin siten, että numeroin haastateltavat heti alkumetreiltä, eli haastatteluiden alusta alkaen, eikä heidän nimiään näy missään aineistossa. Lisäksi tein litteroinnin neutraalisti siten, ettei murretta ole näkyvissä eikä siitä voi päätellä, mistä alueelta haastateltava on. Näin haastateltavat eivät ole tunnistettavissa suoraan lainauksista eivätkä mahdollisessa aineiston jatkokäytössäkään.

Fenomenologisessa erityistieteessä korostetaan objektiivisuuden ehtona sitä, että empiirinen tutkimus on toteutettu kaikissa vaiheissaan niin, että tutkimuksellinen ymmärrys perustuu tutkimukseen osallistuvien elävään kokemukseen ja kokemuskuvauksiin (Perttula 2008, 157). Tähän ehtoon olen pyrkinyt vastaamaan luomalla yh-

teyden elävien kokemusten ja kokemuskuvausten sekä tutkimustulosteni välille tuomalla tuloksiin suoria lainauksia kokemuskuvauksista. Tekemäni tulkinnat ja niiden alkuperä ovat siis johdettavissa alkuperäisestä haastatteluaineistosta.

Tämä tutkimus on ensimmäinen oma fenomenologinen tutkimukseni. Koen onnistuneeni siinä, koska sain vastauksen tutkimuskysymyksiini ja näin ollen saavutin tavoitteeni. Omien ennakkokäsitysten reflektointi oli mielenkiintoinen prosessi, joka vei aikaa, mutta toisaalta se tavallaan vapautti minut ennakkokäsitysten kahleista ja tuotti hedelmällisen analyysiprosessin. Haastatteluaineiston ja haastateltavien vähäinen määrä hieman harmitti analyysivaiheessa, mutta toisaalta ensimmäiseksi fenomenologiseksi tutkimukseksi haastateltavia oli ehkä kuitenkin ihan sopiva määrä. Lisäksi olen ylpeä siitä, että uskaltauduin tekemään lisäkysymyksiä haastateltaville vielä haastatteluiden jälkeenkin ja he jaksoivat edelleen minulle vastata. Koen, että tutkimukseni kautta olen oppinut uuden erittäin mielenkiintoisen tutkimusmetodin. Lisäksi olen saanut paljon lisää työkaluja johtamisen työkalupakkiini erityisesti tukemaan perhe-elämän ja työn yhteensovittamista. Näkökulmani ovat laajentuneet moninkertaisesti ja koen, että minulla on enemmän eväitä toimia esihenkilönä kuin ennen.

# LÄHTEET

Abendroth, A-K & Dulk, L. (2011). Support for the work-life balance in Europe: the impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. Vol. 25, issue:2, 234-256. SAGE. <https://journals-sagepub-com.ezproxy.ulapland.fi/doi/pdf/10.1177/0950017011398892> Viitattu 28.2.2022.

Duffy, M.K., Gangster, D.C. & Pagon, M. (2002). Social Undermining in the Workplace. The Academy of Management Journal. Vol. 45, No. 2, 331-351. <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/3069350> Viitattu 5.3.2022.

Furnham, A. (1992), Personality at Work: the Role of Individual Differences in the Workplace, Routledge, London. <https://www-emerald-com.ezproxy.ulapland.fi/insight/content/doi/10.1108/02683940910996789/full/html> Viitattu 9.3.2022.

Gill, M. (2015). A Phenomenology of Feeling: Examining the Experience of Emotion in Organizations. Teoksessa Härtel, C. , Zerbe, W. & Ashkanasy, N. Research on Emotion in Organizations. New Ways of Studying Emotions in Organizations. Emerald Publishing Limited.

Hammer, L.B., Kossek, E.E., Anger, W.K., Bodner, T., and Zimmerman, K.L. (2011), 'Clarifying the Work-Family Intervention Processes: The Roles of Work-Family Conflict and Family Supportive Supervisor Behaviors,' Journal of Applied Psychology, 96, 134– 150.

Hammer, L.B., Kossek, E.E., Yragui, N.L., Bodner, T.E., and Hanson, G.C. (2009), 'Development and Validation of a Multidimensional Measure of Family Supportive Supervisor Behaviors (FSSB),' Journal of Management, 35, 837– 856. <https://journals-sagepub-com.ezproxy.ulapland.fi/doi/pdf/10.1177/0149206308328510> Viitattu 9.3.2022.

Hammer, L.B., Kossek, E.E., Zimmerman, K., and Daniels, R. (2007), 'Clarifying the Construct of Family-Supportive Supervisory Behaviors (FSSB): A Multilevel Perspective,' in Exploring the Work and Non-work Interface (Vol. 6), eds. P. Perrewe and D. Ganster, Amsterdam: Elsevier, 165– 204.

Hossain, S., Rahman, S. & Hossen, N. (2019). Investigating the organizational factors' affecting work life balance of teachers': using structural equation modeling (SEM) approach. International Journal in Management and Social Science. Volume 07 Issue 11, November 2019. [https://www.academia.edu/41541855/INVESTIGATING\\_THE\\_ORGANIZATIONAL\\_FACTORS\\_AFFECTING\\_WORK\\_LIFE\\_BALANCE\\_OF\\_TEACHERS\\_USING\\_STRUCTURAL\\_EQUATION\\_MODELING\\_SEM\\_APPROACH?from=cover\\_page](https://www.academia.edu/41541855/INVESTIGATING_THE_ORGANIZATIONAL_FACTORS_AFFECTING_WORK_LIFE_BALANCE_OF_TEACHERS_USING_STRUCTURAL_EQUATION_MODELING_SEM_APPROACH?from=cover_page) Viitattu 5.3.2022

Kossek, E.E., Pichler, S., Bodner, T., Hammer, L.B. (2011). Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family-specific supervisor and organizational support. PERSONNEL PSYCHOLOGY 2011, 64, 289–313. <https://doi-org.ezproxy.ulapland.fi/10.1111/j.1744-6570.2011.01211.x> Viitattu 5.3.2022.

Kurtessis, J.N., Eisenberger, R., Ford, M.T., Buffardi, L.C., Stewart, K.A. & Adis, C.S. (2015). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. Journal of Management. Vol. 43, Issue 6. 1854-1884. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0149206315575554> Viitattu 9.3.2022.

Laine, T. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Valli, R. 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. PS-kustannus. Jyväskylä. E-kirja.

Latomaa, T. 2009. Ymmärtävä psykologia: psykologia rekonstruktivisena tieteenä. Teoksessa Perttula, J. & Latomaa, T. 2009, Kokemuksen tutkimus: Merkitys - tulkinta - ymmärtäminen. Lapin yliopistokustannus. Rovaniemi.

Lehtomaa, M. 2008. Fenomenologinen kokemuksen tutkimus: haastattelu, analyysi ja ymmärtäminen. Teoksessa J. Perttula & T. Latomaa (toim.) Kokemuksen tutkimus. Merkitys – tulkinta – ymmärtäminen. Lapin yliopistokustannus. Rovaniemi.

Maszura, L.& Novliadi, F. (2020) The Influence of Perceived Organizational Support on Work-Life Balance. International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT). Vol. 22 No. 1 August 2020. 182-188. <http://ijpsat.es/index.php/ijpsat/article/view/2018/1160> Viitattu 5.3.2022.

Mills, M.J., Matthews, R.A., Henning, J.B. & Woo, V.A. (2014) Family-supportive organizations and supervisors: how do they influence employee outcomes and for whom?, The International Journal of Human Resource Management, 25:12, 1763-1785, DOI: 10.1080/09585192.2013.860387. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.860387> Viitattu 5.3.2022.

Niskanen, S. 2009. Hermeneuttisen psykologian tieteenfilosofinen traditio. Teoksessa Perttula, J. & Latomaa, T. 2009. Kokemuksen tutkimus: merkitys - tulkinta - ymmärtäminen. Lapin yliopistokustannus. Rovaniemi.

Perttula, J. 2008. Kokemus ja kokemuksen tutkimus: Fenomenologisen erityistieteen tieteenteoria. Teoksessa J. Perttula & T. Latomaa (toim.) Kokemuksen tutkimus. Merkitys – tulkinta – ymmärtäminen. Lapin yliopistokustannus. Rovaniemi.

Smith, J.A., Jarman, M. & Osborn, M. 1999. Doing Interpretative Phenomenological Analysis. <http://www.brown.uk.com/teaching/HEST5001/smith.pdf> Viitattu 23.11.2021.

Smith, J. & Osborn, M. (2008). Interpretative phenomenological analysis. Teoksessa J. Smith (toim.), Qualitative psychology: a practical guide to research methods. Lontoo: SAGE.

Smith, J., Flowers, P., & Larkin, M. (2009). Interpretative Phenomenological Analysis. Theory, Method and Research. Lontoo: SAGE.

Sorsa, T. & Rotkirch, A. (2020). Työ ja perhe ne yhteen soppii? Vanhemmuuden ja työn yhteensovittaminen suomalaisissa lapsiperheissä. Perhebarometri 2020. Väestöntutkimuslaitos. Katsauksia E43/2020. <http://vaestoliitto-fi.directo.fi/@Bin/bc427e182d9d7bb267bbd9b218ac1f8f/1646147344/application/pdf/10981919/perhebarometri2020.pdf> Viitattu 1.3.2022.

Talukder, M.H. & Galang, M.C.(2021). Supervisor support for employee performance in Australia: mediating role of work-life balance, job and life attitude. Journal of employment counseling, March 2021, Vol. 58. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/joec.12154> Viitattu 5.3.2022.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/hyvinvointi-ja-terveys/tyon-ja-perheen-yhteensovittaminen#lapsiperheiden> Viitattu 21.2.2022.

Thompson, C.A., Beauvais, L.L. & Lyness, K.S. (1999). When Work–Family Benefits Are Not Enough: The Influence of Work–Family Culture on Benefit Utilization, Organizational Attachment, and Work–Family Conflict. Journal of Vocational Behavior. Vol. 54, Issue 3, 392-415. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1681> Viitattu 5.3.2022.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2009). Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja käyttäytymistieteellisen tutkimuksen eettiset periaatteet ja ehdotus eettisen ennakkoarvioinnin järjestämiseksi. <http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/eettisetperiaatteet.pdf> Viitattu 10.3.2022.

Väestöliitto. <https://www.vaestoliitto.fi/vaestoliitto/perheystavallinen-tyopaikka/perheystavallinen-tyopaikka-ohjelma-2/> Viitattu 25.2.2022

## Liite 1 Haastattelupyyntö

Hei,

olen Piia Kilpeläinen-Tuoma. Toimin perusopetuksen ja lukion rehtorina Pellon kunnassa. Lisäksi opiskelen Lapin yliopiston yhteiskuntatieteiden tiedekunnassa johtamisen psykologiaa, ja tarkoitukseni on valmistua hallintotieteiden maisteriksi ensi kesänä. Opintoalaani läheisesti liittyvänä olen kiinnostunut johtamisesta ja siihen liittyvistä ilmiöistä sekä kokemuksista. Minulla on luokanopettajatausta, josta olen vähitellen siirtynyt esimieheksi omalle tutulle työyhteisölleni. Tähän taustaani peilaten, olen kiinnostunut siitä, miten luokanopettajat kokevat johtamisen työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen tukena. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen on ajankohtainen aihe valtakunnallisesti ja sitä pyritään tukemaan useilta tahoilta, myös valtion taholta.

Lähestyn tutkimusaihettani kokemuksen tutkimuksen näkökulmasta, jolloin olen nauttii tavoittaa sellaisia henkilöitä, joilla on omakohtaisia kokemuksia aiheesta. Tässä tapauksessa se tarkoittaa perheellisiä luokanopettajia. Sen vuoksi olisinkin kiinnostunut kuulemaan sinun kokemuksiasi työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta. Tätä varten pyytäisinkin sinulta aikaa noin yhden tunnin marras-joulukuussa haastattelua varten. Kaikki kokemukset ovat arvokkaita tutkimukseni kannalta. Haastatteluun ei tarvitse etukäteen valmistautua, sillä tarkoituksena on keskustella melko vapaamuotoisesti.

Nauhoitan haastattelun, jotta voin myöhemmin muuttaa sen tekstimuotoon analyysin helpottamiseksi. Haastatteluaineisto tulee vain minun käyttöni ja käsittelen sitä luottamuksellisesti. Valmis tutkielma on julkinen ja siinä on mahdollista käyttää lainauksia haastatteluaineistosta, mutta teen sen vastaajan henkilöllisyyttä paljastamatta. Mikäli aikataulusi antaa myöten ja olet halukas haastateltavaksi, ilmoitathan siitä minulle mielellään 20.11.2021 mennessä joko sähköpostilla [prundgre@ulapland.fi](mailto:prundgre@ulapland.fi) tai puhelimella numeroon 040 5190983, niin voidaan sopia haastattelun ajankohdasta ja käydä siihen liittyvät yksityiskohdat läpi.

Ystävällisin terveisin

Piia Kilpeläinen-Tuoma

## Liite 2 Haastattelukysymykset

Taustakysymykset:

Ikä ja sukupuoli, jos haluat kertoa?

Kertoisitko perheestäsi?

Kuinka kauan olet yhdistänyt lapsiperhearkea ja työelämää?

Montako esihenkilöä sinulla on ollut tänä aikana?

Varsinainen haastattelu:

Kyseessä ei ole strukturoitu haastattelu, vaan pyritään mahdollisimman vähällä kysymysmäärällä saamaan kattavasti tietoa kokemuksista. Kysymysmäärä pyritään pitämään vähäisenä, jotta kysymyksillä ei ohjattaisi haastateltavaa mihinkään tiettyyn suuntaan, vaan pyritään pitämään vastaukset mahdollisimman "puhtaina".

Millainen kokemus sinulla on työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta; miten se on onnistunut ja mikä siihen on vaikuttanut?

Mikä on ollut johtamisen merkitys työn ja perhe-elämän yhteensovittamiselle? (Johtajan toimintatavat ja suhtautuminen eri tilanteissa, niiden vaikutus? Miltä jokin toimintatapa tuntuu? Motivaatiovaikutukset?)

(Jos ei ilmennyt edellisessä) Miten olet kokenut johtamisen vaikuttavan työmotivaatioasi asioissa, jotka liittyvät työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen?

Mitä olisit toivonut johtajan tekevän toisin/mitä kehitettävää näkisit johtamisessa, jotta työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen onnistuisi paremmin?

Millaisia tunteita sinulla liittyy tilanteisiin, kun täytyy olla yhteydessä johtajaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyvissä asioissa? Millaisia kokemuksia sinulla liittyy tähän?

Miten itse olet toiminut, kun olet yhdistänyt työtä ja perhe-elämää?

(tällä pyritään selvittämään sitä, kuinka itseohjautuvasti ihmiset toimivat ja missä tilanteissa mahdollisesti erityisesti tarvitaan johtamista) tms.