

Ei muuta kuin käsi nyrkkiin ja eteenpäin. Osaan tämän vielä.

- Sukupuolieron diskurssit ammattiliittojen naispuheenjohtajien johtajuuspuheissa

Tanja Heikkinen

yhteiskuntapolitiikan
pro gradu-tutkielma

lokakuu 2001

Ei muuta kuin käsi nyrkkiin ja eteenpäin. Osaan tämän vielä.

- Sukupuolieron diskurssit ammattiliittojen naispuheenjohtajien johtajuuspuheissa.

Tanja Heikkinen, (ohjaaja Raija Julkunen)

yhteiskuntapolitiikka

lokakuu 2001

Jyväskylän yliopisto

82 sivua + 1 liite

TIIVISTELMÄ

Tässä tutkielmassa tarkastellaan suomalaisten ammattiliittojen naispuheenjohtajien johtajuuskokemuksia ja johtajuuteen liittyviä sukupuolieron kokemuksia. Tutkielmassa osoitetaan, miten naisjohtajat käyttävät maskuliinisia ja feminiinisiä ominaisuuksia vertailukohtanaan oman toimijakuvansa luomisessa eli millaisia sukupuolieron diskursseja naisjohtajuudesta syntyy. Samalla käy ilmi, miten naisjohtajat suhtautuvat miesvaltaisen ay-liikkeen vakiintuneisiin toimintatapoihin ja käytäntöihin.

Työelämän käytännöt, sukupuolten välinen tiukka työnjako ja symbolinen sukupuolijärjestys muokkaavat käsitystä sukupuolesta, feminiinisistä ja maskuliinisista ominaisuuksista. Johtajuustutkimuksissa maskuliininen ja feminiininen johtamistyylikin määritellään usein toisilleen vastakkaisiksi. Ammattiyhdistysliikkeessä miesjohtajuudella on pitkät perinteet, ja naisjohtajuus on syntynyt miehisten mallien alaisuudessa. Tämän tutkielman tulokset vahvistavat käsitystä siitä, että naisjohtajan kokemus johtajuuteen liittyvästä sukupuolisuudesta muodostuu usein juuri vertailussa miesjohtajuuteen ja maskuliinisiin toimintatapoihin.

Tutkielmassa sovelletun diskurssianalyysin perusteella naisjohtajien kokemukset sukupuolierosta voi jakaa kolmeen ns. sukupuolieron diskurssiin: niiden mukaisesti naisjohtaja *on miehen veroinen*, naisjohtajilla *on jotakin erityistä* ja naisjohtajat *ovat yksilöitä*. Näiden diskurssien perusteella naisjohtajat käyttävät minäkuvansa perustana miehisiä ja naisia representaatioita sekä ns. sukupuoletonta yksilöä samalla tavalla kuin

naissubjektius rakentuu Rosi Braidottin kolmitasoisessa mallissa: nainen muodostaa käsityksen itsestään suhteessa miehiin, muihin naisiin sekä naisen sisäisiin naisiin.

Tutkielmaa varten on haastateltu seitsemää puheenjohtajaa, jotka tulivat valituiksi tehtäviinsä 1980- ja 90-lukujen aikana. Puheenjohtajat edustavat erilaisia ammattiliittoja: puheenjohtajat on valittu jäsenistöltään mies- ja naisvaltaisista liitoista sekä tasaväkisistä liitoista. Sekä puheenjohtajan valinta-ajankohdalla että edustamansa liiton toimintakulttuurilla on vaikutusta naisten kokemuksiin: esimerkiksi 80-luvulla valitut SAK-laisten ammattiliittojen naispuheenjohtajat korostavat mies- ja naisjohtajien yhdenmukaisuutta selvästi enemmän kuin 90-luvulla toimineet naispuheenjohtajat.

Tutkielman perusteella voi sanoa, että naispuheenjohtajat pääsääntöisesti vertaavat itseään miesjohtajiin ja haluavat osoittaa olevansa miesten veroisia. Diskurssin ajatus on, että feminiinisillä ominaisuuksilla ei pärjää ay-työssä, ja siksi naispuheenjohtajat osoittavat olevansa toista maata kuin naiset yleensä ovat. Toisaalta, naisten puheissa on sijaa myös nais erityisyyttä korostavalle diskurssille. Naiset sanovat toimineensa joissakin tilanteissa tavalla, jonka vain naisjohtajat osaavat. Nais erityisyydestä on ollut johtajana hyötyä, ja naisjohtajat ovat halunneet muuttaa toimintatapoja sellaiseksi, joita johtajuustutkimusten perusteella pidetään feminiinisen johtajuuden mukaisina.

Avainsanat: sukupuoli, symbolinen sukupuoli, naissubjektius, johtajuuden feminiininen, maskuliininen ja androgyyninen malli.

1	JOHDANTO	3
2	NAISET, TYÖELÄMÄN SUKUPUOLISTUNEET KÄYTÄNNÖT JA SUKUPUOLISTETTU JOHTAJUUS	6
	2.1 Työpaikan sukupuolistuneet käytännöt ohjaavat naisjohtajan asennoitumista (omaan rooliinsa)	6
	2.2 Naisjohtajien suhtautuminen maskuliinisiin toimintamalleihin	7
	2.3 Johtamisen feminiinen, maskuliininen ja androgyyninen malli	9
3	NAISET JOHTOPAIKOILLA JA PUHEENJOHTAJINA AY-LIIKKEESSÄ	13
	3.1 Naiset ammattiyhdistysliikkeen luottamustehtävissä ja johtopaikoilla	13
	3.2 Naisten poliittiset valinnat kunnissa ja eduskunnassa, ja politiikan merkitys naisten urakehitykseen ay-liikkeessä	16
	3.3 Puheenjohtajan valitseminen ammattiliitoissa	18
	3.4 Ammattiliiton toimintakulttuuri ja hierarkkinen aktiivijäsenistö: naisten asema ay-toiminnassa	20
4	TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA AINEISTO	23
	4.1 Tutkimuskysymykset	23
	4.2 Naispuheenjohtajat liittoittain ja haastateltavien valintaperusteet	24
	4.3 Haastattelutilanteista ja haastattelujen sisällöstä	25
5	NAISJOHTAJAT TOIMIJOINA JA ERONTEKIJÖINÄ OMISSA ELÄMÄNTARINOISSAAN	28
	5.1 Kokemus ja diskurssit tekevät naissubjektin	28
	5.2 Naiset oman elämänsä kertojina	30
	5.3 Sukupuoliero syntyy vertailussa	32
6	METODIT	35
	6.1 Kieli, diskurssianalyysi ja sukupuoliero kielessä	35
	6.2 Sukupuolieron diskurssit ja subjektipositiot ovat erottamattomat	36
	6.3 Faktuaalistamisstrategiat	38
7	HAASTATTELUT	40
	7.1 Naispuheenjohtajat vastasivat haasteeseen	40
	7.2 Puheenjohtajien subjektipositiot	41
	7.3 Nainen on miehen veroinen, toista maata kuin mies tai yksilö siinä missä mieskin: sukupuolieron diskurssit	47
	7.3.1 Nainen on miehen veroinen	49
	7.3.1.1 Faktuaalistamisstrategiat nainen on yhtä hyvä kuin mies -diskurssissa	51
	7.3.1.2 Miehen veroisen naisen on säädeltävä naiseuttaan	55
	7.3.1.3 Kaksi teemaa nainen on yhtä hyvä kuin mies –diskurssista: kovuuden tilannesidonnaisuus ja naisten valintaan liittyvä pätevyys	58
	7.3.2 Naisjohtajalla on jotakin erityistä	60
	7.3.2.1 Faktuaalistamisstrategiat nais erityisyyden diskurssissa	62
	7.3.2.2 Kaksi teemaa nais erityisyyden diskurssissa: naisjohtajilla ei ole yhteistä strategiaa ja naisen perhe kestää	66
	7.3.3 Nainen on yksilö	68
	7.4 Naispuheenjohtajat toimivat maskuliinisen, feminiinisen ja androgyynisen mallin mukaisesti	70
8	JOHTOPÄÄTÖKSET	73

LÄHTEET
LIITEET

77
78

1 JOHDANTO

Naisjohtajien sanotaan olevan omanlaisiaan johtajia. Naisjohtajilla on työelämässä tapoja ja tavoitteita, jotka ovat miesjohtajille vieraita. Tunnettuja väitteitä ovat, että naiset ovat joustavia, avoimia ja keskustelevia johtajia, joille tiukka käskyttäminen on vaikeaa. Yhtä usein väitetään, että johtaminen on niin miesvaltainen laji, että naisten on vaikea toimia johtoportaan. Vielä vaikeampaa on toimia ns. nais erityisellä tavalla.

Johtajiston sukupuolirakenne on tilastojen valossa vieläkin hyvin miesvaltainen. Naisjohtajat ovat poikkeuksia niin yksityisyriyten johdossa kuin julkisen hallinnon johtopaikoillakin: Yksityisen sektorin yrityksissä naisia on neljäsosa johtajista (Tilastokeskus) ja julkisen hallinnon ydintehtävien hoitajista kolmasosa on naisia (Karento 1999; luku vuodelta 1995). Kunnanvaltuustojen jäsenistä oli naisia 31 prosenttia vuonna 1996 (Westman 2000). Suomen reilusta 450 kunnanjohtajasta naisia on kolmisenkymmentä (Westman 2000).

Miesvaltaisella alalla toimivat myös suomalaisten ammattiliittojen naispuheenjohtajat, joiden johtajuuskäsityksiin tässä tutkielmassa perehdytään. Monessa naisvaltaisessa ammattiliitossa on jo vuosikymmenien perinteet naisjohtajuudesta, mutta näidenkin liittojen naisjohtajat tekevät työtään usein miesenemmistön kanssa: liittojen työehtosopimuksista neuvottelevilla osastoilla on enimmäkseen miehiä, ja naispuheenjohtajat ovat vähemmistönä myös liittojen välisissä neuvotteluissa. Esimerkiksi SAK:n yli kahdessakymmenestä liitosta vain kolmessa on nainen puheenjohtajana.

Tämän tutkielman ydinteemana on johtajuuteen liittyvä sukupuoliero (ja eron tekeminen). Analysoin, miten naispuheenjohtajat tekevät puheissaan eron mies- ja naisjohtajien tai maskuliinisten ja feminiinisten ominaisuuksien välille. Työelämän tutkimuksessa sukupuolieron tutkimuksella on omat perinteensä: sukupuoli ja -ero ymmärretään aktiivisesti tuotetuksi ominaisuudeksi, ja ne jäsentävät miesten ja naisten yhteiskuntasuhteita ja työelämäsuhteita. (kts. Korvajärvi, 1996, 17) Työelämässä johtajuutta sukupuolistetaan niin symbolisella tasolla kuin institutionalisoituneissa käytännöissäänkin. Sukupuolieroa tehdessään naispuheenjohtajat toistavat näitä käytäntöjä, kun/jos he peilaavat omaa johtajuuttaan niihin. Koska naispuheenjohtajat ovat

poikkeustapauksia ammattiyhdistysten johtoportaan, on kiinnostavaa tutkia, miten naispuheenjohtajat suhtautuvat vallitsevaan maskuliiniseen johtajuusmalliin. Missä määrin naiset kokevat olevansa nimenomaan ”naisjohtajia”? Onko naisjohtajien toimittava miesvaltaisessa ympäristössä miesten ehdoilla? Mitä se naispuheenjohtajilta edellyttää? Millä tavalla naiset loppujen lopuksi tekevät eron nais- ja miesjohtajuuden välille: tarvitaanko erontekoa naisten mielestä ollenkaan?

Tulkitsen aineistoa diskurssianalyysin viitekehystä: etsin puheesta ”sukupuolieron diskursseja” eli merkitysjärjestelmiä, joiden mukaisesti naispuheenjohtajien voi sanoa ymmärtävän sukupuolieron työelämässä. Taustalla on ajatus siitä, että naispuheenjohtajat merkityksellistävät puheessaan sosiaalista todellisuutta kielen tarjoamin keinoin. Puheen ytimenä ovat merkitysjärjestelmät, jotka ovat kulttuurisesti ymmärrettäviä tapoja yhdistää asioita ja ominaisuuksia toisiinsa.

Sukupuolieron diskurssien löytämisen välikappaleina käytän ”minän kuvia”, joita naispuheenjohtajat puheissaan rakentavat itselleen. Ajatukseni on, että naiset tekevät sukupuolieron vertaamalla itseään toimijana joko maskuliinisuuden tai feminiinisuuden representaatioihin. Naissubjektin rakentamisen malli on peräisin Rosi Braidotilta, jonka mukaan naiset rakentavat toimijaidentiteettinsä suhteessa miehiin, ”naiseuden toisiin” sekä ”naisen sisäisiin naisiin”.

Sukupuolistettu johtajuus perustuu yhteiskunnalliseen (kulttuuriseen) sopimukseen siitä, miten sukupuolen katsotaan vaikuttavan johtajan toimintaan (Westman 2000, 82). Johtamistyyli voi Westmanin mukaan olla feminiininen, maskuliininen tai androgyyninen (mt. 82-87). Vallitsevat sukupuolistetut johtajuusmallit vaikuttavat siihen, miten puheenjohtajaiset muodostavat käsityksensä johtajuudestaan ja sukupuolierosta. Esimerkiksi sosiaalisuutta ja empaattisuutta pidetään tutkimusten mukaan feminiinisenä johtajuutena. Viittavatko naispuheenjohtajat sosiaalisuuteen omasta toiminnasta tai miestjohtajien toiminnasta puhuessaan? Sukupuolistetut johtajuusmallit ovat osa kulttuurisia malleja, jotka vaikuttavat siihen, millaiseksi naisjohtajat itsensä arvioivat. Tarkoitukseni on tutkia, miten naispuheenjohtajat käyttävät sukupuolistettuja johtajuusmalleja määritellessään omaa johtajuuttaan. Viittaavatko he naisisiin johtajan ominaisuuksiin osoittaakseen olevansa erilaisia kuin miehet vai viittaavatko he naisominaisuuksiin siksi, että he haluavat näyttää olevansa erilaisia kuin naiset.

Tässä tutkielmassa sukupuolieron sisältö ei ole pääasia. En siis ensisijaisesti etsi vastausta kysymykseen, miten miehet ja naiset haasteltavien mukaan eroavat toisistaan puheenjohtajina. Sen sijaan haen vastausta kysymykseen, millä tavalla naiset tekevät mahdollisen sukupuolieron. Yksi mahdollisuus on, että naiset tekevät eron viittaamalla juuri naisten ja miesten välisiin eroavaisuuksiin johtajana toimimisessa.

2 NAISSET, TYÖELÄMÄN SUKUPUOLISTUNEET KÄYTÄNNÖT JA SUKUPUOLISTETTU JOHTAJUUS

2.1 Työpaikan sukupuolistuneet käytännöt ohjaavat naisjohtajan asennoitumista (omaan rooliinsa)

Tässä luvussa kerron, miten työelämän käytännöt ovat sukupuolittuneita ja miten nämä käytännöt ohjaavat työntekijöiden suuntautumista. Miehisessä työympäristössä toimivien naisten suhtautumista vallitseviin käytäntöihin ovat tutkineet Suomessa esimerkiksi Anna Liisa Westman ja Helena Karento. Molemmat ovat luokitelleet miesjoukossa ainokaisasemassa olevia johtajanaisia sen perusteella, miten naiset suhtautuvat miehisiin malleihin tai miten he ovat sopeutuneet niihin. Nämä työelämästä hankitut tiedot pohjustavat lukuja, joissa käsittelen yleisemmin subjektiuden ja erikseen naissubjektiuden syntyehtoja.

Sukupuolieroon perustuvan subjektikäsitteen mukaan sukupuolistettu subjektiuus syntyy sosiaalisten käytäntöjen myötä ja seurauksena (kts. esim. Hirdman 1988, 52-53). Sosiaalisissa ja diskursiivisissa käytännöissä tehdään ero maskuliinisuuden ja feminiinisuuden välille, ja näiden erontekojen perusteella rakentuvat sukupuolistuneet subjektit. Yksilöt omaksuvat tai ainakin tunnistavat erilaisia sukupuolirooleja, jotka ovat määriteltävissä joko feminiiniseksi tai maskuliiniseksi. Jokaisella roolilla on oma sisältönsä, joiden perusteella roolin voi erottaa toisista rooleista. Käytännössä ”naisuus” ja ”miehisuus” syntyvät vuorovaikutuksen materiaalisissa ja diskursiivisissa eli symbolisissa käytännöissä (katso myös. Braidotti 1994, 157).

Yhteiskunnallisen sukupuolijärjestelmän periaatteet ovat voimassa myös työorganisaatioissa (Karento 1999, 24). Sukupuolijärjestys, joka perustuu nais- ja miessukupuolen välille tehtävään eroon sekä sukupuolten suhteen hierarkisuuden korostamiseen (kts. esim. Pateman 1988), jäsentää työpaikan käytäntöjä. Näissä käytännöissä syntyy ja vakiintuu miesten ja naisten välinen työnjako. Käytännöissä syntyy myös käsitys siitä, mikä työntekemisessä on maskuliinista ja mikä feminiinistä.

Joan Ackerin mukaan sukupuoliero syntyy työpaikan sukupuolistuneissa prosesseissa (1992, 250-254). Acker jakaa sukupuolistuneet prosessit neljään ryhmään. Ensinnäkin sukupuolijakoa tuotetaan organisaation käytäntöjen avulla, esimerkiksi

palkkauksessa, hierarkioissa ja vallankäytössä. Toiseksi, symbolien, mielikuvien ja tietoisuuden luomisen avulla pidetään yllä ja pääsääntöisesti vahvistetaan sukupuolijakoa. Kolmanneksi, sukupuolijako muodostuu ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa: hallinnan ja alistumisen muodoilla on taipumusta säilyä työpaikan jäsenten keskinäisessä vuorovaikutuksessa. Neljänneksi, jokainen yksilö muodostaa itse oman käsityksensä työn sukupuolistuneesta luonteesta. Samalla yksilö arvioi omat mahdollisuutensa ja tarpeen sukupuolen mukaiselle ”oikealle” käyttäytymiselle. (Acker 1992)

Sukupuoli ja sukupuolieron tekeminen ovat kiinnittyneet organisaation käytäntöihin, mutta eronteko ei välttämättä näy organisaatiosta ”päällepäin” eikä työntekijöiden jokapäiväisissä kanssakäymisissä. Sukupuoli jää helposti työorganisaatiossa pimentoon, koska se ei ole välttämättä yhteydessä konkreettisesti työn tekemiseen (Korvajärvi 1996, 108). Kuitenkin, jokainen työntekijä huomioi sukupuolieron päättäessään toimintatavoistaan työpaikalla. Korvajärvi ja Kinnunen väittävät, että ihminen sovittaa oman toimintansa miehenä tai naisena työelämässä voimassa oleviin sukupuolen rakenteisiin (1996, 237).

Sukupuolijärjestys on kuin johtolanka, jota miehet ja naiset seuraavat selviytyäkseen työtehtävistä ja työhön liittyvistä tilanteista. Silvia Gherardi väittää, että organisaation jäsenet uusintavat hetki hetkeltä voimassaolevaa ns. symbolista sukupuolijärjestystä: he vahvistavat teoillaan ja puheillaan miesten ja naisten välistä erontekoa ja samalla koittavat piilottaa tai minimoida kaiken sen, mikä poikkeaa sukupuolijärjestyksen logiikasta (Gherardi 1995, 129-130). Järjestyksen säilyminen edellyttää vastakohtaparien ylläpitämistä: toiset ominaisuuksista ovat maskuliinisia ja toiset feminiinisiä. Naiset esimerkiksi välttävät liian hyökkäävää käyttäytymistä, koska se rikkoisi sukupuolijärjestyksen logiikkaa. (mt. 1995, 141)

2.2 Naisjohtajien suhtautuminen maskuliinisiin toimintamalleihin

Gherardin symbolisen sukupuolijärjestyksen valossa maskuliininen organisaatiokulttuuri vaikuttaa ratkaisevasti naisjohtajan käsitykseen itsestään vaikuttajana. Gherardin mukaan nainen valitsee itselleen sopivan minäkuvan sen mukaan, miten miesenemmistö häneen

suhtautuu (tai nainen aistii suhtautuvan). (mt.1993) Samaansa vastaanoton perusteella naisjohtaja valitsee tavoitteensa ja tyyliinsä.

Miten naiset sitten sopeuttavat toimintansa maskuliinisiin malleihin? Onko sopeutuminen sittenkään välttämätöntä eli pystyvätkö naisjohtajat toimimaan mielestään omaehtoisella tavalla? Sopeutumisajatuksen perustuva tutkimusasetelma itsessään ylläpitää sukupuolijärjestystä. Naisjohtajia on ryhmitelty esimerkiksi sen mukaan, miten naiset reagoivat miesvaltaisen työorganisaation toimintatapoihin. Ryhmittelyt kaventavat näköalaa naisten toimintamalleihin, mutta niiden avulla naisten omaa toimintaansa koskevista arvioinneista löytyy myös yhdenmukaisuuksia, joille löytyy tukea myös tämän tutkielman haastatteluaineistosta.

Naisjohtajat suhtautuvat eri tavoin maskuliinisiin toimintamalleihin. Miesvaltaiseen ympäristöön sopeutumisen ensimmäisessä vaiheessa naisen on päätettävä, hyväksyykö vai kyseenalaistaako hän miesten toimintamallit ja -tavoitteet. (Karento 1999, 177) Osa naisista hyväksyy miehiset mallit, mutta osa naisista puolestaan kyseenalaistaa mallit ja yrittää toimia toisella tavalla. Kuntien ja valtion johtavina viranhaltioina toimivia naisia tutkinut Helena Karento jakaa maskuliiniset toimintatavat hyväksyvät naisjohtajat kahteen luokkaan: heihin, jotka ovat naistietoisia ja heihin, jotka toimivat kuin ”yksi pojista” (1999, 177-188). Naistietoiset johtajat ovat sitoutuneet työrooliinsa, mutta arvostelevat samanaikaisesti maskuliinisia käytäntöjä. Nämä naiset myös kokeilevat työssään uusia, vaihtoehtoisia toimintatapoja. Naistietoiset korostavat, että naiset toimivat työssään eri tavoin kuin miehet, joko itseensä yksilönä tai naisiin ryhmänä viitaten. Sen sijaan naisjohtajat, jotka kuuluvat ryhmään ”yksi pojista”, väheksyvät sukupuolen vaikutusta työtehtävien hoitamiseen. Maskuliiniset mallit perin juurin omaksuneet naisjohtajat painottavat omaa pätevyyttään ja osaamistaan. Karennon mukaan nämä naiset usein myös tekevät pesäeron muihin naisiin. (1999, 177-188)

Karennon ryhmittelyssä naisjohtajat, jotka eivät hyväksy miesten käytäntöjä työelämässä, ovat enemmän tai vähemmän eksyksissä maskuliinisessa työympäristössä. Karennon mukaan naiset toimivat tilanteessa kahdella vaihtoehtoisella tavalla, he joko etsivät elämälleen sisältöä muualta kuin työelämästä tai tekevät työtään ”tilattomina” eli vähäeleisesti rooliinsa sopeutuen. (1999, 177-181)

Karennon tutkimista naisista enemmistö on luokiteltu naistietoisten ryhmään (1999, 177). Suomalaisilla naisjohtajilla on taipumusta naiserityisyyden korostamiseen miesten perinteisesti hallitsemilla aloilla. Kunnanjohtajanaisia tutkineen Anna Liisa Westmanin mukaan enemmistö naispuolisista kunnanjohtajista kokee johtavansa feminiinisellä tavalla, johon kuuluu feminiinisten käytäntöjen lisääminen organisaatiossa ja maskuliinisuudesta tinkiminen (2000, 219).

Toisin kuin Karento, Westman ei ole luokitellut naisjohtajia sen perustella, hyväksyvätkö naiset miehiset toimintatavat vai eivät. Westmanin lähtökohtana on pikemminkin osoittaa, miten naisjohtajat kokevat sukupuolen vaikuttavan työskentelyynsä (Tutkimuskysymykset s. 202 ja haastattelurunko s. 423). Samalla hän pyrkii osoittamaan, ovatko naisten käyttämät johtamiskeinot ja -tavoitteet feminiinisiä, maskuliinisia vai androgyynisiä.

Feminiiniseen tyylin kuuluu symbolisen sukupuolijärjestyksen mukainen eronteko eli naisjohtajat korostavat sukupuolen vaikutusta tekoihinsa. Nämä naiset myös korostavat tekojensa feminiinisyyttä. Maskuliinisen ja androgyynisen tyylin edustajat välttävät sukupuolieron tekemistä: Sukupuolta ei korosteta, koska maskuliinisen tyylin mukaiset arvot ja käytännöt ovat työyhteisössä normina. (Westman 2000, 86-87 ja 228)

2.3 Johtamisen feminiinen, maskuliininen ja androgyyninen malli

Sukupuolistettu johtajuus perustuu yhteiskunnalliseen (kulttuuriseen) sopimukseen siitä, miten sukupuolen katsotaan vaikuttavan johtajan toimintaan (Westman 2000, 82). Johtamistyyli voi Westmanin mukaan olla feminiininen, maskuliininen tai androgyyninen (mt. 82-87). Vallitsevat sukupuolistetut johtajuusmallit vaikuttavat siihen, miten puheenjohtajanaiset muodostavat käsityksensä johtajuudestaan ja sukupuolierosta.

Westmanin mukaan maskuliiniset toimintatavat ovat ainakin suomalaisille kunnanjohtajanaيسille vieraita. Enemmistö naispuolisista kunnanjohtajista ilmoittaa toimivansa tai toimii arvioiden perusteella feminiinisellä tai androgyynisellä tavalla työssään. Hallitsevuudestaan huolimatta maskuliininen johtajuus tuntuu naisjohtajista vieraalta. (Westman 2000, 231).

Westmanin luokittelussa feminiininen ja maskuliininen johtajuus määritellään toisilleen vastakkaisina tyyleinä. Aikaisempien johtajuustutkimusten ja Westmanin omien haastattelujen perusteella feminiinisellä tavalla johtavat naiset muun muassa tukeutuvat sosiaalisiin taitoihinsa, emotionaaliseen tilanneälyyn, ryhmätyökykyyn, kun puolestaan maskuliinisten mallien mukaan johtavat naiset arvioivat toimivansa tarvittaessa ”kovalla tavalla” ja byrokraattisesti. (Westman 2000, 228-230) Mies- ja naispuolisia yritysjohtajia tutkinut Iiris Aaltio-Marjosola väittää, että moni johtajista tunnistaa naisjohtajuuden erilaisuuden miesjohtajuuteen verrattuna (Aaltio-Marjosola 2001, 139). Kuitenkin nais- ja miesjohtajuutta koskevien yleistysten tekeminen on Aaltio-Marjosolan mukaan lähes mahdotonta, koska yrityksen koko, johtamistilanne ja alaisten piirteet vaikuttavat johtajankin toimintaan (mt. 140). Nainen ja mies voivat erilaisissa johtajatehtävissä toimia hyvinkin roolienvastaisesti tai korostaa vaatimusten mukaan eri tilanteissa erilaisia johtajanominaisuuksia. Yleisesti ottaen naisten ja miesten johtamistapojen katsotaan poikkeavan vain vähän toisistaan (mt.139-142).

Naiserityisyyden tunnistaminen vaikuttaa vastaisuudessa naisjohtajuuden arvioimiseen ja erityiseksi leimaaminen edesauttaa tutkijan mukaan naisjohtajien valintoja, koska ”naisominaisuuksia” kuten ”konfliktienratkaisukykyä” ja ”tiiminjohtotaitoja” halutaan yrityksiin (Aaltio-Marjosola, 2001, 139, 159). Toisaalta johtajuusmallien yritys- tai organisaatiokohtaisuus voi olla tutkijan mukaan naisjohtajuuden este: johtamisrakenne pysyy monesti niin tiukasti miesvaltaisena, että naisten on mahdotonta muuttaa toimintatapoja tai yrityskulttuuria (mt. 142).

Edellisessä alaluvussa esitin, miten feminiinisellä tavalla toimivat naisjohtajat korostavat sukupuolensa vaikuttavan toimintaansa ja vastaavasti, miten androgyynisen ja maskuliinisen johtajuuden tunnistaa siitä, että sukupuoli ja johtajuus irrotetaan toisistaan eli johtajien mukaan sukupuoli ei vaikuta siihen, miten he toimivat työssään. Suurin ero feminiinisen ja maskuliinisen tai androgyynisen mallin välillä on, että feminiinisellä tavalla toimivat haluavat muuttaa työskentelyolosuhteitaan: johtajat haluavat vähentää työympäristönsä maskuliinisuutta ja vastaavasti lisätä femininisyyttä (Westman 2000, 87). Feminiinisellä tai nais erityisellä tavalla toimiva johtaja korostaa työpaikan sosiaalisia suhteita, hyvää ja keskustelemaa työilmapiiriä, epäsuoraa vaikuttamista eikä käskyttämistä sekä ja haluaan kannustaa alaistensa itsevarmuutta ja omaehtoista työntekoa (Aaltio-

Marjosola 2001, 136, Westman 2000, 228-229). Lisäksi feminiininen johtaja haluaa itse olla joustava ja vähentää myös organisaationsa hierarkisuutta tai byrokraattisuutta (Westman 2000, 228).

Maskuliisella johtajuudella ja siihen liittyvällä hierarkisella työorganisaatiolla on pitkät perinteet. Maskuliininen johtaja on käskemiseen ja kontrollointiin perustuvan tyylin toteuttaja, jolla on hyvin mekaaninen suhde työhönsä ja alaisiinsa (Westman 2000, 82-83). Tiukka tavoiteorientoituneisuus ja varmuus oman toiminnan oikeellisuudesta kuuluvat maskuliiniselle johtajalle (mt. 230). Androgyynisen johtajuuden malli on feminiinisen ja maskuliinisen mallin väliltä: mallin mukaisesti johtaja toimii tilanteissa joustavasti, maskuliinisia ja feminiinisiä toimintamalleja vaihtelevasti hyödyntäen, kuitenkin niin, että johtaja välttää näiden kahden mallin asettamista toisilleen vastakkaisiksi (mt. 229). Näennäisen sukupuolineutraaliuden takia malli on pohjimmiltaan maskuliiselle mallille uskollinen, koska johtajuuden sukupuolierot mitätöimällä androgyyninen johtaja ei siten myös haluaakaan muuttaa vallitsevia miesvaltaisia olosuhteita. Westmanin mukaan androgyynisesti toimivat naisjohtajat arvioivatkin ”tekevänsä työtä yhtä hyvin kuin miehet” (mt. 229).

Johtajat toteuttavat edellä esitettyjä tyylejä vaihtelevasti niin, että sama henkilö voi tilanteesta riippuen toimia välillä esimerkiksi feminiinisen empaattisesti, mutta toisessa tilanteessa maskuliinisesti käskyttäen. Naiserityisyyden säilyttäminen on maskuliinisessa työ kulttuurissa vaikeaa, koska Gherardin mukaan maskuliinisen kulttuurin edustajat pyrkivät puolustamaan vallitsevaa symbolista sukupuolijärjestystä nimeämällä työtehtäviä tai tehtävissä vaadittavia ominaisuuksia maskuliiniseksi. Vastaavasti, kun/jos naispuolinen työntekijä onnistuneesti hoitaa työtehtävän tai toimii tietyssä asemassa, maskuliinisen kulttuurin edustajat arvioivat naisen menettäneen feminiiniset ominaisuutensa. (Gherardi 1995, 134-135, kts. Myös Cockburn 1991, 69) Haastattelemani puheenjohtajan työstään saama palaute kuvaa hyvin sitä, miksi naisen voi olla vaikeaa olla naisjohtaja. Puheenjohtajan on *hyvä jätkä*, kun työt sujuvat:

Silloin kun joku asia on mennyt oikein hyvin tai saa hyväksyntää niin todetaan, että on hyvä jätkä. Mutta nyt esimerkiksi, kun tuli kritiikkiä jäseniltä, että

virkaehtosopimus oli surkea niin silloin niin kuin kritiikki ilmaistiin tai jotkut ilmaisivat sen niin, että nyt se nähtiin, että puheenjohtajalla on hame.

Westmanin väite naisten halusta/kyvystä pitää kiinni feminiinisistä malleista miesjohtajuusnormien painostuksessa, Aaltio-Marjosolan esittämä näkemys organisaation olemassa olevien toimintatapojen jäykkyydestä taipua esimerkiksi naisjohtajien malleihin ja Gherardin väite työympäristön taipumuksesta mitätöidä naisjohtajien feminiiniset ominaisuudet motivoivat kysymään, millä tavoin miesvaltaisessa ammattiyhdistyskulttuurissa toimivat naispuheenjohtajat haluavat määritellä omaa johtajuuttaan ja eroa miesten ja naisten toimintatapojen välillä. Erityisen kiinnostavaa on selvittää, puhuvatko naiset maskuliinisen organisaation ehdoilla (erilaisista vaatimuksista jne.) vai kenties nais erityisyyttään korostaen niin, että organisaation toimintakulttuuri näyttää huonona tai naisille sopimattomana. Toimivatko ay-puheenjohtajat kenties niin kuin Karennon tutkimuksen naistietoiset virkamiesnaiset yleisemmin tekevät: korostavat nais erityisyyttään siitäkin huolimatta, että hyväksyvät miehiset toimintamallit (Karento 1999, 177)?

Tarkastelen tutkielmassani myös sitä, missä määrin haastateltavien puheista löytyvät sukupuolieron diskurssit ovat yhteydessä johtajuuden feminiiniseen, maskuliiniseen tai androgyyniin malliin. Millä tavalla puheenjohtajanaiset toimivat puheidensa perusteella feminiinisellä, maskuliinisella tai androgyynillä tavalla?

3 NAISET JOHTOPAIKOILLA JA PUHEENJOHTAJINA AY-LIIKKEESSÄ

3.1 Naiset ammattiyhdistysliikkeen luottamustehtävissä ja johtopaikoilla

Suomalaisessa ammattiyhdistysliikkeessä mies nousee puheenjohtajaksi yhäkin useammin kuin nainen. Monessa naisvaltaisessa ammattiliitossa nainen on vakiinnuttanut tai vakiinnuttamassa paikkansa liiton johdossa, mutta miesvaltaisen liiton johtajaksi ei naisia valita kuin poikkeustapauksissa. Jäsenkunnaltaan tasaväkiset liitotkin ovat pääsääntöisesti miesten hallinnassa: esimerkiksi SAK:ssa tasaväkisissä liitoissa ainoastaan yhdessä on tällä hetkellä naispuheenjohtaja. Akavassa muutamassa perinteisesti miesten johtamassa, mutta jäsenkunnaltaan nykyisin tasaväkisessä liitossa miesjohtajuuden perinne katkesi 90-luvun loppupuolella, kun esimerkiksi Lääkäriliitto ja Ekonomiliitto valitsivat ensimmäiset naispuheenjohtajansa.

Suhteellisesti tarkasteltun SAK:n jäsenliitoissa naispuheenjohtaja on harvinaisuus. SAK:n 23:sta jäsenliitosta ainoastaan neljässä on nainen puheenjohtajana. Naisvaltaisen STTK:n (68 prosenttia naisia) liitoista kolmannesta johtaa nainen (6/21). Tasapainoinen tilanne on Akavassa, jonka 32:sta jäsenliitosta 12:ssa on naispuheenjohtaja.

Varsinkin feministisessä tutkimuksessa ammattiyhdistysliikettä on kritisoitu miesvaltaisuudesta, joka systemaattisesti estää naisten mahdollisuudet edetä ammattiyhdistyksessä luottamustehtäviin tai liittojen johtotehtäviin (esim. Cuneo 1993, 109; Cunnison & Stageman 1994, 14). 80-luvulle asti ammattiyhdistysliike edusti hierarkista poissulkemista parhaimmillaan: naiset karsiutuivat johtopaikoilta sitä varmemmin, mitä korkeammalle huippua kohti noustiin (SAK:n edustajakokouksen tasa-arvoselonteko 1991, 19-22, Julkunen ym. 1993, 99). Kansainvälisesti naisten nousu ay-liikkeen johtopaikoille vauhdittui vasta 80-luvulla. Esimerkiksi Englannissa ammattiliitot ryhtyivät palkkaamaan naisia liittojen vakinaisiksi työntekijöiksi, ja keskusjärjestöissä ryhdyttiin toimiin naisedustuksen lisäämiseksi (Cunnison & Stageman 1995, Cockburn 1991, 114). Työntekijöiden ammattiliittojen keskusjärjestössä TUC:n julistettiin 80-luvulla tasa-arvo-ohjelma, jonka mukaan päätöksenteossa olisi oltava naisia suhteellisesti yhtä paljon kuin jäseniä. Tuolloin naisedustajille lisättiin mm. kiintiöpaikkoja valtuustoissa ja komiteoissa (Cunnison & Stageman 1995, 31-32). Naisten ay-

jäsenyyteen suhteututtuna naisedustus johtopaikoilla oli heikko vuonna 1990: TUC:n jäsenistä oli naisia lähes 30 prosenttia, mutta vain viidennes keskusjärjestön johto- tai edustajapaikoista oli naisten hallussa (Cunnison et. al 1995, 32).

Sukupuolirakenteen perusteella suomalaistakin ammattiyhdistysliikettä voi pitää linnakkeena, joka pysyi korkeimpien johtajapaikkojen suhteen muuttumattomana 80-luvulle asti. Muutos tapahtui 80-luvulla, samaan aikaan, kun työelämän sukupuoliseen syrjintään kiinnitettiin huomiota valtioneuvostossakin: 80-luvun alussa Suomen hallitus hyväksyi tasa-arvoasiain neuvottelukunnan valmisteleman tasa-arvo-ohjelman (Kuusipalo 1999, 68) ja vuonna 1987 säädettiin tasa-arvolaki, jonka tarkoitus oli lisätä naisedustusta valtion ja kuntien toimielimissä (Nikula 1999, 136-140). SAK:ssa valittiin ensimmäinen naispuheenjohtaja lähes 40:een vuoteen vuonna 1986.

Suomessa naisilla on ollut käväisijän rooli ammattiliittojen ja keskusjärjestöjen johtajatehtävissä. Keskusjärjestötasollakin naisten johtopaikoilta syrjäyttämällä on pitkät perinteet. Naiset olivat vahvana lenkinä perustamassa SAK:n edeltäjää SAJ:tä vuonna 1907. Hallitusvastuu jäi kuitenkin lyhyeen, kun paperiteollisuustyöväen ja puutyöntekijäin liitot halusivat edustajansa keskusjärjestön johtoon, ompeliattarien ja kylvettäjien edustajien paikalle. Kului 40 vuotta ennen kuin nainen oli SAK:ssa vastaavassa asemassa. (Valkonen 1989, 215-216). Naisvaltaisiakin SAK:laisia liittoja hallitsivat miehet vielä 80-luvulle. Esimerkiksi Vaatetustyöväenliiton ensimmäinen puheenjohtaja Elina Vuohio käväisi toimessaan vuosien 1947-53 välisen ajan. Sitten puheenjohtajaksi valittiin jälleen mies. Seuraavan kerran liiton johtoon tuli nainen 35 vuoden päästä vuonna 1986 (Valkonen 1989, 229-230).

Naiset hyväksyivät miehisen ammattiyhdistyskulttuurin ja kiinnittyivät liittojen toimintaan, mutta luottamustehtävissä heidän etenemisensä oli hidasta. Mikkonen on kuvannut naisten roolia ammattiyhdistystoiminnassa ”järjestäytyneen sivullisen rooliksi”: naisilla on aliedustus ammattiliittojen luottamustehtävissä siitäkin huolimatta, että naisjäsenet osallistuvat ammattiyhdistysten järjestämään vapaaehtoistoimintaan, koulutukseen ja äänestykseen yhtä usein kuin miehet ja kokouksiinkin vain vähän harvemmin kuin miesjäsenet (Mikkonen 1989, 238-243).

Vielä tälläkin hetkellä luottamustehtäviin naisia päätyy vähemmän kuin miehiä. SAK:laisissa liitoissa luottamustehtävään valittiin kaksi kertaa useammin mies kuin

nainen 80- ja 90-luvuilla (Mikkonen 1987, 98-103, Jokivuori 1997, 45). Naisten eteneminen ay-uralla on huomattavasti hitaampaa kuin miesjäsenten, minkä vuoksi naiset ennättävät miehiä harvemmin johtopaikoille. Mikkosen mukaan SAK:ssa naisten urakehitys luottamustehtävissä alkoi keskimäärin kuuden jäsenyyvuoden jälkeen, kun miehille annettiin luottamustoimia jopa ensimmäisen vuoden jälkeen (Mikkonen 1987, 116). Urakehityksen kannalta kokemusvuodet ja luottamustehtävät ovat olleet ay-toiminnassa perinteisesti tärkeitä. Käsittelen aiheita tarkemmin myöhemmin tässä luvussa.

Naiset tulivat joukolla johtopaikoille 80-luvulla. SAK:laisista liitoista Tekstiili- ja vaatetustyöväenliitto (Teva) valitsi puheenjohtajakseen Tuulikki Kanniston vuonna 1986 ja Liikealan ammattiliitto (Liiketyöntekijöiden liitto vuoteen 1987 asti, vuodesta 2001 alkaen Palvelualojen ammattiliitto PAM) Maj-Len Remahlin sekä Kumi ja nahkatyöväenliitto Hilikka Häkkilän samana vuonna. 90-luvun alussa STTK:hon yhdistyneen, naisvaltaisen TVK:n jäsenliitoista Suomen teollisuustyöntekijöiden liitto (STL) valitsi ensimmäisen naispuheenjohtajansa jo kaksi vuotta aikaisemmin, vuonna 1984, kun Tuulikki Väliniemi tuli ykköspaikalle. Ennen varsinaista naisten läpimurtoa SAK:lainen Agronomiliitto oli valinnut Liisa Syrjälä-Qvistin puheenjohtajakseen vuonna 1979.

Naisten tulo johtopaikoille tapahtui pian sen jälkeen, kun naisia liittyi ammattiyhdistysten jäseniksi enemmän kuin koskaan aikaisemmin. Esimerkiksi SAK:laisten liittojen jäsenmäärät kasvoivat rajusti 70-luvulla, kun naiset liittyivät joukoittain jäseniksi (Mikkonen 1987).

Usko naispuolisen puheenjohtajan imagoarvoon vahvistui entisestään 90-luvulla. Varsinkin naisvaltaisissa liitoissa puheenjohtajaksi ryhdyttiin etsimään varta vasten naista. Tarve ”sopivan naisen” löytämisestä lausuttiin ääneen myös julkisuudessa, ja tiedotusvälineet osallistuivat naispuheenjohtajan etsimiseen. Viimeksi naishaku oli näkyvästi päällä viime vuonna, kun STTK etsi seuraajaa puheenjohtajan tehtävistä luopuvalle Esa Swanlungille. Silloin sanomalehdet uutisoivat, miten ”vahvana pidetyt” naiset toinen toisensa jälkeen kieltäytyivät tarjotusta tehtävästä.

3.2 Naisten poliittiset valinnat kunnissa ja eduskunnassa, ja politiikan merkitys naisten urakehitykselle ay-liikkeessä

Naisten valitseminen poliittisiin tehtäviin yleistyi 70-luvulla. Vuosikymmenen aikana naiskansanedustajien osuus eduskunnassa nousi 30 prosenttiin ja ison harppauksen eduskuntavaaleissa vuonna 1992 38,5 prosenttiin (Westman 2000, 37). Kunnanvaltuustoissa naisten osuus kasvoi tasaisesti 80-luvulla: vuosikymmenen alussa naispuolisia kunnanvaltuutettuja oli viidesosa valtuutetuista ja vuonna 1992 jo kolmasosa (Westman 2000, 37).

Kun naisjohtajien vähemmistöasema alkoi vähitellen murtua 70-80-luvuilla, naisjohtajan sukupuolella oli erityistä vaikutusta etenemisen kannalta. Niin politiikassa kuin yrityksissäkin naisjohtajan sukupuoli on ollut tärkeä valintaperuste tehtävään, ja monesti nainen on valittu johtotehtäviin naisena eikä organisaation kannalta resurssina. Jaana Kuusipalon mukaan puolueet (ja järjestöt) palkkasivat 70-luvulta alkaen korkeasti koulutettuja naisia johtotehtäviin imagosyistä ja huomioarvon kasvattamiseksi. (Kuusipalo 1999, 65-67). Samalla tavalla ajateltiin yksityisissä yrityksissä, joissa naisjohtajaa pidettiin 80-luvulle asti harvoin yritykselle arvokaana johtamisen resurssina. Monessa yrityksessä talon ainoan naisjohtajan tarkoitus oli luoda edistyksellistä ja myönteistä kuvaa yrityksestä (Nordgren ym. 1984, 151). Cockburnin mukaan naispuolisen johtajan on arvioitu tuovan organisaatiolle hyötyä, koska johtotehtävissä naisjohtajuus on hyvässä mielessä uutta ja ”tuoretta” (Cockburn 1993, 24). Naisjohtajien saama organisaation imagonkohentajan leima on pysynyt muistissa tiukasti, sillä myös haastattelemani ammattiliittojen puheenjohtajat kertovat saaneensa puheenjohtajana ylimääräistä huomiota ja julkisuutta naiseutensa takia vielä 90-luvulla.

Miesten ylivaltaa ja vastaavasti naisten aliedustusta johtajatehtävissä on selitetty lukuisilla johtajuusteorioilla (kts. esim Drew et al. 2000, 6-8). Piirreteorioihin perustuen naisten ominaisuuksia johtajantaitoja on pidetty miehisiin taitoihin verrattuna heikompina tai olemattomina (kts. esim Karento 1999, 17). Naisiksi ominaisuuksiksi on arvioitu muun muassa lempeys, sosiaalisuus, empaattisuus ja alistuvuus, jotka miehisten vastinparien aggressiivisuuden, asiakeskeisyyden, hyödyn tavoittelun ja dominoivuuden rinnalla näyttävät sopimattomilta johtajan ominaisuuksilta.

Viimeisen vuosikymmenen aikana käsitys ”hyvistä” johtajanominaisuuksista on muuttunut. Johtajuusmallien tutkimuksessa naiset ominaisuudet ja ”feminiininen johtajuus” ovat nousseet uuteen arvoon yrityksissä ja kunnallisjohdossa, koska organisaatioissa on siirrytty uudelleenlaisen johtajuuden aikaan, ns. managerialismiin (Westman 2000, 220, 226). Managerialismin mukaisesti johtaja on joustava neuvottelija, jonka on oltava paitsi tehokas talousjohtaja myös henkilökuntaansa kannustava ja kuunteleva johtaja (mt. 52-66, 220-236). Tähän johtamistyyliin ei kuulu hierarkisuus tai tiukka käskykulttuuri, minkä takia tyylin katsotaan sopivan naisjohtajille ja suosivan jopa heitä (mt. 148, 226).

Ammattiyhdistystoiminnalla on myös poliittinen puolensa, ja poliittisesti sitoutuneissa liitoissa johtajavalinnoissa noudatetaan poliittisia sääntöjä. Lähes poikkeuksetta puheenjohtajan on edustettava liiton valtapuoluetta eli jäsenkunnan enemmistön poliittista vakaumusta. Ammattiliitoissa ja ammattiyhdistysjärjestöissä poliittisen enemmistöryhmän asema on hyvin pysyvä. Kimmo Kevätsalon mukaan 80-luvun puoliväliin tultaessa vain kolmessa merkittävässä ay-järjestössä valta siirtyi 20 vuoden aikana puolueyhmältä toiselle (Kevätsalo 1985, 65).

Naisjohtajuuden kannalta suotuisin tilanne on ollut vasemmistopuolueiden hallitsemisissa liitoissa, joissa naisia valittiin puheenjohtajaksi aikaisemmin kuin oikeistotai konservatiivipuolueiden hallitsemisissa liitoissa. Vasemmistopuolueiden edistyksellisyys naisjohtajien valinnassa liittyy laajemmin vasemmistopuolueiden näkemykseen naisten työurasta: siinä missä oikeistopuolueet ovat kauttaaltaan Länsi-Euroopassa kannustaneet naisten hoivaajaroolia, vasemmistopuolueet ovat tukeneet naisten mahdollisuuksia luoda työuraa (esim. Westman 2000, 130).

Jäsenten poliittisella sitoutumisella (tai sitoutumattomuudella) on suurin merkitys yksittäisen jäsenen ay-uran kannalta juuri SAK:ssa. Naisjäsenet ovat harvemmin sitoutuneita vasemmistopuolueisiin, mikä lienee yksi syy sille, miksi naisia on miehiä vähemmän johtajauran kannalta hyödyllisissä luottamustehtävissä. Sekä luottamustehtävissä toimivat naiset että rivijäsen naiset ovat selvästi sitoutumattomampia vasemmistopuolueisiin kuin miehet vastaavissa ryhmissä (Jokivuori 1997, 113-114). Naisissa on miehiä useammin myös niitä, jotka eivät halua ilmaista poliittista kantaansa (mt. 113). Siinä määrin kun luottamustehtävään valitseminen on SAK:ssa yhä poliittista

nimitystä vastaava prosessi (Jokivuori 1997, 146), sitoutumattomat naiset jäävät useammin valintojen ulkopuolelle. Akavassa ja STTK:ssa jäsenten poliittisen sitoutumisen perusteella ei voi ennustaa luottamustehtävien saamista, sillä näissä liitoissa aktiivi- ja rivijäsenten poliittisessa suuntautumisessa ei ole suurta eroa,. Nais- ja miesjäsenten poliittisessa sitoutumisessa ei myöskään ole eroja kuten SAK:ssa (Jokivuori 1997, 116-120).

3.3 Puheenjohtajan valitseminen ammattiliitoissa

SAK:n tasa-arvosihteeri Riitta Partisen mukaan yksi yleisimmistä väylistä ammattiliiton puheenjohtajaksi kulkee liiton toimiston kautta (Keskisuomalainen 1999). Partisen mukaan on koko ajan harvinaisempaa, että puheenjohtajaksi valittu on ollut ainoastaan työpaikan tai alueellisissa luottamustoimissa. Uusi puheenjohtaja on kautta aikojen tarvinnut lähtevän puheenjohtajan tunnustuksen ja tuen: pääsääntöisesti lähtevä puheenjohtaja on valinnut seuraajansa (Kevätsalo 1985, 51). Tilanne on muuttunut osittain, sillä yksi haastattelemistani naispuheenjohtajista esitti, että puheenjohtaja on ”fiksu”, jos ei osallistu seuraajansa valitsemiseen. Haastattelemistani naispuheenjohtajista kaksi ilmoitti osallistuneensa aktiivisesti seuraajansa valitsemiseen ja etsineen seuraajaksi naista.

Edellisessä luvussa viittasin Kuusipalon väitteeseen korkeasti koulutettujen naisten kokemasta nosteesta politiikassa 70-luvulta alkaen. Urakehityksen kannalta koulutuksesta ei ollut pitkään aikaan hyötyä ainakaan SAK-laisessa ammattiyhdistystoiminnassa. Koulutuksen tuomaa pätevyyttä ei tunnustettu liitoissa ennen kuin 80-luvulla. Kimmo Kevätsalon mukaan 80-luvulle asti ay-johdon ammattitaidon kriteereinä olivat kokemus työehtosopimusten tekemisestä sekä menestyminen liiton sisäisessä valtataistelussa (mt. 1985, 17). Myöhemmin, 80-luvulta lähtien SAK:laisten liittojenkin puheenjohtajiksi ryhdyttiin valitsemaan yhä useammin lakimiehiä (Ahlfors ym. 1995, 73).

SAK:ssa lakimiespuheenjohtajia ovat olleet lähinnä miehet. Nykyisestä ja aikaisemmista naispuolista puheenjohtajista harva on tarvinnut paikan saamiseksi

korkeakoulututkintoa. Naisten kohdalla tilanne on johtajatasolla muuttumassa vähitellen miesten mallin mukaiseksi. KTV:n ensimmäiseksi naispuheenjohtajaksi kesällä 2001 valittu Tuire Santamäki-Vuori on koulutukseltaan ekonomisti. Nykypuheenjohtajista poikkeuksellinen on Suomen elintarviketyöntekijöiden liiton (SEL) puheenjohtaja Ritva Savtschenko, joka on filosofian kandidaatti. STTK:laista Kunnallisvirkamiesliittoa (KVL) vuosien 1992-2000 ajan johtanut Katriina Perkka-Jortikka on koulutukseltaan työpsykologian ja –sosiologian tohtori.

Koulutuksen ja kokemuksen ohella vastakkain ovat olleet myös asiantuntijuus ja kokemus. Esimerkistä käy SAK:n yhteiskuntapoliittisen osaston apulaispäällikön valinta syksyllä 1999. Apulaisosastopäälliköksi valittiin Vasemmistoliiton entinen puoluesihteri Matti Viialainen, jolla ei ole aikaisempaa työkokemusta ammattiyhdistystoiminnasta. Viialaisen valintaa perusteltiin sillä, että hän on toiminut vaativissa ja korkeatasoisissa tehtävissä SAK:n ulkouolella (Helsingin Sanomat 1999). SAK:n keskustuomistossa kritisoitiin valintaa, koska tehtävään ei valittu henkilöä keskusjärjestön sisäisellä haulalla niin kuin järjestön henkilöstöpoliittinen ohjesäännöstö edellyttäisi (HS 1999).

Vaikka liiton puheenjohtajan tai johtajiston näkemyksiä varsin usein noudatetaankin, joskus liiton jäsenkettä nostattaa omin päin ehdokkaansa puheenjohtajaksi. Tämä on mahdollista, koska ammattiliitoissa puheenjohtajan valitsee pääsääntöisesti liittokokous, joka on koottu liiton alueyhdistysten edustajista. Joissakin liitoissa alueelliset yhdistykset eivät järjestä vaalia liittokokousedustajien valitsemiseksi vaan yhdistysten johtoporras valitsee edustajat sen mukaisesti, miten alueyhdistys toivoo liiton puheenjohtajavaalissa äänestettävän. Yksi esimerkki jäsenkentan tahdosta on Lääkäriliiton entisen puheenjohtajan Kati Myllymäen valinta vuodelta 1996. Lääkäriliitossa puheenjohtajan valitsee valtuuskunta, joka on koottu liittoon kuuluvien ammattikuntien edustajista. Lääkäriliiton vaalivaliokunta esitti tehtävään yhtä henkilöä, joka oli saanut valiokunnassa yksimielisen kannatuksen. Ehdotus ei kuitenkaan saanut kannatusta nuorten lääkärien jäsenyhdistyksessä, vaan he asettivat valtuuskunnan kokoukseen omaksi puheenjohtajaehdokkaakseen Kati Myllymäen, joka lopulta voitti Lääkäriliiton valiokunnan asettaman ehdokkaan äänestyksessä.

3.4 Ammattiliiton toimintakulttuuri ja hierarkinen aktiivijäsenistö: naisten asema ay-toiminnassa

Ammattiliittojen päätöksentekorakennetta on kuvattu epäviralliseksi valtarakenteeksi. Ay-johtajisto tekee jäsenistölle tahtonsa tiettäväksi virallisten kanavien ohella hallintoon rakennettujen epävirallisten kanavien kautta. (Ilmonen ym. 1995). Henkilösuhteet vaikuttavat siihen, mitä kautta viestit kulkevat johtajiston keskuudessa ja johtajistolta aktiivijäsenille. Ilmosen ja Kevätsalon mukaan ay-johtajiston on kuunneltava erityisesti vaikutusvaltaisen (yleensä isojen) työpaikkojen ja paikallisosastojen aktiiveja. Vallan ulkopuolelle ovat jääneet niin naiset (jotka ovat harvemmin luottamustehtävissä) kuin pienten työpaikkojen jäsenetkin.

Valtakamppailulla on omat sääntönsä. Kaj Ilmosen ja Kimmo Kevätsalon mukaan ammattiliittojen aktiivijäsenet, joista myös valikoituu liiton johtajisto, ovat omaksuneet ay-liikkeen organisaatiokulttuurin sisäisine valtapeleineen (mt. 1995, 190-193). Ne aktiivit, jotka tavoittelevat liiton korkeimpia johtotehtäviä, noudattavat tiukkaa, asemaan perustuva hierarkiaa. Sen mukaisesti jäsenet toimivat tiettyjen käyttäytymissääntöjen mukaisesti ja pyrkivät ay-toiminnassa ns. kollektiivisiin tavoitteisiin eli liiton jäsenten välisen yhteenkuuluvaisuuden lisäämiseen ja yhteisten etujen ajamiseen (mt. 1995, 190-193).

Suomessa ammattiliittojen naisjäsenillä on yhtä kollektiiviset tavoitteet ay-toiminnassaan kuin miesjäsenillä (Jokivuori 1997, 65). Jokivuoren mukaan Akavassa ja STTK:ssa naisjäsenet ovat useammin kollektiivisesti suuntautuneita kuin miesjäsenet. SAK:ssa naiset ovat vain hieman vähemmän kollektiivisiä kuin miehet (mt. 65). Silti naiset ovat vähemmistönä luottamustehtävissä ja sen myötä hierarkisista valtaeliiteistä. Kysymys voi olla siitä, että naisjäsenet kokevat liittonsa omien intressiensä kannalta riittämättömänä vaikuttajana (esim. Cunnison et. al 1995, 35-36, Mikkonen 1989). Mikkosen mukaan naisjäsenet eivät myöskään usko omaan vaikuttamiskykyihinsä, vaan naiset kokivat tarvitsevänsä lisää tietoa voidakseen vaikuttaa myöhemmin tulevaisuudessa (mt. 239).

Karkoittaako ay-toiminta luonteellaan naisia? Kansainvälisessä feministisessä tutkimuksessa ammattiliittojen toimintakulttuuria kuvataan naisille vieraaksi

toimintaympäristöksi, mikä arvioidaan vähentävän naisten halukkuutta hakeutua johtotehtäviin. Väitetään, että toimiminen ammattiyhdistyksessä edellyttää henkistä kovuutta, kilpailemista ja tietyllä tavalla aggressiivista asennetta, jotka ovat vieraita toimintatapoja liittojen naisjäsenille (Cunnison et al. 1995, 14). Samalla tavalla ammattiyhdistystoimintaa pidetään työnä, joka vaatii täydellistä omistautumista: ay-työssä ei kuulu laskea työtunteja ja jossa työn oletetaan olevan perhe-elämään verrattuna etusijalla (Cockburn 1991, 120).

Kovanluokan toiminnan maineen ylläpitäminen liittyy miesten haluun ylläpitää maskuliinisten ominaisuuksien arvoa ay-työssä niin, että työssä näytetään pärjäävän vain miehisisillä keinoilla. Tutkijoiden mukaan miesvaltaisessa organisaatiossa miehet ovat taipuvaisia luomaan olosuhteet, joissa ”naiset eivät voi kukoistaa” (Cockburn 1991, 65). Omien haastattelujeni perusteella näyttää siltä, että ammattiliittojen naispuheenjohtajat ovat hyväksyneet ainakin luopumisvaatimukset ja omaksuneet omistautumisasenteen työtä kohtaan: kaikki haastateltavistani sanovat joutuneensa luopumaan monista asiasta työnsä vuoksi ja moni sanoo joutuneensa tinkimään perhevastuustaan. Tämän tutkielman johtopäätöksissä palaan tarkemmin ay-työn kovuusvaatimuksiin. Tarkoitukseni on arvioida, ovatko naispuheenjohtajat sisäistäneet ay-kulttuurin ”kovanluokan” toimintana eli pitävätkö naiset puheidensa perusteella ay-työtä ankarana ja vaativana työnä.

Ay-liikkeessä ei ole tuettu naisten mahdollisuuksia edetä ay-uralla ns. miesten mallin mukaisesti (Cunnison & Stageman 1995, 150). Naisjäseniä on haluttu aktivoida, mutta aktivointi on ollut ns. naiserityistä ja suunnannut naisten mielenkiintoa varsinaisen vaikuttamisen eli ”kovanluokan toiminnan” ulkopuolelle. Naisille järjestettiin esimerkiksi SAK:n jäsenliitoissa erillistä naistoimintaa, mm. harrastuskerhoja ja koulutusta, 50 vuoden ajan (Mikkonen 1989, 242). Naisten toiminta on Mikkosen mukaan määritelty liitoissa harjoitteluareenaksi, joka on alisteinen varsinaiselle ay-organisaation toiminnalle (mt. 242). Työelämässä yleensä työn tai toiminnan sukupuolistamisella on ollut naisten urakehitystä estävät seurauksensa. Kun naiset tekevät eri työtä kuin miehet, nais- ja miestyöntekijää ei voi verrata ja naiset eivät siten myös pääse toimimaan miesten aloille (Cockburn 1991, 62-63). Tämän perusteella voikin väittää, että ammattiliittojen naistoiminta ei ehkä olekaan toiminut ns. harjoitteluareenana ja edistänyt naisten pääsyä ay-liikkeen johtotehtäviin, vaan naistoiminta on pikemminkin vahvistanut ajatustapaa,

jonka mukaan miesten ja naisten osaamista on arvioitava eri kriteerein. Työympäristössä, jossa miesten tavat ovat mallina, naisten toiminnasta tulee helposti riittämätöntä: voidaan helposti osoittaa, että miehet ovat tässä työssä päteviä ja naiset epäpäteviä.

4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA AINEISTO

4.1 Tutkimuskysymykset

1. Millä tavalla naiset tekevät sukupuolieron puhuessaan itsestään johtajana tai työelämän toimijana eli millaisia sukupuolieron diskursseja naisten puheesta löytyy? Miten naiset käyttävät feminiinisyyden ja maskuliinisuuden representaatioita johtajakuvansa muodostamisessa?

Tässä tutkielmassa sukupuolieron määrittelemisen perustuu Rosi Braidotin ajatukseen naissubjektin kolmitasoisesta mallista. Braidotin mukaan nainen muodostaa käsityksensä itsestään suhteessa miehiin, suhteessa toisiin naisiin ja suhteessa naisen sisäisiin naisiin. Braidotin naissubjekti tai subjektiteoria on kerroksellinen, ja naissubjektius voi rakentua kaikkien kolmen tason kautta. Tulkitsen puheenjohtajien puheita kaikilla kolmella tasolla. Ensinnäkin, miten naisjohtajat käyttävät miehisyyttä subjektin muodostamisessa. Toiseksi, voiko naisjohtajuus syntyä naisten välisessä vertailussa niin, että puheenjohtajat käyttävät subjektin mallina vain muita naisia tai naiseuteen liitettävää ominaisuuksia ja tekoja. Kolmanneksi, voiko Braidotin ajatus subjektin perustana olevista ”naisen sisäisistä naisista” perustua tietyssä määrin sukupuolettomaan subjektin niin, että naispuheenjohtajat tekisivät subjektistaan sukupuolettoman toimijan.

Tässä tutkielmassa hyödynnetyt feminiinisyyden ja maskuliinisuuden representaatiot ovat paitsi yleisesti tunnettuja ja aikaisemmissa tutkimuksissa määriteltyjä, mutta myös naispuheenjohtajien puheista löydettyjä. Kun kysyn, **miten** naispuheenjohtajat käyttävät sukupuolisuuden representaatioita johtajakuvansa muodostamisessa, tulkitsen naisten puheista edellä mainittujen subjektin kolmen tason sisältöjä: millä tavalla naispuheenjohtaja vertaa itseään miehiin, naisiin tai kenties sukupuolettomaan toimijaan? Ne ovat sukupuolieron diskursseja, joita tässä tutkielmassa etsin.

2. Miten sukupuolieron diskurssit liittyvät ns. johtajuuden sukupuolistettuihin malleihin? Voiko sanoa, että naispuheenjohtajat toimivat puheidensa perusteella feminiinisellä, maskuliinisella vai androgyynilla tavalla johtajina?

Johtajuustutkimuksissa naisjohtajille ja miesjohtajille on määritelty ominaisia piirteitä. ”Naisjohtajuus” ja ”miesjohtajuus” syntyvät puheenjohtajien puheissa aina uudelleen, mutta niitä voi verrata myös olevassa oleviin sukupuolistettuihin johtajuusmalleihin (vrt. Aaltio-Marjosola 2001, Karento 1999, Westman 2000). Onko naispuheenjohtajien puheissaan esittämässä tavoitteissa tai toimintatavoissa yhtäläisyyksiä johtajuusteorioiden esittämien johtajuusmallien kanssa? Onko puheenjohtajilla enemmän feminiinisen tai maskuliinisen tyylin mukaisia tavoitteita vai toimivatko naispuheenjohtajat miesvaltaisessa ympäristössä pikemminkin androgyynilla tavalla?

4.2 Naispuheenjohtajat liitoittain ja haastateltavien valintaperusteet

Haastateltavien valintaa varten ammattiliitot on jaoteltu jäsenkunnan sukupuolirakenteen mukaisesti kolmeen ryhmään: naisvaltaisiin, miesvaltaisiin ja tasaväkisiin liittoihin. Jaottelun perustana on oletus siitä, että naisvaltaisen ammattiliiton toiminta- ja johtamiskulttuuri eroavat joillakin tavoin esimerkiksi miesvaltaisen ja myös tasaväkisen liiton tavoista. Erojen löytämiseksi valitsin haastateltavia jokaisesta ryhmästä. Naisvaltaisia liittoja edustavat **Tuulikki Kannisto (Teva)**, **Maj-Len Remahl (Liikealan ammattiliitto)**, **Ritva Savtschenko (Suomen Elintarviketyöläisten Liitto)** ja **Tuulikki Väliniemi (Suomen Teollisuustoimihenkilöiden Liitto)**. Tasaväkisen liiton johtajina ovat olleet **Leea Murtolehto (Ekonomiliitto)** ja **Kati Myllymäki (Lääkäriliitto)**. Haastateltavista ainoana miesvaltaista liittoa edustaa **Hilkka Häkkilä**, joka oli **Kemianliiton** puheenjohtaja. Häkkilä oli ennen Kemianliiton johtajaksi tuloaan naisvaltaisen Kumi- ja nahkатыöntekijöiden liiton puheenjohtaja (1986-92, jolloin liitto sulautui Kemianliittoon), joten hän haastattelussaan muistelee kahden hyvin erilaisen liiton puheenjohtajuutta.

Puheenjohtajat on ryhmitelty myös aika-akselilla ja koulutuksensa mukaisesti: Kannisto, Remahl sekä Väliniemi valittiin 80-luvulla ja Murtolehto, Myllymäki ja

Savtschenko puolestaan 90-luvulla. Hilikka Häkkilä kuuluu periaatteessa kumpaankin ryhmään: hänet valittiin Kumi- ja nahkatyöntekijöiden liiton puheenjohtajaksi vuonna 1986 ja Kemianliiton johtajaksi vuonna 1993. Molemmissa Häkkilä oli liiton ensimmäinen naispuolinen puheenjohtaja. Puheenjohtajista kolmella 90-luvun puheenjohtajalla eli Leea Murtolehdolla, Kati Myllymäellä ja Ritva Savtschenkolla on akateeminen koulutus.

Valinta-ajankohdalla on merkitystä, koska 80-luvulla valitut naispuheenjohtajat olivat todellisia poikkeuksia miesvaltaisessa ay-johtajistossa. 80-luvulla naisen valitsemiseen puheenjohtajaksi liittyi suurempi symbolinen arvolataus kuin myöhemmin 90-luvulla. Puheenjohtajan sukupuolella on yhä merkitystä valinnassa, mutta eri tavalla kuin 80-luvulla: kun aikaisemmin ihmeteltiin naisen valitsemista, nyt hämmästyttä saattaa herättää se, että naista ei tarjonnasta huolimatta valita. Sukupuoleen liittyvä ”yhteiskunnallinen lataus” on huomioitava, kun eri aikoina valittujen puheenjohtajien puheita tulkitaan. Ajatukseni on, että 80- ja 90-lukujen puheenjohtajat käyttävät maskuliinisia ja feminiinisiä malleja eri tavoin rakentaessaan toimijaidentiteettiään: ennen kuin naispuheenjohtajuus yleistyi ja ”naisjohtajan mallit” tunnistettiin, naisilla oli suurempi paine pyrkiä miesjohtajien veroisiksi, maskuliinisten mallien ehdoilla.

Valinta-ajankohdan ohella tarkastelen naisten valintoja myös valintatilanteen näkökulmista: yhdistääkö naispuheenjohtajien valintoja esimerkiksi liiton sisäinen tilanne? Tarkastelen haastateltavien subjektiivisia arvioita siitä, millaisessa tilanteessa he kokivat tulleen valituksi. Vaikka kyse on subjektiivisista arvioista, niitä voidaan pitää ns. yleisesti jaettuna tietona, jonka puheenjohtajat ovat omaksuneet liiton henkilökunnan, jäsenten ja luottamushenkilöiden kanssa käymissään keskusteluissa. Puheenjohtajien tieto on sosiaalisesti välittyntä ja siksi kiinnostavaa: esittävätkö eri liittojen naispuheenjohtajat samanlaisia perusteluja valinnalleen tai kuvailevatko he liitossa vallinneita olosuhteita samalla tavalla?

4.3 Haastattelutilanteista ja haastattelujen sisällöstä

Haastateltavien löytäminen tutkielmaani varten oli varsin helppoa. Jokainen haastattelemistani puheenjohtajasta suhtautui tutkimusaiheeseeni myönteisesti, ja moni

piti aihetta tärkeänä tai ainakin mielenkiintoisena. Kaikki puheenjohtajat suostuivat haastatteluun empimättä. Alunperin tarkoitukseni oli haastatella myös KVL:n silloista puheenjohtajaa Katriina Perkka-Jortikkaa, mutta molemmilla haastattelu kariutui Perkka-Jortikan kiireiseen aikatauluun. Näin ollen haastateltavien joukosta jäi pois suunnittelemani toinen STTK:laisen liiton puheenjohtaja.

Haastattelin yhtä lukuunottamatta kaikki puheenjohtajat kevään 2000 aikana. Viimeisen haastattelun tein saman vuoden syksyllä. Tapasin haastateltavat joko ammattiliiton tiloissa tai haastateltavien silloisilla työpaikoilla ja kaksi naisista kotonaan. Käytin haastatteluissa kysymysrunkoa (LIITE 1), joka muuttui jokaisen haastattelun aikana hieman, mutta säilyi pääteemoiltaan ennallaan. Olin kertonut puheenjohtajille etukäteen aiheita (johtaminen, ay-kulttuuri, naisjohtaja, miesjohtaja), joista tulisin kyselemään heiltä haastattelussa. Osa haastatteluteemoista innosti puheenjohtajia kertomaan varsin vuolaasti kokemuksistaan ja mielipiteistään, mutta yhtä yleisesti naiset myös arvioivat osan kysymyksistä vaikeiksi. Puheenjohtajien mielestä oli hankalaa arvioida naiseuden (tai ylipäättään sukupuolen) vaikutusta johtamiseen tai sitä, millaisissa tilanteissa he ovat kokeneet toimivansa johtajan tehtävissä ”naisina”.

Haastattelujen aikana palasin sukupuolieroon useamman kysymyksen yhteydessä. Vaikka johtamisen ja sukupuoli(eron)kokemuksen yhdistäminen oli puheenjohtajista hankalaa, jokainen kertoi työuran varrella sattuneista tilanteista, jolloin sukupuoli on noussut jollakin tapaa esille. Puheenjohtajat mielsivät sukupuolieroon liittyvät asiat vaikeasti arvioitaviksi, mikä miestäni kertoo ammattiyhdistyskulttuurin vahvasta maskuliinisesta johtamisperinteestä: johtajan kuuluu olla yksilö eikä sukupuolittunut henkilö.

Jokaisessa haastattelussa annoin puheenjohtajien kertoa omilla ehdoillaan mistä tahansa aiheesta, mutta johdin keskustelun myös haastattelurungon mukaisiin teemoihin. Kaikissa haastatteluissa ainakin sivusin jokaista teemaa; jos haastateltava empi vastauksensa kanssa, saatoin esittää kysymyksen jatkoksi olettamuksen omaisesti naisjohtajuutta tai miesjohtajuutta tyypittelevän väitteen. Yleensä väittämien esittäminen vaikutti puheenjohtajiin niin, että he alkuun ponnekkaisesti kielsivät väittämät tai hyväksyivät ne. Tärkeintä kuitenkin on, että väittämien esittäminen ikään kuin vapautti puheenjohtajat puhumaan itsestään minä-muodossa: mitä ”minä” olen ja mitä ”minä” en

ole, miten ”minä” olen tehnyt jne. Minä-muotoisuus on tärkeää analysoinnin kannalta: miten naispuheenjohtajat käyttävät maskuliinisia ja feminiinisiä ominaisuuksia vertailukohtanaan muodostaessaan toimijaidentiteettiään ”minän kuvien” avulla ?

Alunperin sovin haastateltavein kanssa, että voin käyttää heidän nimiään esimerkkitapausten yhteydessä. Kuitenkin, päädyin nimettömiin esimerkkeihin, koska halusin korostaa ennemminkin puheenjohtajan sukupuolieron kokemusta kuin liittoa, jossa jonka toiminnassa puheenjohtaja on niin kokenut. Erilaisissa liitoissa naispuheenjohtajilla on selvästikin erilaisia ajatuksia, ja esitän myöhemmin, miten tiettyjen liittojen puheenjohtajat tekevät sukupuolieron yhdenmukaisella tavalla. Puheenjohtajan yhdistäminen yksittäiseen lausumaan ei ole tarpeen, vaan tärkeintä on, että jokainen esimerkki itsessään tosistaa sen, miten puheenjohtajat käyttävät sukupuolistettuja ominaisuuksia eronteon keinoina.

5 NAISJOHTAJAT TOIMIJOINA JA EROKÄSITYKSIINÄ OMISSA ELÄMÄNTARINOISSAAN

5.1 Kokemus ja diskurssit tekevät naissubjektin

Tämän tutkielman lähtökohtana ovat naisten käsitykset itsestään johtajana ja tietyssä määrin myös ”naisjohtajana”. Ajatukseni on, että naisten käsitykset itsestään muodostuvat naisten *kokemuksen tai kokemuksien* kautta. Teresa de Lauretisin mukaan naiseus (tarkemmin naiseudet) rakentuvat yksilön kokemuksissa: subjektiivisuus syntyy osallisuudesta arvoja ja merkityksiä tuottaviin instituutioihin ja diskursseihin (1984, 159). Institutionalisoituneet arvot ovat ikään kuin yksilön tulkittavissa ja jollakin tavalla arvot tarttuvat tulkitsijaan eli yksilö ymmärtää arvot myös subjektiivisiksi, omakohtaiseksi (mt. 1984, 159).

”Naisjohtajuus” on yksi niistä sosiaalisesti välittyvistä arvoista, jonka jokainen naispuheenjohtaja ottaa jollakin tavalla huomioon rakentaessaan subjektiuttaan. Ammattiyhdistysliikkeen sisällä juuri maskuliinisuuden ja feminiinisuuden välille tehty ero on yksi vahvimmin institutionalisoituneista arvokäsityksistä, joka varmasti välittyy (tai on välittynyt) myös naispuheenjohtajien subjektiivisiksi. (vertaa esim. Gherardi 1995; Korvajärvi & Kinnunen 1996).

Mielenkiintoista onkin, miten puheenjohtajat tulkitsevat ”naisjohtajuutta”: millä tavoin he ottavat sen osaksi subjektiuttaan eli millä tavoin naispuheenjohtajat viittaavat naisjohtajuuteen liitettäviin ominaisuuksiin, kun he puhuvat itsestään? Vai torjuvatko puheenjohtajat kokonaan ”naisjohtajuuden” tarpeellisuuden vertailukohtanaan?

Naistutkimuksessa subjektiivisuuden ja ruumiillisuuden välisestä yhteydestä on esitetty monia mielipiteitä. Eri mieltä ollaan mm. siitä, miten ruumiillisuus vaikuttaa yksilön tapaan tulkita kokemuksiaan (vrt. esim. Braidotti 1993, 1994; Butler 1993). Symbolisen ja materiaalsen (ruumiillisen) kokemuksen välisen kytköksen puolesta puhuu Rosi Braidotti, jonka mukaan miesten ja naisten subjektiiviskokemukset perustuvat myös ruumiillisen sukupuolen (tai eron) kokemukselle (1993, 171, 252-3 ja 1994, 158-167), katso Irigaray Heinämäen mukaan 1997, 97-98, Young 1990b). Braidottin mukaan ruumis on ”jakopinta...materiaalisten ja symbolisten voimien leikkauspiste [...] pinta,

johon moninaiset vallan ja tiedon koodit piirtyvät...” (1993, 171). Ruumis on subjektiuden ”kynnys” ja siten naissubjektius on eri asia kuin miessubjektius.

Braidottin ajatusta vastaan on Judith Butler, jonka mukaan subjektista tulee sukupuolittunut yksilö ilman ruumiillista kokemusta: Jokaista naissubjektin ruumiillista kokemusta edeltää diskurssi, jossa kokemus on jollakin tavalla nimetty. Käsitys sukupuolesta (ja sen kokemuksista) muokkaantuvat joka kerta, kun ”aitoon sukupuoleen” viitataan. (Butler 1993, 10-11) Näin naiseutta tai sukupuolieroa ei ole olemassa ilman ”sukupuolisuhteiden viitekehystä”, joka edeltää kokemusta (Butler 1993, 7). Butlerin mukaan sekä ruumillinen sukupuoliero että sosiaalinen sukupuoli tehdään toistamalla kulttuurin sukupuolistamia eleitä ja diskursseja..

Yhteisestä ns. naiskokemuksesta huolimatta naissubjektius ei ole Braidottille yksi ja yhdenmukainen kokemus, vaan lähtökohtana ovat yksittäisen naisen sisäiset erot. Braidottin mukaan naisen kokemusten arvioinnissa on otettava huomioon ”paikka”, josta nainen puhuu (1994, 162). Toisin sanoen naissubjektius on sidoksissa naisen kokemuksiin, joihin taas vaikuttavat sellaiset asiat kuten kulttuuri, ikä, luokka-asema jne (em. 162, 169).

Braidottin naissubjektisuuden malli on kolmiosainen: subjektius syntyy suhteessa miehiin, muihin naisiin (”naiseuden toisiin”) ja naisen sisäisiin naisiin (em. 1994, 158-167). Suhteessa miehiin naissubjektius määritellään toiseuden kautta ja suhteessa ”naiseuden toisiin” naissubjektille annetaan muoto naisten keskinäisten erojen kautta. Kolmanneksi, jokainen naissubjekti on itsessään moninainen: Braidottin kuvaamat ”erot jokaisessa naissubjektissa” tarkoittavat sitä, että jokaisessa subjektissa on myös tiedostamaton puoli, jonka takia minäkuva saa jatkuvasti uusia piirteitä ikään kuin kontrollin ulkopuolella eli jollakin tavalla ruumiillisesti (1994, 165-167, 182).

Naispuheenjohtajat tulkitsevat kokemuksiaan (myös ruumiillisia) sosiaalisesti syntyneiden diskurssien avulla. Tämän takia naisten puheita on analysoitava nimenomaan diskursiivisten käytäntöjen ”vankina”: kaikki kokemukset feminiinisyydestä ja maskuliinisuudesta ovat sidoksissa sosiaaliseen ymmärrykseen, ja siksi naisten itsearvionti on suhteutettava yhteiskunnallisen sukupuolijärjestyksen mukaisiin esitystapoihin.

Myös Braidotin naissubjektiuden kolmitasomallia käytettäessä on ajateltava, että tasojen mukaiset ”toiseudet” ovat sosiaalisesti latautuneita: kun naissubjekti syntyy suhteessa naisten ja miesten välisiin eroihin tai kun naiseus syntyy naisten keskinäisten erojen perusteella, naiseuden ja miehisyuden luokittelut ovat kaikissa tapauksissa historiallisesti syntyneitä. Kysymys kuuluukin, miten naispuheenjohtajat käyttävät näitä sosiaalisia sukupuolikategorisointeja tuottaessaan subjektiuttaan tai toimijuuttaan. Miten puheenjohtajat rakentavat subjektiuttaan esimerkiksi suhteessa miehiin tai ”naiseuden toisiin”?

Käytän naissubjektin käsitteen rinnalla toimijan tai toimijaidentiteetin käsitteitä. Subjektiudesta puhuessani viittaan juuri Braidottin ajatukseen naissubjektin ja miessubjektin rinnakkaiselosta. Tällöin naissubjekti on tutkimuskohde, jota pitää tulkita sen omilla ehdoilla. Subjekti ymmärretään toiminnan subjektiiksi ruumiillisen nais erityisyytensä kautta: yksilön toimiva ”minä” syntyy tietyssä määrin myös naiseuden ruumiillisten ominaisuuksien kautta (Katso esim. Heinämaa ym. 1997, 7, Braidotti 1994 ja 1993, 160-161 ”positiivinen ero”).

Subjekti tai toimija on aktiivinen ja toimiva yksikkö semiologisten teorioiden tarkoittamalla tavalla (katso esim. Cameron 1996, 195): nainen aktiivisesti ”rakentaa” toimijaidentiteettiään kielen sallimin keinoin, sijoittamalla itsensä kielessä määriteltyyn, kulttuurisesti tunnistettavaan asemaan, subjektipositioon (Black and Coward 1981, Jokinen ym. 1993, 37). Tässä mielessä naisten saavat kokemuksilleen ja toimijaidentiteetilleen sisällön vain kielellisten keinojen myötä (Kosonen 1996, 188). ”Minän kuvat”, joita naisten puheista on löydettävissä, ovat aina sidoksissa diskursiiviseen ympäristöönsä, jossa minäkuvat on tuotettu.

5.2 Naiset oman elämänsä kertojina

Kun haastattelemanani naiset kertovat puheenjohtajuudestaan, he kertovat ikään kuin omaelämäkertansa yhtä osaa. Naisten omaelämäkertoja tutkinut Anni Vilkkonen esittää, että omaelämäkerroissa kertoja ilmaisee ensisijaisesti käsitystään itsestään ja vasta toissijaisesti käsitystään ympäröivästä maailmasta (1997, 76). Naiset kertovat kuulijalle

tai lukijalle *tarinaa* (katso esim. Hänninen 1999, 19) siitä, miten heistä tuli nykyisen kaltainen henkilö. Elämäntarinoiden sisältö, ”elämänkulku”, syntyy kertojayksilön mielessä, tiukasti sidoksissa syntyhetkeen ja ympäröivään kulttuuriin (Vilkko 1997, 91-92, Holstein et al. 1995, 32). Tarinankertojan nykyhetki sijaitsee elämän ajallisen jatkumon ja senhetkisten tapahtumien leikkauspisteessä (Vilkko 1997, 77-78). Tässä tulkintapisteessä kertoja luo itselleen ”erityisen suodattavan näkökulman” (Vilkko 1997, 77), jonka avulla hän tulkitsee elämäänsä.

Suodattava näkökulma oman elämän suhteen tarkoittaa jokseenkin samaa kuin narratiivisessa tutkimuksessa käytetty ”sisäinen tarina”. Käsite viittaa siihen, että kertoja tulkitsee elämäänsä tarinallisten merkitysten kautta, niin että elämäntarina muodostuu osittain vasta kerronnan myötä (Hänninen 1999, 20). Kertoja jäsentää tilannettaan ”sisäisellä tarinalla”, jossa yhdistyvät niin kulttuurisesta tarinavarannosta poimitut mallit kuin kertojan omasta kokemushistoriasta kumpuavat mallit. Tarina on suodattumisen tulos myös siinä mielessä, että kaikkia kokemuksia ei kerrota. (Hänninen 1999, 20, 50).

Subjektiuden kerronnallisten keinojen lainalaisuudesta kirjoittaa myös Marja Kaskisaari, jonka mukaan omaelämäkertoissa kertoja tuottaa subjektiuttaan suhteessa kaikkiin muihin olemassa oleviin subjektiuden esitystapoihin (Kaskisaari 2000, 8-10). Toisin sanoen, tavat (kerronnalliset keinot), joilla kertoja luo subjektiuttaan omaelämäkerrassa, ovat sidoksissa subjektiuden muihin kerronnallisiin tapoihin.

Väitetään, että naiskertoja kertoo elämästään eri tavoin kuin mieskertoja. Naisten elämäkertoille on leimallista ”itsen” esittäminen ”toisen” tai ”toisten” avulla tai suhteessa ”toisiin” (Hyvärinen ym. 1998, 10). Keneen tai mihin nainen sitten vertaa itseään, kun hän kertoo omaa tarinaansa esimerkiksi toiminnastaan puheenjohtajana?

Bahtinin mukaan kertoja henkilöittää itsensä erilaisiksi aikaan, paikkaan ja henkilöihin sidotuiksi henkilöhahmoiksi tulkitessaan mennyttä elämäänsä (1991, 265-267). Bahtinia soveltaen Katri Komulainen esittää, että kertoja voi sijoittaa nämä henkilöhahmot elämänsä aikajanelle: kertoja voi tuottaa itsestään sekä ”menneen minän” että ”nykyminän” (Komulainen 1998, 155). Naisten omaelämäkertomuksia tutkineen Komulaisen ajatus on, että naiskertoja ikään kuin puhuttelee menneisyyden minäänsä nykyminän avulla, jolloin kertoja voi osoittaa olevansa nyt toisenlainen kuin

aikaisemmin. Eri aikoihin sijoittuvat ”minät” ovat kertojalle keino työstää menneisyyttään nykytilanteen kannalta sopivaksi.

Millaisia nämä menneisyyden minät sitten ovat? Millaiseen menneisyyden minään naispuheenjohtajat peilaavat nykyminäänsä? Avuttomaan aloittelijaan, joka sittemmin on muuttunut kovaksi ay-ammattilaiseksi vai kenties maskuliinisten toimintamallien orjaan, joka nykyään ehkä kritisoi miesten malleja vanhanaikaisiksi? Naissubjektin arvioiminen nykyminää ja ehkä jo mennyttä minää vertailemalla on sitä, mitä Rosi Braidotti kutsuu nomadisen subjektin analysoimisen toiseksi tasoksi (Braidotti 1994). Tällöin naissubjektia arvioidaan suhteessa naiseuden representaatioihin, joiden välillä naissubjekti tekee tietoisia valintoja.

5.3 Sukupuoliero syntyy vertailussa

Olen tähän mennessä kertonut sekä tavoista, joilla naispuheenjohtajien subjektius syntyy (”minän kuvat”) että vaikuttajista, jotka ohjaavat subjektin suuntautumista (ruumillisuus, diskursiiviset ja sosiaaliset käytännöt, myös työpaikan). Tähän mennessä olen tarkastellut subjektia syntymisen näkökulmasta: Miten subjektius syntyy? Mitkä asiat tätä prosessia ohjaavat?

Nyt on aika kohdistaa ajatus siihen, miten nämä naispuheenjohtajat tuottavat subjektuita muodostaessaan samalla myös sukupuolieroa. Tarkasteltavana ovat jälleen puheenjohtajien tuottamat ”minän kuvat”, mutta näkökulma muuttuu. Sukupuolieron tekeminen on maskuliinisten ja feminiinisten mallien puntaroimista ja oman toiminnan (toimijakuvan) suhteuttamista niihin. Miten puheenjohtajat käyttävät näitä malleja oman toimijaidentiteettinsä luomisessa eli miten mallit toimivat minän kuvien rakennusaineena? Analysoinnin kohteena olevia minän kuvia tutkitaan monelta kantilta: syntyvätkö minäkuvat esimerkiksi feminiinisten ja maskuliinisten mallien eroja vertailemalla, liittyykö vertailu puheenjohtajien nykytilanteeseen vai menneisyyden minän arviointiin ja muuttuuko minäkuva puheenaiheen muuttumisen mukana.

Karkeimmillaan sukupuolieron tekeminen tarkoittaa sitä, että naiset korostavat miesten ja naisten välistä erilaisuutta. He voivat tehdä eron kertomalla tilanteista, jolloin eri sukupuolet käyttäytyvät eri tavoin tai liittämällä tietynlaiset tavat ja ominaisuudet

jommalle kummalle sukupuolelle. Naiset voivat verrata itseään suoraan miehiin tai epäsuorasti maskuliiniseksi ymmärrettäviin toimintatapoihin (de Beauvoir 1980 ”nainen toisena”, Gherardi 1995, 129-130, Braidotti 1994, ”ensimmäisen tason ero”).

Sukupuolieron tekeminen on toisaalta myös sitä, että naispuheenjohtajat yleistävät naisten toimintaa ja viittaavat laajalti tunnettuihin naiseuden representaatioihin. Silloin naiset tekevät sukupuolieron viittaamalla naissukupuolta yhdistäviin ominaisuuksiin (esim. Braidotti 1994). Iris Young väittää, että naissubjektiutta on mahdotonta rakentaa irrallaan naiseuden representaatioista (Young 1990). Youngin mukaan naiset jakavat ainakin löyhästi erilaisia asioita keskenään ja siten sosiaalistuvat osaksi feminiinistä ryhmää, joka ohjaa naisten subjektikäsityksen muodostumista. Ryhmään kuulumisen puolestaan vaikuttaa siihen, millainen käsitys naiselle muodostuu itsestään ja historiastaan. (Young 1990) Tämän tutkielman yhteydessä Youngin väite on kiinnostava, koska naisilla on Youngin mukaan mahdollisuus ottaa myös etäisyyttä ryhmään: esittävätkö puheenjohtajaiset naiseuden itselleen tärkeäksi viiteryhmäksi ammattiyhdistysolosuhteissa ja johtajuudesta keskusteltaessa? Vaihteleeko feminiinisen viiteryhmän painoarvo tilannekohtaisesti tai aika-akselilla eli oliko naiseus aikaisemmin tärkeämpää puheenjohtajille kuin se on nyt? Milloin ja millaisten asioiden yhteydessä feminiininen viiteryhmä on puheenjohtajille tärkeä asia?

Toiseksi, jos yksilöllinen kokemus naiseudesta (myös ruumillisena kokemuksena) syntyy välillisesti, viiteryhmään kuulumisen seurauksena, pitää myös kysyä, millaista kuvaa feminiinisestä ryhmästä naispuheenjohtajat tuottavat. Kysymykseen vastaaminen auttaa muodostamaan niitä ”naiseuden toiseuksia” (Braidotti), joita tässä tutkielmassa analysoidaan sukupuolieron tekemisen paljastamiseksi.

Jo aikaisemmin esitin muutaman esimerkin siitä, millaisia malleja naispuheenjohtajilla voi olla, kun he määrittelevät ”nykyminäänsä” menneisyyden ”minän” avulla. Näiden mallien arvioiminen on tärkeää: onko työ puheenjohtajana muuttanut naisia eli onko naisten kuva itsestään toimijana muuttunut vuosien mittaan? Erilaisten minäkuvien vertaaminen maskuliiniseksi luokiteltaviin ominaisuuksiin paljastaa sen, ovatko naispuheenjohtajat puheidensa perusteella kenties enemmän maskuliinisia tällä hetkellä kuin aikaisemmin. Esimerkiksi puheenjohtajat saattavat korostaa sukupuolen vaikutusta menneisyyden tapahtumista kertoessaan, mutta mitätöivät

sukupuolen nykyisestä toiminnastaan kertoessaan. Tällaisissa tilanteissa on analysoitava sekä sitä, millaisissa tilanteissa naiset kokivat sukupuolensa aikaisemmin vaikuttavan toimintaan että sitä, miten tilanne on naisten mukaan muuttunut. Toisin sanoen, ovatko tilanteet muuttuneet vai ovatko naiset mielestään muuttuneet niin, että sukupuolieroa ei enää tarvitse korostaa. Molemmissa tapauksissa muutos palautuu feminiinisen asemaan viiteryhmänä: onko puheenjohtajaisilla syytä loitota viiteryhmästä tai lähestyä sitä? Mitkä ovat ne syyt, miksi naispuheenjohtajat kohtelevat viiteryhmäänsä niin kuin kohtelevat?

Sukupuoliero on yksi tämän tutkimuksen lähtökohdista: ominaisuuksista toiset mielletään maskuliiniseksi ja toiset feminiiniseksi. Sukupuolijaon sisältö vaihtelee kulttuurista toiseen eli sukupuoleen liitetään eri kulttuureissa erilaisia ominaisuuksia. Sukupuolen ominaisuuksien määräytyminen on joka tapauksessa kahden kaappa: Feminiinisyttä ei voi määritellä ilman maskuliinisuutta ja päinvastoin. Kysymys on siitä, että kumpaakaan termeistä ei määritä niiden ”olemus” vaan ”ero” (Cameron 1996, 107). Näin syntyy dikotominen sukupuoliero: naiset ovat jotakin, mitä miehet eivät ole ja päinvastoin. Asiat tai ominaisuudet saavat merkityksensä keskinäisessä vertailussa, ja merkitykset rakentuvat vain kontekstissaan (katso esim. Jokinen 1999, 40).

Tutkin naispuheenjohtajien haastattelukertomuksia niin, että yritän tunnistaa eron tekemisen. Jo haastattelun lähtökohta kannustaa naisia tarkkailemaan eroa: kysyn haastateltavilta useaan otteeseen, toimivatko miehet ja naiset eri tavoin johtajina. Vaikka naispuheenjohtajia näin kannustetaankin pohtimaan sukupuolieroa, se tuskin provosoi haastateltavia liioittelemaan sukupuolieron kokemuksiaan. Jokainen haastateltavista on toiminut kauan ammattiyhdistysliikkeessä, joten he myös tuntevat liikkeen sisäiset toimintatavat perusteellisesti. Moni heistä on liittonsa ensimmäinen naispuheenjohtaja ja kokenut uransa alkuvaiheessa sukupuoleen liittyvää kannustusta tai vastustusta. Sen takia on perusteltua olettaa, että naisille on muodostunut vankka käsitys esimerkiksi siitä, millä tavalla sukupuoli vaikuttaa liikkeen toiminnan organisoitumiseen tai siitä, millaisissa tilanteissa sukupuoli on vaikuttanut heidän omaan käyttäytymiseensä.

6 METODIT

6.1 Kieli, diskurssianalyysi ja sukupuoliero kielessä

Kielellisen determinismin kannattajat pitävät kieltä suodattimena, jonka läpi ihmiset tarkastelevat ympäröivää ”todellisuutta” (katso esim. Sapir Mandelbaumin mukaan 1951, 162, Spender 1985, 22-23). Kieli suodattimena tarkoittaa sitä, että jäsenämme maailmaa kielen avulla ja/tai sen ehdoilla. Kielen myötä kieliyhteisölle syntyvät todellisuuden rajat; näiden rajojen puitteissa yksilöt hahmottavat esimerkiksi itsensä ja ominaisuutensa.

Kielellä on määrittelyvaltaa, ja se vaikuttaa myös sukupuolieron ymmärtämiseen. Yksilön oppima kieli asettaa rajat sille, miten sukupuolierot voidaan ylipäättään tehdä. Toisin sanoen kieli määrää sen, miten miesten ja naisten väliset erot voidaan nimetä tai määritellä. Frazerin mukaan kysymys on siitä, että yksilöt voivat ilmaista kokemuksensa sukupuolesta vain kielen (diskurssien) tarjoamien kategorioiden kautta (Frazer 1989).

Sosiaalisen konstruktionismin mukaan kielen määrittelyvallalla on kaksi puolta: kieli muokkaa sosiaalista todellisuutta ja samanaikaisesti kieli myös konstruoituu sosiaalisissa käytännöissä (Potter & Wetherell 1987, 35). Ajatus kielen (diskurssien) ja sosiaalisten järjestelmien sidonnaisuudesta on peräisin Michel Foucault’ta, jonka mukaan diskurssit syntyvät valta- ja tietojärjestelmien tuotteena: sosiaaliset instituutiot muodostavat diskursseja, jotka puolestaan muokkaavat sosiaalisia käytäntöjä, jotka puolestaan vaikuttavat siihen, miten diskurssien kohteena oleva asia koetaan.

Foucault’n mukaan esimerkiksi seksuaalisuutta (katso Petäjäniemi 1997, 267 ”Foucault’n *sexe* vs. *seksuaalisuus*) koskevat diskurssit määritellään useammilla tahoilla, niin juridiikan, biologian, lääketieteen, psykologian, pedagogiikan ja politiikan diskursseissa. Näiden tahojen synnyttämät diskurssit ovat sitovia: seksuaalisuutta ei voi merkityksellistää muuten kuin syntyneiden diskurssien avulla eli tulkitsemalla sukupuolta koskevia esitystapoja. (Foucault alk. 1981, 33, 81-91). Näin syntyy ”circular project” (1981, 90): diskurssin historiaa ja tulkintoja on arvioitava diskurssin itsensä avulla.

Foucault’n käsitys diskurssien ja vallan sidoksesta tarkoittaa, että diskurssien tulkitsemisen lähtökohtana on selvittää, millaisia kuvia kyseessä olevasta asiasta diskurssissa tuotetaan. Siten voi paljastaa sitä määrittelyvaltaa, jota sinne piiloutuu.

Diskurssianalyysin avulla tutkitaan *diskursseja*, joilla kielenkäyttäjä kertoo käsitystään todellisuudesta ja itsestään todellisuuden osana. Käyttäessään erilaisia diskursseja puhuja luo tietynlaisen kuvan omista ja muiden ihmisten toimintamahdollisuuksista sekä oikeuksista (Oranen, 1997, 6). Kielentutkimuksessa diskurssianalyysia voidaan pitää laajana viitekehyksenä (Jokinen ym. 1993). Kehyksen läpi tekstiä tutkitaan sosiaalisen todellisuuden rakentamisen kannalta eli miten kielenkäyttäjä tuottaa puheessaan sosiaalista todellisuutta. Diskurssianalyysi tarjoaa keinoja sen tutkimiselle, miten puhujat merkityksellistävät todellisuuttaan tai paremminkin havaintojaan ympäristöstä.

Diskurssianalyysin kohteena olevat diskurssit (l. merkitysjärjestelmät) ovat tekstin sisällä joukko sanoja, lauseita tai merkityksiä, jotka tekevät erilaisia aiheita tai teemoja ymmärrettäväksi. Diskurssin käyttäminen ei rajattu yhteen aiheeseen, vaan samalla diskurssilla voidaan tehdä ymmärrettäväksi useampia aiheita (Suoninen 1993, 50-51). Suonisen mukaan diskurssi on yhtenäinen merkityssysteemi ja siten kaikki ”metaforat, analogiat ja kuvat, joita diskurssi piirtää todellisuudesta, ovat kartoitettavissa yhtenäisenä kokonaisuutena” (1993, 61). Diskurssit ovat sekä tilanne- että kulttuurisidonnaisia käsityksiä: merkityssysteemit rakentuvat osana sosiaalisia käytäntöjä (Jokinen ym. 1993, 21) ja merkityksellistämisen tavat ovat aina riippuvaisia kunkin aikakauden diskursiivisesta ympäristöstä, laajemmista kulttuurisista merkityksistä, merkityksellistämisen tavoista ja kielellisistä käytännöistä (Juhila & Jokinen 1999, 56).

6.2 Sukupuolieron diskurssit ja subjektipositiot ovat erottamattomat

Tässä tutkielmassa tarkkailen diskursseja eli merkityssysteemejä kahdesta näkökulmasta. Ensinnäkin, millaisia ”sukupuolieron diskursseja” naispuheenjohtajien puheista on löydettävissä eli miten naiset tekevät sukupuolieron? Diskurssien jäsentämiseksi on tutkittava vertailuasetelmia, joita naispuheenjohtajat rakentavat miesten ja naisten välille. Mitkä ovat ne vertailukohteet (tai sukupuolimallit), joiden kautta naispuheenjohtajien toimijakäsityksen voi sanoa muodostuvan? Mihin asioihin sukupuolten vertailu liittyy?

Sukupuolieron diskurssin tunnistaa tekstistä siitä, että se ikään kuin vastaa kysymykseen, keneen tai mihin naispuheenjohtaja omaa toimintaansa peilaa. Kaikki

jäsennetyt diskurssit pitävät sisällään ajatuksen siitä, mikä on se ”toinen”, jonka kautta naisen toimijakäsitys teksteissä syntyy. Onko ”toinen” mies, naiseuden representaatio vai kenties sukupuoleton yksilö? Eron diskurssit jäsentävät naispuheenjohtajien (naiseuden) toimijakuvia niin, että kukin diskurssi ikään kuin selittää tai tekee ymmärrettäväksi sen, miksi naiset ovat toimineet niin kuin he kertovat toimineensa. Eron diskurssit ovat kuin tulkintarepertuaareja, jotka merkityksellistävät naisten esittämät arviot johtajuudesta(aan) (katso esim. Suonisen ”tulkintarepertuaari” 1993, 111-150).

Sukupuolieron tekemisen tapojen etsimistä ei pidä rajata ainoastaan feminiinisten ja maskuliinisten ominaisuuksien vastakkainasettelujen tunnistamiseen, vaan erontekoa on etsittävä myös naispuheenjohtajien toimijakäsityksistä, jotka syntyvät menneisyys-nykyisyys –vertailuissa. Tällöin on kysyttävä, ottavatko naiset sukupuolen esille nykyisestä toimijuudestaan puhuessaan vai liittävätkö naiset sukupuolensa pikemminkin menneisyyden tekoihinsa.

Toinen näkökulma eron diskursseihin syntyy *subjektiposiitiosta*, jota puheenjohtajat voivat vaihtaa puhuessaan sukupuolierosta. Subjektipositio on diskurssissa ”minäkuva”, kulttuurisesti ymmärrettävä ja vaihtuva roolipositio, joka yksilölle tekstissä tuotetaan (Jokinen, Juhila, Suoninen 1993, 38; Black & Coward 1981). Positiota voi kuvata tekstin sisäisenä paikkana, josta katsottuna henkilö näkee maailman tietynlaisten kuvien, metaforien ja käsitteiden kautta (Davies & Harré 1990, 46).

Subjektiposiitioiden määrittelemisen auttaa myös sukupuolieron diskurssien etsimisessä, koska naispuheenjohtajien puheista paikannettavat subjektiposiitiot voivat olla vinkkinä eronteon diskursseista. Jos naispuheenjohtajan puheista olisi löydettävissä yhdeksi subjektiposiitioksi esimerkiksi työvaatimusten kantajan positio, on tutkittava, esittävätkö naiset itsensä kykeneväisinä vastaamaan työvaatimuksiin vai joutuvatko naiset mielestään muuntumaan jotenkin vastatakseen haasteisiin. Työvaatimuksista puhuessaan puheenjohtajat voivat tehdä jommankumman sukupuolen kykeneväisemmäksi vastaamaan työtehtävien vaatimuksiin. Siinä on jo kysymys sukupuolieron tekemisestä.

Samalla kun jäsenän sukupuolieron diskursseja, on ylipäättään tarkasteltava, onko sukupuolieron tekeminen naispuheenjohtajien mielestä ollenkaan tärkeää. Syntyykö

teksteistä sellainen kuva, että sukupuoli ei naispuheenjohtajien mielestä olekaan toimintaa ohjaava tekijä, sosiaalinen kategoria (vertaa esim. Stokoe 1998, 217-240), joka vaikuttaisi vuorovaikutukseen ja merkitysten muodostamiseen.

Sukupuolieron diskurssit ja subjektipositiot ovat erottamattomia; naispuheenjohtajat puhuvat johtajuudesta ja sen vaatimuksista tuottamiinsa positioihin sitoutuneena ja muodostavat käsityksensä toiminnan sukupuolittuneisuudesta positioistaan käsin. Subjektipositio vaikuttaa siihen, mitkä asiat sukupuolierossa ovat puhujalle (puheenjohtajalle) ylipäätään tärkeitä. Positio myös ohjaa puhujaa käyttämään juuri tietynlaisia käsitteitä (vrt. Raitanen 1996, 25).

Jos sama naispuheenjohtaja kertoo johtajuudestaan kahdesta eri subjektipositiosta käsin, hän saattaa subjektipositiosta toiseen siirtyessään vaihtaa myös näkemystään sukupuolen merkityksestä liiton toiminnassa ja samalla myös sukupuolieron diskurssia (kts. ”subjektipositiot” Jokinen, Juhila & Suoninen 1993, 39-40). Puheenjohtaja voi tuottaa itselleen esimerkiksi vaatimusten kantajan ja ammattiliiton toimintakulttuurin uudistajan subjektipositiot. Ensimmäisestä positioista käsin puheenjohtaja kenties kiistää sukupuolten vaikutuksen työtehtävien hoitoon ja väittää naisten pärjäävän siinä missä miehetkin (sukupuolieron diskurssin perusajatus: nainen=mies). Toisessa subjektipositiiossaan puhuessaan puheenjohtaja sanoo karsineensa toimistosta turhaa hierarkisuutta (entisen miesvaltaisen kulttuurin mukaista) muuttamalla toimistotyöntekijöiden toimenkuvia niin, että ne vastaavat paremmin henkilöiden osaamista. Hierarkisuuden ja maskuliinisuuden rinnastamisella puheenjohtaja tekee sukupuolieron ja eron diskurssin (feminiinisyys on eri asia kuin maskuliinisuus).

6.3 Faktuaalistamisstrategiat

Haastatteluissa puheenjohtajat joutuvat pohtimaan ja perustelemaan, miten he ovat kokeneet naiseuden työelämässä. Sukupuolijako on haastattelun alusta alkaen mukana, ja puheenjohtajilla on ennen kysymysten kuulemista valmiina mielipide siitä, ”tarvitseeko” aihetta lähestyä sukupuolieron mukaisesti. Alkuperäinen asenne puolesta tai vastaan vaikuttaa siihen, miten naiset suhtautuvat kysymyksiin ja miten he esittävät kokemuksensa.

Käsitys sukupuolierosta on osa puheenjohtajan ”sisäistä tarinaa” (Hänninen 1999), joka ohjaa kokemusten tulkintaa. Sisäinen tarina on elämäntilanteiden ja -tapahtumien tulkki, joka antaa kokemukselle muodon. Tarinassa yhdistyvät niin kulttuurisesta tarinavarannosta poimitut mallit kuin kertojan omasta kokemushistoriasta kumpuavat mallit. Sukupuolierosta yleensä ja erosta työelämässä on omat kulttuuriset kertomisen mallinsa, jotka ohjaavat omakohtaisten kokemusten liittämistä osaksi kerrottua elämäntarinaa.

Sukupuolieron kokemuksen on oltava puheenjohtajan sisäiseen tarinaan sopiva, eli tulkinnan erosta on sovittava yhteen muiden sisäisen tarinan funktioiden kanssa (Hänninen 1999, ”sisäisen tarinan funktiot”). Hännisen mukaan tarinan funktioita ovat mm. kertojan moraalisen identiteetin, toimijaminuuden ja arvojärjestyksen muodostaminen. Eri funktiot ovat sidoksissa toisiinsa niin, että ne ohjaavat toinen toisiaan. Kertojan kokemukset työelämästä siis syntyvät osaksi sisäistä tarinaa; kokemuksista tehtyjen tulkintojen on sovittava tarinan kokonaisuuteen. Riippuvuussuhde ohjailee kokemusten tulkintaa.

Riippuvuussuhdetta ja sovittelutehtävää vasten on kiinnostavaa analysoida, miten naispuheenjohtajat perustelevat näkemyksiään. Miten he faktuaalistavat tarinansa eli tekevät tarinasta uskottavaa, jopa itsestäänselvyyttä. Kirsi Juhila on jaotellut viranomaispuheessa käytettyjä faktuaalistamisstrategioita viiteen ryhmään; näitä strategioita käyttämällä puhuja saa sanomansa tiedon totuusarvosta niin suuren, että tieto vaikuttaa itsestäänselvältä ja ainoasta oikealta vaihtoehdolta (Juhila 1993, 52). Juhilan jaottelussa strategiat ovat itse todettuun vetoava, kvantifioiva, sosiaalisiin normeihin tukeutuva, vaihtoehdottomuus- ja asiantuntijuusstrategia. Näiden keinojen ohella argumentaation vakuuttavutta voidaan lisätä muun muassa etäännyttämällä asia puhujan omista intresseistä, kategorisoimalla ilmiötä ja käyttämällä metaforia tai ääri-ilmauksia (Jokinen 1999, 133-152). Esittelen faktuaalistamisen keinoja tarkemmin haastattelujen analysoinnin yhteydessä, jolloin voin havainnollistaa keinoja aineistosta poimituilla esimerkeillä.

7 HAASTATTELUT

7.1 Naispuheenjohtajat vastasivat haasteeseen

Liike-elämässä ja politiikassa 80-luvulla vallinnut naisjohtajien noste vaikutti myös ammattiliittojen johtajavalintoihin. SAK:laiset liitot olivat edelläkävijöitä: naisvaltaisiin liittoihin haluttiin nainen puheenjohtajaksi ja avoimesti etsittiin sopivaa ehdokasta naispuheenjohtajaksi.

Haastateltavistani kaikki 80-luvulla valitut SAK:laiset puheenjohtajanaiset eli Tevan Tuulikki Kannisto, silloin Kumi- ja nahkatyöväen liiton puheenjohtajaksi valittu Hilka Häkkinen ja silloisen Liiketyöntekijöiden liiton Maj-Len Remahl uskovat sukupuolensa vaikuttaneen valintaan. Myös hieman myöhemmin, vuonna 1991 valittu SEL:n Ritva Savtchenko sanoo, että liittossa haettiin puheenjohtajaksi naista.

STTK:laisen TVK:n puheenjohtajaksi valittu Tuulikki Väliniemi arvelee, että sukupuoli oli yksi valintaperusteista. Ainoastaan akavalaiset puheenjohtajat Lääkäriliiton Kati Myllymäki ja Suomen ekonomiliiton Leea Murtolehto kieltävät sukupuolen vaikuttaneen valintaan.

Sukupuolen myötävaikutus valintaan ei naispuheenjohtajien mielestä ole ollenkaan yksiselitteinen asia. Naisena valituksi tuleminen on monen puheenjohtajan mielestä ristiriitaista. Nekin naisista, jotka kokevat sukupuolensa vaikuttaneen valintaan, toivovat, että sukupuoli ei olisi vaikuttanut. Vastakkain ovat naiseus ja ns. pätevyys tehtävään kuten erään puheenjohtajan puheesta voi päätellä.

..mä uskon ja oletan ja mun mielestä silloinkin kun itse olen tullut valituksi niin en ole mielestäni tullut valituksi naisena vaan mä olen tullut valituksi suuren työpaikan luottamusmiehenä. Näin mä sen koen ja näin mä sen toivon olleen, koska..mä en ylipäättään halua niin kuin tulla naisena valituksi yhtään mihinkään, koska tuota se tekeminen täytyy musta olla niin kuin se syy...

Huomattava on myös se, että useimmat naispuheenjohtajista pitivät valintaansa liiton johtajaksi etukäteen epätodennäköisenä tai jopa aivan mahdottomana ajatuksena.

Ainoastaan yksi naisista ilmoitti uskoneensa, että halutessaan hänet myös valittaisiin tehtävään. Muut puheenjohtajista korostivat passiivista rooliaan valintaprosessissa ja yleensä ottaen urakehityksessään. Naiset kieltävät pyrkineen urallaan ylös- tai eteenpäin ja korostavat, että aina on tehtäviin pyydetty. Tällä tavalla naiset siirtävät vastuun pätevyytensä arvioinnista muille liiton päättäjätahoille. Pyrkimisen kieltäminen yhdistää ns. ensimmäisessä aallossa ammattiliiton johtajiksi valittuja naisia.

...Niin, koskaan en ole itse niin kuin pyrkinyt minnekään, että niin kuin sanotaan, aina on pyydetty. Mä olen vähän ollut niin kuin takapakissa, että mulla, ei ei ei nyt resursseja ole...

Haastattelujen perusteella naispuheenjohtajille oli tarvetta myös muista kuin imago- ja tasa-arvosyistä. Haastattelemistani puheenjohtajista neljä sanoi tulleensa valituksi tilanteessa, jossa liitolla oli sisäisiä ongelmia. Liitoissa oli johtajiston keskuudessa alkoholiongelma, jäsenistön poliittiseen sitoutumiseen liittyviä ongelmia sekä henkilöiden välisiä kiistoja. Näihin haasteisiin naispuheenjohtajat vastasivat ottaessaan tehtävän vastaan. Joissakin tapauksissa juuri liiton sisäiset ongelmat vaikuttivat siihen, että naista alunperin pyydettiin ehdokkaaksi.

Alkoholista oli tullut ongelma kahdessa liitossa, joissa naispuheenjohtajaehdokkaan taakse ryhmittäytyivät ne liiton jäsenet, jotka halusivat muutosta johtajiston alkoholinkäyttöön. Yhdessä liitossa puolestaan jäsenistö oli jakautunut kahteen poliittiseen leiriin, ja uusi puheenjohtaja joutui heti valituksi tultuaan vaikeaan sillanrakentajan asemaan. Toisessa liitossa uusi puheenjohtaja puolestaan joutui monen vuoden ajan kuroma unpeen kuilua, joka syntyi jäsenistön keskuuteen tiukan ja kovan puheenjohtajuustaistelun aikana. Kuilun toisella puolella olivat voittaneen naispuheenjohtajan kannattajat ja toisella puolella hävinneen miesehdokkaan kannattajat. Kyseisessä liitossa miesehdokkaan asettuminen ehdolle oli liittojohdon mielestä ongelma ja naispuolinen ehdokas haettiin nimenomaan vastaehdokkaaksi.

7.2 Puheenjohtajien subjektipositiot

Kun ryhdyn tulkitsemaan, millainen on puheenjohtajanaisten tekemä sukupuoliero ja miten naiset käyttävät minäkuviaan tämän eron tekemiseksi, tulkitseen subjektiuteen liittyviä merkityksiä. Ensin esittelen, millaisia subjektipositiioita naisten puheesta löytyy ja miten kukin subjektipositiio liittyy sukupuolieron tekemiseen. Seuraavassa luvussa kerron tarkemmin eronteon tavoista ja palaan subjektipositiioihin tarpeen mukaan.

Subjektipositiot ovat yhtenäisiä merkitysjärjestelmiä, jotka periaatteessa vastaavat tiettyyn kysymykseen. Etsimäni subjektipositiot vastaavat kysymykseen, miten naispuheenjohtajat mielestään toimivat puheenjohtajana joko tietyssä tilanteessa tai yleensä ottaen. Subjektipositiio vastaa myös siihen, mitä johtajana toimiminen puheenjohtajien mielestä edellyttää/edellytti. Olen jaotellut haastatteluista löytämäni subjektipositiot viiteen ryhmään: **naisjohtajan, muutoksen kokeneen, pätevän, vaatimusten kantajan ja uudistajan** positiioihin. Jokaisen puheenjohtajan tekstistä löytyi useampia positiioita, ja joillakin puheenjohtajilla tietty positiio esiintyi useammin kuin toisilla.

Naisjohtajan subjektipositiosta puhuessaan puheenjohtajat viittaavat nais erityisyyteen, joka antaa heille tiettyjä etuja johtajana toimimisessa. Naisuus on positiivista, ja vain naiset osaavat toimia tietyllä tavalla kuten seuraavat esimerkit sen kertovat. Puheenjohtajat vertaavat näin itseään naiseuden tunnettuihin ominaisuuksiin tai naisten osaamiin taitoihin. Puheenjohtajat viittaavat sosiaaliseen ymmärrykseen äitihahmosta, ovelasta naisesta ja naisten arvoista:

Tavallaan siinä sai olla..äiti monta kertaa niinko luoda uskoa ihmisille, että sinä osaat sen.

Taktiikkani on ollut sellainen...niin silloin pitää käyttää kyökinovea.

Se (sukupuoli) on hirveen tärkeä tekijä tässä ja se on hirveen tärkeä tekijä sillä tavalla, että ylipäätään sitten hoksaa tiettyjä asioita.

Naispuheenjohtajat puhuvat naisjohtajan positiosta silloinkin, kun he antavat itselleen luvan olla heikkoja ja tietämättömiä johtajia. Naiset eivät suoraan viittaa

naiseuteen, mutta pitävät toimintatapojaan vanhan (miehisen) kulttuurin vastaisina. Molemmat lainaukset ovat peräisin puheenvuorosta, jossa puheenjohtajat pohtivat liiton toimintakulttuurin muuttumista oman johtajakautensa aikana.

...No.ehkä juuri joku tällainen..avoimuus ja tällainen, että voi tunnustaa avoimesti, että ei ole kaikkietävä ja kaikkiosaava, vaan että päätökset ovat vaikeita ja niitä pitää pohtia.

Ja sitten itse yritin olla mahdollisimman avoin ja sillai, että ei mulla ole koskaan ollut kynnystä sanoa, että en mä osaa...

Rakentaessaan toimijaidentiteettiään naiset käyttävät naisjohtajan positiota suhteellisen pysyvänä näkökulmana asioihin. Puheenjohtajilla naisjohtajan positio näyttäisi liittyvän nykyhetkeen ja nykyiseen ”minän” kuvaan, mutta yhtäläillä myös menneisyyteen ja menneeseen ”minän” kuvaan. Naiset puhetta voi tulkita niin, että naisten mielestä puheenjohtajan tehtävän hoitaminen edellyttää ja on aina edellyttänyt tietystä määrin naisjohtajan taitoja.

Muutoksen kokeneen subjektipositio kuvaa sitä, miten puheenjohtajan suhtautuminen itseensä toimijana on muuttunut. Tyypillistä on, että moni naisista koki puheenjohtajakauden henkilökohtaisen kehityksen vaiheena. Ennen puheenjohtajakisaan suostumistaan naiset epäilivät pärjäämistään tehtävässä, mutta puheenjohtajakausi muutti ajatukset: heikko ja tietämätön nainen muuttui pärjääväksi johtajaksi tai haluaan sekä resurssejaan johtotehtäviin vähätelty nainen muuttui tietotaidon myötä vahvemmmaksi ihmiseksi. Sukupuoli liittyy muutoksen kokemiseen olennaisesti. Kaksi kolmesta aluksi epäroineestä puheenjohtajasta nosti sukupuolen esille puhuessaan omasta epävarmuudestaan työn hoitamisen suhteen. Epävarmuus liittyi puheenjohtajien mielestä siihen, että naisten ei uskottu pärjäävän tehtävässä. Sen sijaan nykyminänsä yhteydessä kukaan puheenjohtajista ei viitannut sukupuoleensa tai sukupuolieroon. Seuraavassa lainauksessa puheenjohtaja oma-aloitteisesti pohtii epävarmuuden ja sukupuolen välistä yhteyttä, mutta päätyy kiistämään yhteyden lopuksi.

Nainen arvioi mennyttä minäänä:

No siis silloin, kun mä lupauduin siihen tehtävään, niin kyllä mä olin hirveän heikoilla eväillä. Siis ehdottomasti ehdottomasti, kun ajattelee, että hullunrohkea on täytynyt olla, kun niillä eväillä lähtee siihen [...] Mutta epäile..samassa tilanteessa olisi mieskin...

Sama nainen nykyminästään:

Jos mulla olisi ollut se kokemus, mitä mulla nyt on.. se kokemus ja osaaminen...niin tuskin mä olisin miettinyt, sitten olisin uskonut, että mä pärjään siinä.

Henkilökohtaista kehitystä kuvaa myös seuraava lainaus:

Vaan niin kuin sellaisena, näitten asioiden arvojärjestys on mulle niin kuin kauheasti selkiytynyt ja mä olen saanut niin kuin vahvuutta siitä, että mä niin kuin tunnen asioita hirveen hyvin.

Puheenjohtajien suhtautuminen omaan pätevyteensä voidaan jakaa myös sen mukaan, keneen tai mihin naiset vertaavat osaamistaan. **Pätevän subjektiopositiota** käyttävät ne puheenjohtajista, jotka arvioivat pätevyyttään muihin ehdokkaisiin vertaamalla, kun taas **vaatimusten kantajan subjektiopositiosta** puhuvat naiset vertaavat pätevyyttään vaatimuksiin, jotka muut ovat tehtävälle asettaneet. Pätevän positiota käytetään haastatteluissa harvimmin ja sitä käyttävät lähinnä akateemisen koulutuksen omaavat naiset. Position mukaisesti heillä oli mielestään hakijoista parhaat edellytykset tehtävään. Pätevyys on näin puhujan henkilökohtainen näkemys:

..mä katsoin...hän (vastaehdokas) ei olisi ollut riittävän vahva siihen tehtävään, mitä vahvuutta mä katsoin mulla oli.

..mutta varmaan pystyin ehkä niin kuin analyttisemmin (kuin vastaehdokas) miettimään, että mitä tälle liitolle on tulossa.

”Vaatimusten kantajana” puhuu naispuheenjohtaja, joka toteaa muiden ihmisten arvioineen hänet päteväksi (vrt. Jokinen 1999, 133-134). Vaatimusten kantajat vertaavat osaamistaan selvästikin miesten tapaan tehdä ay-työtä tai maskuliinisiin pätevyysvaatimuksiin. Nämä naiset näkevät itsensä pärjääjinä perinteisessä ay-kulttuurissa. Koska arvion puheenjohtajan pätevydestä on tehnyt ”riippumaton” ay-väki eikä puheenjohtaja itse, arviota on vaikea kiistää. Ay-väki on asiantuntijataho, jonka arviointikykyyn puheenjohtaja vetoaa tehostaakseen sanomansa vaikuttavuutta (vrt. Jokinen 1999, 139). Samoin kuin naisjohtajan positiosta puhuessaan haastateltavat käyttävät vaatimusten kantajan positiota yhtäläillä nykyminästä puhuessaan kuin menneisyyden minästä puhuessaan. Pärjääjänäisen, jonka seuraavassa luvussa sukupuolieron diskurssien yhteydessä esittelen tarkemmin, asenne on puheenjohtajissa hyvin tiukassa:

Että ehkä siinä sitten ajateltiin, että kun pystyy sen homman hoitamaan, niin pystyy tämänkin hoitamaan..tai olemaan ehdokkaana siinä missä mieskin.

Niin kai se (tiukkoihin neuvotteluihin osallistuminen aikaisemmassa työssä) sitten jonkinlainen näyttö oli siitä, että uskaltaa ja kykenee..tekemään töitä.

Uudistajan subjektipositio yhdistää parhaiten eri ammattiliittojen naispuheenjohtajia. Yhtä lukuunottamatta kaikki puheenjohtajat puhuvat ainakin kertaalleen liittoa uudistaneen johtajan positiosta käsin. Uudistajat kertovat yrittäneensä muuttaa organisaation rakennetta tai purkaa hierarkista työnjakoa. Naisia yhdistää mm. se, että he ovat halunneet muuttaa ns. epävirallisiin henkilösuhteisiin perustuvan johtamiskulttuurin asia- tai tehtäväjohtamiseksi. Naispuheenjohtajien mielestä vanha, henkilösuhteisiin perustuva toimintakulttuuri on tehotonta tai liian epävakaata.

Koska se oli niin kuin se suurin ongelma, että kukaan ei uskonut..ketään muuta, vaan aina tultiin sinne ylöspäin ja sieltä saatiin, jos oli hyvä päivä, se mieluisa vastaus. Nyt ihmiset on tottunut siihen, että se on se esimies, joka on esimies.

Meillä on perinteisesti ollut hyvin vapaamuotoinen tää organisaatio, mikä täällä on ollut. Jopa liiankin vapaamuotoinen, että silloin aikoinaan parikin ihmistä saattoi tehdä samaa työtä, ilman, että toinen tiesi toisesta yhtään mitään. Tässä on nyt sitä selkeytetty sillä tavalla, että meillä on tehty tällainen osastojako...

Edellisistä esimerkeistä käy ilmi, että puheenjohtajien kaudella on tapahtunut muutos organisaation toiminnassa. Äärisanoja tai –ilmaisuja (*kukaan ei uskonut, ketään, aina* tai *liiankin vapaamuotoinen*) käyttämällä puhuja tekee aikaisemmin vallinneiden olosuhteiden toimimattomuuden vaikeasti kiistettäväksi asiaksi (Jokinen 1999, 150-151). Näin puhuja oikeuttaa halunsa muutokseen ja samalla myös korostaa tapahtuneen muutoksen merkittävyyttä. Sanoilla *nyt* ja *tässä on nyt* puhujat tekevät selväksi, että ovat itse olleet todistamassa tai vaikuttamassa muutokseen eli he ovat itse uudistajia.

Uudistajan positioon liittyy myös sukupuolieron tekeminen. Yksi puheenjohtajista on halunnut purkaa organisaation vanhoja ja hierarkisia toimintatapoja, koska ne hidastivat naisten urakehitystä. Uudistajan positiostaan naispuheenjohtaja tekee eron oman ja entisen maskuliinisen toimintatavan välille yhdistämällä hierarkisuuden ja miesvallan. Puheenjohtajan mukaan liitossa oli aikaisemmin vallalla miesten luoma työkuulttuuri, jonka mukaisesti naiset nähtiin ensisijaisesti toimistotyöntekijöinä tai alustavan työn tekijöinä:

..varsinkin naiset, jotka oli toimistotyöntekijöitä ja joilla oli valtavan hyvää osaamista[...]]jos toimenkuva (näiden naisten) oli aika matala niin pyrin, että jos näin että ihmisellä oli sitä osaamista niin muutetaan toimenkuvaa niin hän pääsee uralla eteenpäin.

7.3 Nainen on miehen veroinen, toista maata kuin mies tai yksilö siinä missä mieskin: sukupuolieron diskurssit

Subjektipositiot ovat vihjeitä sukupuolieron diskursseista, joita naispuheenjohtajien teksteistä löytyy. Vaatimusten kantajan subjektipositiosta puhuessaan puheenjohtajat korostavat työnsä vaatimuksia ja sitä, että itse ”näyttivät” täyttävän nämä vaatimukset. Näkökulma ohjaa etsimään puheista tarkemmin, miten työtehtävän vaatimuksia oikein kuvaillaan, ja miten naiset vaatimuksista puhuvat. ”Ei muuta kuin käsi nyrkkiin ja eteenpäin, osaan tämän vielä”, toteaa eräs puheenjohtajista työnsä alkuvaiheen tunnelmista. Nainen päättää pärjätä miehissä kulttuurissa, maskuliinisin keinoin, niin kuin käy ilmi puheenjohtajan maskuliiniseen symboliikkaan tukeutuvasta lausumasta.

Pärjääjänäinen on yksi niistä ryhmistä, joka syntyi, kun ryhdyin lajittelemaan sukupuolieron tekemisen tapoja naispuheenjohtajien puheista. Eronteossa naispuheenjohtaja vertaa itseään miehiin vaatimuksiin ja esittää itsensä miehen veroisena ay-ammattilaisena. Tässä nainen on yhtä hyvä kuin mies -diskurssissa naisen kuuluu olla puheenjohtajana kuin mies, vaikka naisen lähtökohdat saattaisivat olla toisenlaiset. Miehelle pärjäävä nainen tarvitsee minäkuvaansa varten nais erityisyyttä ”välikappaleeksi”: naispuheenjohtajat näyttävät olevansa toisenlaisia kuin ”naiset” voidakseen olla kuin miehet.

Puheenjohtajana ”minän kuvien” lähtökohtana voivat olla myös feminiiniset mallit tai naiseuden representaatiot. Tällöin naiset rakentavat toimijuutensa viittaamalla nais erityisyyteen, jonka puheenjohtajat määrittelevät joko naisia yhdistäväksi asiaksi tai naiset miehistä erottavaksi asiaksi. Lähtökohta on, että naiseutta ja miehisyttä ei käytetä toinen toisensa mittapuuna, vaan puheenjohtajien minäkuva rakentuu suhteessa ”riippumattomaan” naiseuteen.

Kolmas tapa tehdä sukupuoliero on edellisiin verrattuna ns. sukupuolineutraali. Tällöin naispuheenjohtajat määrittelevät toimintansa ”yksilölliseksi” tai sukupuolesta riippumattomaksi.

”Sukupuolieron diskurssi” saattaa käsitteenä hieman hämätä: En varsinaisesti etsi puheista ”erolle” sisältöä vaan sitä, miten naispuheenjohtajat käyttävät näitä sisältöjä eron tekemiseksi. Tarkoitukseni on osoittaa, millaisessa suhteessa puheenjohtajien mielestä

”naisuus” ja puheenjohtajan käsitys itsestään ”naisjohtajana” ovat ”miehisyyteen” ja ”miesjohtajuuteen” ja toisaalta, missä määrin naisjohtajuus voi rakentua ilman ”miesjohtajuutta”. Jotta voisin vastata näihin kysymyksiin esittelen myösukupuolieron sisältöjä eli puheenjohtajien mielestä ”naisten ominaisuuksia” ja ”miesten ominaisuuksia” pitkin matkaa analyysissäni. Lähtökohtana ovat haastateltavan puheenjohtajan minän kuvat, joiden muodostamisessa haastateltava käyttää kulttuurisesti ymmärrettäviä sukupuolisuuden representaatioita. Sukupuolieron ja oman toimijakuvan sukupuolisuuden hahmottaminen on mitä suuremäärin sidoksissa vallitsevaan sosiaaliseen sukupuolijärjestelmään eli kulttuuriseen kontekstiin (Juhila 1993, 157).

Tukeudun eron diskurssien analyysissä mm. ns. hegemonisten diskurssien paikallistamiseen (Jokinen & Juhila 1993). Hegemonisia diskursseja ovat ne sosiaalisen todellisuuden jäsenystävät, jotka ovat hallitsevassa asemassa muiden diskurssien joukossa (em. 76). Nämä diskurssit esiintyvät aineistossa useammin kuin muut tai ne esiintyvät itsestäänselvempänä tai vaihtoehdottomampana kuin toiset diskurssit (em. 81). Jokisen ja Juhilan mukaan hegemonisen diskurssin tunnistaa esimerkiksi siitä, että diskurssissa yksinkertaistetaan asiantila niin, että sillä ei näyttäisi olevan vaihtoehtoja. Muita keinoja ovat kulttuurisiin konventioihin vetoaminen tai asian suhteen vallitsevaan konsensukseen vetoaminen (em. 90-96).

Diskurssianalyysissä paneudun myös faktuaalistamisstrategioihin, joita haastateltavat käyttävät saadakseen kuulijansa vakuuttumaan sanomansa uskottavuudesta tai merkittävydestä (Juhila 1993, 157, Jokinen 1999, 132-155). Tutkimuskysymysteni mukaisesti etsin aineistosta sukupuolieron tekemiseen liittyviä faktuaalistamisstrategioita eli miten puheenjohtajat perustelevat sitä, miksi he rakentavat johtajan toimijakuvansa juuri suhteessa miehiin tai vaihtoehtoisesti naisiin.

Tarkastelen sukupuolieron tekemisen diskursseja monelta kannalta: Millaisten asioiden yhteydessä puheenjohtajat viittavat maskuliinisiin malleihin ja milloin taas feminiinisiin? Millainen kuva feminiinisestä tai maskuliinisesta viiteryhmästä syntyy ja milloin naispuheenjohtajat haluavat lähestyä kyseistä viiteryhmää?

7.3.1 Nainen on miehen veroinen

Ei ole kovinkaan yllättävää, että ay-kulttuurissa naispuheenjohtajalla on miehiset mallit osaamiselleen ja työelleen. Haastatteluaineistoni perusteella naispuheenjohtaja tekee itsestään toimijan selvästi useimmin juuri maskuliinisiin malleihin itseään verraten. Ajatus siitä, että naispuheenjohtajien (ja naistyöntekijöiden) on oltava kuin miehet, esiintyi melkein jokaisen puheenjohtajan haastattelussa ja useammin kuin kerran.

Klassisessa feminiinisyden ja maskuliinisuuden vastakkainasettelussa naissubjektius syntyy miessubjektiin vertaamalla, eikä subjektius perustu sukupuolistuneeseen ruumiilliseen kokemukseen (Braidotti 1994, 158). Braidottin mukaan feminiinisen subjektikokemuksen erityisyyttä on miltei mahdotonta perustella, jos vastakkainasettelusta halutaan samanaikaisesti sanoutua irti. (mt. 1994, 161). Naispuheenjohtajienkin puheissa naissubjektius muodostuu pitkälti feminiinisen ja maskuliinisen subjektituden välisiin eroihin niin että naiseus on selkeästi puuttellisuutta miehisyteen verrattuna (vrt. esim. Braidotti 1994, 159). Kun vertailukohteena ovat maskuliiniset mallit, naisjohtajat näkevät itsensä heikompina kuin miehet tai sopeutumattomina miehiseen työkuulttuuriin. Hegemonisen diskurssin asemaan kuitenkin nousee ylitse muiden **nainen on yhtä hyvä kuin mies -diskurssi**, jossa naispuheenjohtajat tekevät itsestään ”poikkeusnaisia”, jotka pärjäävät miehissä maailmassa.

Diskurssin ydinajatuksen voi tiivistää niin, että naiseudesta huolimatta on pärjätty tai jopa oltu yhtä hyviä kuin miehet. Tässä diskurssissa naispuheenjohtajat puhuvat pääsääntöisesti vaatimusten kantajan subjektipositioista, jonka mukaisesti tärkeintä on vastata työn haasteisiin. Positiosta puhuessaan puheenjohtajat asettavat osaamisensa muiden arvioitavaksi, oma arvio ei ole niinkään tärkeä:

Että se (liittojen yhdistämisprosessi) meni hienosti ja sen kautta me sitten niin kuin löysimme tietysti paikkamme ja eikä siinä tullut sitten mitään, että se olisi niin kuin huonosti mennyt sen takia kun oli nainen vaan se meni ihan kohtalaisen hyvin, vaikka oli nainen puheenjohtajana.

*..aika huvittaviakin tilanteita siitä, että siinä niin kuin nosteltiin vähän kulmia, että mitäs noi muijat täällä tekee..(naurua)..mutta tota **mun itsetuntoni on aina kestänyt senkin tilanteen..että mua ei yhtään ensinnäkään niin kuin hämmennä se, että mä kyllä uskallan ja menen tilanteeseen kuin tilanteeseen...***

*..jos mun pitää saada tietää, niin **kyllähän mulla on sitten keinot, millä mä saan, pääsen niin kuin mukaan ja muuta[...]**kyllä mä yleensä olen jo aika hyvin oppinut nämä **mun pappenheimerini tuntemaan** (naurua).*

Diskurssissa miehisuus ja naiseus ovat vastakkaisia asioita maskuliinisen ay-kulttuurin hengen mukaisesti. Naiseus on tässä diskurssissa heikompa; diskurssiin kuuluu, että feminiinisyys on este, joka pitää ylittää pärjätäkseen miesten ehdoilla. Tässä naiset ovat kyllä naispuheenjohtajien viiteryhmänä, mutta niin, että he haluavat sanoutua irti viiteryhmänsä edustamista ominaisuuksista. Helena Karennon luokitteluun verrattuna miehen veroinen nainen kuuluu ryhmään ”ynsi pojista”: naiset hyväksyvät miehiset toimintamallit ja tietyssä määrin pakenevat naisisia ominaisuuksia eli naisia viiteryhmänä. Ensimmäisessä esimerkissä yhteys naiseuden ja kyvyttömyyden välille tehdään selväksi sanoutumalla irti *akkakaartin* ominaisuuksista ja liittymällä osaksi *varteenotettavien ammattiliittojen* eli miesten joukkoa:

*..niin se (lakko) nosti vielä liiton painoarvoa huomattavasti siitä, siitä, että tämä ei olekaan **mikään akkakaarti vaan tää on todella niin kuin varteenotettava ammattiliitto.***

Toisessa esimerkissä puheenjohtaja sanoutuu yhdellä lievällä voimasanalla *hiivatin* irti feminiinisestä viiteryhmästä: puheenjohtajaa ärsyttää, että miesvaltaisessa joukossa ainokaisen naisen sukupuoli nostetaan esiin, vieläpä niin, että naista korostetaan käsitöiden taitajana. Puheenjohtaja kokee naista koskevan ikivanhan stereotyyppioinnin loukkaavana, koska tulkitsee sen naisjohtajaa aliarvioivana:

*Seuraavalla väliajalla hän tuli sitten minun luokseni ja tota..tämä on hassu kertomus..mulla oli musta takki tai jakku, jossa **brysselinpitsistä tehty sellainen joku hiivatin perhonen**, niin hän tuli, hän kysyi minulta, hän ei osannut MITÄÄN muuta sanoa, niin hän sanoi, että oletko sinä tuon tehnyt itse. **Mua järkytti se niin...***

7.3.1.1 Faktuaalistamisstrategiat nainen on yhtä hyvä kuin mies -diskurssissa

Nainen on yhtä hyvä kuin mies -diskurssi on hegemoninen kahdella tavalla: diskurssia löytyy naisten puheista kaikki muodot mukaan lukien enemmän kuin muita diskursseja, joissa naispuheenjohtaja vertaa määrittelee itsensä miehisten ominaisuuksien avulla (Jokinen & Juhila 1993, 81). Sen lisäksi miehen veroisen naisen diskurssi on diskursseista ”itsestäänselvin”: halua olla yhtä hyvä kuin miehet ei puheissa juuri perustella vaan miesten veroisten ominaisuuksien löytäminen itsestään on naisjohtajille itsestäänselvää ja välttämätöntä (mt. 81). Toisin sanoen diskurssissa ei kyseenalaisteta naisjohtajan halua olla miesjohtajan veroinen eikä diskurssissa vihjata siihen, että naisjohtajalla ei ehkä olisikaan syytä pyrkiä miesjohtajan kaltaiseksi.

Puheenjohtajat saavat sopeutumisen tuntumaan välttämättömältä, koska vaihtoehtoja ei heidän mielestään juuri ole. Juhilan mukaan vaihtoehdottomuus on yksi faktuaalistamisstrategioista, jota puhuja (tekstin tuottaja) voi käyttää. Sillä tekstin kuulijaa vakuutetaan siitä, että asiat on järkevää hoitaa tai tehdä vain tietyllä tavalla (Juhila 1993, 163). Vaihtoehdottomuus nainen on yhtä hyvä kuin mies -diskurssissa tarkoittaa sitä, että on olemassa vaatimuksia, joihin naispuheenjohtaja ilman muuta haluaa vastata, ja sen takia hänen on toimittava niin kuin hän toimii.

Vaatimukseen vastattaessa naiseus on suorastaan haitta tai ainakaan siitä ei tässä yhteydessä ole hyötyä. Tässä diskurssissa naiseuden vaikutuksia toimintaan ei vähätellä, vaan naiset tekevät selväksi, että he tiedostavat naiseutensa ja naiseus periaatteessa vaikuttaisi heidän toimintaansa, mutta he eivät anna sen vaikuttaa, koska haluavat olla työssään miesten veroisia:

Haastattelija: *No jos ajatellaan sitten tuota mennyttä toimintaa, niin voiko sanoa, että olisitte jossain vaiheessa korostaneet tai peittänyt sitä omaa naiseutta siinä uran varrella tekemisissä tai..?*

Puheenjohtaja: *Kyllä varmaan, kyllä varmaan sanotaan, että työehtosopimusneuvottelut on yksi sellainen, jossa joutuu olemaan..hirveen kova varsinkin loppumetreillä. Ja tavallaan sit neuvottelupöydässä, kun sä siellä olet tekemässä loppusopimuksia, kaikki muut miehiä ja sä olet ainoa nainen. Kun siellä on liittopuheenjohtaja ja liittosihteeri ja kaikki työnantajapuolen porukka on miehiä..niin kyllä siellä sitten, siellä sitten monta kertaa ajattelin, siis mietin sitä, että mun on pakko toimia kuin mies tässä tilanteessa, muuten nää asiat ei mene läpitte.*

Tämä ote erään SAK:laisen liiton puheenjohtajan puheesta sisältää ilmeisiä, joilla nainen osoittaa toimineensa ainoalla mahdollisella tavalla: puheenjohtaja joutuu olemaan kova ja puheenjohtaja ainoana naisena miesten joukossa joutui tekemään enemmistön ehdoilla. Puheenjohtaja sanoo monta kertaa miettineensä, miten toimia, mutta ei keksinyt muuta keinoa kuin olla kuin mies miesten joukossa.

Toisesta esimerkistä käy ilmi, miten naisten ja miesten vaatimukset työelämässä välillä kilpailevat keskenään. Silloin naispuheenjohtajan on valittava ”yleinen” eli miesten etu, jotta naisjohtaja pärjäisi. Niin kuin seuraava lainaus osoittaa, puheenjohtaja hyödyntää nais erityisyyttään niin kauan kun se ei törmää yleisen edun kanssa. Puheenjohtaja osoittaa uurastaneensa sen puolesta, että työyhteisössä tehtäisiin töitä enemmän naisten ehdoilla kuin vanhassa miesvaltaisessa kulttuurissa tehtiin. Samalla puheenjohtaja asettaa miesten tekemän työn mittapuuksi, jota naisten on kaikesta huolimatta tavoiteltava. Sanoman viesti on, että työtä voi yrittää tehdä naisten ehdoilla, mutta lopputuloksesta ei saa tinkiä. Naisten on suoriuduttava työstä yhtä hyvin kuin miehet, siten nainen (ja puheenjohtaja) voi osoittaa olevansa hyvä johtaja:

Mutta se on tietysti, että kun se ei tuu niin kuin koko ajan esille niin voihan se olla niin, että mekin tehdään kumminkin vaistomaisesti jollakin vanhalla tavalla sitä

työtä, vaikka me ollaan kuinka uudistettu ja käyty läpi kaiken maailman strategioita ja sun muita. Ett ei niin kuin tuu kumminkaan tarpeeksi selvästi esille se, että onko tässä nyt ammattiliiton tehtävien kannalta, että tehdäänkö me niin kuin vanhalla tavalla vai tehdäänkö me niin, että naisten asiat tulee etusijalle. Mutta se on tavallaan, kun ollaan niin naisia ja meidänkin pitää, meidänkin pitää ne työt hoitaa vähintään yhtä hyvin kuin jos olisi miehiä.

Lyhyesti: nainen on yhtä hyvä kuin mies -diskurssissa naiset tekevät sukupuolieron erottelemalla miehiset ja naisiset toimintatavat. Naispuheenjohtajat osoittavat naisisten ominaisuuksien tai toimintatapojen sopimattomuuden alalle ja siksi vertaavat itseään miehiin, jotka sanelevat työnteon ehdot.

Toinen faktuaalistamisstrategia, jota puheenjohtajat usein käyttävät tässä diskurssissa, on itse todettuun vetoava strategia (Juhila 1993, 158-163). Puheenjohtaja haluaa osoittaa, että kulttuurinen stereotypia kykenemättömästä naisesta ei pidä paikkaansa: puheenjohtaja on itse todennut, että nainen (joku toinenkin kuin puhuja itse) pärjää miehille. Juhilan mukaan itse todettuun vetoavan strategian käyttämisessä on tärkeintä, että kuulijalle syntyy kuva siitä, että kuka tahansa voi todeta asian paikkansa pitävyyden, jos vain osuu oikeaan aikaan oikealle paikalle todistajaksi. Tärkeää on osoittaa, että todistaja itse ei ole ollut vaikuttamassa olosuhteisiin tai asiantilan aikaansaamiseen (Juhila 1993).

Nainen on yhtä hyvä kuin mies -diskurssissa puheenjohtajat haluavat vakuuttaa naisten olevan päteviä, koska naisten pätevyden osoittaminen lisää puheenjohtajan uskottavuutta oman pätevyytensä korostamisessa. Oma uskottavuus kasvaa, koska korostamalla naisten yleistä kykeneväisyyttä puhuja ikään kuin häivyttää omat intressinsä pätevyden ja pärjäämisen suhteen (vrt. Jokinen ”omien intressien etäännyttäminen” 1999, 133). Seuraavassa esimerkissä kyvykkäitä ovat neuvottelijoiksi valitut naiset:

Haastattelija: *Niin niin, mutta jaetaanko siellä töitä sen perusteella?*

Puheenjohtaja: *No ehkä helpommin niin, että sosiaalipuolen kysymyksissä, laajasti sosiaalipuolen kysymyksissä on enemmän naisia. Että se niin kuin*

koetaan, että ne on ns. pehmeitä arvoja, joita ne ei missään, neidän on pehmeitä arvoja, mutta niiden eteen tai niiden puolesta neuvottelemine ei ole ollenkaan pehmeitä. Se on, ne on kovan tason asioita. Siinä mielessä siellä on kovan tason naispuoliset asiantuntijat

Haastateltava toteaa, että vaikka ns. pehmeistä asioista onkin kysymys, sosiaalipuolen asioista neuvottelemine on kovaa työtä. Sosiaalipuolen kysymysten hoitamine on yhtä kovaa työtä kuin mikä tahansa työehtosopimusasiasta neuvottelemine, ja siinä työssä tarvitaan miesten veroisia kovan tason ammattilaisnaisia. Ja heitähän liitosta on löytynyt.

Toisessa esimerkissä puheenjohtaja arvelee SAK:n miesvaltaisissa liitoissa puheenjohtajaksi asti nousseiden naisten olleen työssään hyvin päteviä naisia:

*..mutta jotenkin tuntuis siltä, että nää SAK:laisten liittojen naispuheenjohtajat, jossa kuitenkin järjestön jäsenistä enemmistö on miehiä niin se on perustunut nimenomaan siihen, että ne on ollut **niin hemmetin päteviä naisia**. Että niitten, yleensä se on niin, että naisen pitää olla tuplaten pätevämpi kuin mies, että tulee valituksi.*

Naisen valintaa on selitettävä pätevyydellä, kun taas harvoin miesten valinnan yhteydessä mies määritellään päteväksi (Kuusipalo 2000, 40-41). Vertailukohteena on ”ammattilaisuus”, joka tehdään tärkeimmäksi mittapuuksi, johon työntekijän kyvyt pitää suhteuttaa. Näin vedotaan hyvin selvästi tasa-arvon koskevaan sosiaaliseen normiin, jonka mukaan yksilöitä ei pidä verrata sukupuolen vaan osaamisen perusteella (vrt. Juhila 1993, 172-177). Kun puheenjohtaja vielä tarkentaa valittujen naispuheenjohtajien pätevyyttä määrittelyllä *hemmetin pätevä*, hän viittaa sillä omaan henkilökohtaiseen arviokykyynsä asian suhteen. Vahvaa määritettä käyttämällä hän haluaa tehdä selväksi, että näiden puheenjohtajien pätevyyttä on vaikea kiistää, vaikka asiaa tarkastelisi miltä kantilta tahansa (vrt. Jokinen 1999, 150-152). Sen lisäksi viittaamalla yleisesti tunnettuun uskemukseen naisiin kohdistuvasta kaksinkertaisesta pätevyysvaatimuksesta,

haastateltava haluaa osoittaa, että hänen arviokykyynsä on syytä luottaa (vrt. Juhila ”sosiaalisiin normeihin vetoaminen” 1993, 172-177).

7.3.1.2 Miehen veroisen naisen on säädeltävä naisuuttaan

Työkulttuuri nähdään kovana ja vaativana, ja naisten sopeutuminen siihen on ansiokasta. Puheenjohtajanaisten toimijakuvaan kuuluu olla kova ja uskaltava tekijä. Asiat, joita tässä diskurssissa nostetaan esille, liittyvät ennen muuta neuvotteluihin, vaikeiden tilanteiden ratkaisemiseen, matkustamiseen, mutta yllättäen myös ulkonäköön:

*..mutta kyllä mä pyrin pukeutumaan asiallisesti, kyllä sitä pukeutumista on tietenkin miettinyt [...] Väittäisin näin, että niin kuin **pukeudun, sanoisko, naiseksi asiallisesti silloin kun olen työtilaisuuksissa.***

*..ammattiliiton puheenjohtajan tehtävää hoitaessani minä **käytin aina erittäin korkeita korkoja.** Ja se ei johtunut pelkästään tällaisesta naisellisesta kauneuden tavoittelusta vaan se johtui siitä, että kollegat oli yleensä aika pitkiä miehiä, **ja minä en halunnut katsoa heitä ylöspäin vaan katsoa heitä silmästä silmään samalta tasolta.***

Edellä esitetyissä lainauksissa puheenjohtajat tiedostavat naisuutensa - ja tarpeensa häivyttää sitä olosuhteiden takia. Olosuhteet ovat pärjääjänaiselle realiteetti, jota ei voi muuttaa, vaan on muutettava itseään. Kova ja uskaltava nainen pärjää hyvin myös tiukoissa neuvotteluissa:

*..työehtosopimusneuvottelut on yksi sellainen, jossa joutui olemaan..**hirveen kova varsinkin loppumetreillä.***

Miesten veroisuutta pidetään siis itsestäänselvyytenä. Syy sille, miksi naiset haluavat toimia miesten ehdoilla ja pakenevat ”naismaisuuksia” saattaa olla siinä, että

naisena ei ole puheenjohtajien mielestä helppo toimia. Kahta puheenjohtajaa lukuunottamatta kaikki haastateltavat ovat jossakin vaiheessa tai jollakin tavalla kokeneet työnsä hankalaksi sukupuolensa takia. Vaikeudet liittyvät lähinnä miesten keskinäiseen yhteistyöhön: naispuheenjohtaja ei voi tehdä samoja asioita kuin mieskollegansa. Vaikeuksista kertoessaan naiset puhuvat naisjohtajan subjektipositiosta:

*..mutta senhän mä olen huomannut, että kyllä mä huomaan niin kuin pienistä asioista näin, että **miehet on kumminkin kokoontuneet ja puhuneet asiosta, ja mä koen olevani ulkopuolinen.***

*..mutta kyllä se niin on, että kun miehiä on enemmistö niin **miesten saunassa käydään sitten tietenkin erilaisia kahinöitä.***

Nainen on yhtä hyvä kuin mies -diskurssin perusteella naiseus on säädeltävissä oleva asia, ja säätely on selviytymisen vuoksi välttämätöntä. Olemalla ”oikeasti” nainen, naispuheenjohtaja saattaa jäädä ulkopuoliseksi tai marginaaliseen asemaan. Naiseutensa suhteen naispuheenjohtajan on toimittava miesten ehdoilla, niin kuin seuraavista esimerkeistä käy ilmi. Esimerkeissä haastateltava viittaa kulttuurisesti ymmärrettäviin käsityksiin naiseudesta, ensimmäisessä yleistämällä *nainenhan* ja jälkimmäisessä kuvaamalla naisten asioiden käsittelytapaa *nalkuttamiseksi*.

*Mies ei voi neuvottelupöydässä niin kuin heittäytyä sillai, sillai avoimeksi [...] mutta **nainenhan voi heittäytyä naiseksi siinä loppumetreillä [...]** mutta se, että se täytyy osata katsoa, että missä kohdassa se kannattaa heittää peliin, se **naiseus.***

Haastattelija: *..mä kysyin, että oletko jossain vaiheessa aatellut, että sinun täytyy toimia nyt niin kuin mies, että tämä asia saadaan läpi vai voiko sanoa, että..(haastateltava keskeyttää)*

Puheenjohtaja: *Asioille, ei joo, pitää vaan niin kuin asiapohjalta sanoa, ei nalkuttaa, koska siitä hyvin äkkiä sanotaan, että se on sitä naisellista käyttäytymistä.*

Pääsääntö on, että diskurssissa naiseus on miehisyyden (miehisen työkuulttuurin vaatimusten) rinnalla heikkous. Naispuheenjohtaja haluaakin olla yksi pojista, olla erilainen kuin naiset yleensä. Diskurssin mukaisesti työelämässä (ja ay-kulttuurissa) sukupuoliero näkyy siinä, että naiset ovat arkoja eivätkä uskalla sanoa mielipiteitään tai panostaa uraansa. Naispuheenjohtajat haluavat olla poikkeusnaisia näiden ominaisuuksien suhteen. Seuraavassa esimerkissä puheenjohtaja vetoaa sosiaaliseen ymmärrykseen naisten rohkeudesta (vrt. Juhila 1993, 172): todellista rohkeutta naiselle on se, että uskaltaa oikeasti asettaa itsensä vaikeisiin tilanteisiin. Esimerkissä puheenjohtaja käyttää sanoja *todellakin, ihan mihin tahansa* ja *ei mikään* tehostamaan sanomansa uskottavuutta. Ilmaukset ovat kaikki ääri-ilmauksia, jotka tehostavat sanotun uskottavuutta ja tekevät sanotusta vaikeasti kumottavan väitteen (vrt. Jokinen 1999, 151).

Tietysti sen lisäksi se, että sä (puheenjohtaja puhuu itsestään) todellakin tulet ja menet ihan mihin tahansa. Että ei sellaista tilannetta voi tulla, että mä en voi tulla, koska mä olen nainen tai sitä tai tätä tai tuota. Vaan pitää olla tietyllä tavalla kova, että mua ei heilauta mikään.

Vaikka naisjohtaja haluaa olla yhä hyvä kuin miehet, naiseus ei ole pelkästään heikkoutta tässä diskurssissa. Miehiin verrattuna naiset kokevat omaavansa piirteitä, joita miehillä ei ole ja jotka edistävät työn hoitamista. Näissä asioissa naispuheenjohtaja samaistaakin itsensä mieluummin naisiin toisin sanoen naisesta tulee osaaja juuri naisisten ominaisuuksien ansiosta. ”Miesten veroisten, mutta naistietoisten naisten” diskurssin ydinajatus on, että vain naispuheenjohtajat ymmärtävät ”oikeita” asioita työn suhteen. Tässä diskurssissa nainen on usein uudistajan subjektipositiossa. Seuraavassa esimerkissä nais erityisyyteen viitataan, kun naispuheenjohtajasta tehdään joustavampi työntekijä kuin miehestä:

Ja se tavallaan, mä uskon, siinä tilanteessa oli onni se, että oli nainen liiton puheenjohtajaksi, tuli, koska se kulttuuri, mikä siellä oli, kaksi miestä, liittosihteeri ja puheenjohtajaja olivat olleet. Sen neljän vuoden aikana se ei ollut muuttunut minnekään. Oli kuin kaksi härkää olisi ollut vastakkain...

Naisjohtaja on miesjohtajiin verrattuna asiakeskeisempi, ja siksi parempi:

..mulla on jotenkin sellainen mielikuva, että naiset on enemmän asiakeskeisiä, ja siinä mielessä musta parempia (naurua) ...että jotenkin niin kuin periaatteellisimpia ja jotenkin siihen asiaan keskittyvämpiä.

7.3.1.3 Kaksi teemaa nainen on yhtä hyvä kuin mies –diskurssista: kovuuden tilannesidonaisuus ja naisten valintaan liittyvä pätevyys

Työ ammattiliitoissa on naisille kuin esiintymistä areenalla: esiintymistila määrää sen, mitä areenalla voi tehdä, ja johtajat tietävät, millainen esitys puree katselemaan yleisöön. Miehinen ay-kulttuuri näyttääkin naisten puheiden perusteella asettavan tiukat rajat naisten esiintymiselle. Rajat ovat niin selvät, että naisjohtajat eivät halua tai eivät voi kyseenalaistaa niitä (vrt. Aaltio-Marjosola 2001, 142). Esiintymisareenalla ollessaan naisten on oltava tiukkoja, kovia ja vähintään miesten veroisia. Näissä tilanteissa naisilla ei ole mielestään muita vaihtoehtoja.

Naispuheenjohtajien pyrkimys olla yhtä hyviä kuin miehet liittyy haastatteluissa useimmin ay-toiminnan kulmakiveen, työsopimusneuvotteluihin. Neuvottelupöytään istuminen on naispuheenjohtajille areena, jolloin on pakko olla yhtä hyvä kuin mies. Silloin naisjohtajan on heitettävä kaikenlainen naisellinen *nalkuttaminen, pitkät puheet, ja pehmeistä asioista puhuminen* toiseen kertaan ja ryhdyttävä arkailematta taistelemaan asioista. Työhön liittyvä sovittelu ja päätösten tekeminen vaatii naispuheenjohtajien puheiden perusteella kovapintaisuutta ja itsevarmuutta, joka ei saa lipsua. Heikkouttaan tai tietämättömyyttään, jos sellaista sattuisi tuntemaan, ei saa tällaisissa tilanteissa myöntää.

Naispuheenjohtajat osoittavat olevansa yhtä hyviä kuin miehet myös silloin, kun he puhuvat matkustamisesta tai ulkoisista ominaisuuksistaan. Kun he ovat esiintymisareenalla, heidän on oltava yhtä uskottavia kuin miehet ovat: naisen on oltava valmis matkustamaan samalla tavalla kuin miehet, koska matkustaminen on **välttämätöntä** tässä työssä. Samoin naisten on peitettävä naiseuttaan esiintyessään ammattinsa puolesta. Asialliset vaatteet ja korkeat kengänkorot (jotta nainen olisi yhtä pitkä kuin mies) tekevät naisesta uskottavan, yhtä hyvän kuin mies.

Toinen teema, joka löytyy nainen on yhtä hyvä kuin mies –diskurssista, liittyy naispuheenjohtajien käsitykseen pätevydestään. Naispuheenjohtajien mielestä naisten on oltava poikkeuksellisen päteviä selviytyäkseen työssään tai tullakseen valituksi johtotehtäviin. Moni puheenjohtaja ilmaisee, että naisilla on kiinniotettavaa pätevydessä juuri miehiin verrattuna. Pätevyyden mittarina ovatkin pääsääntöisesti miehiset mallit ja maskuliiniseksi ymmärrettävä johtajuuspuhe: naispuheenjohtajat haluavat osoittaa naisten olevan **kovanluokan** tekijöitä ay-kulttuurissa ja keskittyvän hoitamaan **kovanluokan** kysymyksiä työssään. Paine pätevyden osoittamiseen on selitettävissä pätevyden sukupuolistuneisuuden avulla: naiseuteen liittyy kiinteästi epäpätevyys, ja pätevyys ja naiseus käsitetään usein toistensa vastakohtina (Kuusipalo 2000, 40-41). Näin ollen naisen on joka kerta osoitettava erikseen pätevyytensä eli miesten veroisuutensa. Puheenjohtajanaiset eivät osoita (eivät voi osoittaa) miesten malleja epäpäteviksi ja tarjoa tilalle ”pätevämpiä” nais erityisiä ratkaisuja, koska kulttuurisesti ei ole olemassa vahvoja naissukupuolistuneen pätevyden mittareita, on vaan miessukupuolistunutta pätevyyttä.

On myös huomattava, että haastatelluista puheenjohtajista vain yksi suhtautui valintaansa puheenjohtajaksi etukäteen itsevarmasti ja tiesi halutessaan pääsevänsä puheenjohtajaksi. Moni naisista sanoi, ettei ikinä olisi uskonut tulevansa valituksi. Nämä puheenjohtajat lähtivät alunperin pyynnöstä puheenjohtajakilpailuun mukaan. Heillä oli useimpiin miesehdokkaisiin verrattuna paljon vähemmän kokemusta ay-työstä ja vähemmän luottamustehtäviä kuin miehillä. Näiden naisten valintaan liittyi voimakkaasti ajatus ”sopivan naisen” löytämisestä puheenjohtajaksi, mistä osaltaan on lisännyt naisten kokemaa painetta pätevyden osoittamisen suhteen. Naisten on yksinkertaisesti ollut pakko näyttää olevansa yhtä hyviä kuin miehet.

7.3.2 Naisjohtajalla on jotakin erityistä

Feminiinisiksi luokiteltavat ominaisuudet tai käyttäytymismallit ovat puheenjohtajien toimijaidentiteetin lähtökohtana toisella tavalla kuin edellä esitellyssä diskurssissa. Puheenjohtajanaiset rakentavat toimijuutensa viittaamalla nais erityisyyteen, jonka puheenjohtajat määrittelevät naisia yhdistäväksi asiaksi. Naiseutta ja miehisyyttä ei käytetä toinen toisensa mittapuuna, vaan puheenjohtajien minäkuva rakentuu suhteessa ”riippumattomaan” naiseuteen. Niin kuin Braidotti väittää, naisilla on yhteisiä tilanteita ja kokemuksia tilanteista, joiden varassa naiset myös voivat tehdä yhdenmukaisia tulkintoja tilanteista (mt. 1994, 163).

Tässä diskurssissa miehisyyttä ei välttämättä nimetä tai määritellä ollenkaan, ja naisia yhdistävät asiat ovat ymmärrettäviä, vaikka kuulija ei tietäisi mitään maskuliinisuuden kulttuurisista representaatioista tai stereotyyppioista. Naisten yhteinen kokemus on niin vahva, että nais erityisyys näyttäisi syntyvän kuin naisten sisäsyntyisen ominaisuuden takia. Sukupuoleen perustuvan eron havaitsemiseen ei tarvita miehistä vastakohtaista ominaisuutta, sillä nais erityisen voi ymmärtää pelkästään naisia tarkkailemalla. **Nais erityisyyden diskurssin** ydinajatus on, että naispuheenjohtajat ovat tietoisia naiseudestaan, ja se vaikuttaa heidän toimintaansa ja varsinkin toiminnastaan tekemiinsä arvioihin. Puheenjohtajien usko ”naiskokemukseen” on hämmästyvän vahva, sillä esimerkiksi Braidottin mukaan naiset keskenään hyvinkin erilaisissa elämäntilanteissa eli naiset eivät todellisuudessa koskaan puhu ”samalta paikalta” (Braidotti 1994, 162-163).

Nais erityisyyden diskurssin sisältö käy jossakin määrin yksiin Karennon luokittelussa ”naistietoisten” ryhmän kanssa: miesvaltaisessa ympäristössä naistietoiset naiset ovat kyllä sopeutuneet miehiseen työkuultuuriin, mutta he kristisoivat niitä ääneen ja yrittävät toimia mielestään paremmalla tavalla. Huolimatta siitä, että jokaisen puheenjohtajanaisen lähtökohdat puheenjohtajan työhön ovat omanlaisensa, naisilla on vahva yhteinen kokemus johtajuudesta (vrt. Braidotti 1994, 162 ”paikallistunut tieto”), ja puheenjohtajat tekevät näin sukupuolieron. Nais erityisyyden diskurssissa puheenjohtajat eivät niinkään kritisoivat miesten ay-kulttuurin käytäntöjä tai miesten toimintatapoja, mutta

he korostavat itse toimivansa tai yrittävänsä toimia ”naiseuden” lainalaisuuksien mukaisesti. Naiset ovat puheenjohtajan viiteryhmä, johon he myös haluavat kuulua, koska naiseus lisää heidän toimintakykyään:

Haastattelija: *Oliko se (liitto, jonka palveluksessa puheenjohtaja oli aikaisemmin työskennellyt) toimintakulttuuriltaan erilainen sitten jotenkin kuin liitto X (jonka puheenjohtaja tunsu hyvin)?*

Puheenjohtaja: *Oli. Senhän voi sanoa, että toimintakulttuurit olivat ihan..nyt sitten kun liitot yhdistyivät, niin siinä se naisen empatia, sympatia, on mitä on, niin oli valtavan avuksi, koska ihmiset pelkäsi hirveästi.*

Toisaalta, nais erityisyys on puheenjohtajien mielestä myös heikkoutta, joka vaikeuttaa naisten työntekoa. Toisin kuin nainen on yhtä hyvä kuin mies -diskurssissa naisten ei tässä diskurssissa tarvitse päästä heikkouksiensa yli; nais erityisyyttä ei tarvitse välttämättä peittää, vaikka se huonontaakin joissakin tilanteissa mahdollisuuksia selviytyä työstä. Ratkaiseva ero pärjäämisdiskurssiin on siinä, että heikkous tai huono ominaisuus on nais erityisyyden diskurssissa naisten käyttäytymisen selitys, kun taas pärjäämisdiskurssissa se on puute, joka on havaitsemisen jälkeen korjattava. Seuraavasta esimerkistä käy hyvin ilmi, miten naisten ominaisuus, alemmuuskompleksi, säätelee naistyöntekijöitä. Alemmuudentunne on puheenjohtajan mielestä asemasta riippumatta naisille yhteinen tuntemus:

..niin niin vähän sellainen samanlainen tunne välillä, että on ulkopuolinen niin se on meillä kokemus, mutta sekin voi olla tietysti, että se on jokin tällainen alemmuuskompleksi, joka on.

Nais erityisyyden diskurssissa hyödynnetään naiseuteen liittyvää kulttuurista ymmärrystä, mikä tekee diskurssista hegemonisen (vrt. Jokinen & Juhila 1993). ”Naiseuden toiset” ovat vahvasti institutionalisoituneita käsityksiä naiseudesta (Braidotti 1994), ja diskurssissa naiseus tai naisjohtajuus eivät saa yllättäviä piirteitä.

Naiserityisyyttä ovat oikeudenmukaisuus, empaattisuus, kuuntelukyky jne, ja niiden avulla naispuheenjohtajat tekevät sukupuolieron. Toiseksi, naiseuden ja henkilökohtaisuuden yhteenkietoutuminen on kulttuurinen konventio, johon myös nais erityisyyden diskurssi perustuu. Diskurssissa naiset puhuvat arvoistaan, osaamisestaan ja tunteistaan, siis henkilökohtaisesta, eivätkä niinkään toimenkuvastaan tai työn teknisistä yksityiskohdista niin kuin puheenjohtajat puhuvat nainen on yhtä hyvä kuin mies -diskurssissa.

7.3.2.1 Faktuaalistamisstrategiat nais erityisyyden diskurssissa

Naiserityisen diskurssi esiintyy puheenjohtajien puheissa harvemmin kuin diskurssi, jossa naisen on oltava miehen veroinen. Kun naispuheenjohtajat puhuvat nais erityisyyden diskurssissa, naisten kokemus tulee esille eri tavalla kuin silloin, kun puheenjohtajat arvioivat itseään miesten veroisina johtajina. Jälkimmäisessä diskurssissa naispuheenjohtajien kokemukset olivat sidoksissa toisten ihmisten tekemiin arvioihin puheenjohtajan ominaisuuksista tai kyvykkyydestä: diskurssissa käy ilmi, että nainen on kokenut vastanneensa vaatimuksiin. Toisin on nais erityisyyden diskurssissa, jossa puheenjohtaja peilaa työelämän kokemuksiaan henkilökohtaiseen arvojärjestykseensä: kokemus naiseuden erityisyydestä ei tarvitse mittapuukseen mitään muuta kuin puheenjohtajan omakohtaisen arvojärjestyksen.

Puheista syntyy vaikutelma, että naiset ovat tässä diskurssissa oman kokemuksensa parhaita asiantuntijoita (vrt. Braidotin ”naisen tieto” 1994, 162). Diskurssissa naisjohtajalla ei ole pärjäämispakkoa: naisjohtaja on kokemustensa perusteella se mikä on, eikä naisjohtajan ominaisuuksia ole edes syytä verrata miesjohtajiin tai maskuliinisiin normeihin. Faktuaalistamisen keinot, joita puheenjohtajat käyttävät, perustuvat juuri naisten kokemukselle. Nainen on yhtä hyvä kuin mies -diskurssissa toinen varsinaisista faktuaalistamisstrategioista oli itse todettuun vetoava strategia, nais erityisyyden diskurssissa strategiana on vedota **itse koettuun** (vrt. Juhila 1993, 160).

Naispuheenjohtajat käyttävät sanomansa vakuuttimena omakohtaista kokemusta ja asianosallisuutta (vrt. Juhila 1993, 160). Pärjäämisdiskurssissa sanotun painoarvoa

koetetaan vahvistaa päinvastaisella tavalla eli osoittamalla puhujan arvioiden perustuvan ulkopuolisena tarkkailijana tehtyihin havaintoihin. Nais erityisyyden diskurssissa puhuja on ollut aktiivisena vaikuttajana tai osallisena tapahtumassa, jota puhuja nyt jälkeinpäin arvioi. Puhuja vetoaa omakohtaiseen kokemukseen, koska pitää itseään parhaana mahdollisena ja kuuntelijan kannalta luotettavimpana asiantuntijana tilanteessa.

Seuraavasta esimerkistä käy ilmi, että naiseudesta on hyötyä johtotehtävissä. Puheenjohtaja vetoaa omaan kokemukseensa siitä, miten naisia yhdistää samanlainen arvomaailma ja kyky nähdä ”oikeita” asioita. Arvio perustuu nimenomaan puheenjohtajan omakohtaiseen kokemukseen:

Haastattelija: Jos ajatellaan koko tätä sun uraasi sieltä tiedottajan tehtävistä alkaen niin jos voidaan ajatella, että oletko tavallaan peittänyt tai korostanut sukupuoltasi millään tavalla sen uran varrella tavallaan pärjätäksesi tai edistääksesi uraasi?

*Puheenjohtaja: [...] se (sukupuoli) on hirveen tärkeä tekijä tässä ja se on hirveen tärkeä tekijä sillä tavalla, että **ylipäättään sitten hoksaa tiettyjä asioita.***

Toisessa esimerkissä puheenjohtaja luokittelee naiset ryhmäksi, jonka on vaikea edetä työuralla. Puheenjohtaja liittää myös itsensä tähän ryhmään, koska on itsekin kokenut etenemisensä raskaaksi.

*Mutta sen mä sanon, että me naiset, ketkä teollisuusliiton puheenjohtajaksi tultiin varmaan niinko luotiin se väylä, että **jatkossa..ei enää katsota niin suurennuslasin alla, että varmaan tulevaisuudessa on helpompi naisten astua..***

”Jatkossa” sanalla puheenjohtaja tekee selväksi, että hänellä itselläänkin on ollut ylimääräisiä paineita uran varrella, koska työtä on arvioitu ikään kuin suurennuslasilla. Enää vaikeuksia ei pitäisi kuitenkaan olla. Molemmat edellä esitetyt lainaukset osoittavat, että puheenjohtajien kokema nais erityisyys tai –yhteys on sidoksissa työympäristöön ja –olosuhteisiin: naisten erityisestä kyvystä hoksata asioita on hyötyä juuri tässä kyseisessä

työkulttuurissa ja naisilla on ollut urallaan vaikeuksia nimenomaan työyhteisön normien takia. Puheenjohtajanaiset puhuvat selkeästi naisjohtajan subjektipositiosta: naisjohtajat ovat oma erityinen ryhmänsä, jolla on kyky toimia vallitsevissa olosuhteissa.

Omaan kokemukseen vetoava faktuaalistamisstrategia saa lisää uskottavuutta kulttuuristen stereotyyppien avulla. Puhujan toimijakuvan viiteryhmänä oleviin naisiin liitetään piirteitä, joita hyvin yleisesti pidetään naisten ominaisuuksina. Näin kokemuksistaan kertova puheenjohtaja saa sanomalleen lisää vakuuttavuutta, koska kuulija tuskin tahtoo kiistää ”tunnetusti” feminiinisiä ominaisuuksia. Koska puhujana on nainen, on helppo uskoa, että puhujan kokemukset ovat todellisia. Seuraavissa esimerkeissä vedotaan naisten oikeudenmukaisuuteen ja keskinäiseen kateuteen.

Ja sitten syntyi..tässä on nyt ollut naisliikettä [...] tässä tuli sitten porukkaa kysymään mua, että jos mä suostuisin ehdokkaaksi [...] ja mä koin, että se menettely, mitä mitä tämä edellinen puheenjohtaja oli tekemässä oli niin kuin epäoikeudenmukainen..ja sitten kun joku (naisliike) osasi vedota mun oikeudenmukaisuuden tuntoon niin mä asettauduin ehdokkaaksi.

On helppo uskoa naista, joka haluaa oikeudenmukaisuutta, koska on kokenut epäoikeudenmukaisuutta ay-kulttuurissa. Oikeudenmukaisuuden vaatiminen liitetään mieluummin naisten kuin miesten käyttäytymiseen. Tässäkin yhteydessä juuri naiset osasivat vedota puheenjohtajaan oikeudenmukaisuuteen. Oikeudenmukaisuus nais erityisyytenä ei tarvitse maskuliinisuutta vertailukohdaksi, vaan naisten katsotaan vaativan oikeudenmukaisuutta kenen tahansa kanssa toimiessaan, myös naisten välisessä toiminnassa.

Äidilliset tunteetkaan eivät ole vieraita naispuheenjohtajille:

Tavallaan siinä sai olla..äiti monta kertaa niin kuin luoda uskoa ihmisille, että sinä osaat sen.

Kun puheenjohtaja sanoo toimineensa joissakin tilanteissa johtajana kuin äitinä, puhujan ei tarvitse juurikaan selitellä kokemustaan. Jokainen kuulija tietää, miten johtaja

toimii, jos hän kannustaa kuin äiti. Silti kyseessä on puheenjohtajanaisen henkilökohtaiseen kokemukseen (ja arvojärjestykseen) perustuva arvio toiminnastaan, eikä ”äitinä toimiminen” ole ikään kuin vastaamista työtehtävien vaatimuksiin tai tiettyihin tavoitteisiin.

Nais erityisyyden diskurssissa puheenjohtajat puhuvat kokemuksistaan henkilökohtaiseen sävyyn. Kun nainen on yhtä hyvä kuin mies -diskurssissa päällimmäiseksi ajatukseksi jäi, että puheenjohtajat ovat työssään löytäneet itsestään kovuutta ja sitkeyttä, jolla ovat tehtävässään pärjänneet, nais erityiseen diskurssi on monivivahteisempi. Diskurssissa syntyy vaikutelma, että nais erityisyyden kokemuksen vuoksi puheenjohtajat ovat päässeet tutkiskelemaan useampia puolia itsessään ja naispuolisissa työtovereissaan. Diskurssissa puhutaan muun muassa naisten välisestä kateudesta, alemmuuskompleksista, arvojärjestyksestä, vastuusta lapsista ja siitä, milloin nainen voi luovuttaa tavoitteistaan taistellessaan. Seuraavat lainaukset kuvaavat hyvin, kuinka feminiininen viiteryhmä aiheuttaa välillä ristiriitaa oman toimijaidentiteetin suhteen, ja miksi puhujat haluavatkin tässäkin diskurssissa kyseenalaistaa naiset viiteryhmänään joissakin tilanteissa. Puheenjohtajat kritisoivat naisten ominaisuuksia, koska he katsovat, että ominaisuudet eivät edistä naisten hyvinvointia työelämässä. Naisominaisuuksien kritisoinnissa on kuitenkin erilainen sävy kuin nainen on yhtä hyvä kuin mies -diskurssissa: naispuheenjohtajat haluaisivat naisten muuttuvan naisten urakehityksen takia eikä sen takia, että naiset olisivat miesten veroisia. Arvostelun kohteena ovat tässä naisten taipumus periksi antamiseen ja keskinäisen solidaarisuuden puute:

Oli sellaisia tilanteita, oli kyllä, että tasa-arvokysymyksissä, kun joutui tappelemaan niistä, niin naiset sanoivat, että älä hakkaa päätäs seinään, että naiset niin kuin näkivät, että ajan tiukemmin sitä asiaa, kun tuota he eivät enää jaksa.

Tai:

..mikä on hyvin surullista, että naisetkin hyvin helposti tukee miestä, että se on niinko jännää, [...] että edelleen ei siihen omaan sukupuoleen ei luoteta.

7.3.2.2 Kaksi teemaa nais erityisyyden diskurssissa: naisjohtajilla ei ole yhteistä strategiaa ja naisen perhe kestää

Ay-liikkeessä johtaminen on miesten ehdoilla toimimista, eivätkä naispuheenjohtajat kovinkaan voimallisesti yritä tuoda naiseuteensa vedoten uusia tapoja johtoportaan toimintaan. Naisjohtajat kyllä näkevät itsessään sukupuolesta johtuvia ominaisuuksia, jotka edistävät naisten toimimista johtajana. Nais erityisyyden diskurssin mukaisesti naiset *hoksaavat* asioita, *ovat empaattisia* ja uskovat, että naisjohtajalle työntekijöiden on *helppo tulla puhumaan*. Silloin puheenjohtajat puhuvat itsestään johtajana. Kuitenkaan tässä diskurssissa naiset eivät ilmaise naispuheenjohtajien olevan varsinaisesti yhtenäinen joukko, joka toimisi tietyn strategian mukaisesti. Naispuheenjohtajat eivät juurikaan kerro, millaisia yhteisiä piirteitä he olisivat naisjohtajissa huomanneet. Haastateltavien puheista puuttuvat lähes kokonaan ilmaisut, joiden mukaan **naisjohtajat tekevät niin...** tai **naisjohtajat osaavat tehdä noin...** tai **naisjohtajana minun oli tehtävä niin** jne. Naisjohtajuudelta näyttäisi puuttuvan ohjelma tai malli, johon peilata omaa toimintaansa.

”Ohjelmattomuus” voi olla merkki siitä, että toimintakulttuuriltaan liitot ovat hyvin erilaisia, ja kukin puheenjohtaja arvioi toimintaansa liittonsa vaatimuksiin nähden eikä ”naisjohtajuuteen” vertaamalla (vrt. Aaltio-Marjosola 2001, 140). Toisaalta puheenjohtajanaiset eivät välttämättä edes tunnista yhtenäisenä viiteryhmänä naisjohtajuutta, koska naispuheenjohtajia on ay-liikkeessä sen verran vähemmän kuin miesjohtajia. Varsinkin SAK:laisilla naispuheenjohtajilla työympäristö on varsin miesvaltainen.

Nais erityisyyden diskurssissa naisjohtajuuteen kuuluu, että naisjohtajat liittävät johtajuuteensa äidillisyyteen yhdistettäviä piirteitä. Naisjohtajat ovat olleet alaistensa tukijoita ja kannustajia sellaisella tavalla, jonka vain äiti osaa. Äidillinen johtajuus on myönteisempi asia kuin naisjohtajuus yleensä, sillä äidillisellä johtajuudella on ollut hyvä vastaanotto työyhteisössä. Toisin sanoen äidillisyytensä takia puheenjohtajat eivät ole

joutuneet millään tavalla sopeutumaan työympäristön tapoihin vaan äidillisen johtajan roolilla on ollut jopa tilausta.

Sen sijaan perheenäidin ja työn yhdistämiseen naisjohtajilla liittyy enemmän hankaluuksia kuin ”työäidillisyyteen”. Useimmille puheenjohtajista johtajan roolin rinnalla kulkee tiivisti seuraten äidin ja nimenomaan perheenäidin rooli (ainoastaan yhdellä puheenjohtajista ei ole lapsia). Vastuu perheestä kuuluu naisjohtajien puheista: jokainen perheellisistä puheenjohtajista sanoo kokeneensa välillä raskaaksi perhe-elämän ja työnteon yhdistämisen. Raskaaksi yhdistämisen tekee perinteinen äidinvastuu, johon jokainen puheenjohtaja viittaa puheissaan: paitsi että naisten on oltava hyviä puheenjohtajia heidän on mielestään onnistuttava hoitamaan perheensä perinteisellä äidin tavalla:

Niin, kumminkin piti pystyä pitämään huolta siitä, että jääkaapissa on jotakin ja pyykit pestyä. Mutta toisaalta ne oli ihan terveellisä asioita ja ihan terveellistä välillä, kun oikein oli isoja asioita niin mennä sinne naisten tavallisiin askareisiin...

Toinen puheenjohtaja kodin ja työn yhdistämisestä:

..ja jälkeinpäin ajatellen niin niin..minä muistan se kyllä, mutta se on ollut hirveen raskasta aikaa sillä tavalla, että täytyy oikeastaan ihmetellä, että siitä on selvinnyt.

Naispuheenjohtajien mielestä ei ole ollut helppoa olla työlleen omistautunut puheenjohtaja, vaikka omistautuminen onkin ollut välttämätöntä. Moni joutui muuttamaan työn vuoksi, yksi puheenjohtajista asui viisi päivää viikosta eri paikkakunnalla kuin muu perhe. Sen lisäksi naiset arvioivat joutuneensa luopumaan yksityiselämässään tärkeistä asioista: ystäväistä, itsensä kehittämisestä, yksityisyydestä jne. Kuitenkin, naiset korostavat, että he ovat itse valinneet omistautumisen työlleen. He eivät ole kyseenalaistaneet tarvetta matkustaa, olla täysipäiväisesti julkisuuden henkilönä

tai uppoutua kokonaisvaltaisesti asioiden hoitamiseen. Jälkeenpäin he eivät voi muuta kuin todeta, että onneksi perhe on kestänyt:

Mun onni on, että tuota ihmissuhteet ovat säilyneet. avioliitto on pysynyt kasassa, ja suhteet lapsiin ja lapsenlapsiin ovat olleet, ovat erittäin hyvät.

Toinen puheenjohtaja työvuosista, jolloin hän itse asui eri paikkakunnalla kuin miehensä:

Mä olen luopunut omasta perhe-elämästäni suurimmaksi osaksi vuotta, että se on tietysti aika iso valinta. Ja kyllä se tota..ihmissuhdetta koettelee puolin ja toisin, se on selvä asia [...] ja niin kuin sanottu, suhde kestää edelleen...

7.3.3 Nainen on yksilö

Kolmas sukupuolieron diskursseista on ratkaisevasti erilainen kuin kaksi edellä esiteltyä eron diskurssia. **Yksilöllisyyden diskurssi** poikkeaa sisällöltään yhtä hyvä kuin miesdiskurssin tai nais erityisyyden diskurssista niin, että diskurssia mahdotonta arvioida samoin perustein kuin edellisiä. Ratkaisevin ero on diskurssin näennäinen sukupuolettomuus: puheenjohtajat eivät käytä toimijakuvansa muodostamisessa sen enempää maskuliinisuuden kuin feminiinisuudenkään representaatioita. Minäkuvansa puhujat tekevät ”yksilön” avulla siten, että he vertaavat itseään sukupuolettomaan yksilöön. Puhujat pitävät sukupuolen vaikutusta toimintaansa olemattomana tai ylipäättään turhana arvioida osaamista sukupuolen perusteella.

Yksilöllisyyden diskurssin sisältö on yhdistettävissä Braidotin ajatukseen naissubjektiuden syntyeseen, jonka mukaisesti naiskokemus perustuu paitsi eroihin miesten ja naisten välillä tai naisten välisiin eroihin myös yksittäisen naisen sisäisiin eroihin eli ”naisen sisäisiin naisiin” (mt. 1994, 165). Naiseus ei ole yksi ja yhdenmukainen kokemus vaan alati muuttuva suhde omaan minuuteen ja kokemuksiin (Braidotti 1994, 166-167). Jokaiseen kokemukseen liittyy lukuisia tulkintoja, joita tulevat esille aina erilaisilla tavoilla. Yksilöllisyyden diskurssin sukupuolettomuus on eräällä

tavalla merkki subjektiuden muuntuvuudesta ja tiedostamattomista tulkinnoista: subjektius ei ole sidottu sukupuolisuuden kokemuksiin, vaan yksilö saattaa peilata seksuaalisuuden representaatioita aina erilaisella tavalla. Korostamalla subjektiuden ja sukupuolieron kokemuksen yksilökohtaisuutta Braidotti tekee tilaa myös sukupuolettomalle subjektille.

Puheenjohtajat korostavat olevansa työntekijöinä ennen muuta yksilöitä. Diskurssissa kuka tahansa työntekijä, nainen miesten lailla, arvioi ikään kuin objektiivisesti omaa toimintaansa ja seuraavassa esimerkissä mahdollisuuksiaan:

Haastattelija: Voisin vielä kysyä lopuksi tästä, että mikä sun arvio on, että miksi teidän liitossa ei ole aikaisemmin ollut naisia puheenjohtajina?

Puheenjohtaja: [...] Mä luulen, että se on ollut hyvin paljon näistä ihmisistä itsestään kiinni, että he ovat niin kuin katsoneet, että he eivät voi niin paljon panostaa siihen tehtävään...

Yksilöllisyyden diskurssi on haastatteluaineistossani varsin harvinainen, vaikka viisi puheenjohtajaa sitä käyttikin ainakin kerran. Diskurssia esiintyy puheissa kuitenkin niin harvoin, että sen voi sanoa olevan naispuheenjohtajille poikkeuksellinen näkökulma toimijuuteen. Vaikka diskurssissa toimijuus syntyy ilman mies- tai naiskuvia, yksilöllisyyteen vertamalla, puheenjohtajat vetoavat yksilöllisyyteen useimmiten yhteyksissä, joissa he kieltävät nais erityisyytensä. Yksilöllisyyden diskurssissa naispuheenjohtaja on toimijana yksilö, koska ei halua olla naistoimija. Seuraava esimerkki on lainaus tilanteesta, jossa puhuttiin naisten valitsemisesta puheenjohtajaksi:

...mä en ylipäätään halua niin kuin tulla naisena valituksi mihinkään, koska tuota se tekeminen täytyy musta olla niin kuin se syy, miksi johonkin valitaan.

Diskurssi on hegemoninen, koska naistoimijuudesta irrottautuminen yksilöllisyysteesiin vetoamalla on kulttuurisesti ymmärrettävä keino ilmentää

pyrkimystä miesten ja naisten väliseen tasa-arvoon. Yksilöinä miehet ja naiset ovat samalla viivalla: kaikilla on samat mahdollisuudet, ja on yksilöllisistä ominaisuuksista kiinni, kuka mitäkin tavoittaa tai tekee. Yksilöllisyys on kulttuurinen konventio (vrt. Jokinen ym. 1993, 94-95), jolla sukupuolten väliset erot voi ohittaa tasa-arvon nimissä.

Diskurssin sukupuolineutraalius on osittain harhaa. Kun naispuheenjohtaja ei halua olla miehissä työolosuhteissa naispuheenjohtaja, hän sanomallaan säilyttää vallitsevan sukupuolijärjestyksen ennallaan. Järjestyksen mukaisesti miehet ja naiset ovat keskenään erilaisia, ja puheenjohtajat arvioivat ”yksilöllisyyden” keinoksi irrottautua kaikesta sukupuolistuneesta käyttäytymisestä. Toisin sanoen sukupuolijärjestyksen kieltämällä puheenjohtajat todellisuudessa määrittelevät sen, jotta voisivat paeta sitä.

Tutkijoiden mukaan naisellisuuden kontrolloiminen on yksi niistä tavoista, jolla naiset tulevat toimeen vahvasti sukupuolistuneessa johtamiskulttuurissa. (Westman 2000, 340) Selkeitä roolimalleja tarjoavassa ympäristössä sukupuolen tiedostaminen on väistämätöntä.

7.4 Naispuheenjohtajat toimivat maskuliinisen, feminiinisen ja androgyynisen mallin mukaisesti

Oman toiminnan arvioiminen sukupuolisuuden näkökulmasta on ammattiliittojen naispuheenjohtajille suhteellisen vieras asia. Paljon useammin puheenjohtajanaiset arvioivat toimimistaan työn vaatimusten näkökulmasta. Johtamismalleista maskuliininen ja androgyyninen malli edustavat johtajuutta, jossa sukupuolieroa ei haluta tehdä näkyväksi. Maskuliinisella tavalla toimivat johtajat eivät korosta toimivansa maskuliinisesti, koska maskuliinisuus on työyhteisössä normina, ja androgyynillä tavalla johtavat eivät usko sukupuolensa vaikuttavan toimintaansa. Feminiinisessä mallissa sen sijaan sukupuoli on tärkeä eli johtajat haluavat vähentää työympäristön maskuliinisuutta ja lisätä vastaavasti feminiinisiä toimintatapoja.

Naiserityisyyden diskurssissa naisjohtajat tunnistavat itsessään tapoja tai ominaisuuksia, jotka johtuvat naiseudesta. Puheenjohtajat haluavat toimia nais erityisellä tavalla, mutta eivät varsinaisesti osoita halua vähentää ympäristön maskuliinisuutta.

Naisjohtaja saattaa sanoa hyötynensä naisen empatiantajusta, mutta ei vaadi, että koko työyhteisössä olisi siirryttävä ns. ihmisläheisempiin työtapoihin. Yksilöllisyyden diskurssissa suhde sukupuolieroon on samanlainen kuin androgyynissä johtajuusmallissa: mies- ja naisjohtajien vastakkainasettelu on haastateltavien mielestä turhaa, koska jokainen toimii loppujen lopuksi yksilöllisten ominaisuuksiensa mukaisesti. Nainen on yhtä hyvä kuin mies –diskurssissa naisjohtaja haluaa toimia kuin mies; useimmin pyrkimys tehdään selväksi epäsuorasti maskuliinista symboliikkaa käyttäen, mutta joissakin yhteyksissä naiset myös sanovat ääneen, että ”minun on toimittava kuin mies”.

Seuraavaksi analysoin, missä määrin naispuheenjohtajat toimivat luvussa 2 esiteltyjen johtajuuden feminiinisen, maskuliinisen tai androgyynisen mallin mukaisesti. Olen valinnut analysoinnin kohteeksi haastateltavien puheet organisaation uudistamisesta: peräti kuusi puheenjohtajaa puhuu vähintään kerran (useimmat monia kertoja) uudistajan subjektipositioista. Organisaatiota koskevat uudistamispuheet ovat hyvä esimerkki siitä, miten naispuheenjohtajien uudistustavoitteet ovat niin maskuliinisen kuin feminiinisenkin mallin mukaisina. Ensinnäkin, kolme puheenjohtajista sanoo halunneensa vähentää organisaation hierarkisuutta. Matalaa hierarkiaa pidetään feminiinisen johtajuuden tunnusmerkkinä (Westman 2000, 228-229). Yksi puheenjohtajista halusi madaltaa liiton jäsenten kynnystä ottaa yhteyttä puheenjohtajaan, toinen joustavoittaa liiton työntekijöiden toimenkuvia ja kolmas puolestaan arveli organisaation hierarkisuuden vähentyneen, koska liiton toimistossa uskalletaan nyt tarvittaessa sanoa esimiehillekin vastaan. Nämä ovat kaikki organisaation hierarkisuuden madaltamiseen tähtääviä ajatuksia. Toisaalta, organisaation uudistamispuheista löytyy maskuliinisen mallien mukainen puolensa. Kaksi puheenjohtajaa sanoo muuttaneensa organisaatiota niin, että johtajilla on nyt asemansa mukaista päätösvaltaa, jota heidän kuuluu myös käyttää. Vastuurajojen tiukentaminen on joustavuuden vähentämistä ja siten hierarkisuuden lisäämistä, mikä kuuluu maskuliiniseen johtajuusmalliin.

Miesvaltaisesta toimintaympäristö huolimatta naispuheenjohtajat toimivat myös feminiinisten mallien mukaisesti (Westman 2000, 228-229). Johtajina naiset madaltavat hierarkisuutta, kannustavat alaisiaan, ja haluavat olla joustavia niin kuin nais erityisyyden diskurssien lainauksista käy ilmi. Naisjohtajat määrittelevät äitiyden vahvuudekseen johtajan työssä ja luottavat siihen, että naiseus antaa heille johtajina sosiaalista pääomaa:

yhden haastateltavan lausahdus siitä, että *hänen arvojärjestyksensä johtuu siitä, että on hän on nainen*, kuvaa hyvin sitä, miten naiset johtajina ymmärtävät toimivansa toisin kuin miesjohtajat. Maskuliinisen johtajuuden yhtenä tunnusmerkkinä pidetään johtajan itsevarmuutta; johtaja käyttää auktoriteettina tietämistään (Westman 2000, 230). Feminiinisen johtajuuden mallissa johtaja toimii tässä asiassa tiettyssä määrin päinvastoin eli on avomielinen ja vastaanottavainen keskustelukumppanin ajatuksille. Naispuheenjohtajien keskuudessa molemmat ajatustavoille löytyy kannatusta: Kolme puheenjohtajista sanoo, ettei heillä ole ollut koskaan kynnystä näyttää alaisilleen tietämättömyyttään. Kaksi puheenjohtajista sen sijaan korostaa käyttäneensä asemansa mukaista tietovaltaa. Toinen jälkimmäisen ryhmän puheenjohtajista hieman leikkimieliseen sävyyn toteaaakin:

Minä olen aina sanonut, että niin kauan menee hyvin, kun minä saan tahtoni läpi... (naurua)

Naispuheenjohtajat toimivat maskuliinisen johtajuusmallien mukaisesti silloin, kun he haluavat olla miehen veroisia. Silloin naisjohtajat eivät kyseenalaista johtamisen tai organisaation tavoitteita, jotka ovat aikoinaan miesten asettamia. Naiset haluavat olla ”yksi pojista”, sopeutua edunvalvontatoiminnan ehtoihin ja olla päteviä kovamaineisessa ay-kulttuurissa, mikä edellyttää tiettyjen naisellisten ominaisuuksien kätkemistä. Nainen on yhtä hyvä kuin mies –diskurssi kuvaa sitä, miten naiset haluavat käyttää valtaa niin kuin miehet ja ajaa liittonsa asioita yhtä hyvin kuin miehet.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkielman ydinkysymys on, tekevätkö naispuheenjohtajat eron mies- ja naisjohtajuuden välille, ja jos tekevät, niin miten he sen tekevät. Vastaus on tässä: Naispuheenjohtajat tekevät eron kahdella tavalla. Ensinnäkin niin, että he osoittavat miesten hallitsevan ay-toimintaa, ja he johtajina haluvat olla työssään yhtä hyviä kuin miehet ovat. Toiseksi, naispuheenjohtajat osoittavat omaavansa ajatuksia, jotka ovat vain naisille yhteisiä. Nais erityinen johtajuus on olemassa, ja aina joissakin asioissa naisjohtajat kokevat toimivansa nais erityisellä tavalla.

Näiden havaintojen perusteella voikin väittää, että maskuliinisen johtamiskulttuurin rakenteita on vaikea muuttaa, mutta naiset voivat halutessaan tuoda työhön myös ns. naisehtoisia toimintatapoja. Nais erityiset tavat poikkeavat siitä, mihin työ kulttuurissa on aikaisemmin totuttu tai siitä, miten enemmistö toimii.

Ay-toiminnassa on totuttu miesjohtajuuteen ja toiminta on saanut kovanluokan toiminnan maineen. Miesjohtajuuden ja kovanluokan toiminnan keskinäinen sidos on vahva, mikä selittää nainen on yhtä hyvä kuin mies – diskurssin yleisyyttä naispuheenjohtajien puheissa. Eniten diskurssia käyttivät puheenjohtajat, jotka valittiin tehtäväänsä 80-luvulla, jolloin naispuheenjohtajia tuli kerralla useampaan ammattiliittoon johtajaksi. Silloin naispuheenjohtajia valittiin myös imagosyistä ja naisen valitseminen osoitti edistyskäsilyyttä tasa-arvoajattelussa. 80-lukulaissilla puheenjohtajilla paine pärjätä miesten viitoittamalla tiellä näkyy selvimmin: 80-luvulla valitut puheenjohtajat haluavat olla miesten veroisia tai eivät halua itseään arvioitavan ”naisjohtajina” (Westman 2000 ”johtajuuden androgyyninen malli”).

Kun naisjohtajuudesta oli ay-liikkeessäkin enemmän kokemuksia ja naisjohtajuudelle vahvemmat mallit, naisjohtajienkin asenteet rupesivat muuttumaan. Osalle 90-luvun puheenjohtajista naisjohtajuus on tärkeä ja tavoiteltava asia. Nämä naiset käyttävät useammin nais erityisyyden diskurssia kuin nainen on yhtä hyvä kuin mies – diskurssia. Toisaalta osa 90-luvulla valituista puheenjohtajista on sukupuolisuuden suhteen neutraalimpia kuin muut kollegansa: he haluavat olla asiantuntijajohtajia tai johtajuuden ammattilaisia, joilla on yksilöllisiä taitoja (johtajuuden androgyyninen malli).

Huomattavaa on, että nainen on yhtä hyvä kuin mies –diskurssia käyttivät yleisimmin juuri naisvaltaisten liittojen puheenjohtajat. Sen perusteella voi sanoa, että naisten ammattiliitoissa ei välttämättä ole omaa johtamiskulttuuria, joka olennaisesti eroaisi ay-liikkeen maskuliinisesta johtajuusperinteestä. Toisaalta naisten ammattiliitoissa jäsenet ovat työelämässä monessa suhteessa heikommassa asemassa kuin miestyöntekijät (esim. palkkaus), joten naisten liittojen johtajistolla on paineita parantaa naisten asemaa. Tasa-arvon saavuttaminen edellyttää miesten hyväksyntää, minkä vuoksi naispuheenjohtajien on ehkä toimittava korostetusti miesten mallien mukaisesti.

Naispuheenjohtajat esittävät äärimmäisen vähän kritiikkiä ay-toiminnan miesvaltaisia perinteitä kohtaan, eikä yksikään naisista osoita olevansa työympäristössään ”hukassa” (vrt. Karento 1999, 177 ”tilattomat” ja ”elämän painopisteen vaihtelijat”). Yksikään naisista ei kokenut joutuneensa alistumaan miesten ehtoihin työpaikalla niin, että työ olisi ahdistavaa tai ei-antoisaa. Jos naiset kokivat sukupuolensa takia joutuneensa väärinkohdelluiksi, he myös pyrkivät aktiivisesti korjaamaan asemansa ja osoittivat, että omalla toiminnalla voi saada muutoksen tilanteeseen. Ainoastaan työnsä alkuaikoina muutama naisista koki sukupuolensa takia vaikeuksia: naisten oli näytettävä olevansa muutakin kuin ”pitsinnyplääjiä” tai naisena heidän oli osoitettava olevansa uskottavia myös neuvottelupöydässä. Puheenjohtajan kommentti siitä, miten neuvottelupöytäan istunutta naistulokasta testattiin puhaltamalla tupakansavut silmille kertoo haastajan roolista, johon naispuheenjohtajat joutuivat uransa alkuvaiheissa.

Huolimatta siitä, että tämän tutkielman lähtökohtana on painokkaasti ajatus naisten aliedustuksesta ay-toiminnassa ja johtoportaan, haastateltavat puhuvat vain vähän varsinaisesta **tasa-arvosta** työmarkkinoilla. Tasa-arvoa ei pohdita käsitteenä eivätkä puheenjohtajat määrittele sitä, miksi tasa-arvoa ylipäätään tarvittaisiin esimerkiksi johtajistossa ja johtajia valittaessa. Haastattelujen perusteella moni naispuheenjohtajista kuitenkin on sitä mieltä, että naiset tarvitsevat ylimääräistä kannustusta, jotta pääsisivät nousemaan esimerkiksi johtotehtäviin. Näiden naisten mielestä organisaatioissa ja toimintatavoissa on tehtävä strategisia muutoksia, jotta päästäisiin ”naisalistuksesta”. Organisaatiorakenteen ohella miesten ajatusmallit kaipaavat naispuheenjohtajien mielestä tuuletusta. *Miehet eivät uskalla valita naista*

johtajaksi, tai että vasta naispuheenjohtajan myötä liiton miespäättäjät ryhtyivät todenteolla etsimään johtajaehdokkaita myös naisten joukosta.

Samaiset naiset näkevät toisenkin puolen naisten työuran mahdollisuuksien parantamisessa: *naisten on katsottava peiliin, jotta luovutetaanko liian helpolla*. Naisjohtajien mielestä naisten olisi oltava rohkeampia sanomaan ja sinnikkämpiä pyrkimään, jotta pääsisivät nousemaan johtajiksi asti. Yllättävää tai ei, moni puheenjohtajista arvioi, että naiset eivät osaa luoda verkostoja. Naispuheenjohtajat vaativatkin itseltään aktiivisuutta ollakseen samalla viivalla miesten kanssa. Haastattelujen perusteella voi sanoa, että puheenjohtajien mielestä epätasa-arvoa on, että naiset jäävät miesten verkostojen ulkopuolelle; naiset eivät saa asioista tietoa tai jäävät päätöksenteosta sivuun. Kuitenkin, puheenjohtajanaisten on oltava aktiivisia, päästäkseen vallan sisäpiireihin: naisista itsestään kiinni, saavatko he tarpeeksi tietoa ja siten vaikutusvaltaa:

...sehän on sitten vaan mun omaa tyhmyyttä, jos mä jään surkuttelemaan, että..(jää ulkopuoliseksi miesten joukossa)

Naispuheenjohtajien ”nais erityisyys” tässä tutkielmassa onkin pääsääntöisesti sitä, että puheenjohtajat kokevat toimivansa joissakin tilanteissa naiseutensa johdolla, eikä kritiikkiä miesten malleja kohtaan juurikaan esitetä. Silti, on muutamia asioita, joissa naispuheenjohtajat arvostelevat mieskollegoidensa tekemisiä. Yksi asioista on alkoholi ja liiton edustajana toimiminen. Ay-liikkeessä alkoholia on johtajatasolla perinteisesti käytetty paljon ja ongelmaksikin asti. Moni naispuheenjohtajista sanoo suoraan, että naiset toimivat alkoholin suhteen miehiä viisaammin: naisilla ei ole alkoholin kanssa ongelmaa, ja naiset myös ymmärtävät paremmin edustavansa liittoaan jokaisessa tilaisuudessa.

Toinen naispuheenjohtajia yhdistävä kritiikki miesten malleja kohtaan liittyy naispuheenjohtajien uudistajan positioon. Naisten uudistushalukkuus kohdistuu pääsääntöisesti organisaatioon ja työntekijöiden toimenkuviin, joiden suhteen naispuheenjohtajilla on sekä feminiisiksi kuin maskuliinisiksikin arvioitavia tavoitteita (kts. Kappale 6.4). Sen sijaan naispuheenjohtajien halu muuttaa työilmapiiriä on selvästi

feminiinisen johtajuuden mukaista. Naiset toivovat, että työntekijäiden väliset suhteet olisivat avoimet ja työntekijöiden ja johtajien välillä ei olisi kommunikaation suhteen kynnystä. Naisjohtajat haluavat tuoda organisaatioon joko keveämpää tunnelmaa tai ilmapiiriä, jossa asioista kuin asioista pitää voida puhua. Tätä tavoitetta voi pitää yhteisenä, tosin väljänä, naisjohtajuuden strategiana, johon puheenjohtajat vetoavat nimenomaan naisjohtajina.

LIITTEET:

Liite 1: Haastattelurunko

- Millaiseksi koitte liittonne toimintakulttuurin silloin, kun tulitte valituksi tehtävään ja millaiseksi koette sen nyt? (Miten asioista päätetään? Onko hierarkinen?)
- Millaisessa tilanteessa tulitte valituksi liittonne puheenjohtajaksi?
- Onko mies- ja naistoimitsijoilla samanlaiset mahdollisuudet edetä ay-urallaan? Miksi? Erilaisia esteitä/etuja?
- Miksi olette itse edennytt urallanne puheenjohtajaksi asti? Mitkä asiat ovat edistäneet/estäneet uraa? Olettelko mielestänne korostaneet tai peitellyt sukupuoltanne edetäksenne uralla?
- Käsitöksenne pätevydestänne tai sopivuudestanne puheenjohtajan tehtävään?
- Vaikuttiko sukupuolesi valintaasi puheenjohtajaksi?
- Tehdäänkö ammattiliitoissa (organisaation sisällä) sukupuoli näkyväksi esim. puheissa, vuorovaikutuksessa tai työnjaossa? Muulla tavalla?
- Toimivatko miehet ja naiset eril tavoillapäästäkeen puheenjohtajaehdokkaaksi?
- Toimivatko miehet ja naiset eri tavoilla puheenjohtajina? Oma tapasi toimia?
- Millaisia valintoja olette tehneet urallanne ja miten luonnehtisitte urakehitystänne?
- Miksi ay-liikkeessä on puheenjohtajina vähemmän naisia kuin miehiä?

LÄHTEET:

Aaltio-Marjosola, Iris 2001: Naiset, miehet ja johtajuus. WSOY, Helsinki.

Acker, Joan 1992: Gendering Organizational Theory. In Albert J Mills & Peta Tancred (eds.): Gendering Organizational Analysis, USA, Sage Publications, 248-261.

Ahlfors, Bo & Kolanen, Risto & Reuna, Risto 1995: Valta murroksessa. Tammi, Helsinki.

Bahtin, Mihael 1991: Dostojevskin poetiikan ongelmia. Orient Express, Helsinki.

Beauvoir, Simone de 1980 (1949): Toinen sukupuoli. Kirjayhtymä, Helsinki. (Alk. *Le deuxième sexe* I-II. Gallimard, Paris)

Black and Coward 1981: Linguistic, Social and Sexual Relations. A review of Dale Spender's *Man Made Language* in Cameron (ed.) 1990: *The Feminist Critique of Language: A Reader*. Routledge, London.

Braidotti, Rosi 1993: Riitasointuja. (Alkup. *Patterns of Dissonance. A Study of Women in Contemporary Philosophy* 1991, Polity Press, Cambridge), Vastapaino, Tampere.

Braidotti, Rosi 1994: *Nomadic Subjects. Embodiment and Sexual Difference in Contemporary Feminist Theory*, Columbia University Press, New York.

Butler, Judith 1993: *Bodies That Matter. On the Discursive Limits of "Sex"*. Routledge, New York.

Cameron, Deborah 1996: Sukupuoli ja kieli. Feminismi ja kielentutkimus (Alkup. *Feminism & Linguistic Theory* 1985/1992). Vastapaino, Tampere

Cockburn, Cynthia 1991: *In the Way of women. Men's Resistance to Sex Equality in Organizations*. The Macmillan Press Ltd, London.

Cuneo, Carl J. 1993: Trade Union Leadership: Sexism and Affirmative Action. In Briskin, Linda & McDermott, Patricia (eds.): *Women Challenging Unions: Feminism, Democracy and Militancy*, University of Toronto Press Incorporated, Toronto, 109-137.

Cunnison & Stageman 1995: *Feminizing the Unions. Challenging the culture of Masculinity*, Ashgate Publishing Limited, Avebury.

Davies, Bronwyn & Harré, Rom 1990: Positioning: The Discursive Production of Selves. In *Journal for the Theory of Social Behavior* 1990(20):1, 43-65

de Lauretis, Theresa 1984: *Alice Doesn't. Feminism, Semiotics, Cinema*. Macmillan, London.

Drew, Eileen & Moore, Gwen & Siemienska, Renata & Vianello, Mino 2000: A Theoretical Framework in Vianello, Mino & Moore, Gwen (eds.): Gendering Elites. Economic and Political Leadership in 27 Industrial Societies. Macmillan Press Ltd, Houndmills, Basingstoke, Hampshire and London, 3-11.

Foucault, Michel 198: The History of Sexuality: Volume 1: an Introduction (Alkup. La Volonté de savoir 1976). Penguin Books Ltd, Harmondsworth.

Frazer, Elizabeth 1989: Feminist talk and talking about feminism. In Oxford Review of Education 1989(15):3.

Gherardi, Silvia 1995: Symbolism and Organizational Cultures. Sage Publications Ltd.

Heinämaa, Sara & Reuter, Martina & Saarikangas, Kirsi 1997: Lähtökohtia. Teoksessa Heinämaa, Sara & Reuter, Martina & Saarikangas, Kirsi 1997 (toim.): Ruumiin kuvia. Subjektin ja sukupuolen muunnelmia, Gaudeamus, Tampere, 7-23.

Heinämäki, Elisa: Toistosta tanssiin: naisen esittäminen Luce Irigarayn mukaan. Teoksessa Heinämaa, Sara & Reuter, Martina & Saarikangas, Kirsi 1997 (toim.): Ruumiin kuvia: subjektin ja sukupuolen muunnelmia. Gaudeamus, Tampere.

Helsingin Sanomat 17. 10. 1999: Matti Viialaisen valinta herättää närää SAK:n keskustoimistossa (Vellamo Vehkakoski), Kotimaa-osasto.

Hirdman, Yvonne 1988: "Genussystemet – reflexioner kring kvinnors sociala underordning" i Kvinnovetenskapligt tidskrift 1988:3, 49-63.

Hänninen, Vilma 1999: Sisäinen tarina, elämä ja muutos. Tampereen yliopiston julkaisuja 696, Tampere.

Hyvärinen, Matti & ym. 1998: Johdanto. Teoksessa Hyvärinen, Matti, Peltonen, Eeva & Vilkkö, Anni (toim.): Liikkuvat erot: sukupuoli elämäkertatutkimuksessa, Vastapaino, Tampere, 7-27.

Ilmonen; Kai & Kevätsalo 1995, Kimmo: Ay-liikkeen vaikeat valinnat. Sosiologinen näkökulma ammatilliseen järjestäytymiseen Suomessa. Palkansaajien tutkimuslaitos, tutkimuksia 59, Helsinki.

Jokinen, Arja 1999: Diskurssianalyysin suhde sukulaistraditioihin. Teoksessa Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero: Diskurssianalyysi liikkeessä. Vastapaino, Tampere, 37-54.

Jokinen, Arja 1999: Vakuuttelevan ja suostuttelevan retoriikan analysoiminen. Teoksessa Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero: Diskurssianalyysi liikkeessä. Vastapaino, Tampere, 126-160.

Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi 1993: Valtasuhteiden analysoiminen. Teoksessa Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero: Diskurssianalyysin aakkoset. Vastapaino, Tampere, 75-111.

Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero 1993: Diskursiivinen maailma: teoreettiset lähtökohdat ja analyttiset käsitteet. Teoksessa Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero: Diskurssianalyysin aakkoset. Vastapaino, Tampere, 17-48.

Jokivuori, Pertti 1997: Millaisia ovat ammattiyhdistysaktiivit? Tutkimus SAK:n, STTK:n ja Akavan ay-osallistujista ja rivijäsenistä. Jyväskylän yliopiston sosiologian julkaisuja 62, Jyväskylä.

Juhila, Kirsi 1993: Miten tarinasta tulee tosi? faktuaalistamisstrategiat viranomaispuheessa. Teoksessa Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero: Diskurssianalyysin aakkoset. Vastapaino, Tampere, 151-188.

Juhila, Kirsi & Jokinen, Arja 1999: Diskurssianalyttisen tutkimuksen kartta. Teoksessa Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero: Diskurssianalyysi liikkeessä. Vastapaino, Tampere, 54-101.

Julkunen, Raija & Rantalaiho, Liisa 1993: Women on strike – nonexistent or silenced? Teoksessa Kettunen, Pauli (toim.): Strike and Social Change. Tutun maakuntamuseon julkaisuja 7, Turku, 97-115.

Kaskisaari, Marja 2000: Kyseenalaiset subjektit. Tutkimuksia omaelämäkerroista, heterojärjestyksestä ja performatiivisuudesta. SoPhi, Jyväskylä.

Karento, Helena 1999: ”Olen tehnyt parhaani”. Tampereen yliopiston julkaisuja, 718, Tampere

Keskisuomalainen 1999: Napakasta naisesta tulee ay-aktiivi (Tanja Heikkinen), Kotimaa.

Kevätsalo, Kimmo 1985: Harvainvallan kuviot. Karisto Oy, Hämeenlinna.

Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi 1996: Johdanto: Miehet ja naiset työelämässä. Teoksessa Korvajärvi, Päivi & Kinnunen, Merja (toim.) 1996: Työelämän sukupuolistavat käytännöt, Vastapaino, Tampere, 9-22.

Komulainen, Katri 1998: Naisten naissuhteet. Kerrottu ja puhuteltu sukupuoli itsenäistymiskertomuksissa. Teoksessa Hyvärinen, Matti, Peltonen, Eeva & Vilkkö, Anni (toim.): Liikkuvat erot: sukupuoli elämäkertatutkimuksessa, Vastapaino, Tampere, 153-187.

Korvajärvi, Päivi 1996: Sukupuoli työpaikalla. Teoksessa Korvajärvi, Päivi & Kinnunen, Merja (toim.) 1996: Työelämän sukupuolistavat käytännöt, Vastapaino, Tampere, 89-108.

Korvajärvi, Päivi & Kinnunen, Merja 1996: Lopuksi: Työelämän sukupuolistaminen. Teoksessa Korvajärvi, Päivi & Kinnunen, Merja (toim.) 1996: Työelämän sukupuolistavat käytännöt, Vastapaino, Tampere, 233-240.

Kosonen, Päivi 1996: Subjekti. Teoksessa Koivunen, Anu & Liljeström, Marianne (toim.): Avainsanat. 10 askelta feministiseen tutkimukseen. Vastapaino, Tampere, 179-207.

Kuusipalo, Jaana 1999: Suomalaiset naiset politiikassa. Teoksessa Suomalainen nainen, Otava, Helsinki, 55-79.

Kuusipalo, Jaana 2000: Presidentinvaalit ja sukupuoli. Kulttuurintutkimus 17:1, 39-41.

Mandelbaum, David G. (ed.) 1949: Selected Writings of Edward Sapir. University of California Press..

Mikkonen, Eine 1987: Minäkö SAK:ssa? Tutkimus SAK:n naisjäsenistöstä, Painokaari, Helsinki.

Mikkonen, Eine 1989: Työläisnainen tänään: järjestyy, osallistuu, mutta ei vaikuta. Teoksessa Laine, Leena & Markkola, Pirjo (toim.): Tuntematon työläisnainen, Vastapaino, Tampere, 234-249.

Nikula, Paavo 1999: Suomalainen tasa-arvopolitiikka. Teoksessa Suomalainen nainen, Otava, Helsinki, 129-145.

Nordgren, Nina & Vanhala, Sinikka 1986: Naisten uralla eteneminen Suomessa. Teoksessa Asplund, Gisele: Uran luominen. Miehet, naiset ja johtajuus. Tammi, Helsinki, 143-153.

SAK:n edustajakokouksen tasa-arvoselonteko 1991. SAK:n 14. edustajistokokous, Helsinki.

Oranen, Mikko 1997: "Semmonen pikkunen huoli". Diskurssianalyttinen tutkimus lastensuojelun arviointitarpeesta. Janus 1, 3-26.

Pateman, Carole 1988: The Sexual Contract. Polity Press, Cambridge.

Petäjaniemi 1997: Judith Butler ja ruumiin poliittinen fenomenologia. Teoksessa Heinämaa, Sara & Reuter, Martina & Saarikangas, Kirsi 1997 (toim.) Ruumiin kuvia: subjektin ja sukupuolen muunnelmia. Gaudeamus, Tampere, 245-270.

Potter, Jonathan & Wetherell, Margaret 1987: Discourse and Social Psychology: Beyond Attitudes and Behaviour. Sage Publication, London.

Raitanen, Marko 1996: "He eivät osaa tehdä edes ruskeaa kastiketta". Diskurssianalyysi uusavuttomuudesta. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan työpapereita nro 96, Jyväskylän yliopistopaino, Jyväskylä.

Spender, Dale 1985: *Man Made Language*, Routledge & Kegan Paul, London.

Stokoe, Elizabeth H. 1998: Talking about gender: the conversational construction of gender categories in academic discourse. In *Discourse & Society* 9:2, 217-240.

Suoninen, Eero 1993: Kielen käytön vaihtelevuuden analysoiminen. Teoksessa Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero: *Diskurssianalyysin aakkoset*. Vastapaino, Tampere, 48-75.

Valkonen, Marjaana 1989: Jäseninä vaan ei vallankäyttäjinä. Naiset ammattiyhdistysliikkeessä 1907-47. Teoksessa Laine Leena & Markkola Pirjo (toim.): *Tuntematon työläisnainen*, Vastapaino, Tampere, 210-234.

Vilkko, Anni: *Omaelämäkerta kohtaamispaikkana. Naisen elämän kerronta ja luenta*. SKS, Helsinki.

Westman, Anna Liisa 2000: *Under the Northern Lights. The Reflection of Gender on the Career of Women Managers in Finnish Municipalities*. Joensuun yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja, Joensuu.

Young, Iris Marion 1990: *Justice and the politics of difference*. Princeton University Press.