

1196

Ulla Huttunen

Laura Pänkäläinen

“HYVÄ JÄTKÄ JÄTKIEN JOUKOSSA”

- AINOKAISENA TEKNISESSÄ TYÖYHTEISÖSSÄ

Pro gradu -tutkielma

Kesä 1998

Kasvatustieteen laitos

Jyväskylän yliopisto

Tutkielman tekijät: Huttunen Ulla & Pänkäläinen Laura

Tutkielman nimi: "Hyvä jätkä jätkien joukossa" - Ainokaisena teknisessä työyhteisössä

Tutkielman laji: pro gradu

Aika: kesä 1998

Sivumäärä: 184

Asiasanat: ainokainen, identiteetti, naisdiplomi-insinööri, perhe, sukupuolinen erottelu, tekninen työyhteisö

Säilytyspaikka: Kasvatustieteen laitos, Jyväskylän yliopiston kirjasto

TIIVISTELMÄ

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää ainokaisuutta teknisessä työyhteisössä, mihin olennaisesti liittyivät myös ainokaiseksi kasvaminen ja työajan ulkopuolinen elämä. Tutkimusmenetelmänä käytettiin teemahaastattelua, johon osallistui 14 naisdiplomi-insinööriä. Tutkimuksen kohdejoukko koostui yhden yrityksen ainokaisista, jotka edustivat samaa ammattialaa.

Tutkimuksen teoriaosassa käsiteltiin yleisesti naisen työelämän taustoja, ammatinvalinnan kahtiajakautuneisuutta, ainokaisen asemaa työyhteisössä sekä ainokaisuuden vaikutusta perhe-elämään. Tulokset osoittivat, että ainokaisuus voidaan jakaa ainokaisuuden syntyyn, olemiseen ja ainokaisen elämään. Ainokaisuus on jatkuva prosessi, jossa ainokaisuuden eri vaiheet liittyvät kiinteästi toisiinsa.

Ainokaisuuden synty alkoi peruskoulussa, jolloin ympäristön, erityisesti isän vaikutuksella oli suuri merkitys. Ainokaiseksi kasvaminen jatkui opiskeluaikana, jolloin ainokaisasema ei kuitenkaan korostunut yhtä vahvasti kuin työelämässä. Ainokaisena olemisen vaikutukset työyhteisössä tulivat selkeimmin esille vuorovaikutussuhteissa sekä tasa-arvokysymyksissä lähinnä palkan ja uralla etenemisen suhteen. Tekninen työyhteisö vaikutti omalta osaltaan ainokaisen identiteetin vahvistumiseen, mikä heijastui myös työelämän ulkopuolisiin sosiaalisiin suhteisiin. Ainokaisen elämä muodostui työn ja perheen yhdistämisestä, minkä naisdiplomi-insinöörit kokivat onnistuvan hyvän organisointikyvyn avulla.

Ainokaisuus on erilaista eri ammattiryhmissä ja eri työyhteisöissä. Tutkimuksen perusteella voidaan tehdä se johtopäätös, että ainokaisuudesta teknisessä työyhteisössä kuvastuu vahvimmin ainokaisten myönteisyys ja itsevarmuus. Ainokaiset olivat tyytyväisiä asemaansa työyhteisössään, koska he pystyivät toteuttamaan tavoitteitaan työssään. Ainokaisuudesta koituvista rajoituksista työyhteisössä oltiin kuitenkin tietoisia, minkä vuoksi sopeutuminen kuului osana ainokaisuuteen.

Työmme ohjaajana on toiminut: Kuusinen Jorma

Katsaus tarkistettu:

Jyväskylässä ____/____ 1998

Tarkastajan allekirjoitus

TIIVISTELMÄ

Huttunen, U. & Pänkäläinen, L. : “Hyvä jätkä jätkien joukossa” - Ainokaisena teknisessä työyhteisössä. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Kasvatustieteen pro gradu-tutkielma, 1998. - 184 s.

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää ainokaisuutta teknisessä työyhteisössä, mihin olennaisesti liittyivät myös ainokaiseksi kasvaminen ja työajan ulkopuolinen elämä. Tutkimusmenetelmänä käytettiin teemahaastattelua, johon osallistui 14 naisdiplomi-insinööriä. Tutkimuksen kohdejoukko koostui yhden yrityksen ainokaisista, jotka edustivat samaa ammattialaa.

Tutkimuksen teoriaosassa käsiteltiin yleisesti naisen työelämän taustoja, ammatinvalinnan kahtiajakautuneisuutta, ainokaisen asemaa työyhteisössä sekä ainokaisuuden vaikutusta perhe-elämään. Tulokset osoittivat, että ainokaisuus voidaan jakaa ainokaisuuden syntyyn, olemiseen ja ainokaisen elämään. Ainokaisuus on jatkuva prosessi, jossa ainokaisuuden eri vaiheet liittyvät kiinteästi toisiinsa.

Ainokaisuuden synty alkoi peruskoulussa, jolloin ympäristön, erityisesti isän vaikutuksella oli suuri merkitys. Ainokaiseksi kasvaminen jatkui opiskeluaikana, jolloin ainokaisasema ei kuitenkaan korostunut yhtä vahvasti kuin työelämässä. Ainokaisena olemisen vaikutukset työyhteisössä tulivat selkeimmin esille vuorovaikutussuhteissa sekä tasa-arvokysymyksissä lähinnä palkan ja uralla etenemisen suhteen. Tekninen työyhteisö vaikutti omalta osaltaan ainokaisen identiteetin vahvistumiseen, mikä heijastui myös työelämän ulkopuolisiin sosiaalisiin suhteisiin. Ainokaisen elämä muodostui työn ja perheen yhdistämisestä, minkä naisdiplomi-insinöörit kokivat onnistuvan hyvän organisointikyvyn avulla.

Ainokaisuus on erilaista eri ammattiryhmissä ja eri työyhteisöissä. Tutkimuksen perusteella voidaankin tehdä se johtopäätös, että ainokaisuudesta teknisessä työyhteisössä kuvastuu vahvimmin ainokaisten myönteisyys ja itsevarmuus. Ainokaiset olivat tyytyväisiä asemaansa työyhteisössään, koska he pystyivät toteuttamaan tavoitteitaan työssään. Ainokaisuudesta koituvista rajoituksista työyhteisössä oltiin kuitenkin tietoisia, minkä vuoksi sopeutuminen kuului osana ainokaisuuteen.

Avainsanat: ainokainen, identiteetti, naisdiplomi-insinööri, perhe, sukupuolinen erottelu, tekninen työyhteisö

SISÄLLYS

1 AINOKAINEN - RAJA-AITOJEN RIKKOJA	6
2 NAISEN TYÖELÄMÄN TAUSTOJA	8
2.1 Kahtiajakautuneet työmarkkinat	8
2.2 Naisten työelämän tutkimus Suomessa	11
2.3 Työelämän ristiriitoja	14
2.3.1 Tasa-arvon lähtökohtia	14
2.3.2 Sukupuolinen erottelu	15
3 NAINEN TEKNIIKAN MAAILMASSA	19
3.1 Kahtiajakautunut koulutus	19
3.2 Ainokainen ammatinvalinta	21
3.3 “Naiset tekniikkaan” -kehittämishankkeita Suomessa	23
3.4 Nainen ainokaisena tieteessä ja teknologiassa	27
4 TYÖYHTEISÖN NÄKYMÄTTÖMÄT RAJAT	29
4.1 Ainokaisen asema työyhteisössä	29
4.2 Ainokaisuuden etuja ja haittoja	32
4.2.1 Palkka ja uralla eteneminen	32
4.2.2 Työn henkinen rasittavuus	36
4.2.3 Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu	39
5 NAINEN, PERHE JA TYÖ	43
5.1 Muuttuvat käsitykset perheestä ja naisten työhön osallistumisesta	43
5.2 Työelämän ja perheen yhteensovittaminen	45
5.2.1 Nainen perheen ja työn välissä	45
5.2.2 Ainokainen - perheen supernainen?	48
6 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT	51

7 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	52
7.1 Tutkimuksen kohdejoukko	52
7.2 Tutkimusmenetelmä	54
7.3 Esihaastattelu	57
7.4 Tutkimuksen kulku ja aineiston kokoaminen	57
7.5 Aineiston analyysi	59
7.6 Tutkimuksen luotettavuus	60
8 TUTKIMUKSEN TULOKSET	63
8.1 Ainokaisuuden synty	63
8.1.1 Ainokaisasema kouluajoista lähtien	63
8.1.2 Tuttu ja turvallinen valinta	66
8.1.3 Päämäärätietoinen ainokainen	69
8.1.4 Ainokaisena teknillisessä korkeakoulussa	72
8.1.5 Sosiaaliset kontaktit opiskeluaikana	78
8.1.6 Erityiskohtelun tarve koulutuksessa	83
8.2 Ainokaisena oleminen työyhteisössä	86
8.2.1 Ainokainen ja vuorovaikutus - tuttua ja tuntematonta	86
8.2.2 Ainokaisen saama huomio - hyvässä kuin pahassakin	91
8.2.3 Tasa-arvon moni-ilmeisyys ainokaiselle	96
8.2.4 Ainokainen ja uralla eteneminen	101
8.2.5 Ulkopuolinen ainokainen	107
8.2.6 "Härskit vitsit" ja tyttökalenterit ainokaisen arkipäivää	110
8.2.7 Ainokaisen identiteetti - housut vai hame	115
8.2.8 Yksin ja yhdessä työtä tehden	121
8.2.9 Ainokaisuus ja työyhteisön ilmapiiri	123
8.2.10 Työyhteisön tuki ja palaute ainokaisen kokemana	127
8.2.11 Ainokaisen työtyytyväisyys	135
8.2.12 Ainokaisena olemisen erityispiirteitä	140
8.3 Ainokaisen elämä	146
8.3.1 Työn ja vapaa-ajan suhde	146
8.3.2 Työn ja perheen keskinäinen kilpailu	151
8.3.3 Ainokainen perhe-elämän organisoijana	156

9 POHDINTA	161
LÄHTEET	171
LIITTEET	181
LIITE 1: Teemahaastattelurunko	181
LIITE 2: Taustatietolomake	183
LIITE 3: Sähköpostiviesti ainokaisille	184

1 AINOKAINEN - RAJA-AITOJEN RIKKOJA

“Pitää olla iso mies ja pallit ennen kuin pärjää. Naisen pitää olla hirvittävän paljon parempi kuin mies, jotta naista pidetään hyvänä, vähintäänkin yhtä hyvänä.” Tämä kommentti kuvastaa teknisen työyhteisön miesvaltaisuutta, millä on vaikutuksensa naisena olemiseen työyhteisössä. Naisdiplomi-insinööri edustaa teknisessä työyhteisössä ainokaista, jonka Kanter (1977) määrittelee sukupuolensa ainoaksi tai lähes ainoaksi edustajaksi ammatissaan. Naisten osuus tekniikan ammateissa on määrällisesti melko pieni, mitä mm. Wager (1994) selittää sosialisatioprosesseilla ja kulttuurisesti sukupuolittuneilla käytännöillä.

Naisten määrää tekniikassa on pyritty lisäämään koulun, tekniikan ja teollisuuden piirissä yhteistyön ja erilaisten tutkimusprojektien avulla. Lisääntynyt tieto ainokaisaloista rohkaisee ainokaisalaa harkitsevia, mutta myös ainokaisalalla työskenteleviä naisia pyrkimään tavoitteisiinsa. Gaudart (1991) näkeekin tekniikan ja humanististen tieteiden yhdistämisen tärkeänä yleisten asenteiden muuttamisessa. Tiedottaminen ainokaisten subjektiivisista kokemuksista on tehokas tapa edistää naisten hakeutumista tekniikan ammatteihin sekä valottaa näkökulmia niistä. Kokonaisvaltainen kuva ainokaisuuden positiivisista ja negatiivista puolista valmistaa ainokaisia kohtaamaan työ- ja arkielämässä eteen tulevia asioita. Ainokaisuuteen tutustuminen auttaa myös naisdiplomi-insinöörien työyhteisöä ja läheisiä ymmärtämään ainokaisuutta.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää ainokaisten asemaa teknisessä työyhteisössä ja myös ainokaisuuden vaikutusta vapaa-aikana. Ainokaisuus ilmenee eri tavoin eri ammattiryhmissä, minkä vuoksi tutkimuksessa keskityttiin vain tiettyyn ammattiryhmään, naisdiplomi-insinööreihin. Mikäli ainokaistutkimuksesta halutaan hyötyä, tulee ainokaisuutta tarkastella yksittäisten ammattien kautta. Tässä tutkimuksessa haluttiin saada tietoa tietyn työyhteisön ainokaisista, sillä jokainen työyhteisö vaikuttaa ainokaisuuteen eri tavoin. Kanter (1977) katsoikin yrityksen organisaatiokentteen vaikuttavan ainokaisuuden ilmenemiseen. Myös koulutustasolla oli vaikutuksensa kokemuksiin ainokaisuudesta, minkä vuoksi korkeasti koulutetut naisdiplomi-insinöörit olivatkin valveutuneita jakamaan kokemuksia ainokaisuudesta. Kauppinen-Toropaisen (1991) mukaan korkeasti koulutetut naisainokaiset kokevatkin asemansa

positiivisempänä kuin alemmin koulutetut ainokaiset.

Aikaisemmat ainokaistutkimukset ovat keskittyneet lähinnä vertailemaan eri ammattiryhmien ainokaisuutta saman tutkimuksen sisällä, jolloin yksittäisen ammatin ainokaisuuden monipuolinen kuvaaminen ei ole ollut usein kovin tarkkaa. Uraaaurtavan ainokaistutkijan Rosabeth Kanterin ainokaisideologia on pohjana tutkimuksen teoriaosuudessa, mihin on liitetty myös suomalaista työelämä tutkimusta. Suomessa ainokaistutkimukseen on erityisesti perehtynyt Haavio-Mannila sekä Kauppinen-Toropainen tuoden esille eri ammattiryhmien ainokaisuutta. Ainokaistutkimus ja erityisesti naisten työelämän tutkimus on kuitenkin lisääntymässä, missä Jolkkosen, Koistisen ja Kurvisen (1991) mukaan tutkitaan itse asiassa samalla koko modernia yhteiskuntaa sukupuolijärjestelmineen, tasa-arvokysymyksineen ja hyvinvointineen. Naisena toimiminen työyhteisössä heijastuu myös perhe-elämään, minkä vuoksi työelämän tutkimisessa tulee huomioida myös perhe ja vapaa-aika. Täten teoriaosuudessa käsitellään työelämän ja perheen yhteensovittamisen problematiikkaa.

Ainokaisuuden kokonaisvaltaisuuteen viitaten tämän tutkimuksen ongelmanasettelu käsittää ainokaisuuden kouluajoista työelämän ulkopuolelle saakka. Tutkimus paneutuu aluksi lähinnä ammatinvalintaan ja koulutusaikaan, joissa painottuvat ainokaisten omakohtaiset kokemukset. Ainokaisuus työyhteisössä korostuu tutkimuksessa vuorovaikutussuhteiden, tasa-arvon sekä tuen ja palautteen kautta. Työelämän ulkopuolinen taho huomioidaan ainokaisten työn, perheen ja vapaa-ajan merkityksessä. "Työelämän tutkimuksessa on tärkeää kiinnittää huomiota ainakin jossain määrin työntekijän elämänkokonaisuuteen eli myös hänen perheeseensä ja vapaa-aikaansa" (Haavio-Mannila 1989, 77). Tässä tutkimuksessa ainokaisuudesta muodostetaan kokonaisuus, jolloin ongelmanasettelussa esiintyvät eri ulottuvuudet menevät limittäin ja täten tukevat toisiaan.

2 NAISEN TYÖELÄMÄN TAUSTOJA

2.1 Kahtiajakautuneet työmarkkinat

Työmarkkinoiden kahtiajakautuneisuus perustuu sukupuolten väliseen työnjakoon. Työmarkkinoilla voidaan katsoa olevan kaksi eri puolta, sukupuolesta riippuen. Naisilla ja miehillä on erilaiset asemat ja merkitykset työelämässä, jotka tuovat myös jakoa ammattialoihin, työtilanteeseen ja ammattiasemiin. Nurmi (1996, 3) ja Weijola (1992, 3-4, 9) tuovat esille, että naisten osallistuminen työmarkkinoille on miehiä vähäisempää, jonka vuoksi naisten työpanos työtunteina mitattuna ei ole yhtä suuri kuin miesten. Naisten palkkatyötuntien määrää vähentää miehiä yleisempi osa-aikatyö, lyhyempi säännöllinen työaika sekä vähäiset yli- ja sivutyöt. Työttömyyden osalta naisten asema verrattuna miehiin on positiivisempi, sillä naisten työttömyysaste on miehiä pienempi. Naisten hyvä työllisyystilanne selittyy osittain julkisen sektorin työllisyystilanteella, jossa valtaosa naisista työskentelee. Työttömyyden kesto on naisilla miehiä lyhytaikaisempaa. (Nurmi 1996, 3; Weijola 1992, 3-4, 9.)

Suomessa naisten osuus työvoimasta on vuonna 1993 ollut 47 %. Se on Ruotsin ohella suurempi kuin monissa muissa teollistuneissa länsimaissa. Vaikka Suomen tasa-arvokehitys on ollut suotuisaa, ei se työelämän osalta ole kuitenkaan täysin toteutunut. Työelämässä vallitsee yhä jako naisten ja miesten toimialoiksi, ammateiksi ja työtehtäviksi. Termi "ammatillinen segregatio sukupuolen mukaan" tarkoittaa juuri miesten ja naisten keskittymistä eri ammatteihin, ja vaikka naiset valitsevat saman alan kuin miehet, toimivat he kuitenkin eri työtehtävissä kuin saman koulutuksen omaavat miehet. (Aitta 1988, 21; Birkelund 1992, 48; 1993, 6.) Työelämän sukupuolinen jakautuminen on hyvin samanlainen kaikissa Pohjoismaissa, vallitsevin se on Norjassa ja sitä seuraavat Ruotsi, Suomi ja Tanska. Pohjoismaiden työelämän sukupuolinen jakautuminen on osittain seurausta palvelusektorin nopeasta laajentumisesta, sillä palveluala tarvitsee työvoimaa perinteisiltä naisten ammattien parista. (Kauppinen-Toropainen 1993, 3.)

Vuoden 1995 työolobarometrin tutkimukseen osallistuneista naisista valtaosa eli 76 % työskenteli naisvaltaisilla ja miehistä suurin osa eli 69 % miesvaltaisilla

työpaikoilla. Tasatyöpaikoissa työskenteli naisista 11 % ja miehistä 14 %. Eriytyneessä yhden sukupuolen ammatissa (ainokaisasemassa) oli naisista 5 % ja miehistä 9 %. Sukupuolen mukaisesti jakautuneita olivat myös työpaikkojen työtehtävät, sillä 70 % naisista työskenteli samankaltaisissa työtehtävissä kuin muutkin naiset ja miehistä vastaavasti 61 %. Viidennes naisista ja miehistä työskenteli työtehtävissä, joita tekevät molemmat sukupuolet. (Aitta 1988, 21; Kauppinen & Veikkola 1997, 19-22, 25.)

Sukupuoli yhteiskunnallisena suhteena rakenteistaa tai "on läsnä" työelämän ilmiöissä, jonka vuoksi sukupuolen mukaiset jaot ja rakenteet uusiutuvat jokapäiväisissä käytännöissä. Työpaikat ovat organisaatorakenteineen paikkoja, joissa naiset ja miehet käsittelevät sukupuoltensa välistä toimintaa. Tämä "sukupuolten tekeminen" työssä voi vähentää tai lisätä sukupuolten välistä tasa-arvoa. Myös yhteiskunnan rakenteet vaikuttavat ihmisten toimintaan, mutta ne eivät voi kokonaan määrittää toiminnan sisältöä vaan toimijalla on tietty autonomia. Tämän vuoksi rakenteita voi kyseenalaistaa ja murtaa, tyttö voi valita teknisen alan koulutuksen ja nainen edetä johtajaksi. (Gherardi 1994, 593; Heiskanen 1990; Martikainen & Yli-Pietilä 1992, 9.) Nykypäivänä on alettu yhä enemmän murtaa yhteiskunnan rakenteita, jonka seurauksena perinteisille miesvaltaisille aloille on lähtenyt myös naisia. Vaikka kehitys ammattialojen tasaantumisen suhteen on lähtenyt liikkeelle, voidaan silti todeta Suomessa vallitsevan työmarkkinoiden kahtiajakautuminen sekä horisontaalisesti että vertikaalisesti.

Horisontaalinen eriytyminen tarkoittaa naisten ja miesten toimimista työmarkkinoilla eri ammateissa. Töiden jakautuminen sukupuolen mukaan pitää yllä stereotyyppisiä sukupuolikäsityksiä, joiden mukaan ihmissuhde- ja hoivasuuntautuneisuus nähdään yhä feminiinisenä ja teknisiin asioihin suuntautuneisuus maskuliinisenä ilmiönä. (Kauppinen-Toropainen 1991, 218.) Toimialoittain tarkasteltuina palveluala on tyypillinen naisten ala ja niistä selkeästi mainonta, terveydenhuolto ja sosiaalityö. Maa- ja metsätalous, teollisuus, rakennus ja liikenne ovat tyypillisiä miesvaltaisia aloja. (Julkuinen 1997, 12-13; Kandolin 1993, 29; Weijola 1992, 14-15.) Naisten osallistuessa tekniikan alalle, keskittyvät he lähinnä kemiaan ja arkkitehtuuriin, kun taas miesten keskittämiä aloja ovat enemmänkin kone- ja prosessitekniikka (Hertzberg 1989, 55). Ammattialojen eriytyminen ei yksistään jaa työmarkkinoita kahtia sukupuolen mukaan, vaan työmarkkinoilla ilmenee myös työtehtävien tasossa eroa naisten ja miesten kesken.

Tällöin voidaan puhua vertikaalisesta kahtiajakautumisesta.

Vertikaalinen eriytyminen työmarkkinoilla ilmenee siinä, että naiset työskentelevät eri työtehtävissä ja asemissa kuin miehet. Sosioekonomisen aseman mukaan katsottuna naiset ovat miehiä harvemmin ylempiä toimihenkilöitä. Myös esimiesasemassa toimii naisia miehiä harvemmin, koska naiset ovat ammattihierarkiassa yleensä miehiä alemmassa asemassa. Ammattihierarkiassa naiset ovat ryhmittyneet pääasiassa hierarkian keskiosiin. (Huida, Smeds, Haavio-Mannila & Kauppinen-Toropainen 1993, 11-12; Kauppinen-Toropainen 1991, 218; Weijola 1992, 14-15.)

Mistä työmarkkinoiden kahtiajakautuminen sitten johtuu ja mitä seurauksia sillä on? Reskinin (1986) mukaan sukupuolen mukainen eriytyminen johtuu kulttuurisista tekijöistä, jotka vaikuttavat työmarkkinoilla. Tämän vuoksi ne ovat ajan mittaan estäneet naisilta työhön pääsyn, rajoittaneet joihinkin ammatteihin sijoittumista, huonontaneet tai vaikeuttaneet naisten työolosuhteita sekä asettaneet naisten palkkatason alhaiseksi. (Kolehmainen 1991, 11.) Työmarkkinoiden kahtiajakautumiseen on myös vaikuttanut työelämän naisvaltaistuminen ja siitä syntynyt uusi luokkajako niin työpaikoilla kuin laajemminkin yhteiskunnassa. Naistyömarkkinoiden muotoutuminen on merkinnyt myös sitä, että työelämän riskit kohdistuvat naistyövoimaan eri tavoin kuin miehiin. (Jolkkonen ym. 1991, 120; Lehto 1993, 51.)

Työmarkkinoiden jakautuminen horisontaalisesti ja vertikaalisesti naisten ja miesten työmarkkinoiksi pitää yllä ja jopa vahvistaa työnjakoa työmarkkinoilla (Weijola 1992, 30). Suomessa työmarkkinoiden jakautuminen sukupuolen mukaan horisontaalisesti ja vertikaalisesti on aiheuttanut jokaiseen työvoimakategoriaan naisille toissijaisen työvoima-aseman miehiin verrattuna. (Haavio-Mannila 1990a, 125; Lavikka 1997, 37.) Horisontaalinen eriytyminen on vähentynyt työmarkkinoilla, vaikka naiset sijoittuvat edelleen huonommin miesvaltaisiin ammatteihin kuin miehet naisvaltaisiin ammatteihin. Vertikaalinen eriytyminen on sen sijaan lisääntynyt, koska naisten työnkuva vaatii vähemmän koulutusta. (Walby 1986, 82.) Verrattaessa horisontaalista ja vertikaalista työnjakoa voidaan havaita horisontaalisen työnjaon ilmentävän sukupuolten välisen eron selkeämmin, sillä naiset ja miehet ovat selkeästi edustettuina eri ammateissa. (Huida ym. 1993, 11-12.)

Töiden jyrkän eriytymisen sukupuolen mukaan voidaan katsoa rajoittavan työntekijöiden yksilöllisten taipumusten toteutumista sekä jättää hyödyntämättä naisten

ja miesten tiedollisia ja taidollisia voimavaroja työelämässä. Tämän vuoksi myös sukupuolten väliset erot korostuvat yksilöiden välisiä eroja enemmän. (Kauppinen-Toropainen 1991, 218.) Naisena toimiminen perinteisesti ei-traditionaalisissa ja miesvaltaisissa ammateissa on vielä melko uusi asia, mikä selittää nykyisiäkin stereotyyppisiä ajattelumalleja naisten ja miesten ammateista. Ensimmäinen nainen sai oikeuden lääkärin ammattiin Suomessa vuonna 1878, juristin ammattiin vuonna 1906 ja insinöörin ammattiin vuonna 1915. (Silius 1989, 8.)

2.2 Naisten työelämän tutkimus Suomessa

Työelämän tutkimus ja etenkin naisten työelämän tutkimus on maassamme melko uusi ilmiö, sillä yleensä mies on esitetty tutkimuksissa objektina. Naisten ongelmia ja asemaa ei ole suomalaisessa työelämän toimintatutkimuksessa otettu vielä riittävästi esille, sillä yleisesti naisten näkökulmaa korostavia toimintatutkimuksia on vähän (Vehviläinen 1993, 28). Naisten palkkatyön tutkiminen on koettu poliittisempänä ja ideologisempänä kuin miesten, sillä miehille selviöksi tulleet oikeudet ja normit ovat olleet naisille vasta tavoite (Jolkkonen ym. 1991, 44). Kiinnostukseen sukupuolien välisistä eroista yksityisessä elämässä ja työelämässä ovat vaikuttaneet yleinen pyrkimys naisten ja miesten aseman tasa-arvoistamiseen sekä naisliikkeen ja -tutkimuksen voimakas nousu.

Sukupuoleen suuntautuva tutkimus voidaan jakaa pääpiirteittäin sukupuolten samankaltaisuutta korostavaan tutkimukseen sekä naisen erityisyyttä korostavaan tutkimukseen. Sukupuolten samankaltaisuutta edustaa sukupuolen suhteen neutraali tutkimus, jonka "sukupuolineutraalisuus" kantaa kulttuurissamme kuitenkin paljolti miehisiä arvoja (Haavio-Mannila 1990b, 5). "Tasa-arvotutkimus lähtee naisten ja miesten perustavanlaatuisesta samankaltaisuudesta. Se pyrkii antamaan panoksensa tasa-arvoisten ehtojen toteuttamisen esteiden löytämiseen ja poistamiseen niin työmarkkinoilla kuin yksityisessä ja julkisessa elämässä" (Haavio-Mannila 1990b, 5-6). Kinnusen ja Korvajärven (1996, 16-19) mukaan tasa-arvotutkimuksessa korostuu sukupuolten eriarvoinen asema yhteiskunnassa. He erottavat naisen työelämän tutkimuksessa myös sukupuolen tekemisen tutkimuksen, jossa sukupuoli käsitetään aktiiviseksi

tuottamiseksi (Kinnunen & Korvajärvi 1996, 16-19). Naisen erityisyyttä korostava tutkimus voi kohdistua sukupuolten eroavaisuuksien tutkimiseen tai naistutkimukseen. Eroavaisuuksien tutkiminen voi olla erojen tutkimista kykyjen, taipumusten, sukupuoli-roolien tai kulttuurin alueella. Naistutkimus taas panee alulle kulttuurin salamerkkien uudelleenkirjoittamisen, näkymättömän tekemisen näkyväksi. (Haavio-Mannila 1990b, 6; Rantalaiho 1988.) Eri tutkimussuuntaukset ovat harvoin täysin uskollisia linjalleen vaan esiintyvät useimmiten lomittain toisiinsa nähden.

Pohjoismainen naistutkimus on keskittynyt tutkimaan työelämää, ja vasta 1980-luvun lopulla sitä laajennettiin tietoisesti myös muihin kysymyksiin (Pyykkö 1993, 5). Suomessa yliopistojen ohella myös Tilastokeskus ja Tasa-arvotutkimus ovat tehneet merkittävää tutkimustyötä (Kinnunen & Korvajärvi 1996, 16-19). Naistutkimus etsii linjaansa sekä luo tavoitteitaan imagonsa ja metodiensa suhteen samalla kun kiinnostus ja odotukset suuntaukseen ovat nousussa. Naisen oman toiminnan tutkimuksessa, jossa nainen nähdään oman toimintansa subjektina voidaan pyrkiä kyseenalaistamaan ja uudistamaan pätevyiden sukupuolistunutta järjestystä (Kinnunen & Korvajärvi 1996, 16; Vehviläinen 1993, 28). Rantalaihon (1988, 42) mukaan naistutkimuksen tulisi tuottaa vastauksia alistuksen ja vapautumisen kysymyksiin kullakin tieteenalalla ja edistää emansipaatiota. Naistutkimuksessa korostuu laaja-alaisuus, tasa-arvotutkimuksesta aina radikaalifeministiseen tutkimukseen saakka (Rantalaiho 1988, 29).

Feministitutkijoiden mielestä hyvinvointivaltion ihmiset eivät tasapuolisesti hyödy sosiaaliturvasta, mihin myöskään tutkimus ei ole tarpeeksi kiinnittänyt huomiota. Nykyiset tutkimukset korostavat liiaksi traditionaalista työnjakoa miesten ja naisten välillä niin perheessä kuin työelämässäkään. Tutkimuksissa ilmenee usein naisten näkymättömyyttä, marginaalisuutta ja sukupuolisten stereotyyppien luomisen tukemista (Cameron 1990 6-8; Leira 1992, 167; Rantalaiho 1988, 31). Sukupuolella on feministitutkijoiden mukaan merkitys myös sosiaalipolitiikan kentällä, sillä päättäjien sukupuoli toimii taustalla määriteltäessä kansalaisten hyvinvointia. (Meyer 1994, 65-66; Leira 1992.) Sukupuolten välinen epätasa-arvo näkyy siis myös hyvinvointivaltion sosiaalipolitiikassa, mikä näkyy mm. suurempina taloudellisina panostuksina työssäkäyviin kuin kotona lapsia hoitaviin ihmisiin. Yleensä nainen on se, joka on taloudellisesti riippuvainen miehestään ja stereotyyppisten roolien muokattavana. Naiset eivät ole miehiä vähemmän halukkaita panostamaan työhön aikaansa ja kykyjään, mutta histo-

rialliset näkökohdat pitävät miestä edelleenkin “perheen päänä” ja naista maksamattoman työn tekijänä (Marini, Fan, Finley & Beutel 1996). Perheen hyvinvointi ei ole vielä sama kuin naisten tai äidin hyvinvointi (Siaroff 1994, 92). Leira (1992, 167) kysyykin parantaako hyvinvointivaltio todella naisen asemaa vai ennemminkin esittelee naisen alistamisen uutta, “soveliaampaa” muotoa?

Naisten ja miesten työelämää tutkitaan erilaisten paradigmojen kautta, mikä on muodostunut ongelmaksi. Miesten palkkatyötä on lähestytty yritysten, ammattien ja työorganisaatioiden kautta kun taas naisten kohdalla työ on nähty pikemminkin perheen ja palkkatyön välisinä ristiriitoina (Jolkkonen ym. 1991, 45). Nykyisen tuottavuusajattelun on huomattu jättävän vähemmälle naisen toimintaan liittyvät arvot. Työelämän tutkimus onkin alkanut korostaa kilpailun ja sitoutumisen ohella myös ryhmätyön merkitystä, mikä tuo naisille uusia haasteita koulutuksen ja työelämän suhteen. (Lehto 1996, 77-78). Kommunikointitaitojen, yhteistyön ja muiden ns. pehmeiden arvojen korostaminen on vaikuttanut naisen aseman parantumiseen työelämässä niin Suomessa kuin kansainvälisestikin. Vahteran ja Soinin (1994, 9) mukaan työelämässä esiintyvät sukupuoliset erot ovat pienentyneet 1990-luvulla, myös kehitys - ja etenemismahdollisuudet sekä ammattitaitoa kehittävään koulutukseen pääsy ovat lisääntyneet. Sukupuolten väliset erot ovat tasoittuneet myös yleismaailmallisesti suhteessa työn arvostukseen, haastavuuteen ja statukseen, mikä on tulosta naisen aseman ja tasa-arvon korostamisesta.

Näkökantoja työelämästä tulee tutkimuksen suunnalta laajentaa, jotta myös naisen palkkatyö, perhe, työnjako ja uusintaminen nähtäisiin kokonaisuutena. Tutkimalla naisten työmarkkina-asemaa tutkitaankin itse asiassa samalla modernin yhteiskunnan keskeisiä jännitteitä, jotka koskevat mm. sukupuolijärjestelmää, tasa-arvokysymyksiä ja hyvinvointia (Jolkkonen ym. 1991, 49).

2.3 Työelämän ristiriitoja

2.3.1 Tasa-arvon lähtökohtia

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta tuli voimaan Suomessa vuonna 1987 ja se ulottuu kaikille yhteiskuntaelämän alueille aina kansallisuudesta perheen yksityiselämään saakka. Tasa-arvolain tarkoitus on sukupuolten tasa-arvon parantaminen, syrjinnän estäminen ja naisen aseman parantaminen erityisesti työelämässä. Laki velvottaa myös yhteiskunnan eri instituutioita edistämään tasa-arvoa mm. koulutus- ja tasa-arvosuunnitelmilla, oppilasvalinnoilla, sopimuksilla sekä yleisellä tiedottamisella. (Bruun & Koskinen 1997, 14.) Huolimatta tasa-arvolain myöhäisestä voimaantulosta Suomessa verrattuna muihin Pohjoismaihin, (Islanti 1976, Tanska 1978, Norja 1979 ja Ruotsi 1980), oli Suomi YK:n vuonna 1995 julkaiseman, naisten asemaa ja elämänlaatua vertailevan tutkimuksen mukaan maailman toiseksi tasa-arvoisin maa naapurimme Ruotsin jälkeen (Malin-Perho 1995, 46; Tasa-arvoesitteitä 1996, 14).

Tasa-arvoa voidaan käsitellä sen mukaan miten se toteutuu sukupuolten välillä. Sukupuolia koskevat säännöt voivat toteutua muodollisesti mm. sääntöjen suhteen, mutta todellinen tasa-arvo vaatii myös tasa-arvoisten mahdollisuuksien luomista (Aitta 1988, 7). Naisten ja miesten arvomaailman esiintuomisella pyritään korostamaan enemmän sukupuolten erilaisuutta kuin eriarvoisuutta. Tasa-arvon avulla ei yritetä vaatia samanlaisuutta, vaan pyritään turvaamaan tasapuoliset mahdollisuudet molemmille sukupuolille (Kauppinen & Veikkola 1997, 25). Tasa-arvopolitiikka pohjautuu erilaisiin arvomaailmassa esiintuleviin tasa-arvoideologioihin, jotka voivat pitää lähtökohtinaan esimerkiksi sukupuolten erityisroolien säilyttämistä, miesroolin ihannointia tai "uutta ihmisroolia".

Erityisroolien säilyminen pohjautuu historialliseen työnjakoon, jossa nainen huolehtii perheestään ja mies perheen elätyksestä. Naisten ja miesten biologisuus ja rooli sosiaalistumisprosessissa ovat perusteena työolosuhteisiin (mm. osa-aikatyö, äitiyslomat ja palkkaus), joissa naisen on helpompi yhdistää työ ja perhe. Perheen ja työn yhteensovittaminen kuitenkin usein heikentää naisen asemaa työmarkkinoilla, koska nyky-yhteiskunnassa perheen nähdään rajoittavan uran luontia. Miesroolin

tietoisen ihannoinnin päämääränä taas on naisten resurssien parantaminen, jotta saavutettaisiin kilpailuasema miehen rinnalla. Ideologiaan kuuluvat naisen uramotivaation, tietojen ja taitojen parantaminen sekä selkeä perhesuunnittelu, jonka tarkoituksena on pienentää naisen perhevastuuta. Miesroolin ihannointi tuottaa helposti yhteiskunnan, jossa työn ja perheen yhdistäminen on vaikeata ellei mahdotonta. (Aitta 1988, 9.)

“Uusi ihmisrooli”-ideologiaa on löydettävissä virallisten tasa-arvopoliittisten kannanottojen ja lainsäädännön taustoilta. Virallinen tasa-arvopolitiikka katsoo miehillä ja naisilla olevan samat oikeudet ja velvollisuudet niin työelämässä, perheessä kuin yhteiskunnallisena vaikuttajana. Syntyminen mieheksi tai naiseksi ei määrää mihin ammattiin valikoidutaan tai millaisia oikeuksia/velvollisuuksia tulisi olla työssä tai kotona. Säädökset mm. isyyslomasta sekä vanhempainlomasta tukevat “uusi ihmisrooli” -ideologiaa. (Aitta 1988, 10.) Suomen tasa-arvopolitiikassa ideologia alkaa yhä enemmän näkyä työelämässä mm. tasa-arvosuunnitelmina, mikä vaaditaankin tasa-arvolain mukaan yli 30 hengen suuruisilla työpaikoilla. Tasa-arvo on yrityksille yhä useammin imagokysymys, koska tasa-arvon avulla voidaan parantaa työyhteisön ilmapiiriä ja jopa tulosta.

Tasa-arvon tavoitteellinen ja suunnitelmallinen edistäminen työpaikoilla on henkistä työsuojelua, henkilöstön kehittämistä ja valmentamista. Suunnitelmallinen tasa-arvotyö auttaa kehittämään myönteistä työilmapiiriä, työmotivaatiota sekä tukee molempien sukupuolten välistä urakehitystä ja samanarvoista palkkausta (Bruun & Koskinen 1997, 59-60; Kauppinen & Veikkola 1997, 5). Tasa-arvon laaja-alaisempia vaikutuksia voivat olla yrityskuvan ja asiakastyytyväisyyden paraneminen sekä luovuuden ja tuottavuuden lisääminen (Kauppinen & Veikkola 1997, 12, 16). Tasa-arvon huomioiminen työelämässä vaikuttaa myös muihin yhteiskunnan stereotypisiin käsityksiin sukupuolista. Tasa-arvolla on siten merkityksensä myös naisten mahdollisuuksiin osallistua entistä enemmän tekniikan koulutukseen ja kehittämiseen (Huida ym. 1993, 9).

2.3.2 Sukupuolinen erottelu

Yksi näkymättömimmistä epätasa-arvoisuuden ilmentymistä on sukupuolinen erottelu (sukupuolinen segregaatio), joka on yleensä vahvempaa työpaikoilla, joissa naisia on

vain muutama. Sukupuolinen erottelu on näkymättömintä suurissa organisaatioissa, joissa erottelu ei ilmene subjektiivisesti vaan organisaation säännöissä, työn kuvassa ja menettelytavoissa. (Bielby & Barony 1984, 28, 53) Naiset ja miehet tuottavat myös omalla arkipäivän toiminnoillaan eriarvoisuutta, mikä tekee erottelun melko näkymättömäksi (Acker 1990, 245; Kevätsalo 1992, 5). Työpaikka harvoin poistaa stereotypisia käsityksiä, mikäli niihin ei puututa ajoissa. Huolestuttavaa onkin se, että stereotypisia käsityksiä uusinnetaan työpaikoilla, joista ne ulottuvat ulkopuolisiin, myös kodissa esiintyviin sukupuoli- ja luokkaprosesseihin (Acker 1990, 249).

Sukupuolisessa erottelussa korostuu patriarkalisuuden käsite. Patriarkalisuus voidaan määritellä yhteiskunnassa vallitsevaksi miesnäkökulmaksi, joka näkee maskuliinisen miehen yhteiskunnan normi-ihmisenä ja naisen ei-dominoivana sukupuolena (Silius 1989, 157). Walby (1986, 51) määrittelee patriarkalisuuden sosiaalisten rakenteiden systeemeiksi, joissa mies riistää naista. Brochorst (1990, 162) korostaa patriarkalisuudessa äidin ja yhteiskunnan välistä suhdetta, jossa valtiolla on ratkaiseva rooli naisen kontrolloinnissa etenkin sijoittaessaan äitiyden ensisijaiseksi rooliksi naiselle. Patriarkalisuudessa nainen nähdään äitinä, jonka kokemukset kumpuavat perheen piiristä (Brochorst 1990, 164). Sukupuolisella erottelulla on historiallisesti vahvat juuret, jotka vielä nykypäivänä vaikuttavat naisen rooliin työelämässä ja perheessä.

Patriarkalisuuden vuoksi naisella on miehiä enemmän esteitä työmarkkinoille saapumisen suhteen ja on pakotettu patriarkalisen politiikan pelinappulaksi (Walby 1986, 54). Walby (1986, 244) esittää patriarkalisuuden on kaksi strategiaa, joita ovat naisen poissulkeminen palkatusta työelämästä ja naisten rajoittaminen huonommin palkattuihin töihin. Patriarkalisuuteen vaikuttaminen on helposti tavallisen työntekijän ulottumattomissa, sillä patriarkalisilla instituutioilla on paljon valtaa, ja hierarkiset muutokset ovat usein hitaita. Patriarkalisia instituutioita, jotka eniten vaikuttavat sukupuolten suhteisiin työpaikoilla ovat ammattiyhdistykset, työnantajat ja valtio (Acker 1990; Walby 1986, 243). Patriarkalisuus dominoi yhteiskuntaa, sillä sen voimaa ei vielä ole tehty tarpeeksi näkyväksi.

Sukupuolinen erottelu tulee esille organisaatioissa sukupuolten hierarkisuutena ja etukäteen normitettuna vuorovaikutusuhteina (Gherardi 1995, 130). Sukupuolten hierarkisuus näkyy käytännössä työnkuvassa ja työssä vaadittavissa taidoissa, jotka

saattavat olla etukäteen suunniteltu stereotypisesti tietylle sukupuolelle. Raskaan työn ja teknisen työn oletetaan helpommin onnistuvan mieheltä kun taas ihmissuhdetaidot soveltuvat hyvin naiselle, mikä edelleen johtaa ammattialojen sukupuolistumiseen ja taas sukupuoliseen erotteluun jne. Stereotypisten ammattien ja työpaikkojen onkin todettu jäykistävän ammattikäytäntöjä, ylläpitävän kaavamaisia sukupuolikäsityksiä sekä kyseenalaistavan erityisesti ainokaisten ammattitaitoa (Kauppinen & Veikkola 1997, 16-18; Wyche & Graves 1992, 433). Kanterin (1977) mukaan erityisesti työyhteisön miehet voivat kokea naisen rajoittavana uhkana omalle uralleen, jolloin negatiiviset asenteet ja ennakkoluulot nousevat keskeisiksi (Kanter 1977). Sukupuolinen erottelu voi tällöin ilmetä hyvinkin subjektiivisesti lähityöyhteisön taholta.

Syitä sukupuoliseen erotteluun on etsitty työorganisaation tuloksellisuusajattelusta, stereotypisista asenteista, yhteiskunnan patriarkalisuudesta sekä ennakkoluuloista. Marinin ja Brintonin (1984, 192) mukaan työelämän sukupuolista erottelua selittävät työnantajan vaatimukset, työpaikan lailliset ja institutionaaliset esteet ja työntekijän luonteenpiirteet. Silius (1989, 148-157) selittää sukupuolisen erottelun syyksi lähinnä kolmea teoreettista näkökulmaa: sosialisatioteoriaa, institutionaalisia esteitä ja patriarkalisuusteoriaa. Stereotypiset sukupuoliroolit ja rooliodotukset ovat seurausta traditionaalista sukupuoliroolisosialisaatiosta, jota yhteiskunta tiedostamattomasti ja tietoisesti harjoittaa. Institutionaalisia esteitä, jotka liittyvät etenkin naisten palkkaukseen, etenemiseen ja vuorovaikutukseen työpaikoilla, voidaan löytää kulttuurisia, rakenteellisia ja ekonomisia. (Silius 1989, 148-157.) Sukupuolisen erottelun syyt pohjautuvat ennemminkin myytteihin ja omiin stereotypisiin asenteisiin, joita ei työpaikoilla aina tunnisteta.

Sukupuolisella erottelulla on sosiaali-psykologisia seurauksia, joilla on vaikutuksensa työmotivaatioon ja työtyytyväisyyteen sekä siten myös työn tuloksiin (Bielby & Baron 1984, 28). Jo kansantaloudellisista syistä on työmarkkinoiden hierarkiisiin rakenteisiin puuttuminen sukupuolten välisen tasa-arvon toteuttamiseksi välttämätöntä. Organisaatio voi kannustaa ja vaikuttaa tasa-arvoisuuteen tietoisesti mm. erilaisten palvelujen ja tukitoimien avulla (Gherardi 1995, 130). Lehdon (1992, 74) mukaan Suomessa sukupuolisen erottelun poistamisen ratkaisukeinoja ovat segregatiion purkaminen tai töiden samanarvoisuuden arvioiminen; samasta työstä samaa palkkaa. "Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa työelämässä, erityisesti

palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrätessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään” (Bruun & Koskinen 1997, 7). Työelämän jatkuvan uudistamisen lisäksi merkittäviä muutoksia tarvitaan myös avioliittoinstituutiossa sekä sukupuolten asemia määrittävissä sosialisatiomalleissa (Acker 1990; Jolkkonen ym. 1991, 196). Sukupuolisen erottelun poistamisessa myös asennekasvatus on ensiarvoisen tärkeää, minkä jälkeen muut toimet on helpompi toteuttaa ja ennen kaikkea hyväksyä.

3 NAINEN TEKNIIKAN MAAILMASSA

3.1 Kahtiajakautunut koulutus

Koulutusta on perinteisesti pidetty yhtenä parhaimmista keinoista edistää yhteiskunnallista tasa-arvoa. Naisten osuus korkeakoulussa on Suomessa muihin länsimaihin verrattuna poikkeuksellisen korkea, ylioppilastutkinnon suorittaneista on enemmistö ollut naisia aina 1940-luvulta lähtien. Lisääntyneen koulutuksen myötä naisten sosioekonominen asema on parantunut, millä on ollut vaikutuksensa naisten toimihenkilöistymiseen ja julkisen sektorin naisistumiseen. (Gauthier 1996; Lehto 1992, 25-28.) Korkea koulutustaso ja aktiivinen osallistuminen työelämään eivät kuitenkaan ole poistanut työmarkkinoilla vallitsevaa sukupuolten välistä epätasa-arvoa, mikä osaltaan johtuu koulutusalojen sukupuolisesta jakautumisesta. 1960-luvulta lähtien ovat naiset alkaneet aktiivisemmin hakeutua perinteisille miesten ammattialoille, kuten oikeus- ja lääketieteellisiin tiedekuntiin, teknillistieteelliseen, luonnontieteelliseen, kauppa- ja taloustieteelliseen sekä maatalous-metsätieteelliseen koulutukseen, mikä on kuitenkin osittain vähentänyt koulutuksen kahtiajakautuneisuutta (Aitta 1988, 5-6; Greed 1991, 71).

Koulutus tukee ja voimistaa työmarkkinoiden kahtiajakoa. Akateemisten työmarkkinoiden kahtiajakautuneisuus saa alkunsa naisten vähäisestä osuudesta teknillistieteellisessä koulutuksessa sekä miesten vähäisestä osuudesta hoito- ja ihmishuolteen ammattialoilla, minkä mukaan opintoalojen valinta perinteisesti jakautuu (Anttalainen 1993, 40; Bruun & Koskinen 1997, 19; Räsänen 1993;). Yleisesti terveydenhuolto, psykologia, farmasia ja kasvatustiede ovat selvästi naisvaltaisia aloja kun taas selvästi miesvaltaisin ala on teknillistieteellinen ala (Nummenmaa 1996, 18-19; Veikkola & Lehtiniemi 1994, 64). Ammatillisessa koulutuksessa alojen sukupuolistuneisuus tulee esille selkeämmin kuin korkeakouluissa, koska suuntautumisvaihtoehtojakin on enemmän. Kinnusen ja Korvajärven (1996, 11) mukaan teknillisen oppilaitoksen lisäksi myös palo, poliisi- ja vartiointialojen oppilaitoksissa yli 90 % on miehiä. Vuonna 1995 ammatillisessa koulutuksessa 90 % naisista opiskeli vaatetus- ja kauneudenhoitoalalla sekä koti- ja laitostaloudenalalla kun taas LVI-tekniikka, kone- ja metallitekniikka,

sähköala sekä auto- ja kuljetustekniikka olivat yli 95% edustettuina miehistä (Sutela 1996, 12).

Korkeakouluissa selvimmän sukupuolen mukaan eriytyneitä aloja ovat terveydenhuoltoala (naisia 96 %) ja teknistieteellinen ala (miehiä 82 %) (Kinnunen - Korvajärvi 1996, 11; Sutela 1996, 13). Hassin (1988, 230) tekemien tilastojen mukaan, naisten osuus opiskelijoista pienenee kansainvälisestikin kohti ns. kovempia tieteitä järjestyksessä: biologia, kemia, matematiikka, fysiikka ja tekniikka. Naisopiskelija tekniikassa on edelleenkin harvinaisempaa kuin muissa kovissa tieteissä, millä on vaikutuksensa naisen asemaan miesvaltaisessa yhteisössä niin koulutuksessa kuin työelämässäkin. Valtaosa naisista suuntautuukin ihmistieteisiin kuten mm. sosiologiaan. Naisten määrä on huomattavasti miehiä vähäisempi yliopistollisissa jatkotutkinnoissa. Vuonna 1994 suoritetuista korkea-asteen ja korkeakoulujen tutkinnoista naisten osuus oli yli 59 %, mutta lisensiaatin- ja tohtorintutkinnoista 41 % (Tasa-arvoesitteitä 1996, 5). Korkealle arvostetuissa akateemisissa asemissa valtaosa on edelleenkin miehiä, naisiin tiedemaailmassa ei olla vielä täysin totuttu. Tottumattomuutta tukee 1900-luvun alun Suomessa käyty vakava keskustelu siitä, voidaanko naisille myöntää oikeus opiskella yliopistossa.

Koulutusvalinnat ennustavat mahdollisuuksia tulevassa työelämässä, mutta myös muussa elämässä. Naisia on arvosteltu yleissivistävän koulutuksen hankkimisesta "vain" koulutuksen vuoksi, mitä ei kuitenkaan aina osata hyödyntää työmarkkinoilla. Haapakorven (1994, 35) mukaan yleissivistävän koulutuksen saanut ohjataan helpommin ammattitaidottoman tai puoliammattitaitoisen rutiinitöihin, mikä taas kohtelee väärin koulutuksen saanutta henkilöä. Naiset yrittävät kouluttautua korkeasti hankkimalla jopa moninkertaisen ammatillisen koulutuksen, mutta tarjolla olevia mahdollisuuksia ei osatakaan käyttää. Naiset näkevät ammattikirjonsa kapea-alaisempana, etenkin jos koulutusvalinnassa halutaan toteuttaa ympäristön odottamia stereotypisiä vaatimuksia. Koulutuksella on myös sosiaalisesti valikoiva roolinsa, joka karsii, erottelee ja ylläpitää sosiaalista eriarvoisuutta sukupuolten välillä.

3.2 Ainokainen ammatinvalinta

Ammatinvalintaa ja työn arvostusta ohjaavat sukupuolilla eri tekijät, missä kulttuuri, taustatekijät (esim. rotu, vanhempien ammatit ja yhteiskunnallinen asema) ja oma persoonallisuus kilpailevat keskenään. Naisten arvostus työn altruistisuutta ja sosiaalisuutta kohtaan on vielä selvästi vahvempaa kuin miehillä, joilla työn haastavuus ja vapaus valvonnan alaisuudesta ovat merkittävimpiä työn ominaisuuksia. (Marini ym.1996.) Ammatinvalinta toteutuu vielä useimmiten perinteisten mallien mukaan perustuen paljolti sattumaan kuin huolellisesti harkittuun valintaan (Pöyry 1989, 10). Holahan (1997) ja Greed (1991) tosin korostavat korkeamman koulutuksen ja ammatiaseman saaneiden naisten olleen kouluaikoina selvästi motivoituneempia, menestyneempiä ja päämäärätietoisempia kuin alemman koulutuksen saaneet naiset. Nuorten pyrkimykset ja odotukset ammattia kohtaan ovatkin tärkeässä asemassa, jotta koulutusta osataan myöhemmin hyödyntää. Teknisen alan valitsemiseksi nuoret naiset tuntuvat kuitenkin kaipaavan todisteita menestymisestään, jotta motiivi opiskeluun on riittävän vahva.

Teknisen alan ammatteja kohdistuvat odotukset herättävät nuorten naisten keskuudessa epävarmuutta lähinnä ympäristön ennakkoluulojen ja omien persoonallisten kykyjen suhteen, minkä vuoksi tiettyä päämäärätietoisuutta ja vahvuutta tarvitaan. Insinöörin ammatti yleisesti nähdään hyvänä toimeentulon lähteenä, mutta mahdollisuudet uran luomisen suhteen jakavat ammatinvalintaa harkitsevien tyttöjen mielipiteet jyrkästi kahtia puolesta ja vastaan (Pöyry 1989, 9). Vaikeus yhdistää tulevaisuudessa työ ja perhe, pelko loukata samalla alalla toimivia mieskollegoja sekä vähäinen kannustus suhteessa omiin kykyihin koetaan myös esteinä teknisen alan valinnalle (Morgan 1992, 230-232). Vastakkaisen sukupuolen vallitseman alan, ainokaisalan valintaa ei nähdä ongelmattomana, perinteiset ja toisaalta tasa-arvoa kunnioittavat käsitykset naisen paikasta sekä omista kyvyistä mietityttävät myös nykyajan nuoria. Tekniikan aloihin ei ole totuttu yhdistämään perinteisesti naisten arvostamaa altruistisuutta ja sosiaalisuutta, mitkä tuskin motivoivatkaan tekniikan alalle haluavia naisia siinä määrin kuin työn haastavuus ja toimeentulo. Hertzbergin (1989, 65) mukaan naisten diplomi-insinöörikoulutukseen hakeutumiseen motivoivatkin vahvimmin

lukioaikainen kiinnostus luonnontieteellisiin aineisiin, läheisen herättämä innostus alaan ja ammatin tuoman statuksen houkutus.

Yleistä käsitystä naisten kyvyttömyydestä opiskella tekniikkaa perustellaan naisten perinteisellä osallistuvuudella ihmissuhdetaitoja ja huolenpitoa vaativiin ammatteihin sekä vähemmistöosuudella fysikaalisten tieteiden ja tekniikan saralla (Hertzberg 1989, 53; Kimball 1995, 84). Tekniikan ei katsota yleisesti kiinnostavan eikä soveltuvankaan kuin miessukupuolelle. Foxin ja Zimmermanin (1986, 225) mukaan lahjakkaat nuoret naiset itseasiassa ovat kiinnostuneita teoreettisista aineista, tieteestä, matematiikasta ja mekaniikasta. Silti myytit naisten heikoista matemaattisista kyvyistä elävät, vaikka sukupuolten väliset erot matemaattisissa taidoissa ovat tutkimusten mukaan olemattomia tai hyvin pieniä. Matemaattisiin saavutuksiin sukupuolta enemmän vaikuttavatkin koulu, etnisyys, sosiaaliluokka ja kulttuuriset erot, mitä erityisesti feministiset tutkijat yrittävät tuoda esille (Kimball 1995, 84-89). Ratkaisevina tekijöinä kouluaikana ovat ainevalinnat, joissa opettajan rooli on merkittävä. Perinteisistä miesvaltaisista opiskelumahdollisuuksista ja vaatimuksista ei välttämättä tiedoteta koulussa tarpeeksi tai niihin ei tyttöjä kannusteta. Miesvaltaiselle alalle valikoituvat tytöt kärsivätkin kouluaikana usein epätasa-arvoisesta, harhaanjohtavasta ja riittämättömästä ammatinvalinnanohjauksesta (Greed 1991, 100; Measor & Sikes 1992, 86).

Itseluottamus, arvot ja erityisesti opettajien ja vanhempien positiiviset odotukset sekä tuki ovat usein perustavia lähtökohtia tytöillä teknisen alan valinnalle. Sosialisatioprosessin odotukset tyttöjä ja poikia kohtaan ovat erilaisia ja useimmiten myös tyttöjen luovuutta ja teknisiä kykyjä väheksyviä sekä kontrolloivia, mikä taas ilman kannustusta johtaa tyttöjen ja naisten epävarmuuteen teknisten kykyjen suhteen sekä kouluaikana että tieteen ja tekniikan alojen ammatillisessa koulutuksessa (Eccles 1989, 39, 45; Hassi 1988, 231; Kimball 1995, 91; Labouvie-Vief 1994; Measor & Sikes 1992). Miesvaltaisen alan valinneet tytöt yleisesti kuitenkin kokevat saavansa tavallista enemmän tukea erityisesti perheeltään, jossa myös käsitellään sukupuoliroolien vaihtuvuutta (Jagacinski 1987, 98; Greed 1991, 30; Wyche & Graves 1992, 433). Omien taitojen aliarvioimisen lisäksi myös naisroolimallien vähyyks tekniikan miesvaltaisella alalla voi vaikuttaa naisten kokemuksiin omasta pätevyydestään. Ainokaisen ammatinvalinnan tukeminen lähtee yleisten asenteiden muuttamisesta, tiedottamisesta sekä naisroolimallien yleistämisestä.

Naisten positiivinen panos on alettu huomaamaan myös tekniikan maailmassa, sillä naistyöntekijöiden määrä on lisääntynyt tekniikan aloilla. Hertzberg (1989, 54) näkee naiset tekniikassa korvaamattomana resurssina, sillä naiset muuttavat tekniikkaa humanisempaan ja yhtenäisempään suuntaan. Tulevaisuudessa naisilla nähdään olevan tekniikassa yhä enemmän päätösvaltaa, jolla on vaikutuksensa yhteiskunnalliseen sukupuolijakoon. Teknisten perustietojen ja -taitojen hankkiminen yhä teknologisemmassa yhteiskunnassa antaa naisille tulevaisuudessa enemmän vaikutusmahdollisuuksia, asiantuntevuutta, itseluottamusta ja sukupuolista itsenäisyyttä (Hertzberg 1989, 54). Naisten osuus insinööriopiskelijoiden keskuudessa on kuitenkin vähentymään päin, minkä vuoksi erityisesti koulujen ainevalintoihin ja ammatinvalintaan on alettu kiinnittää aktiivisemmin huomiota (Eccles 1989, 40; Sutela 1996, 12). Suomessa koulutuksen osalta naisten osuutta on tuettu lisäämällä naisten aloituspaikkoja teknillisissä korkeakouluissa sekä pyrkimällä tiedottamaan teknisten alojen mahdollisuuksista entistä varhaisemmin (Kauppinen-Toropainen & Kandolin & Haavio-Mannila 1989, 114; Pöyry 1989, 9-10).

3.3 “Naiset tekniikkaan” -kehittämishankkeita Suomessa

Samalla kun yhteiskunta teknistyy valtavaa vauhtia, mietitään millaisia tekniikan opiskelijoita ja insinöörejä tulevaisuudessa tarvitaan. Erityisen tärkeätä on saada naisia mukaan tekniikan korkeakouluopiskeluun ja sitä kautta suunnitteluun ja johtotehtäviin. Pelkkä matematiikassa ja fysiikassa menestyminen ei riitä tekniikan alalla menestymiseen, sillä yhä keskeisemmäksi vaatimukseksi ovat nousseet ongelmien ratkaisukyky, ihmissuhdetaidot, viestintätaidot ja kielitaito, joita ei ole yleisesti mielletty teknisen alan ammatteihin kuuluviksi. (Pöyry 1989, 8.)

Muutokset koulutuksessa etenevät melko hitaasti, vaikka tyttöjen koulutuksellisten ongelmien ydin on löydetty jo yli 40 vuotta sitten. Tekniikan ja teknologian imagon tutkiminen sekä humanististen tieteiden yhdistäminen näihin ovat tärkeitä yleisen asenteen muuttamisen edellytyksiä. Nykyään tekniikka ja teknologia nähdään kuitenkin vielä vastakohtana naisten valitsemalle humanistiselle tieteelle, minkä vuoksi naisten integrointi ja osallistuminen tekniikan ja teknologian piiriin olisi välttämätön.

(Gaudart 1991, 229.)

Erilaisten yhteistyö-projektien avulla on yritetty edistää tyttöjen osallistumista teknisen alan koulutukseen. Lisääntyneen tiedotuksen ja työelämään tutustumisen avulla onkin saatu positiivisia kokemuksia tyttöjen asenteiden muuttumisesta teknistä alaa kohtaan. Pelkät ammatinvalintaan suuntautuneet projektit eivät kuitenkaan riitä lisäämään naisten osallistumista tekniikan ja teknologian piiriin, vaan siihen tarvitaan myös laajempaa yhteistyötä eri sektoreiden välillä.

Pohjoismaisen Ministerineuvoston AVAA-projekti tapahtui vuosina 1986-1989 kaikkien Pohjoismaiden osalta. Projektissa etsittiin ja kokeiltiin menetelmiä, joilla voitaisiin laajentaa naisten ammatinvalintaa ja työmahdollisuuksia miesvaltaisille ammattialoille, lähinnä tekniikkaan, teollisuustyöhön, yksityisyrittäjyyteen ja johtajan tehtäviin. Tutkimuksessa verrattiin poikien ja tyttöjen oppimistuloksia fysiikassa, tarkasteltiin opinnoissa ilmeneviä eroja, motivaatiota ja ongelmia. (Räsänen 1992, 1, 20.)

Tutkimuksen perusteella voidaan sanoa, että kouluopetus tuottaa sukupuolieroja. Kouluissa esim. fysiikan opetuksesta puuttuu tasapuolinen, molempia sukupuolia yhtä lailla puhutteleva perinne, lähestymistapa ja opetusmateriaali. Tutkimus toi esille sekä oppilaiden että opettajien mieltävän fysiikan maskuliiniseen elämänpiiriin liittyväksi. Suurin ongelma tyttöjen kiinnostuksen herättämisessä fysiikkaa kohtaan onkin mielekkäiden yhteyksien luominen arkielämään, yhteiskuntaan tai ekologiaan. Tyttöjen oppimisympäristö ei myöskään kannusta itsenäiseen ajatteluun vaan sopeutumiseen, jolloin itseluottamuksen kehittyminen jää vähäiseksi. Tutkimuksen myötä voidaan sanoa, että tyttöjen ja poikien erot fysiikan oppimisessa ja opetuksessa voidaan ymmärtää sukupuolten välisen työnjaon ja sukupuolen oppimisen näkökulmasta, yhtenä sukupuolen oppimistapauksena. (Räsänen 1992, 94-96.)

Vuonna 1988 tehdyssä projektissa koottiin kahden ammattioppilaitoksen "kovien materiaalien" -linjoilla opiskelevien nuorten naisten keskusteluja opiskelustaan. Keskustelun aiheina olivat naisen asema ja koulutus, oman ammattitaidon hyödyntäminen ja omat tulevaisuuden suunnitelmat. Opiskelijat halusivat tehdä näkyväksi sen, että naisissa löytyy myös puuseppiä, kiviseppiä ja mekaanikkoja. Opiskelijat halusivat tiedottaa myös muille ammattiaan valitseville tytöille, että nämäkin alat ovat varteenotettavia vaihtoehtoja, sillä tietoa näiltä aloilta on muutenkin yllättävän vähän.

(Räsänen 1988, 4-5.)

Haastatteluissa kävi ilmi, että moni “kovan materiaalin” -linjan valinnut tyttö on pienestä asti veistellyt, piirtänyt ja maalailnut. Isä, veljet tai muut pojat ovat myös vahvasti liittyneet lapsuuteen. Ammattioppiin on usein siirrytty suoraan peruskoulusta tai lukiosta. Miesten aloilta on tultu hakemaan itsenäisempää, mielenkiintoisempaa ja usein käsin tehtävää työtä. Muiden asenteet “kovan materiaalin” -linjan valinneisiin vaihtelivat kannustavasta hiljaiseen hämmästelyyn ja selvään vastustukseen. Aikaa myöten ympäristön asenne näytti muuttuvan myönteisemmäksi. Välillä tytöt tunsivat olevansa “outoja lintuja” ammatinvalintansa vuoksi ja myönsivät joskus kärsineensä poikien erilaisesta käyttäytymisestä. Tytöt näkivät tulevaisuuden avoimena, työtä ja koulutusta koskevat päätökset eivät välttämättä olleet lopullisia. Heillä ei myöskään ollut liian ruusuisia käsityksiä naisen asemasta aloilla, joilla opiskelivat. Työhönotossa samanveroisista hakijoista valitaan ilmeisemmin mies, tämän vuoksi jatkokoulutus tuntui olevan naisille ainoa tapa pärjätä paremmin. Tulevaisuuteen tytöt suhtautuivat realistisesti. (Räsänen 1988, 6-7.)

Taloudellinen Tiedotustoimisto ja Tampereen kouluvirasto sekä Tasa-arvovaltuutetun toimisto aloittivat yhteistyön vuonna 1990 projektilla “Tekniset naiset peruskoulussa ja lukiossa”. Kehittämisen ja kokeiluhankkeen tarkoituksena oli kehittää ja kokeilla käytännössä menetelmiä, joilla tyttöjen kiinnostusta tekniikkaan ja teknisiin ammatinvalintoihin voidaan lisätä. Kokeilun yhtenä osana oli peruskoulun 9. luokan tyttöjen tutustuminen tekniikan opetukseen TET-viikon aikana vuonna 1991. Tavoitteena oli antaa tytöille omakohtainen kokemus opiskelusta ja työstä teknisellä opintolinjalla sekä herättää tyttöjen kiinnostus teknisiin uravalintoihin. Tuloksen toivat esille, että TET-viikolla saadut oppimiskokemukset vaikuttivat osaltaan itseluottamuksen kasvuun tekniikassa, sillä tyttöjen itseluottamus teknisten töiden suhteen lisääntyi TET-viikon aikana 42 %:sta 79 %:iin. Tutustuminen teknisiin ammatteihin kartutti myös tyttöjen tietoja ja kokemuksia, minkä vuoksi epäluuloinen suhtautuminen alaa kohtaa väheni. (Kurkela & Räsänen 1992, 4-5, 11.)

Myös valtakunnallisen koulutusprojektin avulla yritetään houkutella naisia tekniikan ja teollisuuden palvelukseen. Lisääntyneen ammatillisen koulutuksen ohella työpaikkojen olosuhteita pyritään muuttamaan paremmin naisten vaatimuksia vastaavaksi. Vuonna 1996 käynnistynyt projekti “Naiset ja teollisuuden ammatillinen koulu-

tus” on suurelta osin Euroopan unionin Sosiaalirahaston rahoittama. Projektin taustalla on laaja edustus teollisuuden työnantaja- ja työntekijäjärjestöistä. Mukana on myös erikokoisia yrityksiä sekä useita ammattioppilaitoksia. Kokeilu tapahtuu yhdellätoista paikkakunnalla. Projektissa halutaan rikkoa perinteistä ammatinjakoa sukupuolen mukaan asenteita muuttamalla. Vuoden 1998 loppuun kestävä projekti keskittyy aluksi asenteiden muuttamiseen työelämään tutustumisen avulla. Lisääntyvällä tiedotuksella, esim. internet, kodit ja kansainvälinen yhteistyö, yritetään saada tietoutta teollisuuden aloista mahdollisimman monien ulottuville. Projektin päättymisen jälkeen kokemuksia ja toimintamalleja on tarkoitus laajentaa teollisuuden ja ammatillisen koulutuksen tarpeisiin. (Teollisuus houkuttelee naisia...1996, 18.)

Kouluissa tyttöjen asenteiden muutoksiin teknistä alaa kohtaan voidaan vaikuttaa oppiaineiden sisältöjen avulla. Tämän vuoksi esim. matematiikan sisältöä on yritetty uudistaa siten, että matematiikka olisi tasa-arvoista ja kohtuullista molemmille sukupuolille. Positiivisia tuloksia on saatu matematiikan opetuksella, jossa korostuu etenkin opettajan aktiivinen rohkaisu, positiiviset asenteet matematiikkaa kohtaan, kognitiiviset ja didaktiset taidot sekä matemaattisten taitojen uudenlainen arviointi. (Kimball 1995, 99-102.) Myös kouluympäristöllä voidaan vaikuttaa positiivisesti asenteisiin. Kouluympäristöissä, joissa tyttöjen kiinnostus matematiikkaan ja tieteisiin on suuri, korostuvat käsillä tekeminen, kokeellinen luonne, rasistisuuteen ja sukupuoleen liittymätön materiaali, osallistuvuus ja aktiivinen ammatinvalinnan ohjaus (Eccles 1989, 53).

Pääideana erilaisissa projekteissa on ollut asennemuutoksien aikaan saaminen ammattia valitsevien tyttöjen keskuudessa. Olennaisesti asennemuutoksiin vaikuttaa ainokaisasemassa toimivien naisten esilletulon antama lisätieto miesvaltaisen alan hyvistä ja huonoista puolista. Samalla se vaikuttaa yleisten mielipiteiden muuttumiseen, jolloin poikkeavaan ammatinvalinnan tekemiseen ei ole enää niin suurta kynnystä kuin aikaisemmin. Stereotypiset käsitykset naisten ja miesten töistä saavat alkunsa jo lapsena, sillä aikuiset vaikuttavat omalla toiminnallaan lasten käsitysten syntymiseen. Tämän vuoksi on tärkeää aloittaa asenteiden muutokset jo päiväkodista ja koulusta lähtien. Projektien avulla on pystytty vaikuttamaan positiivisesti tyttöjen asenteisiin ja saatu mielenkiinto heräämään miesvaltaisia aloja kohtaan. Kuitenkin suurin vastuu ammatinvalinnan tiedottamisessa jää kouluille, jolloin koulujen asiantuntijuus auttaa

nuoria tekemään ennakkoluulottomia ammatinvalintoja.

3.4 Nainen ainokaisena tieteessä ja teknologiassa

Huolimatta naisten suuresta osallistuvuudesta korkeakouluopetukseen Suomessa, ovat naiset miehiä harvemmin edustettuina tieteenharjoittajien asiantuntijapaikoilla. Naisten osuus tieteessä ei ole vain määrällisesti pieni, vaan lisäksi naisilla on vaikeampi edetä tieteellisellä uralla tai edes päästä sen alkuun (Sjoberg 1986; Stolte-Heiskanen 1991, 35-43). Teknologiassa, joka käsittelee teknisiä tieteitä, menetelmiä ja järjestelmiä on naisten osuus sitäkin vähäisempi. Syitä naisten poissaoloon tieteen ja teknologian saralla voidaan hakea sosialisaatioprosessista ja kulttuurisesti sukupuolittuneista yhteiskunnan käytännöistä. Biologisuus, feminiinisyys ja maskuliinisuus sekä sosialisaatio yhdessä korostavat sukupuolten välisiä eroja, mitkä näkyvät käytännössä (Wager 1994, 60). Tieteen ja teknologian piirissä työskentelevät naiset kokevat uransa aikana enemmän negatiivisia asenteita ja vastoinkäymisiä kollegojen taholta kuin miehet (Kimball 1995, 96-97).

Tieteen ja erityisesti teknologian kulttuuria kontrolloi miesenemmistö, minkä vuoksi useimmat naiset tuntevat itsensä poikkeustapauksiksi, pikemminkin naisen symbolin edustajiksi kuin persoonallisiksi yksilöiksi. Teknisen taidon ja menestyksen ei katsota kuuluvan naiselliseen identiteettiin, minkä vuoksi maskuliinisuus nähdään hallitsevana (Sjoberg 1986; Stolte-Heiskanen 1991, 35-43; Wagner 1986, 5). Kimballin (1995, 140) mukaan tieteellä ja teknologialla taas ei ole yhdenmukaista tai olennaista kulttuuria, mutta niistä voidaan löytää maskuliinisuutta symbolisoivia elementtejä, kuten mekaanisuutta ja aggressiivisuutta. Naisten katsotaan kuitenkin hallitsevan nämä myös omassa elämässä esiintyvät tekijät, minkä vuoksi maskuliinisuuden korostuminen voi olla harhaanjohtavaa. Väite tieteen ja teknologian maskuliinisuudesta on tällöin vaarallinen, koska se vahvistaa stereotypisia käsityksiä naisen kyvyttömyydestä eikä siten rohkaise naisia valitsemaan teknistieteellistä alaa (Kimball 1995, 139).

Tieteen keskuudessa yleisesti kuitenkin ilmenee hierarkkisia asemia ja erilaisia työtehtäviä, jotka liittyvät vahvasti sukupuoleen. Miehet työskentelevät naisia useammin luovien kysymysten parissa, kun taas naiset rutiininomaisissa lähes sihteeriluonteis-

sisä tehtävissä (Kimball 1995, 131-132; Stolte-Heiskanen 1991, 43-47). Tiettyjen taitojen liittäminen vain ja ainoastaan miessukupuoleen viittaa vallankäyttöön, jossa miehet suojelevat omaa aluettaan tarjoamalla naisille muita naisen "identiteettiin sopivampia" tehtäviä. Naiset ja miehet luonnollisesti näkevät, kokevat ja tekevät asioita eri tavalla, mihin liittyy usein epäsymmetria ja valtasuhde: miesten hallitsemia käytäntöjä pidetään arvostetuimpina kuin naisten (Hellman 1994, 59). Hierarkkisuus ja vallankäyttö teknisten tieteiden parissa voi olla muita tieteitä selvempää, koska teknologia on saanut arkisissa käyttötilanteissa ja sukupuolten välisessä yhteiskunnallisessa työnjaossa perinteisesti "miehisen" muodon. Yhteiskunta on aina asettanut feminiinisiä piirteitä suurempia paineita ja odotuksia maskuliinisille piirteille, joita myös suositaan ja arvostetaan enemmän. Maskuliinisuutta "uskalletaan" siksi myös korostaa vahvemmin kuin heikompaa feminiinisyttä. (Galambos, Almeida & Petersen 1990.) Täten stereotypisiä asenteita uusinnetaan ja vahvistetaan, jossa epäily myös tekniikan naisasiantuntijaa kohtaan tehdään sallivammaksi ja helpommaksi yleistää.

Naisten osuuden lisäämiseksi tieteen ja teknologian aloilla tulee tutkimusta ja yleisiä asenteita kehittää tasa-arvoisempaan suuntaan. Lagerspetz (1990, 26) kritisoi teknisen alan naisista tehtyjä tutkimuksia, koska ne yrittävät pikemminkin todistella epätäydellisen naisen "päjäävän" täydellisen miehen töissä sen sijaan, että tutkimukset näkisivät naisten resurssit yksilöllisesti. Ennakkoluuloiset asenteet voivat olla tiedemaailman hierarkiatasossa yllättävän korkealla, minkä vuoksi huomion kiinnittäminen nimenomaan tiedeyhteisöihin voi olla avainasia naisen aseman kehittämiseksi tieteen piirissä. Gaudartin (1991) mukaan itse tiedeyhteisöjen tutkiminen, kansainvälinen yhteistyö ja eri tieteiden integrointi estävät tiedettä asenteiltaan ja käytännöiltään kehittymästä sukupuolta tai sosiaalista asemaa korostavaksi. Tehokkaana apuna stereotypisten käsitysten kumoajina toimivat myös tieteen ja teknologian alalla menestyvät naiset, jotka todistavat feminiinisyden mahtuvan älykkyyden kanssa samaan sukupuoleen (Kimball 1995, 138; Wager 1994, 84). Naisten kouluttaminen tekniikan alan ammattilaisiksi ei siis yksistään poista teknologian miehisyyttä, sillä sen murtamiseen tarvitaan myös laajempien yhteiskunnallisten käsitysten muuttamista sukupuolijäosta.

4 TYÖYHTEISÖN NÄKYMÄTTÖMÄT RAJAT

4.1 Ainokaisen asema työyhteisössä

Miesten ja naisten osuus työpaikoilla vaihtelee ammattialojen mukaan, sillä horisontaalinen eriytyminen on voimakasta suomalaisilla työmarkkinoilla. Kauppinen-Toropaisen (1987, 1, 3) mukaan miesten ja naisten määrällistä suhdetta työpaikalla voidaan kuvata työpaikan sukupuolirakenteen avulla. Jos työpaikan sukupuolirakenne on vino, on toinen sukupuoli hallitseva ja toisen sukupuolen edustajat ovat pienenä vähemmistönä tai ainokaisina. Tämän vuoksi ainokaiseksi voidaan katsoa ne, jotka tekevät vastakkaisen sukupuolen töitä ja ovat päivittäin vuorovaikutuksessa pääasiassa tai kokonaan vastakkaisen sukupuolen edustajan kanssa. (Kauppinen-Toropainen 1987, 1, 3.)

Ainokainen on sukupuolensa ainoita tai lähes ainoita edustajia ammatissaan. He ovat raja-aitojen rikkojia kahdessa merkityksessä: toisaalta he ovat ylittäneet ammatteihin liittyviä sukupuolirajoja ja toisaalta uhmanneet kaavamaisia sukupuolikäsityksiä. He ovat usein myös ensimmäisiä sukupuolensa edustajia ammatissaan. Ainokaiset eivät ole vain määrällisesti harvinaisia ammateissaan vaan heidät myös usein samaistetaan sukupuolensa edustajiksi. Tämän vuoksi suhtautuminen ainokaisiin saattaa olla kaavamaisista ja jäykkää. Tutkimuksissa yleisesti ainokaisesta käytettyjä termejä ovat roolinrikkoja, poikkeusyksilö, sooloilija, silmätikku, yksinäinen susi, muukalainen ja häirikkö, koska heidän sanotaan olevan väärän sukupuolen edustajia toisen sukupuolen työssä. (Kauppinen-Toropainen 1987, 20; 1991, 219.)

Jo tutkimuksessa yleisesti käytetyt termit kuvaavat ainokaisten erikoisasemaa työyhteisössä. Useat ainokaisista käytetyt termit antavat negatiivisen kuvan ainokaisuudesta. On selvää, että vähemmistönä toimiva henkilö erottuu joukosta, oli hän sitten nainen miesvaltaisella alalla tai mies naisvaltaisella. Mutta onko tämä erottuminen aina negatiivista vai voiko se olla myös positiivista erottautumista massasta?

Rosabeth Kanter (1977) on luonut ainokaisideologiaa koskevaa tutkimusta amerikkalaisesta teollisuusmaailmasta. Vaikka hänen tutkimuskohteensa on rajattu teollisuuden parissa toimiviin naisiin, hän katsoo ainokaisuuden käsitteen soveltuvan laajempaankin yhteyteen. Ainokaisen malli voi päteä mihin tahansa ryhmään: valkoisiin

mustien, mustiin valkoisten, miehiin naisten ja ulkomaalaisten muiden kansalaisuuksien joukossa. Tilanteet, joissa yhden ihmistyyppin osuus on vähäinen enemmistön keskellä, voi tuottaa samankaltaisia prosesseja poikkeavan ryhmän ulkoisista ominaisuuksista huolimatta. Harvinaisuus ja vähäisyys ohjaavat ympäristön suhtautumista ainokaisiin, ei niinkään esim. naisellisuus tai muut yksilön ominaispiirteet. (Kanter 1977.)

Kanter lähestyy ainokaisuutta yrityksen organisaatorakenteen kautta, joka vaikuttaa ainokaisuuden ilmenemiseen. Organisaation sisällä toimiva ryhmä voi sisältää vain yhtä merkittävää sosiaalityyppiä. Tällainen tasainen ryhmä edustaa silloin homogeenista ryhmää. Vaino ryhmä sisältää eniten vain yhtä sosiaalityyppiä, jolloin toinen esillä oleva sosiaalityppi jää vähäiseksi. Tämä dominoiva ryhmä kontrolloi koko ryhmää. Vähemmistönä olevaa ryhmää voidaan kutsua ainokaisiksi. Vainossa ryhmässä ainokaiset ovat enemmänkin symbolin edustajia kuin yksilöitä. Kallistuneet ryhmät ovat liikkuneet enemmän tasatilanteen suuntaan, jolloin sosiaalityyppien välinen suhde on lähempänä toisiaan. Tällöin voidaan puhua vähemmistöstä ja enemmistöstä. Viimeistä organisaatorakenteen tyyppiä edustaa tasapaino, jossa molempia sosiaalityyppejä on edustettuna melkein yhtä paljon. (Kanter 1977, 208-209.)

Ainokaisen asema eri organisaatioissa vaihtelee, sillä ainokainen voi saada enemmän huomiota kuin muut tai hän voi tulla vähemmän huomioituksi. Kvanden ja Rasmussenin (1993, 47) mukaan erilaiset organisaatorakenteet ja organisaatiokulttuurit antavat erilaiset toimintamahdollisuudet naisille. Organisaatioiden eri muodot helpottavat osittain tiettyjen sukupuolirakenteiden prosessia ja toisaalta tekevät mahdolliseksi toisten ominaisuuksien ilmenemisen (Kvande & Rasmussen 1993, 47). Vastavasti ikä ja kokemus auttavat sopeutumaan organisaatorakenteeseen ainokaisasemasta huolimatta. Naiset asettuvat ajanmyötä hyvin miesvaltaiseen työyhteisöön ja noudattavat vähemmän ainokaisten mallia. Myös ongelmien käsitteleminen parantuu kokemuksen myötä ja syrjintä tuntuu merkityksettömältä. Kuitenkin ainokaisuuden ”ongelmat” nousevat aina esille uusissa tilanteissa, kuten esimerkiksi uusissa tehtävissä tai uralla etenemisessä. (Kanter 1977, 238.)

Kanter (1977) tuo esille kolme eri näkökulmaa, miten ainokaiseen suhtaudutaan tai miten häntä organisaatiossa kohdellaan. Ensimmäisen on näkyvyys, jossa ainokaiset saavat huomiota osakseen. Heillä on korkeampi näkyvyys kuin vallitsevilla

ryhmällä ja sen vuoksi heidän esilläolo huomioidaan. Tämä näkyvyys synnyttää ainokaiselle paineita, sillä ainokaisen toimintaa on helpompi seurata ja samalla asettaa sille erilaisia odotuksia. Tämän vuoksi ainokaiset joutuvat työskentelemään läheisen tarkkailun alaisina. Pärjätäkseen näkyvänä ainokaiset yrittävät aina tehdä parhaansa, kuitenkin niin etteivät loukkaa vertaistansa kollegaa. Toisena näkökulmana on vastakohta, jolloin vallitseva ryhmä tulee tietoiseksi omasta vallitsevuudestaan ja erilaisuudestaan. Tällöin ainokaiset yritetään pitää ulkopuolisina ja heidän toiminnalleen asetetaan rajoja. Ainokaiset eristetään organisaation sisällä omassa työyhteisössä. Ainokaiset yrittävät mukautua tilanteeseen ja tulla toimeen asetettujen rajojen sisällä. Kolmantena näkökulmana Kanter esittää yhtäläistämistä, sillä ainokaiset on helppo yhdistää johonkin suurempaan, yleiseen ryhmään. Tämän vuoksi ainokaisista tehdään usein stereotypioita. Naisten kohdalla tämä tarkoittaa usein ainokaisten piirteiden selittämistä feminiinisillä ominaisuuksilla, jolloin niitä ei liitetä ainokaisuuteen kuuluvaksi. Tällainen yleistäminen luo ryhmiä, jonka sisään ainokaiset voidaan asettaa erikoisasemastaan huolimatta. Selviytyäkseen yhtäläistämisestä naiset saattavat tehdä itsestään "sosiaalisesti näkymättömiä". Tällöin he eivät korosta seksuaalisia ominaisuuksiaan, jolloin esimerkiksi pukeutuminen voi olla miesmäistä tai kosmeettisten aineiden käyttö vähäistä (Kanter 1977, 210-211, 219.)

Tutkimukset osoittavat ainokaisasemasta aiheutuvan erilaisia seurauksia miehille ja naisille. Kanter väittää ainokaisaseman seurauksien riippuvan henkilöhistoriasta ja dominoivaan ryhmään suunnatuista vuorovaikutussuhteista sekä epäilee sukupuolten välisen vuorovaikutuksen olevan yhteiskunnassa historiallisestikin stereotypistä. Myös organisaatorakenteet muodostavat stereotypisiä käsitteitä ja luovat epätasa-arvoisuutta, joiden poistamiseksi erityisesti naisia tulee palkata miesvaltaisiin organisaatioihin. (Kanter 1977). Tämän menettelytavan tuloksellisuudesta on kuitenkin vähän todisteita, ja mm. Zimmer (1988) uskaltaakin epäillä onko naisten lisääminen miesvaltaisiin ammatteihin oikea strategia todellisen tasa-arvon löytämiseksi.

Naisten osallistuminen miesvaltaisille aloille lisää sukupuolten välistä kanssakäymistä työorganisaatioissa ja muuttaa samalla stereotypista suhtautumista naisiin ja miehiin. Asenteiden muutos ja erilaiset ammatinvalinnat heikentävät vallitsevien ryhmien toimintaa työyhteisössä, jolloin myös ainokaisten asema paranee. Täydellistä tasa-arvoa naisten palkkaamisella miesvaltaisille aloille tuskin saavutetaan, mutta se

murtaa kuitenkin ennakkoluuloja eri ammatteja kohtaan ja antaa samalla nuorille rajattomammat mahdollisuudet valita uusia ammattialoja. Tämän vuoksi ainokaiset toimivat pioneereina ammattinsa parissa ja heidän toimintansa organisaatioissa luovat pohjaa uusille ainokaisille.

Kanterin sukupuolten tasa-arvoa edistävästä panoksesta huolimatta ovat monet tutkijat kritisoineet Kanterin ainokaisuusteoriaa liiallisesta optimistisuudesta ja rajoittuneisuudesta. Todellisuudessa naisten ja miesten välisen tasa-arvon saavuttaminen on hankalampaa kuin Kanter antaa ymmärtää. Tyytyväisyyden ja tasa-arvon saavuttamiseksi tulisi työntekijöitä, organisaatiota ja taloutta käsitellä kokonaisvaltaisesti sekä saatava teorialle enemmän empiiristä tukea. Modernin organisaation katsotaan kuvastavan miesten kehittämää maailmaa, jossa naiset kokevat enemmän ongelmia kuin miehet. Kanter antaa liian positiivisen kuvan naisten mahdollisuuksista esimerkiksi edetä urallaan, vaikka tutkimukset todistavat naisainokaisen kokevan enemmän ongelmia miesvaltaisessa työyhteisössä kuin miesainokainen naisvaltaisessa työyhteisössä. (Blum & Smith 1988, 545.)

4.2 Ainokaisuuden etuja ja haittoja

4.2.1 Palkka ja uralla eteneminen

Suomi on malliesimerkki siitä, etteivät erot naisten ja miesten välillä poistu koulutuksen tai työhön osallistumisen tasavertautumisen myötä. Suomessa työelämän hierarkkiset rakenteet ja työn sosiaalinen arvostus ovat sukupuolistuneet siten, että miehet sijoittuvat saman koulutuksen saaneita naisia useammin hierarkian ylemmille tasoille saaden myös parempaa palkkaa (Korvajärvi & Kinnunen 1990; Martikainen & Yli-Pietilä 1992, 10; Nurmi 1996, 4). Palkkaeroja sukupuolen ohella selittää myös organisaation rakenne, jonka katsotaan vaikuttavan vahvasti naisainokaisen urakehitykseen. (England, Herbert, Kilbourne, Reid & Megdal 1994; Kvande 1986, 31.) Naisainokaisen on vaikeampi edetä uralla, millä on luonnollisesti vaikutuksensa myös palkan kehittämiseen. Akavalaisilla ammattialoilla, etenkin perinteisillä miesten ammattialoilla työskentelevät naiset, eivät ole kokeneet tasa-arvon toteutuvan riittävästi työelämässä.

Samalla miesvaltaisen työyhteisön naiset uskovat kuitenkin naisvaltaisia työyhteisöjä enemmän tasa-arvon edistymiseen. (Aitta 1988; Kauppinen & Veikkola 1997, 16-18; Malin-Perho 1995, 72-76.)

Ristiriitaiset palkkakysymykset ovat olleet esillä jo vuosisadan alusta, mutta vasta sotien jälkeisessä Suomessa oltiin valmiita poistamaan sukupuolen mukaiset palkkataulukot. Kansainvälisen työjärjestön ILO:n ohjelmaan samapalkkaisuus sisältyi jo vuonna 1919, jonka Suomi ratifioi vuonna 1962 (Markkola 1994, 408-413). 1960-luvun Euroopassa yleisesti naisia vakituiseen työhön houkutteli juuri palkankorotukset, jotka vähensivät sukupuolten välisiä palkkaeroja (Gauthier 1996, 103). Neljäkymmenen vuoden ajan naisen palkka on Suomessa ollut teoriassa verrattavissa samassa työssä olevan miehen palkkaan, mutta käytännössä palkoissa on edelleenkin epätasa-arvoisuutta. Ammatissa vaadittavat kognitiiviset, sosiaaliset ja fyysiset taidot ovat useimmiten täysin samantasoisia miehillä ja naisilla, joten palkkaeroja tuntuvat selittävän muut epäolennaisemmat asiat. Acker (1990, 229) näkee syyt sukupuolistuneissa uskomuksissa ja käsityksissä, vakiintuneissa elämäntavoissa ja erityisesti yhteiskunnan taloudellisissa realiteeteissa.

Huolimatta naisten koulutustason miehiä nopeammasta kohoamisesta ovat sukupuolen mukaiset tuloerot markkamääräisesti vain kasvaneet, vaikka ovatkin prosentuaalisesti pysyneet samalla tasolla. Korkea-asteen koulutuksen saaneiden miesten ja naisten väliset palkkaerot ovat kuitenkin pienempiä verrattuna keskiasteen ja perusasteen koulutuksen saaneiden palkkoihin. (Lehto 1992, 75-77.) Mitä ylemmäksi hierarkiatasolla siirrytään, sitä suuremmat ovat sukupuolten väliset palkkaerotkin. Julkusen (1997, 13) ja tasa-arvoesitteen (1996, 7) mukaan sukupuolten välinen palkka-kuilu on suurimmillaan johtaja-asemissa ja yksityisessä liike-elämässä. Mies toimii naista useammin miesvaltaisten suuryritysten korkeapalkkaisena johtajana, kun taas nainen jää huonommalle palkalle naisvaltaisten alojen johtajana, mutta usein myös naisainokaisjohtajana. Valtaosa naisjohtajista toimii esimiehenä naisvaltaisilla toimialoilla henkilöstöjohtajina ja hallinto- ja talousjohtajina, kun taas miesjohtajuus on yleistä teknisillä ja kaupallisilla aloilla sekä liikeyrityksissä puolella (Veikkola & Lehtiniemi 1994, 58.)

Nainen on "kahden tulen välissä" palkkansa suhteen valitessaan ainokaisalan. Jos nainen haluaa pyrkiä itsenäisiin, vaihteleviin ja hyvin palkattuihin töihin on edullis-

ta pyrkiä töihin, jotka edustavat korkeaa ammattiasemaa ja välttää naisvaltaisia töitä (Haavio-Mannila 1990a, 130; Kauppinen-Toropainen 1991, 219-220). Toisaalta naisainokaisen saama aineellinen hyöty on rajallinen, koska mahdollinen lisääntyvä naisten määrä perinteisissä miesammateissa johtaa ammatin ns. naisistumiseen, minkä seurauksena ammatin sosiaalinen arvostus, palkkaus ja työn sisältö heikkenevät (Kauppinen-Toropainen, Kandolin & Haavio-Mannila 1986, 220). Muutos on kuitenkin hidasta, sillä useimmilla ainokaisaloilla ollaan vasta totuttelemassa naisainokaisiin. Tiettyjen ammattien, esimerkiksi lääkärin ja juristin, kohdalla miesvaltaisuus on kuitenkin jo vaihtunut naisvaltaisuudeksi, mutta varsinaiset palkkaerot näkyvät selkeämmin perinteisesti naisvaltaisilla aloilla. Hoiva- ja kasvatusalojen kohdalla naisten osuus työvoimasta on miehiä suurempi, minkä katsotaan alentavan palkkoja (England ym. 1994; Kvande 1986, 31).

Uralla eteneminen on naisilla edelleenkin miehiä vaikeampaa, mihin on yritetty löytää yleisiä ja ammattikohtaisia syitä. Etenkin ei-traditionaalisen ammatin valinneet naiset kokevat ympäristön ja myös oman itsetuntonsa taholta ennakkoluuloja, jotka liittyvät uralla etenemiseen. Aho (1992, 71) mainitsee naisten uraa hidastaviksi tai estäviksi tekijöiksi mm. naisen heikon itsetunnon, miehen heikon itsetunnon, vaikean esimiehen sekä naisten liiallisen tunnollisuuden. Naisen lisäksi myös mieskollegalla ja esimiehellä saattaa olla huono itsetunto, jotka kokevat naisen uhkaavana kilpailijana. Kanterin (1977) mukaan organisaatiohierarkian kaventaminen ja uusintaminen parantaisikin merkittävästi naisten mahdollisuuksia edetä urallaan ja saada parempaa palkkaa. Kvanden (1986, 30) mukaan naisen uralla etenemättömyyttä nimenomaan teknisellä alalla selittävät riittämätön tai vääränlainen koulutus, kunnianhimon puute ja perheen asettaminen työn edelle. Uraa edistäviksi tekijöiksi taas nähdään erityisesti asiantuntemus ja ammattitaito, yhteistyökyky ja ihmissuhdetaidot, jotka auttavat naista selviytymään ainokaisuudestaan (Aho 1992, 72).

Korkeasti koulutettujen naisten vaikeutta edetä arvostetuissa organisaatioissa hierarkian korkeisiin asemiin on kuvattu "lasikatto" -ilmiöllä ("glass ceiling"). "Lasikatatto" -ilmiötä ylläpidetään organisaation ja yksilötason valinnoilla ja päätöksillä. Dinesin (1993, 23) mukaan hierarkian ylemmällä tasolla tasa-arvoa kunnioitetaan teoriassa, ei käytännössä, mistä "lasikatossa" on kyse. Arvostetuissa instituutioissa oleviin johtopaikkoihin vaaditaan piileviä kriteerejä, joita voivat olla täydellinen työlle

omistautuminen, hyvät suhteet, suosio, työyhteisön kulttuurin tunteminen ja kollegojen luottamus (Dines 1993, 23). Nainen kohtaa “lasikattonsa” näiden kriteerien kohdalla, joita nainen ei välttämättä edes tunnista. Miesvaltaisella alalla miehisen organisaatiokulttuurin tuntemattomuus, kollegojen epäily ja yleisen suosion puute voivat estää etenemisen, vaikka ammattitaito olisi huipputasoa.

Eteneminen on vahvasti sidoksissa ammattiodotuksiin, jotka harvemmin ovat naisilla korkeita. Hertzbergin (1989, 70-72) naisinsinöörejä käsittelevän tutkimuksen mukaan korkeat ammattiodotukset omaava nainen työskentelee todennäköisimmin vertikaalisesti työelämän ylemmällä hierarkiatasolla, ja vähemmän odotuksia omaava nainen horisontaalisesti erilaisissa ammattitehtävissä ilman etenemisiä. Naiselle on miestä tyypillisempää työpaikan vaihtaminen ja koulutusta vastaamattoman työn tekeminen, mikä tapahtuu useimmiten olosuhteiden pakosta kuin tietoisesta urasuunnittelusta. (Hertzberg 1989, 70-72.) Uralla etenemisen ja menestymisen tulee olla naiselle tietoinen valinta, koska yleensä perhe-elämä ja vapaa-aika täytyy suunnitella työn mukaan. Myös “lasikatto -ilmiöllä” on vaikutuksensa naisten perheeseen ja työhön liittyvissä valinnoissa. Naisainokaiselta vaadittavan kohtuuttoman työmäärän vuoksi ollaan usein halukkaita joustamaan nimenomaan vertikaalisen etenemisen suhteen. Ammattiodotukset voivat silti olla horisontaalisesti korkealla esimerkiksi työn hallinnan, monipuolisuuden ja haastavuuden suhteen.

Ainokaisuus on usein työntäyteinen, raskas ja vaativa asema, minkä vuoksi omaa elämää ei haluta uhrata liikaa. Nainen saattaa alitajuisesti pelätä menestymistä, minkä taustalta löytyy naisen pelko leimautua maskuliiniseksi. Foxin ja Zimmermanin (1986, 224) mukaan miesvaltaisella alalla toimivien naisten luonteenpiirteistä löytyy tavallista enemmän itsenäisyyttä, sanavalmiutta, rationaalisuutta ja lahjakkuutta, mitkä liitetäänkin perinteisesti maskuliinisuuteen ja johtajuuteen. Johtajuuteen liitetään nykyään vahvasti ihmissuhdetaidot, joita suositaan ja vaalitaan kansainvälisestikin. Esimerkiksi Amerikassa johtotehtäviin voi harjaantua erillisessä naiskorkeakoulussa, jossa miesopiskelijoiden poissaolo estää kilpailun, minkä vuoksi koulun katsotaan valmistavan itsetunnoltaan erityisen vahvoja naisjohtajia (Rautala 1994, 252). Naisainokaisen on usein vaikeampi käyttää hyväkseen ns. maskuliinisia piirteitä, joita toteuttamalla taas miesainokaiset etenevät naisvaltaisilla aloilla esimies- ja hallintotehtäviin (Kauppinen-Toropainen 1991, 219-220).

Käsitykset uran kehittymisestä ja sukupuolen vaikutuksesta siihen tuntuvat vaihtelevan koulutuksen ja työkokemuksen mukaan. Korkeamman koulutuksen saaneet naiset kokevat asemansa tasa-arvoisemmaksi, vaikkakin ainokaisaloilla oman asiantuntevuuden ansaitsemiseksi on täytynyt tehdä erityisesti uran alussa töitä. Ainokaisten naisten urakehitys voi olla hitaampaa, koska luottamus kollegoihin on ensin hankittava. Hertzberg (1989, 75) tutkimuksessa korkeassa ja itsenäisessä asemassa olevat naiset myönsivät uransa alussa olleensa usein "seinäkoristeena" miesten keskellä, mutta ensimmäisen vuoden aikana tietämys ja kokemus omasta erityisalueesta vahvistivat asemaa ja etenemismahdollisuuksia organisaatiossa. Myös Ahon (1992, 66) tutkimuksessa yli puolet naisdiplomi-insinööreistä piti sukupuolta merkityksettömänä tekijänä urakehityksessään. Uralla etenemisen mahdollisuuteen uskotaan kuitenkin, koska tekniikan ratkaisut eivät useimpien mielestä olleet sukupuolesta kiinni.

4.2.2 Työn henkinen rasittavuus

"Tällä hetkellä jo yli puolet naispalkansaajista pitää työtään henkisesti vähintään melko raskaana" (Lehto 1992, 66). Työn henkinen rasittavuus liitetään lähinnä korkeaan hierarkia-asemaan, organisaatiovastuuseen, esimiestehtäviin ja myös omasta kodista peräisin oleviin rasitustekijöihin (Kimball 1995, 135-136; Lehto 1992, 67-68; Vahtera & Soini 1994, 61). Naisainokaisella uran luominen ja asiantuntijaksi eteneminen on usein työläämpää, millä on vaikutuksensa myös perhe-elämään ja henkilökohtaisiin suhteisiin. Ainokaisilla naisilla onkin todettu esiintyvän enemmän psyykkistä uupumusta ja stressiä kuin ei-ainokaisilla naisilla (Kauppinen-Toropainen 1987). Stressiä lisäävät myös lyhyet työsuhteet, työn epävarmuus, vaikutusmahdollisuuksien puute, kiire ja huolenpito perheestä. (Kauppinen-Toropainen 1987; Kauppinen & Veikkola 1997, 25; Lehto 1992, 69).

Vuonna 1990 tehdyn tutkimuksen mukaan naiset kokivat kiireisimmäksi teollisuustyön ja humanistisen työn lisäksi myös teknisen työn. Kiirettä ei välttämättä koeta kuitenkaan ongelmallisena, vaan myös haasteellisena ja kiinnostavana etenkin, jos työ on samanaikaisesti kiinnostavaa, itsenäistä ja vaihtelevaa. (Lehto 1992, 63.) Hyvällä itsearvostuksella on selkeästi vaikutusta työtyytyväisyyteen ja stressin kokemiseen Ylempien toimihenkilöiden joukossa toimivat naisainokaiset kokevat paremmin-

kin hyötyvänsä ainokaisasemastaan ja katsovat sen ilmenevän työssä mm. vapaampana työtahtina (Kauppinen-Toropainen ym. 1989, 116). Työkokemuksen myötä itsevarmuus kasvaa ja työn suhteen osataan olla itsenäisempi ja riippumattomampi. Toisaalta naisainokaisen liiallinen tunnollisuus ja kunnianhimo lisäävät työtaakkaa. Ainokaiset naiset kantavat miehiin verrattuna ylimääräistä taakkaa, koska naisten täytyy todistaa jatkuvasti itselleen ja muille olevansa yhtä hyvä kuin mieskollega (Greed 1991). Naisainokaisen täytyy opetella sopeutumaan miehiseen työyhteisöön, mutta yrittää sovitella myös mieskollegojen asenteet naistyöntekijää hyväksyväksi. Ainokaisen täytyy jatkuvasti tasapainotella miehisen maailman ja omien roolimallien välillä, mikä saattaa olla välillä psyykkisesti erittäin raskasta.

Organisaatiotyyppi vaikuttaa siihen, miten ainokainen kokee asemansa työyhteisössä ja millaista tunnustusta hän saa. Kvanden (1986, 35) mukaan hierarkkisesti, työnjaollisesti jäykästi järjestäytyneessä organisaatiossa vähemmistönä toimivat naisinsinöörit jäävät helposti ammatillisesti näkymättömiksi ja saaden osakseen naisstereotypioihin perustuvaa ennakkoluuloista kohtelua niin esimiesten kuin työtovereiden taholta. Huomio kiinnittyy helposti ainokaisen sukupuoliominaisuuksiin, jolloin ammattitaito saattaa jäädä varjoon (Kvande 1986, 34-35). Hierarkkisuuden ilmeneminen riippuu paljolti organisaation kulttuurista. Hierarkkisuus katoaa jokapäiväisen työnteon alle, mutta etäämpää katsottuna hierarkkisuus selkenee mm. palkoissa. (Korvajärvi 1997.) Hierarkkisuus ennakkoluuloineen ja stereotypioineen voi kytkeytyä organisaation päättäviin elimiin, joihin vaikuttaminen ja vaikutuksen tekeminen on hitaampaa ja vaikeampaa. Dynaamisissa, yleensä ryhmätyöskentelyn muotoon järjestetyissä organisaatioissa naisinsinöörien ammatilliset pätevyudet, palaute, työtovereiden tuki, etenemis- ja kouluttautumismahdollisuudet ovat parempia kuin hierarkisessa työyhteisössä. (Lehto 1992, 17.) Dynaaminen työorganisaatio tuo nopeammin esille naisten ammattitaidon, sillä ryhmissä työskentely tekee jokaisen työpanoksen tärkeäksi ja huomionarvoiseksi (Kvande 1986, 35). Vastuu ja ammattitaito tulee tällöin paremmin esille myös naisainokaisen kohdalla.

Miesten ja naisten välinen kommunikointi nousee naisainokaisilla merkittäväksi tekijäksi työssä jaksamisen suhteen. Työyhteisössä ainokaisilla on enemmän vuorovaikutusta vastakkaisen sukupuolen kanssa kuin eriytyneissä yhden sukupuolen ammateissa toimivilla, jonka vuoksi naisainokaiset tuntevat usein tarvitsevansa vähem-

män sosiaalisia taitoja kuin naisvaltaisessa työyhteisössä (Kauppinen-Toropainen 1991, 221; Kauppinen-Toropainen ym. 1989, 116). Sosiaalinen vuorovaikutus voi olla liian vähäistä tai muuten epätydyttävää esimerkiksi keskustelun tason ja osallistumisen suhteen. Sukupuoli näkyy kommunikoinnissa lähinnä keskustelun aiheissa ja hallinnassa. Keskusteluissa, joissa osallisina on miehiä ja naisia, keskustelevat miehet enemmän nimenomaan heille läheisistä asioista. Naisille jää useammin keskustelua tukeva rooli, jossa korostuvat kohteliaisuus, tahdikkuus ja epäröinti. (Kivimäki 1997, 96; Swann 1990, 123; Rautala 1994.) Toisaalta Woods (1990, 141) väittää korkeassa asemassa olevan naisen dominoivan keskustelua siinä missä mieskin. Naisten puheesta löytyy yhtä lailla kontrolloivia piirteitä, vaikka ne usein voidaan käsittää pelkästään vuorovaikutusta keventäviksi ilmaisuiksi (Cameron, McAlinden & O'Leary 1990, 91; Gherardi 1995, 53).

Organisaation sosiaalisissa tilanteissa yleensä naiselle jää vastaanottavaisempi rooli kuin miehelle. Naisten myös odotetaan olevan toisia kohtaan persoonakohtaisempi ja emotionaalisempi kuin mitä miehen odotetaan olevan. (Gherardi 1995, 140; Rautala 1994). Gherardi (1995, 148) katsoo naisen pyrkivän kommunikoinnillaan symmetrisyyteen kun taas mies statukseen ja itsenäisyyteen. Greedin (1991,152) mukaan miehen jakavat selkeästi työminän ja persoonallisen minänsä, mitä taas naiset eivät luonnostaan tee. Ainokainen nainen saattaa itse kokea jäävänsä vaille huomiota persoonallisissa ja henkilökohtaisissa asioissa, mikä saattaa luoda henkisiä paineita. Nainen yhdistää persoonallisen minänsä ja työminänsä, minkä vuoksi kaipaakin työyhteisöön enemmän sosiaalisuutta. Naisainokainen saattaa toisinaan personalisoida miesten sanomisia ja tekemisiä liikaakin, mikä taas aiheuttaa usein turhiakin väärinkäsityksiä.

Yhteenkuuluvuutta ja empatiaa nostattavan sosiaalisuuden herättäminen ja ylläpitäminen ei saa kuulua yksistään toiselle sukupuolelle vaan koko organisaatiolle. Työpaikan ilmapiiri on osa työpaikan epävirallista organisaatiota, johon työnjohto voi vaikuttaa, mutta se ei ole johdon tarkoituksellisesti luoma tai ylläpitämä seikka (Haavio-Mannila 1989, 40). Työn psyykkisiin ja etenkin fyysisiin rasitustekijöihin yleensä organisaatiossa puututaan, mutta niiden poistamista ei kuitenkaan pidetä työelämän kehittämisessä ensisijaisena tavoitteena. Organisaation tuottavuuden ja laadun kohottamisen uskotaan kasvattavan motivaatiota ja kompensoimaan työstä aiheutuvia haittoja, kuten kiirettä ja kilpailun kasvua (Lehto 1992, 90). Tuottavuus ja

laatu yhdistetään rationaalisuuteen, joka nähdään organisaatiolle edullisemmaksi kuin emotionaalisuus. Organisaatiossa korostuvan emotionaalisuuden pelko saattaakin olla yksi syy naisainokaisiin kohdistuviin ennakkoluuloihin.

4.2.3 Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu

Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu (‘‘sexual harassment’’) käsite tuli esille 1970-luvulla feministisen ajattelun myötä, mitä ennen seksuaalisuus työelämässä oli käsitetty lähinnä miesten luonnollisena ja väistämättömänä toimintana naista kohtaan. Tänä päivänä seksuaalisuus työelämässä on herättänyt koko työyhteisöä koskevia kysymyksiä mm. työnantajan vastuusta sekä häirinnän kohteeksi joutuneen asemasta ja hädästä. (Schneider 1990, 243-244.) Sukupuolisessa häirinnässä on kyse häirinnästä ja ahdistelusta, jonka alkuperä on seksuaalinen. Monissa sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun määritelmässä korostetaan ei-toivottua ja yksipuolista fyysistä, sanallista tai kirjallista seksuaaliluonteista lähestymistä, avointa tai piilevää painostusta, ahdistavaa työilmapiiriä sekä ahdistuneen kohteeksi joutuneen kielteisiä kokemuksia (Kauppinen & Veikkola 1997, 22; Varsa 1993, 13). Ainokaisaloilla työskentelevä nainen koetaan miehen seksuaalidentiteetin haastajaksi, minkä vuoksi naisen identiteettiä ja psykologista vastustuskykyä yritetään murtaa (Gherardi 1995, 55; Greed 1991, 144). Taustalla on usein se, etteivät miehet tiedä miten naista tulisi kohdella.

Kaikkien tutkimusten mukaan sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta kärsivät useammin naiset kuin miehet ikään, siviilisäätyyn, ulkonäköön, rotuun, luokkaan tai ammattiin katsomatta (Kauppinen & Veikkola 1997; Varsa 1993, 18). Sukupuolisen häirinnän kokeminen liittyy usein työpaikkoihin, joissa esiintyy myös muita työpaikan konflikteja mm. syrjintää ja henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja. Sukupuolista häirintää ja ahdistelua ilmene enemmän suurissa kuin pienissä yrityksissä. (Kauppinen & Veikkola 1997, 14, 22-23.) Sukupuolinen häirintä liittyy olennaisesti työpaikkailmapiiriin, joka erityisesti naisainokaisilla selittää työtyytyväisyyttä (Kauppinen-Toropainen 1987).

Naisten ainokaisaloilla sukupuolista häirintää ja ahdistelua esiintyy yleisemmin kuin muiden sukupuolirakenteiden omaavilla työpaikoilla. Haavio-Mannilan (1990b) toimittamassa tutkimuksessa tutkittiin 11 suomalaisessa ammattiryhmässä

esiintyvää sukupuolista häirintää ja ahdistelua. Tutkimuksissa olevista naisista eniten ahdisteltiin poliisinaisia, joista lähes kaikki (97 %) olivat ammattinsa ainokaisia. Poliisinaisista jopa 70 % oli kokenut ahdistelua työpaikallaan kahden viimeksi kulu-
neen vuoden aikana. (Haavio-Mannila 1990b, 148, 152.) Naisiin kohdistuvaa ahdistelua ja muuta syrjintää esiintyi myös muilla naisten ainokaisaloilla, kuten rakennus- ja metallialalla (Haavio-Mannila 1990b; Kauppinen & Veikkola 1997). Koulutuksella tuntuu olevan vaikutuksensa häirinnän ja ahdistelun suhteen, sillä paremmin koulutetut kokevat olevansa tasa-arvoisemmassa asemassa työyhteisössä ja yleensä elämässä kuin alemmin koulutetut. Korkean koulutuksen saaneet, kuten esimerkiksi naisdiplomi-
insinöörit, ovat kaikenkaikkiaan varsin itsenäisiä ja asiantuntevia työssään, mikä lisää työyhteisön tasa-arvoa. Haavio-Mannilan (1986, 17) mukaan he ovatkin työpaikan ilmapiiriin varsin tyytyväisiä, eikä sukupuolten välisten suhteiden erotisointi ole kovin yleistä.

Korkeassa asemassa olevien naisten häirintä ja ahdistelu tapahtuu usein konkreettisesti työpaikan ulkopuolella. Korkeassa asemassa olevien naisten ahdistelijat ovat ulkomaanmatkoilla useimmiten oman työyhteisön ulkopuolisia matkaryhmän jäseniä, tosin miehet edustavat matkoilla useammin kuin naiset (Malin-Perho 1995, 76; Varsa 1993, 21). Sukupuolten välinen epätasa-arvo ilmenee selkeämmin etenkin ei-Skandinaavisissa maissa, joissa miehet eivät ole tottuneet työskentelemään naisen kanssa samalla hierarkiatasolla ja järjestämään näille vapaa-ajan ohjelmaa. Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu saa siten myös kansallisia ja kulttuurillisia piirteitä, sillä naisen asema eri maissa vaihtelee. Tasa-arvoisessa Suomessa häirintä saa helpommin piilevämpiä muotoja, kun taas maailmalla ainokainen saattaa kohdata melkoisia ennakkoluuloja työminäänsä ja henkilökohtaista naiseuttaan kohtaan.

Miesvaltaisilla aloilla sosiaaliset suhteet eivät aina riittävästi korostu naiselle, ja tähän tarpeeseen eivät miehet aina osaa vastata. Naisainokaiset kokevatkin työpaikan vuorovaikutussuhteissa muita työntekijöitä enemmän ongelmia, jotka ilmenevät lähinnä sanallisina kommentteina, katseina ja kosketteluina (Kauppinen-Toropainen 1987). Selkeimmin sukupuolten välinen ero tulee esille kielenkäytössä, jolla Gherardin (1995, 53) mukaan pyritään valtaan ja kontrolliin. Maskuliiniselle rakenteelle huumori, vitsit ja pieni kiusoittelu ovat tyypillistä, mikä ilmentää miesten perinteistä määräävä ja valvova asemaa naisten työnteon suhteen. Seksuaalisuuden korostuminen miesten

kielenkäytössä kuvastaa naisen riippuvuutta miehestä sekä miehen riippuvuutta työn johtoportaan. (Gherardi 1995, 53). Miesten naisiin kohdistuva huumori viittaa valtasuhteeseen, jossa omaa asemaa ja miesten yhteenkuuluvuutta vahvistetaan. Kielenkäyttö on kuitenkin hallitumpaa, neutraalimpaa ja sukupuoleen liittymättömämpää, mitä ylemmäksi hierarkiatasolla siirrytään. Ylemmillä hierarkiatasoilla työskentelevien miesten kielenkäyttö seksuaalisessa mielessä on epätasaisempaa ja näkymättömämpää kun taas hierarkian alimmilla tasoilla olevien työntekijöiden valta voi korostua hyvinkin henkilökohtaisilla ja nöyryyttävilläkin sanavalinnoilla (Gherardi 1995, 55).

Kielenkäyttö harvemmin yhdistetään seksuaaliseen häirintään ja ahdisteluun, koska ne harvoin kohdistuvat keneenkään suoraan persoonakohtaisesti. Seksististä kielenkäyttöä pidetään leikkinä, johon molemmat sukupuolet osallistuvat ja jota oman aseman työpaikalla katsotaan kontrolloivan. Molemmat sukupuolet saattavat katsoa, että työyhteisön reiluus ja välitön ilmapiiri kuvastuu kielenkäytön suvaitsevaisuutena. Seksististen ilmausten viljeleminen estää tylsistymistä ja stressiä, mutta myös aiheuttaa sitä. Kielenkäytön suvaitsevaisuus on kaksiteräinen miekka, mihin reagoidaan yksilöllisesti.

Sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun tulosta saattaa olla myös se, että nainen joutuu työyhteisössään peittelemään omaa naisekseen, koska auktoriteetti ja tekninen asiantuntijuus yhdistetään helpommin maskuliinisuuteen kuin feminiinisuuteen. Hertzberg (1989, 58) mukaan nainen saattaa peittää feminiinisuutta työssään yrittäessään olla samanlainen kuin organisaation miestyöntekijät ja välttää negatiivisen kohtelun. Se haluaako tuntee itsensä vain feminiiniseksi vai tunnistaako ja hyväksyykö itsessään myös mahdolliset maskuliiniset piirteet vaikuttavat motivaatioon, omaan identiteettiin ja myös uralla etenemiseen (Fox & Zimmerman 1986, 224). Naisainokainen joutuu puheen ja käyttäytymisen lisäksi miettimään ulkonäöllisiä seikkoja, koska niilläkin on vaikutuksensa muiden suhtautumisessa ainokaiseen. Tasa-painon löytäminen oman identiteetin ja ympäristön välillä on löydettävä, jota ainokainen etsii tiedostetusti tai tiedostamatta. Greedin (1991) tutkimuksessa ainokaiset naiset hyväksyivät neutraalisen pukeutumisen ja sen, etteivät he voi koskaan olla täysin oma itsensä. Palautetta pukeutumisesta annettiin mm. statuksen ja persoonallisuuden mukaan (Greed 1991, 153). Itsevarmuuden ja asiantuntevuuden lisääntyessä voi helpommin olla oma itsensä, mihin korkea koulutus vaikuttaa positiivisesti. Naisainokainen kokee helposti

ristiriitoja uralla menestymisen, uskottavuuden ja naiseuden suhteen. Naisellisuuttaan korostava nainen joutunee todistamaan asiantuntevuuttaan mieskollegoille muita ainokaisia tuplasti enemmän.

Sukupuolisella häirinnällä ja ahdistelulla on seurauksensa työpaikalla ja jopa ammattialalla. Kauppisen ja Veikkolan (1997, 23) sekä Varsan (1993, 69) mukaan vaikutukset työpaikalla näkyvät heikentyneenä työmotivaationa, keskittymisvaikeuksina, sairaspöissaoloina, irtisanoutumisina ja jopa ennen aikaiselle eläkkeelle siirtymisenä. Kustannuksia aiheutuu siten myös työnantajille uusien henkilöiden kouluttamisen myötä. Häirinnän kohteeksi joutuvalla ei hankalimmissa tapauksissa ole muuta mahdollisuutta kuin kouluttaa itsensä uudelle alalle tai siirtyä työskentelemään ulkomaille. (Varsa 1993, 69.) Sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun puututaan nykyään entistä vahvemmin keinoin mm. lakitoimin. Lailliset toimenpiteet vaikuttavat helpommin ihmisten yleiseen tietoisuuteen asiasta samoin kuin myös politiikkaan, patriarkalisuuteen ja sukupuolisiin käytäntöihin (Schneider 1990, 244). Merkittävin tekijä häirinnässä ja ahdistelussa on kuitenkin oma persoona. Avoimen persoonallisuuden ja joustavammat asenteet omaava henkilö välttyy useimmin sukupuoliselta häirinnältä tai ainakin saa tukea helpommin (Vahtera & Soini 1994, 61). Ainokaisella ammatillinen itsevarmuus, työmotivaatio ja oman identiteetin rohkea esilletuominen työyhteisössä estävät tehokkaasti sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun mahdollisuuksia. Seksuaalisuus työpaikoilla on normaalia, mitä ei tule sinänsä kieltääkään. Ihminen elää työyhteisössään miehen tai naisen ruumiissa, jossa seksuaalisuus on luonnollisesti mukana. Ongelmia esiintyy lähinnä silloin kun sosiaalisissa suhteissa seksuaalisuus korostuu liikaa tai persoona loukkaavalla tavalla.

5 NAINEN, PERHE JA TYÖ

5.1 Muuttuvat käsitykset perheestä ja naisten työhön osallistumisesta

Historiallisesti katsoen naisten palkkatyöhön osallistumista on Euroopassa rajoittanut 1800-luvulla vallinnut keskiluokkainen perhemalli, jonka mukaan naisten yhteiskunnalliset oikeudet ja velvollisuudet määriteltiin siten, että naisen paikaksi muodostui koti ja vastuu perheen hyvinvoinnista (Jolkkonen ym. 1991, 113). Suomessa tämä sukupuolijako perustuu taloudelliseen ja sosiaaliseen historiaan. Köyhä, agraarinen maa kapeine yläluokkineen ja kaupunkiporvaristoineen muodosti jo varhaisessa vaiheessa työmarkkinoille naisten työvoiman käytön muusta Euroopasta poiketen. Suomalaisessa yhteiskunnassa naisilla ei ollut mahdollisuutta jäädä kokoaikaiseksi perheenäidiksi, koska yhteiskunta tarvitsi naisten työvoiman sekä teollisuudessa että maataloudessa. Myös sodan jälkeen taloudellisen ja palvelusektorin nousun yhteydessä naisten työpanos oli tärkeää. Suomen agraarinen rakenne suosi naisten koulutusta ja poliittista osallistumista sekä vahvaa ja työteliästä naisimagoa. (Julkunen 1990, 3-4.)

1960-luvulla työelämässä ja perheessä tapahtui tärkeä muutos, sillä laajentuvat työmarkkinat vaativat enemmän ja enemmän työvoimaa sekä teollisuuden että kasvavan palvelusektorin pariin. Naisten osallistuminen työelämään kasvoi tasaisesti. Myös naimisissa olevat, pienten lasten äidit, osallistuivat aktiivisesti työmarkkinoille. Perinteinen elämäntyyli muuttui, kun ihmiset muuttivat maalta kaupunkiin ja alkoivat työskennellä teollisuuden parissa. Tähän aikaan Suomen hyvinvointivaltio kehitti enemmän naisystävällisiä toimintamuotoja. (Julkunen 1990; Lavikka 1997, 40.) Vaikka naisten työhön osallistuminen Suomessa kasvoi nopeasti, on silti huomattava, että naisten työssäkäynnin alkutaso on ollut verrattain korkea jo vuosisadan alkukymmenistä lähtien (Pohls 1990, 56).

Elämäntyylin muuttuminen ja naisten työssäkäynnin lisääntyminen vaikuttivat naisten asemaan yhteiskunnassa. Julkunen (1995, 279-280) mukaan naisen asema hyvinvointivaltiossa määräytyy osittain myös yhteiskunnan rakenteista, sillä hyvinvointivaltio on itsessään kerrostava järjestelmä. Yhteiskunnassa vaikuttava sosiaalipolitiikka heijastuu monen mekanismin kautta sukupuolten tulo- ja sosiaalisiin eroihin. Se

vaikuttaa sukupuolten mukaiseen työnjakoon, mahdollisuuteen tehdä palkkatyötä, työmarkkinoille osallistumiseen sekä sosiaaliturvaan ja sen saamiseen. Se vaikuttaa myös avioliiton sisäisiin valta- ja tulonjakosuhteisiin. Tämän vuoksi sosiaalipolitiikka voi vaikuttaa sukupuolieroihin joko pienentämällä ja suurentamalla tai säilyttää ja poistaa sukupuoleen liittyviä epäoikeudenmukaisuuksia. (Julkunen 1995, 279- 280.)

Käsitykset perheestä ja avioliitosta ovat yhteiskunnassa vielä melko perinteisiä, mutta sukupuolten osallistuminen työhön on jo paremminkin sääntö kuin poikkeus. (Rutanen 1984.) Pohjoismaissa yhteiskuntapolitiikka on tukenut naisten integroitumista työelämään, jonka vuoksi yhteiskunta kannustaa naisia osallistumaan työelämään erilaisten tukijärjestelmien avulla. Naisten ja valtion välille on rakentunut kaksoissidos, jossa yhteiskunta tarjoaa työhön menoa helpottavat hoitopaikat sekä työpaikat. Myös erilaiset tulonsiirtojärjestelmät (esim. äitiysloma-, vanhempainloma-, hoitovapaa- ja sairaslomaetuudet) helpottavat ja tukevat naisten osallistumista työelämään. (Gauthier 1996; Julkunen 1990, 2-3; Leira 1992; Nurmi 1996, 18.)

Viime vuosikymmenten aikana perinteisen perhemallin muutos on ollut tyypillistä kehittyneille teollisuusmaille. Avioerot ovat lisääntyneet, syntyvyys on laskenut ja naisten työhön osallistuminen, etenkin pienten lasten äitien, on lisääntynyt. Myös naisten koulutustason nousu on ollut miehiä nopeampaa. Pohjoismaissa naisten koulutukseen osallistuminen on lisääntynyt ja koulutukseen käytetty aika on suhteellisen pitkä. Kodin ulkopuolelle ansiotyöhön siirtyminen ja kokopäiväisten perheenäitien vähäisyys ovat herättäneet keskustelun naisen asemasta työelämässä ja yhteiskunnassa yleensä. Tätä keskustelua ylläpitäviä teemoja ovat naisten oikeudet, velvollisuudet ja mahdollisuudet yhteiskunnassa. (Allen 1992, 15; Leira 1992, 97; Piven 1985, 275; Veikkola & Lehtiniemi 1994, 7.)

Yhteiskunnan muutokset ovat heijastuneet naisten työssäkäyntiin ja sitä kautta myös perheeseen. Työelämä, nainen ja perhe muodostavat yhtenäisen "liiton", jonka vuoksi yhdellä osa-alueella tapahtuvat muutokset vaikuttavat toisiin osa-alueisiin. Leira (1992, 3) tuokin esille äitiys-käsitteen, joka liittyy olennaisesti sukupuoleen ja hyvinvointivaltion rakenteeseen. Nykypäivänä nainen voi tuskin välttyä äitiyteen liittyviltä asioilta, vaikka ei äidiksi koskaan tulisikaan (Leira 1992, 3). Tämän vuoksi ei ole mielekäästä tutkia naisten asemaa työelämässä ilman perhenäkökulman huomioimista.

5.2 Työelämän ja perheen yhteensovittaminen

5.2.1 Nainen perheen ja työn välissä

Immosen (1994, 8) mukaan nainen on ensisijaisesti määritelty seksuaalisuuden, kodin ja äitiyden kautta, jonka vuoksi äitiys määrittelee naisen sosiaalista identiteettiä enemmän kuin vaimona olo. Äitiys ei ole vain jotakin pyhää, vaan siinä on kysymys työstä, jokapäiväisistä valinnoista ja vastuusta (Rantalaiho 1997, 21). Koti ja työ ovat naiselle kaksi eri osa-aluetta samassa maailmassa. Jotta voisi ymmärtää naisten työelämän kulttuurikoodeja, on tärkeää nähdä myös yhteys yksityisen ja julkisen ympäristön välillä. Naisten toiminta jokapäiväisessä elämässä on sarja jatkuvia kompromisseja. Nainen kerää kokemuksia elämän eri osa-alueilta kooten itsestään aikuisen naisen, pätevän työntekijän, äidin ja vaimon. (Lavikka 1997, 44-45.) Näkymättömien ja julkilausumattomien sukupuolisopimusten mukaan naiset voivat tehdä ansiotyötä, opiskella ja olla poliittisesti vireitä samalla lailla kuin miehetkin, kunhan he samalla hoitavat lapset, kodin ja miehen (Haavio-Mannila 1989, 190).

Sanattoman sukupuolisopimuksen myötä naiset ovat hakeutuneet ansiotyöhön nopeammin ja enemmän kuin mitä miehet ovat omaksuneet perinteisiä kotitöitä. (Haavio-Mannila 1989, 190.) Nykypäivänä miesten osuus kotitöiden osalta on kuitenkin lisääntymään päin. Miehet osallistuvat yhä enemmän lasten hoitoon ja kotitöiden tekoon. Silti suurin osa palkattomasta kotityöstä jää naisten vastuulle, huolimatta heidän ammatistaan, koulutuksestaan tai asemastaan (Haavio-Mannila 1989; Nurmi 1996, 4). Naisen perinteinen rooli säilyy sitkeänä kotitöiden kohdalla ansiotyön muutoksista huolimatta (Niemi 1994, 166). Äidit ovat yhä niitä, jotka huolehtivat ja järjestävät lasten jokapäiväisen elämän. Miehet osallistuvat lasten hoitoon viemiseen ja hakemiseen, leikkivät lasten kanssa tai vievät heitä harrastusten pariin, mutta suurin vastuu jää äideille. (Kivimäki 1997, 92.)

Perheen vaikutus työntekijöiden työhön ja työuraan heijastuu eri tavalla naisilla ja miehillä. Naiset huolehtivat perinteisesti perheen asioista ja pyrkivät näin ollen sovittamaan oman työmarkkinoille osallistumisensa, työnsä ja uransa perheen vaatimusten mukaan. (Keinänen 1994, 136; Kivimäki 1990, 34; Nurmi 1996, 4.)

Nainen joutuu erilaisten valintojen eteen. Nainen, joka valitsee perheen ja lapset ennen muita sitoumuksia, asettaa vastakkain kotona olemisen synnyttämän eristyksen sekä valintojensa puolustamisen kasvavassa sosiaalisessa kilpailussa. Vastaavasti nainen, joka valitsee työelämän, joutuu miettimään kuinka tai miten yhdistää lapset elämäänsä. Kumpikin ryhmä kohtaa erilaisia esteitä ja huolia valintojensa vuoksi. (Gerson 1985, 123.)

Nykypäivän yhteiskunnassa sekä miehet että naiset vielä useimmiten epäroivät naisen mahdollisuutta yhdistää perhe ja ura. Naisten urasuuntautuneisuus on nähty myös ristiriitaisena perhevelvollisuuksien takia, jonka vuoksi naiset joutuvat tekemään ”taikatemppeja” saavuttaakseen päämääränsä tai ratkaistakseen ristiriidat. (Holahan 1994, 35; Kolehmainen 1991, 11.) Naisten työuria käsiteltävissä tutkimuksissa on osoitettu, että lapsen syntymää, äitiyslomia sekä kotitalouden ja perheen aiheuttamia työuran katkoksia seuraa myös ammatillisten asemien pysähtyminen tai heikkeneminen (Jolkkonen ym. 1991, 47). Työ ja vanhemmuus voidaan kuitenkin yhdistää monella eri tavalla. Työpaikan kulttuuri, työn asettamat ehdot ja työntekijän hierarkia-asema tai ammattiasema vaikuttavat vanhemmuuden suhteeseen työpaikalla. Toimiminen naisvaltaisella alalla ei takaa, että perheen ja työn yhdistäminen olisi helpompaa kuin miesvaltaisella alalla. Työn ja perheen yhdistämiseen vaikuttaa enemmän työpaikan olosuhteet ja työorganisaatio. Päätöksenteko mahdollisuus ja joustavuus ovat olennaisia asioita työn ja perheen yhdistämisessä. (Kivimäki 1997, 99-100.)

Perheen ja työn yhteensovittamisen tarkastelussa tulee ottaa huomioon aikakaudellisuus, sillä eri elämänvaiheissa työn ja perheen yhteen sovittaminen tapahtuu eri tavoin (Kauppinen-Toropainen & Kandolin 1991, 311; Niemi 1994, 167). Jos perheessä on alle kouluikäinen lapsi, jää vanhemmille, etenkin naiselle, vähemmän omaa aikaa, ja aikaa käytetään enemmän lasten kanssa olemiseen (Niemi 1994, 169; Tolkki-Nikkinen 1990, 46). Naisten jokapäiväiset rutiinit ovat kiinni kyseessä olevasta tilasta, kun taas miehillä niihin vaikuttaa enemmän ammatillinen asema. Perheen arkielämää järjestettäessä vanhempien täytyy miettiä toimintansa seuraukset ja järjestelyt työpaikansa näkökulmasta katsoen. Pääasiallisesti kuitenkin naisten tehtäväksi jää olla joustava perheen odottamattomissa tilanteissa. (Kivimäki 1997, 91-92.)

Kodin ja työn joustava organisointi vaatii naisilta aikaa ja voimavaroja, jolloin joudutaan myös luopumaan joistakin asioista. Kahden työn hoitaminen vaatii veronsa.

Väsymys työpäivän jälkeen ja ajanpuute lasten kanssa tuottavat ongelmia ja huonoa omatuntoa osalle äideistä (Kauppinen-Toropainen & Kandolin 1991, 297). Aikapulan aiheuttamaa ylikuormitusta naiset säätelevät vähentämällä kotitöitä, jolloin perheen ulkopuolisten palvelujen tarve kasvaa. Töissä työtehtävien rationalisoiminen ja delegoiminen helpottavat työn aiheuttamaa aikapulaa. (Kauppinen-Toropainen & Kandolin 1991, 297; Leira 1992, 100.) Ajan vähäisyys ja väsymys ovat perheen ja työn yhdistämisen negatiivisia vaikutuksia, mutta naiset näkevät myös positiivisia puolia arki- ja työelämän välillä.

Työn ja perheen yhteensovittaminen tuo usein naisten kohdalla esiin myönteisen siirrännän. Perhe ja työ tukevat ja täydentävät toisiaan myönteisellä tavalla. Naisten ansiotyössä käyminen vaikuttaa yleensä positiivisesti fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin. Perhe taas lisää työtyytyväisyyttä ja antaa mahdollisuuden purkaa työhön liittyvät huolet ja ilonaiheet kotona. (Gerson 1985, 158; Kauppinen-Toropainen & Kandolin 1991, 296.) Stressi työn ja perheen välillä voivat tukea toisiaan ja samalla auttaa henkilöä selviytymään stressistä. Työpaineiden purkaminen kotona helpottaa työn aiheuttamaa stressiä, ja taas päin vastoin töissä opitut erityistaidot voivat auttaa kotona toimimista. Perhesuhteet ja sieltä saatu tuki vaikuttavat positiivisesti työstressiin. Työpaikan sosiaaliset suhteet auttavat taas vastaavasti yksilöä käsittelemään perheen parissa syntyneitä ongelmia. Tämän vuoksi selviytymisen ”lähteet” ja tavat liikkuvat läpi perhe-työ-rajan sekä positiiviseen että negatiiviseen suuntaan. (Eckenrode & Gore 1990, 6-7.)

Naisten osallistuminen työelämään vaikuttaa myös perheen hyvinvoinnin suuntaan. Etenkin korkeassa asemassa olevan naisen työssäkäynti vaikuttaa positiivisesti perheen taloudelliseen hyvinvointiin. Pohjoismaissa tällä tekijällä on merkitystä naisten oman taloudellisen tilanteen kannalta, sillä osallistuminen työelämään vähentää riippuvuutta aviopuolisosta ja lisää omavaraisuutta. Pohjoismaissa naisilla on myös valinnanvapaus työelämään osallistumisessa. (Leira 1992, 12; Listen 1990, 450; Siaroff 1994, 94-95.)

Perheen ja työn yhdistäminen on moninainen prosessi, johon vaikuttavat naisen elämäntilanne ja yhteiskunnassa vallitsevat asenteet ja tukitoimet. Vastuunottoaminen perheestä on olennainen osa naisen elämää, mutta se ei poissulje mahdollisuutta osallistua työelämään. Yhä useampi perheenäiti on myös työelämässä vaikuttava

työntekijä. Äitiys ja työ eivät ole ristiriitaisia käsityksiä, vaikka niiden yhdistäminen vaatii aikaa ja järjestelykykyä yksilöstä ja ammattialasta riippuen.

5.2.2 Ainokainen - perheen supernainen?

Perheen ja työelämän yhdistäminen vaatii organisoimista ja voimavaroja kaikilta naisilta. Erityisesti näitä taitoja tarvitsevat naiset, jotka toimivat miesvaltaisella alalla ainokaisena. Työn vaativuus ja naisten erityisasema työyhteisössä asettavat omat rajoituksensa perhe-elämälle, jotka ainokaisnaiset ratkaisevat kukin tilanteen vaatimalla tavalla. Ennakoasenteiden murtaminen ja oma aktiivisuus auttavat ainokaisia yhdistämään perheen ja työn ilman suurempia ristiriitoja.

Tutkittaessa perinteisissä miesten ammateissa toimivien naisten elämäntilannetta, on lähtöoletuksena ollut, että tällaiset ammatit edellyttävät sitoutumista jatkuvaan kokopäivätyöhön, ja tätä kautta sitoutuminen perhe-elämään on erilaista. Ei-perinteisillä aloilla toimivien naisten perheellistyminen on vähäisempää tai perheellistyminen sijoittuu myöhäisempään vaiheeseen kuin perinteisillä aloilla toimivilla naisilla. Urasuuntautuneisuuden lisäksi tätä saattaa selittää myös miesten ammattien pidempi koulutusaika, erityisesti lukion käyneillä tytöillä. Miestenaloille sijoittuneet lukion käyneet tytöt ja pojat siirtyvät työelämässä suoraan koulutusta vastaavaan työhön ja heidän työuransa on vakaampi verrattuna naisten aloille sijoittuneisiin tyttöihin ja poikiin. (Nummenmaa & Kasurinen 1995, 129, 137-138.)

Pitkä koulutusaika ja työttömyyden lisääntyminen ovat osaltaan vaikuttaneet nuorten perheellistymisen myöhäisempään ajankohtaan. Valmistumisen jälkeen halutaan vakiinnuttaa ammattiasema työelämässä, jolloin perheen perustamisen siirtäminen tulevaisuuteen on tietoinen valinta. Ainokaisuus korostaa perhesuunnittelun merkitystä, sillä miesvaltaiset alat edellyttävät kilpailukykyä ja korkeaa työpanosta, jolloin perheen perustaminen täytyy rytmittää työprojektien mukaan. Urasuuntautuneisuus vähentää osaltaan perheen lapsilukumäärää, koska pitkät äitiyslomat heikentävät naisten mahdollisuutta pysyä urakehityksessä mukana.

Burrisin (1991) mukaan akateemiset perheelliset naiset asettavat työnsä tärkeämpään asemaan kuin perheelliset alemman tutkinnon suorittaneet naiset (Wager 1994, 77). Jagacinski (1987) tuo naisinsinöörejä koskevassa tutkimuksessaan esille, että

naisinsinöörit ovat mieskollegojaan harvemmin naimisissa, ja heillä on myös lapsia harvemmin kuin miesinsinööreillä. Tämän katsotaan selittyvän osittain sillä, että naiset valitsevat työuran lasten sijasta välttääkseen perheen ja työn välisiä ristiriitoja. Naisinsinöörien puoliset ovat miesinsinöörien puolisoita enemmän professionaalisissa ammateissa toimivia, jolloin puolisoakaan ei voi osallistua lasten hoitoon yhtä usein kuin miesinsinöörien puoliset. (Jagacinski 1987, 107.) Kuitenkin korkeammassa sosioekonomisessa ryhmässä olevien naisten puoliset jäävät muita sosioekonomisia ryhmiä useammin kotiin. (Kivimäki 1997, 91-92.) Sukupuoliroolirajoja ammatinvalinnassa rikkoneet miehet ja naiset ovat perheessä ja vapaa-aikana tasa-arvoisempia kuin tyypillisissä oman sukupuolen ammateissa toimivat. (Haavio-Mannila, Kauppinen-Toropainen & Kandolin 1991, 185).

Naiset itse asettavat usein joko vapaaehtoisesti tai olosuhteiden pakosta perheen uransa edelle (Aho 1992, 78). Kuitenkin vain harva nainen kokee lasten rajoittavan uralla etenemistä, etupäässä naiset ovat kokeneet työssäkäynnin helpottavan lasten kanssa kotona olemista. (Kauppinen-Toropainen & Kandolin 1991, 297.) Akateemiset äidit kokevat tehokkaan ja organisoivan äidin roolin mieluisena, vaikka he myöntävätkin samalla perheen kärsivän työstä ja päinvastoin. Kuitenkin työn ja ammatin yhdistäminen nähdään puhtaasti aikataulun oikeanlaisena organisointina. Tehokkuus ja organisointikyky korostuvat erityisesti tieteen alojen naisilla, sillä heillä keskittymiskyky ja työhön syventyminen ovat huipussaan. (Wager 1994, 78, 222.) Hertzberg (1989, 83) onkin erotellut naisinsinöörejä koskevassa tutkimuksessaan 1) rasittuneet äidit, jotka kokevat perheen ja uran yhdistämisessä paljon ongelmia, 2) ongelmattomat äidit, jotka uhraavat uransa vain siksi aikaa kun lapset ovat pieniä ja 3) superorganisoivat äidit, joiden mielestä uran ja perheen yhdistäminen onnistuu oikealla ja tehokkaalla organisoinnilla. Perheen perustanutta ja ammatissaan menestyvää ainokaista naista pidetäänkin "supernaisena", koska työn ja perheen organisointi onnistuu häneltä vaivatta (Greed 1991, 146).

Naiset, jotka ovat saaneet korkeamman koulutuksen, toimivat usein vaativissa ammateissa, jolloin työt eivät jää työpaikalla sieltä lähtiessä. Tämä työn ja perheen yhdistäminen myös vapaa-aikana luo konflikteja työn ja perheen vaatimusten välille. (Emmons, Biernat, Tiedje, Lang & Wortman 1990, 64; Leira 1992, 141.) Perheen takia naiset ottavat "urataukoja" ja jättävät työpaikkansa perhevelvollisuuksien takia. Näin

ollen naisten on vaikea säilyttää asemaansa ja palkkaansa työelämässä samalla tavalla kuin miehet. (Rantalaiho 1997, 17-18.) Naisten velvollisuudet kodin piirissä rajoittavat myös ajankäytön mahdollisuuksia yhteiskunnalliseen toimintaan, jonka vuoksi naisten osallistuminen päätöksentekoon on melko vähäistä (Veikkola & Lehtiniemi 1994, 47).

Ainokaisasemassa toimivat naiset ovat työnsä vaativuuden ja itsenäisyyden vuoksi oppineet organisoimaan elämänsä, jonka vuoksi myös perheen yhdistäminen työn kanssa onnistuu heiltä melko hyvin. Perheen perustamisen ajankohta on usein myöhäisempi kuin perinteisissä naisten ammateissa toimivilla naisilla, mutta valtaosa ainokaisista valitsee sekä perheen että työn. Ainokaisuus korostaa perheen ja työn yhdistämisen vaativuutta. Ainokaiset ovat oppineet käyttämään perheen ulkopuolista apua lastenhoidossa, taloudenhoidossa ja arkielämän muissa järjestelyissä. Vähäinen vapaa-aika käytetään tehokkaasti ja organisoidusti, jonka vuoksi ei synny liiallista stressiä perheestä ja työstä. Ainokaisuus on erikoisasema työelämässä, mutta se ei korvaa perhe-elämää. Myös ainokainen voi olla äiti.

6 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT

Tutkimusotteemme on luonteeltaan fenomenologis-hermeneuttinen, jossa Tecshin (1992, 51) mukaan pyritään kuvaamaan yksilön subjektiivisia kokemuksia ja ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä. Fenomenologis-hermeneuttisen tutkimustyön lähtökohdaksi otetaan tutkittavan arvostukset, jolloin tutkimuskohteen annetaan puhua mahdollisimman autenttisesti omasta puolestaan (Korte 1988, 55-56).

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli kuvata teknisellä alalla toimivaa ainokaista naisdiplomi-insinööriä työyhteisössään ja ainokaisuuden vaikutusta muuhun elämänpiiriin. Tutkimus painottui ainokaisten omiin kokemuksiin ja tunteuksiin työyhteisössään tuoden esille subjektiivisen näkökulman ainokaisuuteen. Tutkimuksessa haluttiin keskittyä tiettyyn ammattiryhmään, koska vain täten ainokaistutkimuksesta on käytännön kannalta eniten hyötyä.

Teknisen alan soveltuvuus naiselle perustuu kokemuksiin ammatinvalinnasta ja koulutuksesta, kuten myös kokemuksiin tekniikan sukupuolistuneisuudesta. Ainokaisuudesta koituvia vahvuuksia ja/tai heikkouksia selvitettiin työyhteisön vuorovaikutussuhteilla, tasa-arvolla sekä työyhteisöstä saadulla tuella ja palautteella. Ainokaisten työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista tarkasteltiin, koska perheen perustaminen voi heijastua naisen asemaan työyhteisössä.

Tutkimusongelmia tavoitteen saavuttamiseksi asetettiin siis kaikkiaan kolme:

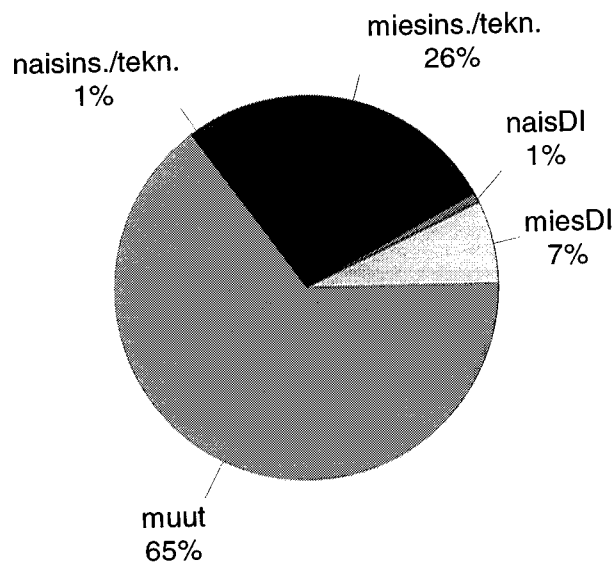
- 1) Miten ainokaiset kokevat teknisen alan soveltuvan naiselle?
- 2) Minkälaisia vahvuuksia ja/tai heikkouksia ainokaisuudesta koituu työyhteisössä?
- 3) Miten ainokaiset naiset yhteensovittavat työ- ja perhe-elämän?

7 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

7.1 Tutkimuksen kohdejoukko

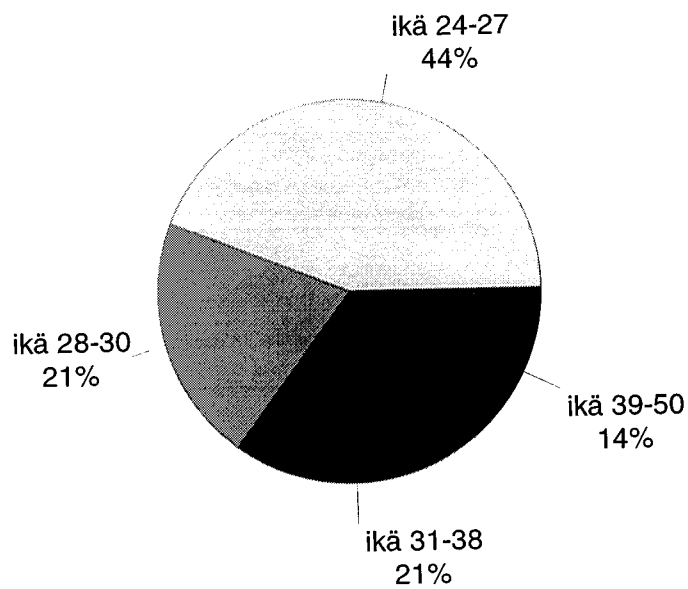
Tutkimuskohteeksi valitsimme suuren keskisuomalaisen teollisuusyrityksen naisdiplomi-insinöörit. Rajasimme tutkimuskohteen koskemaan vain yhtä yritystä, koska halusimme saada mahdollisimman luotettavaa tietoa tietyn työyhteisön ainokaisista. Eri ammattiryhmissä ainokaisuus on erilaista, minkä vuoksi päätimme valita tutkimuskohteeksi vain yhden ammattialan edustajia. Tekninen ala on perinteisesti miesvaltaista, jossa naisdiplomi-insinööri edustaa selkeää vähemmistöä, ainokaisuutta. Näemme teknisen alan ainokaisuuden tutkimisen tärkeänä, koska naisten osuus teknologian piirissä on jopa vähenemässä, minkä myös Sutela (1996, 12) toteaa.

Tutkimuskohteena olevien ainokaisien yrityksessä oli vuoden 1997 lopussa henkilökuntaa yhteensä 2160, joista toimihenkilöitä 1118 (51,8 %) ja työntekijöitä 1042 (48,2 %). Naisia yrityksessä oli 339 (15,7 %), joista naisdiplomi-insinööriä 18 (0,8 %), naisinsinööriä 6 (0,3 %) ja naisteknikoita 6 (0,3 %). Vastaavasti miespuolisia työntekijöitä oli 1821 (84,3 %), joista miesdiplomi-insinööriä 154 (7,1 %), miesinsinööriä 336 (15,6 %) ja miesteknikkoja 225 (10,4 %). Diplomi-insinöörin, insinöörin ja teknikon ammateissa toimimattomia työntekijöitä oli yrityksessä 1415 (65,5 %). Valitsimme yhdessä yrityksen henkilöstöasiantuntijan kanssa 18 naisdiplomi-insinööristä parhaiten ainokaisasemaa edustavat, joita löytyi 16. Täten pyysimme tutkimukseemme 16 naisdiplomi-insinööriä, joista 14 (87,5 %) suostui. Yrityksen 18 ainokaisesta tutkimukseen osallistui loppujen lopuksi 14 (78 %).



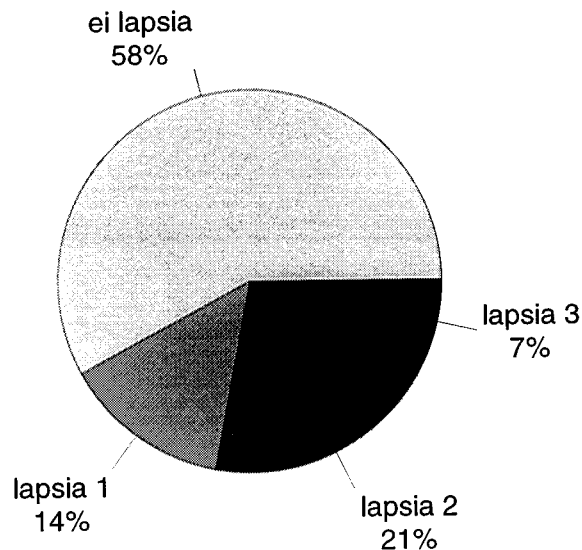
KUVIO 1. Yrityksen koko henkilökunta

Yrityksen kaikkien työntekijöiden keski-ikä oli 42 vuotta. Diplomi-insinöörien keski-ikä oli 39 vuotta. Tutkimukseen osallistuneiden ainokaisten iät vaihtelivat välillä 24-49, keski-ikä oli näin ollen 31 vuotta.



KUVIO 2. Ainokaisten ikäjakauma

Tutkimuksen ainokaisista puolet oli naimisissa, loput ainokaisista elivät avoliitossa tai yksinään. Lähes puolet ainokaisista oli perheellisiä, lasten lukumäärä vaihteli yhdestä kolmeen.



KUVIO 3. Lasten lukumäärä

7.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmäksi valitsimme teemahaastattelun. Teemahaastattelu antaa yksilöstä tarkempaa sekä rikkaampaa tietoa kuin esimerkiksi kyselytutkimus tai lomakehaastattelu (Fielding 1996, 137). Omat kokemukset ja mielikuvat tavoitetaan parhaiten vapaamuotoisin laadullisin merkityksin. “Laadulliset menetelmät soveltuvat hyvin juuri silloin, kun halutaan tutkia piiloisia, unohdettuja, mitätöityjä puolia kulttuurissa, psyydessä ja yhteiskunnassa” (Rantalaiho 1988, 43). Tutkimuksemme käsitteli henkilökohtaisia, tutkijalle ja tutkittavalle osittain tiedostamattomia ja arkojakin aiheita, joiden tutkimiseksi haastattelu oli sopivin menetelmä. Newell (1996, 103) ja Fielding (1996, 137) suosittelevatkin teemahaastattelun käyttöä tutkijoille, jotka aloittavat uuden, tuntemattoman aihealueen tutkimista.

Teemahaastattelu edustaa lomake- ja avoimen haastattelun välimuotoa, jossa aihepiirit ovat tiedossa, mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys puuttuvat (Hirsjär-

vi, Remes & Sajavaara 1997, 200-202; Patton 1990, 280). Teema-alueet “operationaalistetaan” itse haastattelutilanteessa kysymyksillä. Haastattelutilanteessa tukenamme oli haastattelurunko, teema-alueuettelo, joka toimi haastattelijan muistilistana ja keskustelua ohjaavana kurinalaisena, mutta joustavana kiintopisteenä. Haastattelurunko voi olla pelkistetty ja luonnoksenomainen, koska teema-alueet otetaan esille tilanteen mukaan, haastateltavaa myötäillen (Fielding 1996, 136-137). Haastattelurunko lisää datan ymmärrettävyyttä ja tekee datan keruusta systemaattisemman (Patton 1990, 288). Liika pidättäytyminen haastattelurungossa saattaa kuitenkin jättää tärkeitä asioita haastattelun ulkopuolelle, minkä estämiseksi haastattelijan tärkeimpiin ominaisuuksiin kuuluvat joustavuus ja herkkyys.

Teema-alueiden muodostamiseksi perehdyimme ainokaisuuteen kirjallisuuden ja ainokaisten kanssa käytyjen keskustelujen kautta, minkä jälkeen vasta koimme olevamme valmiita kehittämään teema-alueita yksityiskohtaisemmin. Newellin (1996, 98) mukaan teema-alueiden suunnittelua edeltävät käsitteiden selkeyttäminen aikaisempien tutkimusten avulla ja oma pohdinta tutkittavasta ilmiöstä (“brain-storming”). Teema-alueet loivat pohjan varsinaiselle teemahaastattelun rungolle, joka syntyi pitkällisen harkinnan ja pohdinnan jälkeen (ks. liite 1.). Yleisenä periaatteena teemojen järjestämisessä oli “suppilotekniikka”, jossa Hirsjärven ja Hurmeen (1982, 87) mukaan edetään yleisistä kysymyksistä spesifiin kysymykseen. Henkilökohtaisempien teemojen järjestystä mietimme erityisesti, koska haastateltava tarvitsee aikaa arempien asioiden esilletuomiseen. Haastattelun tulee alkaa helpoilla kysymyksillä, jotka vaativat mahdollisimman vähän muistiinpalauttamista ja tulkintaa (Newell 1996, 110; Patton 1990, 294).

Teemahaastattelun runko muodostui seitsemästä pääteemasta, jotka liittyivät teknisen alan soveltavuuteen naiselle, ainokaisuuteen työyhteisössä sekä ainokaisen yksityiselämään. Ammatinvalintaan vaikuttavia tekijöitä tarkastelimme alan valintaan liittyvillä motiiveilla, ympäristön suhtautumisella ainokaisen alan valintaan sekä ainokaisen odotuksilla ammattinsa suhteen. Ainokaisen kokemuksia koulutuksen aikana lähestyimme ainokaisasemaa tarkastelemalla, mihin kuuluivat vuorovaikutussuhteet ja ainokaisen erityinen huomioiminen. Tekniikan sukupuolistuneisuudessa käsitelimme tekniikkaa miehisenä instituutiona. Työyhteisön vuorovaikutussuhteissa kiinnitimme huomion kontakteihin ja keskusteluaiheisiin sekä ainokaisen huomioimi-

seen ja työyhteisön ilmapiiriin. Tasa-arvon toteutumista työyhteisössä tarkastelimme ainokaisten omakohtaisten kokemusten ja mielipiteiden kautta, koskien lähinnä uralla etenemistä, identiteettiä ja mieskollegojen käyttäytymistä. Työyhteisön tuki ja palaute painottui ainokaisen omaan työtyytyväisyyteen, rasisuttekijöihin sekä palautteen ja tuen saamiseen sekä antamiseen. Työn, perheen ja vapaa-ajan merkityksessä olivat olennaisia työajan ulkopuoliset tilaisuudet, ristiriidat työn ja perheen välillä sekä arjen organisointi.

Teemojen avulla loimme ainokaisuudesta kokonaisuuden, johon vaikuttavat monet eri tekijät. Teemoja tuki käsityksemme siitä, että ainokaisuus ei ole rajattu vain työyhteisöön vaan myös sen ulkopuolelle. Varsinaisesti keskityimme tutkimuksessamme ainokaiseen työyhteisössään, mutta ainokaisen aikaisempien elämänvaiheiden ja yksityiselämän huomioiminen tukivat ainokaisuuden kokonaisvaltaisuutta.

Teemahaastattelussa haastateltava vastaa omilla termeillään ja määrää myös vastauksen pituudesta ja “syvyydestä”, vastauksen sisällön muokkaamiseen ei haastateltaja vielä haastattelutilanteessa puutu (Arber 1996, 39; Fielding 1996, 136). Jokainen haastateltava on yksilö, joka määrää keskustelun painottumisen eri teema-alueisiin. Teemojen avulla pystyimme kuitenkin kontrolloimaan kaikkien alueiden läpikäymisen haastateltajasta riippumatta. Haastateltajan tehtävänä on varmistaa kaikkien teema-alueiden läpikäyminen haastateltavan kanssa (Eskola-Suoranta 1996, 65). Ennen haastattelun alkua informoimme haastateltavaa vielä tutkimuksen aiheesta, teema-alueista ja haastattelutilannetta sekä vastasimme haastateltavan kysymyksiin. Haastattelussa saimme luotua välittömän, motivoituneen ja luottamusta herättävän ilmapiirin, mikä on edellytyksenä haastateltavan avoimuuteen. Haastateltajana pyrimme muodostamaan selkeitä, ymmärrettäviä, avoimia ja neutraaleja kysymyksiä sekä rohkaisemaan haastateltavaa verbaalisesti ja nonverbaalisesti aina tilanteen mukaan. Patton (1990, 327) näkee perusteellisen haastattelun olevan yhtä kuin haastateltajan kuuntelemisen taito, tieto siitä mitä haluaa haastattelulta sekä herkkyyys antaa palautetta.

Haastattelun lopuksi haastateltavat täyttivät kyselylomakkeen (ks. liite 2.), jolla varmistimme heidän taustatietojaan: ammattinimikettä, ikää, työkokemusta, uralla etenemistä, siviilisäätystä ja lasten lukumäärää. Pattonin (1990, 292) mukaan taustatietojen kysymisen tarkoituksena on tunnistaa haastateltavan ominaisuuksia ja suhteuttaa niitä toisiin haastateltaviin. Taustatiedot on kuitenkin erotettava varsinaisista muista

kysymyksistä rutiininomaisen luonteensa vuoksi (Patton 1990, 292). Taustatietokysymykset ovat yleensä aika tylsiä, minkä vuoksi niitä ei tule ottaa esille haastattelun alkuvaiheessa. Taustatietojen hankkimista on turha edes sisällyttää haastatteluun, jos ne saa muullakin tavalla (Hirsjärvi & Hurme 1982, 59). Päädyimme kyselylomakkeen täyttämiseen haastattelun lopussa, jolloin haastateltava sai samalla kertoa tuntemuksiinsa haastattelutilanteesta ja esittää mahdollisia kysymyksiä.

7.3 Esihaastattelu

Esihaastattelu on teemahaastattelun välttämätön ja tärkeä osa, joka tehdään haastattelurungon lopullisen version valmistuttua (Hirsjärvi & Hurme 1982, 57-58). Esihaastattelun suoritimme teemahaastattelurungon selkiinnyttyä joulukuussa 1997. Katsoimme yhden otokseen kuulumattoman teknisen alan ainokaisen esihaastattelun olevan riittävä, sillä olimme tutustuneet alan ainokaisiin jo aikaisemmissa keskusteluissa. Tarkoituksenamme esihaastattelussa oli testata teemojen järjestystä ja ymmärrettävyyttä sekä saada kokemusta haastattelutilanteesta. Samalla saimme tietoa haastattelun kestosta ja tutustuimme nauhurin käyttöön.

Esihaastattelu oli tarpeellinen. Sen avulla muutimme hieman teemojen lopullista järjestystä ja saimme palautetta kysymysten ymmärrettävyydestä. Konkreettiset kokemukset haastattelutilanteesta kiinnitti huomionne välittömän tunnelman ja riittävän ajan tarpeellisuuteen. Esihaastattelu antoi myös itseluottamusta ja tietoa itsestä haastattelijana.

7.4 Tutkimuksen kulku ja aineiston kokoaminen

Syyskuussa 1997 otimme ensimmäisen kerran yhteyttä yrityksen henkilöstöasioista vastaavaan henkilöön. Keskustelimme yleisesti yrityksen naistyöntekijöistä ja pro-gradu työstämme. Myös yritys oli kiinnostunut aiheestamme, ja samalla saimmekin muutamman ainokaisen yhteystiedot. Syyskuun 1997 lopulla kävimme "tutustumassa" ainokaisuuteen keskustelemalla vapaamuotoisesti aiheesta yrityksen muutamman ainokaisen kanssa.

Marraskuussa 1997 saimme naisdiplomi-insinöörien yhteystiedot henkilöstötoiminnoista, jonka jälkeen olimme suoraan yhteydessä ainokaisiin. Herätimme ainokaisten kiinnostuksen aiheeseemme sähköpostiviestillä, jossa aiheen esittelyn lisäksi kysyimme halukkuutta osallistua tutkimukseen (ks. liite 3.). Kuten Newell (1996, 113) tuo esille, tutkimuksen esittelykirjeen avulla saadaan tutkimukseen osallistujat mukaan yhteistyöhön. Samalla saadaan haastateltavat kiinnostumaan aiheesta sekä välitetään haastateltaville heidän osallistumisensa tärkeys (Hirsjärvi & Hurme 1982, 66). Hyvässä esittelykirjeessä tuodaan esille tutkijat sekä heidän edustamansa organisaatio, tutkimuksen lyhyt esittely sekä tarkoitus, aikataulu ja yhteystiedot (Newell 1996, 113). Vastaukset sähköpostiviestiin halusimme kaikilta kahden viikon aikana sähköpostitse tai puhelimitse. Katsoimme sähköpostin olevan paras keino saada ainokaisten huomio, koska näin he pystyivät rauhassa tutustumaan aiheeseen ja miettimään osallistumistaan sekä aikataulujaan. Sähköpostilla tavoitimme kaikki haluamamme ainokaiset ja pystyimme laittamaan uuden viestin niille neljälle, jotka eivät vastanneet ensimmäiseen viestiin. Havaitimme haastateltavien tavoittamisessa tehokkaaksi kontaktivälineeksi sähköpostin, koska haastateltavat käyttivät sitä päivittäin. Sähköpostiviestin saaneista kaikki ilmoittivat vastauksensa meille, myös kieltäytyneet. Saatuamme ainokaisten suostumuksen haastatteluun lähestyimme heitä puhelimitse ja sovimme haastatteluajasta.

Varsinaiset haastattelut suoritimme esihaastattelun jälkeen joulukuussa 1997 ja tammikuussa 1998. Haastattelut teimme yrityksen tiloissa ja yliopiston kirjastossa haastateltavan tilanteesta riippuen. Haastattelutilanteessa oli läsnä ainokainen ja haastattelija. Kaikki haastattelut nauhoitettiin ainokaisten suostumuksella. Fieldingin (1996, 146) mukaan nauhurin käyttö haastattelutilanteessa vähentää merkittävästi haastatteluun kuluvaa aikaa. Haastateltavalta on aina saatava lupa haastattelun nauhoittamiseen. Ennen haastattelua haastattelijan on tarkistettava nauhurin tekninen kunto mm. äänen selväsanaisuus. (Fielding 1996, 146; Patton 1990, 350.) Nauhoitettujen haastattelujen kesto vaihteli 45 min - 1 t 50 min välillä, lisäksi keskustelimme ainokaisten kanssa ennen haastattelua ja sen jälkeen.

7.5 Aineiston analyysi

Haastattelujen analyysissä voidaan perehtyä yksittäisiin tapauksiin tai tulkita eri henkilöiden vastaukset kokonaisnäkökulmasta (Patton 1990, 376). Tutkimuksessamme käytimme aineiston analyysin lähtökohtana kokonaisnäkökulmaa, jossa loimme teemoittain ainokaisuudesta yhtenäisen kokonaisuuden. Pattonin (1990, 390) mukaan aineistosta voidaan hakea esiin yleisempiä teemoja, ja tarkkailla teemojen sisäisiä variaatioita. Analyysissä ei keskitytty ainokaisten välisiin yksilöllisiin eroihin ja tyypeihin, koska halusimme luoda ainokaisuudesta kokonaisvaltaisen ilmiön.

Aloitimme aineiston käsittelyn nauhoitettujen haastattelujen kirjoittamisella tekstiksi sanasta sanaan koko haastatteludialogista. Sanasta sanaan puhtaaksikirjoittamisen etu on se, että dataa ei katoa ja aineiston analyysivaiheessa tulosten tarkistaminen helpottuu (Fielding 1996, 146; Patton 1990, 349). Teimme sanasta sanaan puhtaaksikirjoittamisen kaikista haastatteluista, koska katsoimme näin saavamme kokoon mahdollisimman tarkan aineiston haastatteluista. Fielding (1996, 146) tuokin esille, että otokseen ollessa 20 tai pienempi on syytä puhtaaksikirjoittaa mahdollisimman monta haastattelua. Kumpikin haastattelija purki omat haastattelunsa (7+7) jokaisen haastattelun jälkeen, koska haastattelujen aikataulu mahdollisti sen. Hirsjärven ja Hurmeen (1982, 108) mukaan aineiston käsittely ja sen analyysi olisi aloitettava mahdollisimman pian keruuvaiheen jälkeen, koska aineisto on silloin vielä tuore.

Kvalitatiivisen aineiston käsittely on luova prosessi, joka vaatii kovaa työtä. Aineiston organisointiin, analysointiin ja tulkintaan ei ole olemassa yhtä ainoaa oikeaa tapaa. Jokaisen kvalitatiivisen aineiston analysoijan on löydettävä oma tapansa käsitellä aineistoaan. (Patton 1990, 381.) Haastattelujen purkamisen jälkeen aloitimme aineiston sisällöllisen analyysin. Aineistomme analyysin perustana olivat tema-alueet, koska ne muodostivat selkeän rungon haastatteludialogien järjestämiseen.

Ensimmäiseksi järjestelimme omat puhtaaksikirjoitetut haastatteludialogit haastattelu kerrallaan teemojen alle. Tämän jälkeen yhdistimme kaikki omat haastatteludialogit ja järjestelimme ne teemoittain. Lopuksi yhdistimme kaikki haastatteludialogit (14) samaksi aineistoksi teemoittain. Jokaisen vaiheen jälkeen perehdyimme käsiteltyyn aineistoon perinpohjaisesti, jotta pystyimme muodostamaan aineistosta

kokonaiskuvan jatkokäsittelyä varten.

Jatkoimme aineiston analyysia ryhmittelemällä haastatteludialogeja teemojen sisällä, mikä oli hyvin työlästä. Haastateltavien melko runsas määrä, erilaiset mielipiteet sekä epäselvät asiasisällöt toivat tutkimukseemme lisää haasteellisuutta. Newell (1996, 103) tuokin esille, että haastattelujen analysoiminen on erittäin aikaa vievää, koska vastaukset saattavat olla moniselitteisiä ja vaikeasti kategorioitavia. Seuraavaksi kirjoitimme haastatteludialogeja tekstiksi tuloksia varten. Tässä vaiheessa löysimme tekstistä yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia, joita alustavasti luokittelimme. Aineiston analyysissa jatkuva yhteinen pohtimisemme ja perehtymisemme koko aineistoon tuki kokonaiskuvan syntymistä ja vaikutti aineiston jäsentämiseen.

Löysimme aineistosta lopulta kolme pääkategoriaa: *ainokaisen synnyn, työyhteisössä olemisen ja työajan ulkopuolisen elämän*. Liitimme tulososaan runsaasti suoria lainauksia haastatteluista, koska ne kuvasivat konkreettisesti ja rikkaasti ainokaisuutta. Pattonin (1990, 32) mukaan kvalitatiivisen datan tuleekin sisältää mahdollisimman paljon tutkittavan ilmiön kuvailua kuin myös suoria lainauksia ihmisten puheista. Tulosten selkeyttämiseksi teimme vielä jokaisen tulokappaleen loppuun yhteenvedon päätuloksista sekä tulkitsimme niitä vedoten myös aikaisempaan teoriaosioon.

7.6 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuuden arviointi koskee koko tutkimusprosessia, jossa luotettavuuden pääasiallinen kriteeri on tutkija itse (Eskola & Suoranta 1996, 165). Tutkimuksessamme päämääränä oli löytää tutkittavasta ilmiöstä syvällistä tietoa, ja päästä mahdollisimman lähelle ainokaisen kokemusmaailmaa. Teemahaastattelun luotettavuutta määriteltäessä pyrimme huomioimaan koko tutkimusprosessin eri vaiheineen. Tutkijan oma kokemuksiin perustuva käsitystulosten ja todellisuuden vastaavuudesta on luotettava luotettavuuden ilmaisin (Hirsjärvi & Hurme 1982, 130).

Hyvässä käsitevalidiudessa ilmiöstä pystytään tavoittamaan olennaisia ja johtamaan teoriasta keskeisiä käsitteitä (Hirsjärvi & Hurme 1982, 129). Tutkimuksessamme käsitevalidiutta tukivat perehtyminen aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen sekä aikaisempiin tutkimuksiin, joiden avulla tutustuimme ilmiöön ja sen käsitteisiin.

Haastattelijan oma perehtyneisyys aiheeseen ja tutustuminen haastattelutekniikkaan lisäävätkin tutkimuksen luotettavuutta (Fielding 1996, 148). Samoin vapaamuotoiset keskustelut ainokaisten kanssa kuin myös keskinäiset keskustelumme lisäsivät tutkimuksen käsitevalidiutta. Sisältövalidius taas käsittää teemaluettelot ja teema-alueet, joiden avulla tavoitetaan haluttuja merkityksiä (Hirsjärvi & Hurme 1982, 129). Oma perehtyneisyytemme ainokaisuuteen takasi tarkoituksenmukaisten teema-alueiden sekä kattavan teemaluettelon muodostamisen. Esihaastattelun avulla testasimme ja tarkensimme teema-alueiden ymmärrettävyyttä sekä järjestystä.

Kvalitatiiviset tutkimukset ovat käyttökelpoisia, kun halutaan saada luotettavaa tietoa tietystä, pienemmästä otoksesta (Patton 1990, 100). Tutkimuksemme otos edusti hyvin tutkittavan työyhteisön ainokaisia, mikä oli tarkoituksenammekin. Pyrimme keskittymään tiettyyn ryhmään, mikä antoi rajatumpaa ja tarkempaa tietoa kohde-ryhmästä. Toisaalta taas Arberin (1996, 73) mukaan pienet otokset saattavat olla edustavia omalla erityisalueella, mutta eivät välttämättä mahdollista tarkkoja päätelmiä koko populaation kannalta. Tavoitteenamme ei ollut tiedonkeruu laajasta otoksesta vaan aineiston syvällisempi ymmärtäminen. Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuus onkin enemmän riippuvainen informaation rikkaudesta ja tutkijan analyyttisistä kyvyistä kuin otoskoosta (Patton 1990, 185).

Haastattelun ajankohta, paikka ja ilmapiiri vaikuttavat merkittävästi haastattelun onnistumiseen. Haastateltavat saivat itse valita mieleisensä haastatteluajankohdan ja -paikan, jolloin valmius haastatteluun oli otollisin. Pattonin (1990, 245) mukaan haastateltavan emootiot ja vireystila saattavat vaikuttaa haastattelutilanteeseen ja sitä kautta tuloksiin. Haastattelupaikkojen valinnalla minimoimme ulkopuolisten häiriötekijöiden vaikutuksen, minkä vuoksi niitä ei esiintynyt. Tosin työpaikalla tehdyt haastattelut olisivat saattaneet heikentää luotettavuutta, mikäli haastateltava olisi mukailutyleistä normistoa. Tulosten luotettavuutta lisäsi avoin ja kiireetön haastattelutilanne, mikä poisti haastattelutilanteesta jännittyneisyyttä ja ennakkoluuloja.

Haastattelija on haastattelutilanteessa samanaikaisesti sekä osallistuva että tutkiva, mutta myös puolueeton ja kantaaottamaton persoona. Haastattelijan on tunnistettava oman käyttäytymisensä vaikutukset haastattelutilanteeseen, koska vain siten haastateltavaan vaikuttamista osataan välttää (Fielding 1996, 148). Keskustelutilanteeseen osallistuessamme saatoimme vaikuttaa haastateltaviin, toisaalta Fielding (1996,

147) katsookin tutkijan tuloksiin vaikuttamisen olevan luonnollista ja väistämätöntäkin. Haastattelijoina katsoimme haastattelutekniikassa tärkeimmiksi haastattelun informatiivisen aloittamistilanteen, haastattelun stimuloivan ylläpitämisen ja ongelmatilanteista selviytymisen.

Haastattelu lähtee oletuksesta, joka uskoo haastateltavien näkökulman olevan merkityksellinen, samaistettavissa ja selitettävissä oleva (Patton 1990, 278). Halusimme molemminpuolisella tiedonannolla ennen varsinaista haastattelua herättää keskinäistä luottamusta ja virittäytyä samalle “aaltopituudelle”. Haastattelijoina annoimme haastateltavan vapaasti ilmaista itseään, tarvittaessa rohkaisten ja vieden keskustelua eteenpäin, millä minimoimme tutkijan vaikutuksen tuloksiin. Fieldingin (1996, 147) mukaan haastattelijan vaikutusta tuloksiin voidaan vähentää mm. siten, että haastattelijah ohjaa haastateltavaa vain tarvittaessa. Haastateltavan on saatava tuntee, että hän voi ilmaista itseään vapaasti, jolloin haastattelunkin pitäisi tuottaa tutkittavan ilmiöön olennaisesti liittyviä vastauksia (Fielding 1996, 148).

Haastattelujen litterointi sanasta sanaan lisäsi tutkimuksen luotettavuutta, jolloin koko aineisto pysyi tallessa. Purimme molemmat omat haastattelumme, mikä myös esti väärinkäsitysten syntymistä. Teknisenä ongelmana ilmeni jossain määrin huono nauhojen äänenlaatu, mikä lisäsi litterointiin käytettävää aikaa. Teknisistä ongelmista huolimatta saimme kuitenkin kaikki haastattelut litteroitua kokonaan. Varasimme riittävästi aikaa aineiston lukemiseen, analysoimiseen ja keskinäiseen pohdintaan, mikä antoi meille mahdollisuuden palata aineistoon ja sen luokitukseen useampaan kertaan.

8 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Esittelemme tutkimuksen tulokset aineistosta syntyneiden luokitusten mukaan, joita ovat ainokaisuuden synty, ainokaisena oleminen työyhteisössä ja ainokaisen elämä. Ainokaisuuden synty on vastaus ensimmäiseen tutkimusongelmaan, joka käsitteli teknisen alan soveltuvuutta naiselle. Ainokaisena oleminen työyhteisössä taas käsittää toiseen tutkimusongelmaan liittyvät ainokaisuuden vahvuudet ja heikkoudet. Ainokaisen elämä selvittää kolmatta tutkimusongelmaa, jossa käsitellään ainokaisen työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittamista.

8.1 Ainokaisuuden synty

8.1.1 Ainokaisasema kouluajoista lähtien

Ainokaisuuden ensimmäisen vaiheen katsottiin selkeimmin alkavan ilmetä jo peruskoulu- ja etenkin lukiovaiheessa, jolloin koulussa tehtiin merkittäviä ainevalintoja. Ainokaisten kiinnostus matematiikkaan, fysiikkaan, kemiaan ja luonnontieteisiin olivat vahvin pohja ainokaisuuden syntymiselle ja myöhemmälle ammatinvalinnalle. Näitä ns. kovia tieteitä haluttiin luonnollisesti hyödyntää tulevaisuudessa ammatinvalinnan kohdalla, vaikka pyrkiminen teknilliseen korkeakouluun ei ollut ainevalinnoista päätettäessä välttämättä selviö.

“No varmaan siinä oli yksi suurimpia tekijöitä se, että on niinku tällaset matemaattiset aineet aina kiinnostanut ihan ala-asteelta asti.”

“Joo. Mä olen luku lukiossa pitkää fysiikkaa, pitkää matikkaa, niin mä en oo turhaan niitä tunteja istunut. Eli lähdin tekniseen korkeakouluun.”

“Siis sinänsä vähän sattuman kauppa. Mä luin lukiossa pitkän matikan ja fysiikan, mikä tietysti helpotti asiaa...”

“Tota kyllä mulla oli enemmän niin, että mä lukiossa tykkäsin pitkästä matikasta ja fysiikasta. En mä ajatellut insinööriksi lukevani...En mä ajatellut koskaan niin pitkälle.”

Ainokaisasema kouluaikana ei ollut välttämättä helppo, koska pitkä matema-

tiikka, fysiikka ja kemia eivät perinteisesti kuuluneet tyttöjen ainevalintoihin. Ainokaiset kokivat olleensa poikkeustapauksia ainevalintojen suhteen, mutta myös opettajien ja opetusmenetelmien suhteen. Ongelmana “kovien tieteiden” opetuksessa ainokaiset kokivat jossain määrin käytännönläheisyyden ja mielenkiinnon puuttumisen sekä opettajien stereotypiset asenteet. Opettajilta löytyi asenteita, joilla vahvistettiin poikien matemaattisia taitoja ja tyttöjen kielitaitoa.

“Meitä luki sitten neljä tyttöä pitkää matikkaa ja kolmekymmentä poikaa. Onhan se nyt ihan suhteetonta.”

“Aineiden pitäisi varmaan olla jollain tavalla käytännönläheisempiä kuitenkin. Sita asioita enemmän käytäntöön.”

“Kyllä koulussa vielä viesti, että tytöt lukee kieliä ja lyhyttä matikkaa. Meillä oli tosi selkeästi se, että pojat ehdottomasti, vaikka oli kuinka huono matikassa niin pitkää matematiikkaa lukemaan, tytöt vaan lyhyellä matikalla.”

Monen ainokaisen kohdalla ajankohtainen tiedottaminen tekniikan ja teollisuuden aloista koulussa oli puutteellista, missä opinto-ohjaajan rooli nähtiin olennaisena. Ainokaiset kaipasivat opettajilta selkeää informaatiota mahdollisuuksista, mitä eri ainevalinnat mahdollistavat ja mitä valitsemattomuudella menetetään. Osa ainokaisista oli hankkinut tarvittavan tiedon itse tai perheen avustuksella, joissain tapauksissa koulussa oli vierailut teknillisen korkeakoulun opiskelijoita.

“...Hirveän vähän, koska yhdeksännellähän sitä pitäisi olla. Silloin kun pitäisi alkaa ideoimaan niin ei niin kuin mitään. Kyllä se ainakin mun kohdalla on ihan kotoa lähtöisin.

“Se riippuu oman koulun oposta, musta tuntuu. Meidän koulun opo oli aina, että menkää ammattikouluun. “

“Ehkä pitäisi sitten olla jotain semmosia infotilaisuuksia enemmän joskus yläasteella tai jotain, että olisi esimerkiksi nainen vetämässä tai kertomassa. Meillä kävi itseasiassa tyttö pitämässä abi-infoa...”

“Sitten meillä kävi kaikkia abi-infoilijoita, luin kaikkia kirjoja ja ajattelin tämän olevan ihan kiva.”

Yhteenvetoa ja tulkintaa. Ainokaisuuden syntyyn vahvimmin liittyvä tekijä oli kouluaikana tehdyt ainevalinnat, erityisesti pitkän matematiikan, fysiikan ja kemian

osalta. Kiinnostus “koviin tieteisiin” oli motivoiva tekijä myös ainokaisen ammatinvalinnassa. Peruskoulun ja lukion osuus ammatinvalinnan suhteen ei ollut merkittävä, koska ammatinvalinnassa opettajien nähtiin paljolti suosivan stereotypisiä ainevalintoja. Myös tiedottaminen tekniikan ja teollisuuden aloista oli useimmiten koulun taholta puutteellista. Ainokainen oli kahtiajakautuneen koulutuksen haastaja haastaen myös koko koulumaailman asenteet ja käytännöt.

Opettajalla, erityisesti opinto-ohjaajalla “opolla”, oli tärkeä merkitys ainokaisuuden syntyprosessissa. Tuki ja positiivinen kannustaminen sekä etenkin tiedon antaminen ainevalintojen kautta avautuvista/sulkeutuvista mahdollisuuksista tulevaisuudessa vaikutti ainokaisuuteen ja kokemuksiin ainokaisuudesta. Tulosten perusteella voidaan sanoa ainokaisuutta kohtaan osoitetun välinpitämättömyyden tai vähättelyn estävän ja vähentävän ainokaisuuden syntyä, vaikka ainokainen yleensä onkin melko itsevarma päätöksenteossaan. Ainokainen kärsi koulussa epätasa-arvoisuudesta ammatinvalinnan suhteen, mitä tukevat Greedin (1991) sekä Measorin ja Sikesin (1992) tutkimustulokset miesvaltaiselle alalle valikoituneiden tyttöjen riittämättömästä ammatinvalinnanohjauksesta. Organisoidumpaa tiedon jakamista tekniikan ja teollisuuden ammateista kaivattiin, mikä kertoo koulun ulkopuolisten tahojen tarpeesta osallistua ammatinvalinnan ohjaukseen entistä enemmän. Kyse on myös siitä ovatko koulut yleensäkin valmiita panostamaan oppilaittensa, myös tyttöjen, motivoimiseen ja kannustamiseen kyseisille aloille. Tulosten perusteella ainokaisen kotoa saama vahva tuki antaa koulun toiminnalle vähemmän haasteita, jolloin koulun vastuu ainokaisen synnyn tukemisessa on kodin panosta huomattavasti pienempi. Läheisten aktiivisuus tuli esille etenkin ammateista annettavan tiedon kautta, jota ainokaiset kuitenkin kaipasivat koulun puolelta lisää.

Tutkimuksen perusteella koululaitoksen asenteissa voidaan katsoa esiintyvän stereotypisyyttä vielä tänäkin päivänä, mikä osoittaa muutosten koulumaailmassa olevan suhteellisen hitaita. Koulun organisaatorakenteet ja kulttuuri vaikuttivat ainokaisuuden kokemiseen, minkä myös Kvanden ja Rasmussen (1993) ovat todenneet. Koulun asennekasvatuksen voidaan katsoa vaikuttavan sukupuoliseen erotteluun niin työ- kuin arkielämässä. Silius (1989) näkee yhtä lailla yhteiskunnan harjoittaman traditionaalisen sukupuoliroolisosialisaation johtavan stereotypisiin sukupuolirooleihin ja rooliodotuksiin. Positiivisten kokemusten saaminen kouluympäristöstä mm. opetus-

menetelmien käytännönläheisyyden huomioimisella antaa ainokaisuudelle hyvät lähtökohdat, minkä myös Eccles (1989) ja Räsänen (1992) ovat todenneet. Tuloksista voidaan päätellä, että ainokaisen itsevarmuuteen ammattiin johtavana opiskeluaikana sekä työelämässä vaikuttavat kouluajan kokemukset ainokaisuudesta, minkä vuoksi peruskoulun ja lukion osuus ainokaisuuden tukijana onkin oletettua merkittävämpi.

8.1.2 Tuttu ja turvallinen valinta

Tekninen ala ei ollut suurimmalle osalle ainokaisista tuntematon, sillä useimpien perheessä ja suvussa oli teknisen tai teollisen alan ihmisiä, vaikkakin lähinnä miespuolisia. Erityisesti ainokaisten isät lähes poikkeuksetta olivat diplomi-insinöörejä, jotka vaikuttivat ainokaisen ammatinvalintaan suoralla toiminnallaan. Äidin rooli ammatinvalinnassa ei tullut merkittävästi esille, ainoastaan korkeakoulutuksen puolestapuhujana. Muita alalle motivoivia ihmisiä olivat poikaystävä, paras ystävä ja yleensä luokkakaverit.

“...Insinöörin ammatti oli ehkä kaikista tutuin, ja mä olin niin kuin kasvanut ehkä siihen.”

“Joo no tota mun isä on diplomi-insinööri. Ja mun vanhempi pikkuveli alotti...ja pienempi pikkuveli meinaa kanssa mennä.”

“Ehkä sekin vaikuttaa, että meidän isä on insinööri. Sitä vaan lähti ja mun velikin tuli sitten perässä. Eli meillä on koko perhe samalla alueella.”

“Mä en varmaan yhtään tiennyt koulussa mitä mä voisin tehdä, mutta sitten mun isä on alalla ja vei mut lukiossa paperitehtaalle...”

“Oikeastaan kävi niin, että itse yhdeksännellä valitsin lyhyen matikan, mutta isä alko kesällä puhumaan, jos kuitenkin ottaisit pitkän matikan ja alkaisit sitä fysiikkaa lukemaan.”

“...Ehkä siltä yksi ratkaiseva oli jossain vaiheessa, kun mun isä sano, ettet sä ompelemalla tota elämäntyylää elätä. Se oli sitten yks semmonen, josta tietysti kävi keskusteluja.”

“Ilman muuta korkeakoulutuksen suorittaminen oli perheessä ihan selviö. Muusta voi tinkiäkin, mutta ei opiskelusta, koulutuksesta.”

“Äiti oli semmonen, että valitse mikä koulu vaan kunhan se on korkeakoulu.”

“Ja oli se syy tietysti ihan viimekädessä se, että poikaystävä oli jo teknisessä korkeakoulussa, niin se jotenkin tuntui helpommalta ratkaisulta.”

Osa ainokaisista oli kotoisin puunjalostus- tai paperipaikkakunnalta, minkä myötä teollinen ala oli tutumpi ja tieto alasta laajempi. Asuinpaikkakunta poisti vierauden ja pelon tehtaita ja koneita kohtaan.

“...niinku tuntuu, että ne pelkää tehtaita tai jotain. Ei mulla ole koskaan sellaista ollut...ja tota sitten mä oon tosta metsäpaikkakunnalta kotoisin, niin silleen puunjalostusteollisuus oli tuttu asia.”

“Mä oon niin pieneltä paikkakunnalta kotoisin, että siellä niinku suunnilleen puolet kavereista tai puolet kavereiden vanhemmista oli jotenkin metsäteollisuuden kanssa tekemisissä.”

“Oli tietoa enemmän, ja sitten mä olin lukioaikana ollut tota harjoittelemassa paperitehtaalla ja tota sitt mä oikeestaan aattelin, ett no miks ei.”

Lähiympäristön merkitys tuli esille myös siinä miten ympärillä olevat ihmiset suhtautuivat ainokaisten ammatinvalintaan. Ainokaiset olivat saaneet ympäristöltään enimmäkseen tukea ja kannustusta ammatinvalinnassaan, mikä oli ammatinvalintaa vahvasti motivoiva tekijä. Suurin osa ainokaisista vastasi ympäristön odotuksiin, jota tukivat perhetausta, menestyminen koulussa ja ainokaisen vahva luonne. Epäilyä ja ihmettelyä ammatinvalinta herätti ystävien, sukulaisten ja teollisella/teknisellä alalla työskentelemättömien vanhempien keskuudessa. Huoli ainokaisen menestymisestä tekniikan kovassa maailmassa arvelutti monia ulkopuolisia. Jonkin verran ihmetystä ammatinvalinnassa herätti myös se, ettei ainokainen aina edustanut tarpeeksi miesvaltaiselle alalle pyrkivän stereotypistä kuvaa mm. luonteeltaan ja harrastuksiltaan.

“Ei siinä ollut oikeestaan mitään erikoista. Mun isä on diplomi-insinööri, joten se oli sillä lailla aika selvää eikä herättänyt mitään ihmetystä. Että perhe on sillai ollut aina mukana ja ymmärtänyt.”

“Ei kaveritkaan mitenkään ihmeellisesti suhtautunut. Kai se on jotenkin vaikuttanut, että mä oon aina ollut hyvä matemaattisissa aineissa.”

“Mä olen kuitenkin lähtenyt oman pään mukaan minne mä olen halunnut. Suvussa on lääkäreitä ja hammaslääkäreitä ja silleen, että ei sitä mitenkään kummastuksena pidetty.”

“Ympäristö otti sen ihan, että mitäs muutakaan.”

“...mullakin on semmonen suku takana, jossa meidän perheessä on ensimmäiset ylioppilaat ja ainut tekniikan opiskelija...niin tottakai se asettaa semmoiset ihmeelliset odotukset ja epäilykset.”

“Muistan oikein hyvin, että tuota ihan näin se lähiympäristö, perhe, niin tuota olivat jollakin tavalla vastaan sitä, että se on kova maailma. Ja tuota mä en niinku pärjää siellä eli tota en saanut kannustusta...oli enemmänkin niin, että ehdotettiin lääkistä...”

“...sukulaisten keskuudessa jotain hämäännystä herätti ja kaveripiirissä kanssa...ett kuin sää nyt sinne menet, ett meinaat sä pärjätä siellä. Ett se oli jännää, ett niinku tuli palautetta siitä, että sä et oo tarpeeks niinku maskuliininen menemään tollaselle alalle...että teot, harrastukset ei oo sen mukaisia, että pitäisi sitten mennäkin sinne.”

Yhteenvetoa ja tulkintaa. Ainokaisuuden syntyvaiheessa läheisillä, etenkin omalla perheellä oli valtava merkitys. Lähiympäristöstä erityisesti isällä, joka ainokaisella lähes poikkeuksetta työskenteli diplomi-insinöörinä tai muuten teollisuuden parissa, oli vaikutus ainokaisuuden syntyyn lähinnä konkreettisenä tutustuttajana tekniikan alaan ja kannustavana osapuolena koulujen ainevalinnoissa. Myös puunjalostus- ja/tai metsäteollisuuspaikkakunnalla oli tiedonantajan roolissa merkitystä ainokaisuuden synnyssä. Ainokaisuuteen kannustavimmin suhtautuvat löytyivät perheen piiristä kun taas ennakkoluuloisinta suhtautuminen oli ainokaista tai ainokaisen ammattia vähemmän tuntevien sukulaisten ja kavereiden piirissä.

Tutkimuksen ainokaisten voidaan sanoa olevan “isän tyttöjä” ainakin ammatinvalinnan suhteen. Isän ja muiden miespuolisten tärkeän merkityksen ainokaisen lapsuudessa on myös Räsänen (1988) tutkimuksessaan maininnut. Yleensä ainokainen oli kasvanut tekniikan perheessä, jossa todennäköisesti myös sisarukset toimivat teollisuuden tai tekniikan piirissä. Äidin rooli ammatinvalinnassa ei ollut selkeä, vaikka äiti useimmiten olikin korkeakoulututkinnon suorittamisen kannalla. Marini ym. (1996) katsovat ammatinvalinnan olevan tulosta kulttuurin ja taustatekijöiden sekä persoonallisuuden keskinäisestä kilpailusta, jossa naisilla kulttuurin stereotypisyys ja taustatuen puute useimmiten tukahduttavat persoonallisen, ei-stereotypisen ammatinvalinnan. Tutkimuksen ainokaisilla ammatinvalintaa ja työn arvostusta ohjasivat kulttuuria vahvemmin persoonallisuus, johon myös taustatekijöillä esikuvineen oli oma vaikutus-

sensa. Wychen ja Gravesin (1992) mukaan ainokaisen perheessä käsitellään sukupuoli-roolien vaihtuvuutta, mikä tukee ainokaisuutta. Esikuvat ainokaisilla olivat kuitenkin yleensä miespuolisia, minkä vuoksi tapoja käsitellä sukupuoli-roolien vaihtuvuutta voidaan kyseenalaistaa. Naisroolimallien merkitystä ainokaisen itsetuntoon ja identiteettiin ei tule unohtaa, sillä naisroolimallien vähyys tekniikan aloilla vaikuttanee ainokaisen kokemuksiin omasta pätevyystään.

Ainokainen vastasi ammatinvalinnallaan useimmiten perheensä odotuksiin, mikä olikin luontevaa omien perhetaustojen vuoksi. Tutkimuksen perusteella naisten ainokaisalojen ja ainokaisen luonteen tuntemattomuus pitävät yllä stereotypisiä käsityksiä, joiden mukaan menestyminen tai edes selviytyminen ainokaisalalla ei tule onnistumaan. Sen sijaan ainokaisen koulumenestys matemaattisissa aineissa lievensi ympäristön epäilevää suhtautumista ainokaisuutta kohtaan, joskaan ei sitä poistanutkaan. Ennakkoluuloinen suhtautuminen ainokaisaloja kohtaan johtui paljolti informaation puutteesta. Omalla asuinpaikkakunnalla oli osuutensa informaation ja mahdollisuuksien antajana tarjoamista ammattialoista. Tulosten mukaan tietoa tarvitsevat ainokaisen lisäksi myös ympärillä oleva muu yhteiskunta, mitä yritetään tukea erilaisilla yhteistyöprojekteilla. Mm. "Naiset ja teollisuuden ammatillinen koulutus" -projektin tarkoituksena on muuttaa asenteita laajemmalti yhteiskunnassa, minkä jälkeen kokemuksia on tarkoitus käyttää hyödyksi myös teollisuudessa ja koulutuksessa (Teollisuus houkuttelee naisia... 1996).

8.1.3 Päämäärätietoinen ainokainen

Ainokaisten päämäärätietoisuus ja korkeat tavoitteet tulivat esille vaihtoehtoisissa ammateissa, koulutusaikaa kohtaan muodostetuissa tavoitteissa ja jonkin verran myös ammatin statuksen vaikutuksessa ammatinvalintaa motivoivana tekijänä. Tavoitteet eivät olleet välttämättä kovin selkeät, mutta taso niissä oli melko vaativa. Ainokaisten ammatinvalintaa tuki helppous päästä teknilliseen korkeakouluun, mutta se ei ollut aina ensimmäinen koulutusvaihtoehto. Vaihtoehtoisia ammatteja löytyi lähinnä korkeakouluista, kuten lääketieteellisestä, kauppa- ja oikeustieteellisestä. Yliopistossa vaihtoehtoja löytyi kemian, fysiikan, matematiikan ja biologian, mutta myös kielten ja liikuntatieteen parista. Moni ainokainen olikin päässyt yliopistoon lukemaan kemiaa,

mutta valitsivat kuitenkin teknillisen korkeakoulun. Muutamalla ainokaisella vaihtoehtoinen ala olisi liittynyt tavalla tai toisella luovuuteen ja käsillä tekemiseen. Opiskelun käytännönläheisyys teknillisessä korkeakoulussa kiehtoi erityisesti joitakin ainokaisia.

“Ja siinä vaiheessa sitten se oli oikeastaan helpoin tie. Mä ajattelin, että ollaan nytvuosi, luetaan tekniikkaa. Sinne oli helppo päästä.”

“...että mä pääsin heti suoralta kädeltä teknilliseen korkeakouluun ja tuota sinne vaan jäi. Tietenkin se rupes kiehtomaan.”

“Tuskin musta olisi mitään lääkäriä tullut, ehkä joku proviisori tai sellainen. Kuitenki sellanen missä saa laskea.”

“Määrätynlainen fakta, on sitten oikeustieteellinen fakta tai tekninen fakta, on enemmän kiinnostanut.”

“Vaihtoehtoina yliopisto tai sitten teknillinen korkeakoulu, ei ollut paljoa muuta.”

“Sitten kun mä olin sen koneen nähnyt niin mä tiesin, että tätä mä haluan tehdä. Ja moni, musta tuntuu, tulee tälle alalle vähän silleen, että no se on kemiaa ja semmosta...mutta kyllä mulla oli tosi selkeää alusta asti.”

“Kyllä mä tykkään kaikista luovista jutuista, mutta mä en uskaltanu lähteä sellaseen...Ja sitten ehkä pelotti, että viihdytkö siellä.”

“...mulla oli taas yliopistosta semmoinen käsitys, että siellä jos menee lukemaan luonnontieteitä... se on jollain lailla teoreettisempaa ja semmosta syvälle luotaavampaa, että tota se ei taas mua houkutellut.”

Ainokaisten odotukset koulutusaikaa kohtaan kohdistuivat laajoihin asioihin lähinnä perusteellisen tiedon saamiseen ja sen konkreettiseen hyödyntämiseen, työn monipuolisuuteen, laajuuteen ja haasteellisuuteen sekä oman asiantuntija-alueen löytämiseen. Osalla ainokaisista ei ollut tarkempia odotuksia koulutusajalle, koska he kokivat opiskelun “hyppynä tuntemattomaan.”

“Mä odotin, että mä saan asioista semmosen perusteellisen tiedon, siis semmoisen niinku tällasta käytännön asioista, monista niin tota. Mä saisin sellasta tietoa, jota voisi hyödyntää jossakin. Mä halusin tietää.”

“Kai mä sitt ootin joitain haasteita, vähän erilaista työtä kun mitä tällanen perinteinen naisten ammatti on. Monipuolisuutta.”

“...alko tää tietojenkäsittelyn huima hyppy eteenpäin, ja tota onneksi olin vielä semmosessa paikassa, mikä oli edelläkävijä kaikessa, ja sitten myöskin näki sivussa ja kokeili ihan tohkeessa.”

“Mä luulisin, että mulla ei silloin, kun mä lähdin opiskelemaan...niin mulla ei kovasti odotuksia ollu...Mä koin sen riittävän vaikeana sen opiskelun ja en malttanut sitten lopettaa.”

Osa ainokaisista koki tulevan ammattinsa erityisen turvalliseksi ammatin tuoman statuksen takia, mitä oli ajateltu jo ammattia valitessa. Diplomi-insinöörit nähtiin erityisesti hyvin työllistettyinä nyt ja tulevaisuudessa ammatin monipuolisuuden vuoksi. Palkka ei kuitenkaan ollut merkittävä motivoija ammatinvalinnassa kuin muutamalla ainokaisella, vaikka palkan katsottiin kannustavan ainokaisia jossain määrin. Halu työskennellä miesvaltaisella alalla, mieskollegojen kanssa oli vaikuttanut ammatinvalintaan tietoisesti vain parilla ainokaisella.

“..se työ ei nyt ainakaan mihinkään lopu tai sitä nyt tarvitaan. Insinööriä tarvitaan aina.”

“...sitä voi päätyä hirveän monenlaisiin oloihin: paperitehtaalle, metallitehtaalle tai mitä sitten onkaan.”

“Kyllä mulla oli palkkakin mielessä. Oikeastaan silloin oli kyllä ihan nousukausi, mutta silti ajattelin, kun lukee insinööriksi on se selkeätä.”

“En mä ole ollut mikään tekniikan lapsi. Mä lähdin vaan siksi, koska miesten kanssa on kiva tehdä töitä ja niitten kanssa pärjää hyvin.”

“...kautta aikojen, oikeastaan kaikessa...mä oon tullut hirveän hyvin toimeen miespuolisten henkilöitten kanssa. Ja mulla on ollut oikeastaan aina tunne, että minun on ollut helpompi tehdä töitä mieskollegojen kanssa.”

Yhteenvetoa ja tulkintaa. Ainokaisuuden syntyvaiheessa tavoitteet tulevaisuuden suhteen olivat melko korkealla, mikä tuli esille etenkin ammatinvalinnassa. Korkeakoulututkinnon suorittaminen oli lähes poikkeuksetta ainokaisille selviö, vaikka korkeakoulujen sisällä vaihtoehtoja oli useita. Teknillinen korkeakoulu edusti useimmalle ainokaiselle selkeintä ja helpointa tietä ammattiin, vaikka odotuksia koulutusajalle ei aina osattu muodostaa. Opiskeluajan käytännönläheisyys sai myös kiitosta muutamilta ainokaisilta. Ammatin tuoma status ei vaikuttanut ainokaisuuden syntyyn merkit-

tävästi. Vain muutama ainokaisista oli ajatellut tulevaa palkkaa ammattia valikoidessaan tai haluavansa työskennellä ehdottomasti miesten kanssa. Työllistymisen katsottiin kuitenkin olevan merkittävä tekijä ainokaisuuden synnyssä.

Päämäärätietoisuus ja korkeat tavoitteet olivat perusvaatimuksia ainokaisuuden synnylle, mitä ainokaiset eivät aina itsestään tunnistanee. Ainokainen saattoi kokea olevansa epävarma tulevaisuutensa ja tavoitteidensa suhteen, mutta itseasiassa jo kouluaikoina tapahtunut selkeä suuntautuminen tulevaisuuteen ja ainokaisuuteen oli todiste ainokaisen päämäärätietoisuudesta. Ainokainen omasi tiedostamattomastikin korkeat tavoitteet tulevan opiskelupaikan, työpaikan ja elintasonsa suhteen. Myös Holahan (1997) ja Greed (1991) korostavat korkeamman koulutuksen saaneiden naisten olleen kouluaikoina motivoituneita ja päämäärätietoisia. Ainokaisen päämäärätietoisuus tuli esille myös merkityksen löytämisessä tekemälleen asialle. Teknillisen korkeakoulun valinta opiskelupaikaksi houkutteli käytännönläheisyydellään, tuki aikaisempia tietoja sekä antoi hyvän työllisyystilanteen omaavan ammatin. Käytännönläheisyys ja sen mukana tuoma haasteellisuus tuo toiminnalle merkityksen, mutta samalla vahvistaa ainokaisuuden ilmenemistä. Korkeakouluissa selkeimmät ainokaisalat ovat terveydenhuoltoala (naisia 96 %) ja teknistieteellinen ala (miehiä 82 %), jotka liittyvät käytännönläheisyyteen (Kinnunen & Korvajärvi 1996). Teoreettisuuden korostuminen poistaa ainokaisuutta yliopistosta, jossa ainokaisalat ja ainokaisuus eivät tule selkeästi esille.

Ainokainen näki tulevaisuutensa tavoitteiden asettamisesta huolimatta avoimena, mikä liittyy yhtä lailla koulutusaikaan kuin työelämäänkin. Samoin Räsänen (1988) mielestä ainokaisten koulutusta ja työtä koskevat päätökset eivät useinkaan ole lopullisia. Ainokaisen kokemukset muokkasivat asetettavia tavoitteita, joissa haasteet, realismi ja turva tulevaisuudesta otettiin tasapuolisesti huomioon. Ainokaisuus on elinikäinen prosessi, johon kasvetaan kiinni asteittain. Ainokaisuus suuntaa elämässä tehtäviä valintoja ja tavoitteita huomaamattakin.

8.1.4 Ainokaisena teknillisessä korkeakoulussa

Ainokaisten vähäisyys teknillisessä korkeakoulussa johti siihen, että ainokainen oli jo koulutusaikana erityisasemassa erottuen opiskelijajoukosta. Ainokaisen erottuminen muista opiskelijoista koulutuksen aikana riippui osittain korkeakoulusta ja valitusta

osastosta. Teknillisessä korkeakoulussa oli kuitenkin havaittavissa sukupuolen mukaisista jakautumista eri osastoilla. Ainokaisten mukaan kemian osasto oli naisvaltaisin osasto teknillisessä korkeakoulussa. Myös ympäristönsuojeluun hakeutui naisia muita osastoja enemmän. Näillä osastoilla ainokaisten erottuminen ei tullut yhtä selvästi esille kuin miesvaltaisimmilla osastoilla, joita olivat sähköosasto, "konepuoli" ja paperiteknikka.

"Joo, no itseasiassa kemian osastolla oli silloin jo, ja on tänäkin päivänä noin 50 % naisia. Ja siinä mielessä se erottuminen ei vielä tullut näkyviin lainkaan. Siellä mulla oli kollegat yhtä lailla miehiä kuin naisiakin."

"Kemialla on vähän enemmän, olisiko jopa 40 % sillon, kun mä menin."

"Siis mä opiskelin tota silloisella kemian osastolla, jossa noin puolet oli naisia. Ett ei siellä, en mä huomannut siinä mitään. Kyllä musta se oli aika tasa-arvoista siellä."

"Ympäristönsuojelu jostain syystä vetää tyttöjä...Niin tytöt tosiaan menee sinne ympäristönsuojeluun, pehmeät arvot ilmeisesti."

"Esimerkiksi sähkötekniikka, niin sinne otetaan joku kaks ja puolsataa opiskelijaa vuodessa ja siitä varmaan alle kymmenen tyttöä."

"Paperitekniikkahan on perinteisesti miehinen ala."

"No koneella, missä mä alotin, oli seitsemästäkymmenestä kolme naista ja kaksi tippu heti alussa pois, ja mä jäin ainoaksi."

Ainokaisten erottuminen omalla osastolla riippui siis naisten määrästä, mutta koko koulua tarkasteltaessa ainokaiset kokivat erottuvansa joukosta. Ainokainen oli harvinaisuus teknillisessä korkeakoulussa, sillä naisten kokonaismäärä jäi usein alle 20 % koko koulussa. Koulun vino sukupuolijakauma asetti naisopiskelijat ainokaisasemaan.

"Tota koko koulussa on tällä hetkellä muistaakseni joku 16 % naisia, aika vähän."

"Sitten koko korkeakoulussa, meitä otettiin sisään jotain 600, ja tyttöjä oli 25 korkeintaan."

"Koko rakenteessa naisia on 20 % yleensä."

Vaikka naisten määrä on lisääntynyt teknisen alan koulutuksessa, on enemmistö opiskelijoista yhä miehiä. Tämän vuoksi ainokaisten erottuminen joukosta tuli esille luennoilla, vapaa-aikana ja opiskelijajärjestöissä, joissa ainokaiset huomioitiin sekä tunnettiin muita opiskelijoita paremmin. Ainokaisilla oli oma paikkansa opiskelijaryhmässä jo opintojen alusta lähtien. Naisten koettiin erottuvan opiskelijajoukosta vähäisyytensä vuoksi, ilman erityisiä kvalifikaatioita. Ainokaiset itse kokivat saamansa erikoisaseman ja huomionkohteena olemisen pääasiassa positiivisena.

“Kyllähän sitä naisteekkarit erottuu, onhan se ihan selvä, vaikka nykyään niitä onkin jonkun verran enemmän. Näkyyhän se ero jo siinä, kun kattoo yliopiston käytäville. Kyllähän se on hirveen poikavoittoista luennoilla ja muilla.”

“Kyllä mä muistan silloin, kun käytiin ekskursioilla, niin silloin oikeastaan niiden isäntien puolelta tuli, että hei ei voi olla totta, täällä on näin paljon naisia. Kun on tottunut olemaan miesympäristössä, niin naiset otettiin avosylin vastaan. Se oli enemmän semmosta positiivista.”

“Sekin oli jännä, kun meni opiskelemaan, niin onhan se uskomatonta, kun meni johonkin opiskelijajuhliin, niin siellä on 70% poikia. Niitä ehdokkaitahan sulla on siinä, siis rumasti sanottuna, niitähän pyöri siinä ympärillä, vaikka olisit minkä näköinen. Itsekin ihan tällainen normaali ihminen, sitten kun meni, niin siellähän sai julmattoman huomion. Se oli ihan uskomatonta.”

“Tai silleen sai enemmän ehkä huomiota. Sen niinku tytöt huomattiin tai niistä tiedettiin, ett varmaan vuoskurssin työistä tiedettiin, ett kuka on kukin ja kaikki tuns ne tytöt. Mutta pojista ei välttämättä. Siellä oli semmosii hiljempii, jotka ei sitten koskaan niinku tullut esille.”

“Olisko se kuitenkin tavallaan, että mun ei tarvinnu kilpailla mistään tai niinku hakea mitään sellasta, että mä olin aina niinku, että mulla oli oma paikkani.”

“Ja kyllä siellä sillä lailla varmaan huomiota sai osakseen enemmän kuin oli nainen kuin mitä pojat saivat keskimäärin.”

“No kyllähän se hyöty on ehdottomasti, koska kyllä ne pojat kuitenkin muistaa avata ovia ja näin, jos valitsee kaverinsa oikein.”

Kuitenkin osa ainokaisista koki olleensa neutraaliasemassa, koska korkeakouluympäristö ja opiskelu yleensä oli tasa-arvoista, molemmat sukupuoli huomioon ottavaa. Tällöin ainokaisten asema ei korostunut liikaa koulutuksessa. Tätä selitti osittain naisten riittävä määrä omalla osastolla, sopeutuminen miesvaltaiseen opiskeli-

jajoukkoon jo lukioaikana sekä opiskelijaympäristön tasavertaisuus.

“Ei siitä ollut hyötyä eikä haittaa. Koulutus oli mielestäni tasa-arvoista.”

“No ei kyllä, kun meillä tosiaan, meidän laitoksella oli niin paljon tyttöjä, niin ei se silleen tuntunut. Se oli oikeestaan lähtenyt jo siitä, että lukiossa meillä oli silleen, että oli pitkä matikan luokka ja siellä oli siltä vähemmän tyttöjä. Että mä olin jo tottunut siihen ja mä en pitänyt sitä mitenkään erityisen kummallisena.”

“Se kuitenkin alkaa siellä lukion matikantunneilla, niin niitä poikia alkoi olemaan jo enemmän. Aika nopeasti siihen tottui. En mä koskaan kokenut, että mitenkään hirveän poikkeavaa olisi. Eikä ne pojatkaan mitenkään erityisemmin reagoineet, en tiedä.”

“Ei sitä ehkä kuitenkaan huomannut opiskeluaikana. Normaalitilanne oli se, että poikia oli paljon.”

“Ei sitä erotuta. Siihen aikaan sanottiin, en tiedä sanooko enää, että “ei nais-
teekkari ole nainen ollenkaan”.”

Ainokaisten erottuminen joukosta oli pääasiassa positiivista koulutuksen sisällä, mutta ainokaisuuden negatiiviset vaikutukset tulivat esille koulun ulkopuolisessa toiminnassa, etenkin kesätyöpaikoissa. Ainokaiset kokivat, että heitä syrjittiin kesätyöpaikkojen työhönotossa, kesätyöpaikat annettiin helpommin miehille, ainokaiset pääsivät vain tiettyihin työtehtäviin ja asenteet työyhteisöissä olivat välillä negatiivisia.

“Jos tehtaalle menee harjoittelemaan tänä päivänäkin, että tiettyihin hommiin otetaan tyttöjä ja pojat pääsee parempiin hommiin. Mulle on henkilökohtaisesti käynyt myös niin, että mullekin on sanottu suoraan päin naamaa, ettei meidän tehtaalle tyttöjä oteta. Se on vielä tätäkin päivää. Se oli aivan shokki, kun soitti ja sano ihan suoraan. Se sano, ettei heille perinteisesti yhtään tyttöä oteta.”

“Mutta eniten epätasa-arvoa oli siinä, kun haettiin kesätöitä. Kyllä kundit sai niitä helpommin.”

“Joskus harjoittelupaikoissa on tullut vähän semmonen olo, että pojat on pistetty sorvin ääreen melkein ja tytöt kopioimaan, vaikka molempien pitäis olla ammattiharjoittelijoita.”

“...mutt justiin harjoittelupaikkoja tai vuoromestarin hommia niin ei oikeen niinku naisille annettu.”

“No työssä ainakin tota yhdessä kesätyöpaikassa huomaa mun mielestä ihan

selvästi, että siellä oli niinku tällänen minua jonkin verran vanhempi, mutta kuitenkin vielä suht nuori mies, joka oli koulutukseltaan tekniikko. Ja tota luki parhaillaan insinööriksi, oli niinku siellä työnjohtajana. Ja tota niinku sen käytöksestä ja puheesta huomasi ihan selvästi, että sitä niinku jurppi se, että niinku siellä oli nuori nainen, joka oli korkeammin koulutettu kuin hän itse...Sitten just niinku kerran on ollut pomona sellanen, joka niinku teetti vähän sellasia sihteerin hommia ja oikeestaan mitä tahansa hänelle yritti perustella, että jos tämä asia tehtäisiin näin, niin voisimme saavuttaa sillä tällaisia etuja.”

Ainokaisuudesta koituva haitta kesätöissä ei liittynyt ainokaisiin henkilöinä, vaan syyt olivat paljon syvemmällä. Syyt kesätöissä ilmenevään epätasa-arvoisuuteen ainokaiset arvioivat olevan heidän edustamassaan perinteisessä teollisuuden alassa sekä siinä, että kesätyöpaikat ja harjoittelupaikat eivät olleet koulun järjestämiä. Tämän vuoksi työelämä ja koulutus eivät kohdanneet toisiaan ainokaisuuden tasavertaisessa kohtelussa.

“Kesähommathan ei ole koulun järjestämiä, se on vaan nämä fakkiutuneet tehtaat, joissa ne vanhoilliset miehet päättää näistä.”

“Työt oli juuri tällaisessa perinteisessä miesvaltaisessa paperiteollisuudessa. Siellä on totuttu, että miehet osaa ne hommat. Se on vain yleinen vanha tapa ja ajatuskuvio.”

Yhteenvetoa ja tulkintaa. Ainokaisten erottuminen muista opiskelijoista koulutuksen aikana riippuivat korkeakoulusta ja ainokaisen valitsemasta osastosta. Kemia ja ympäristönsuojelu olivat naisvaltaisimpia osastoja, vastaavia tuloksia on saanut myös Hertzberg (1989). Näillä osastoilla ainokaisten erottuminen ei tullut selvästi esille. Koko koulun osalta ainokaiset erottuivat joukosta, sillä naisten kokonaismäärä koko koulussa jäi alle 20 %. Erottuminen joukosta tuli esille ainokaisten huomiomisena luennoilla ja vapaa-aikana. Ainokaisten erottumista joukosta tasoitti osittain naisten riittävä määrä osastoilla sekä ainokaisten sopeutuminen miesvaltaiseen opiskelijajoukkoon. Ainokaisuus koettiin pääasiassa positiivisena koulutuksessa, mutta kesätyöpaikkojen kohdalla tulivat ilmi ainokaisuuden negatiiviset vaikutukset. Kesätyöpaikoissa ilmeni syrjintää esim. työhönotossa ja työtehtävien jaossa. Kesätöissä ilmenevän epätasa-arvoisuuden ainokaiset katsoivat johtuvan perinteisestä teollisuuden alasta sekä siitä, ettei koulu osallistunut kesätöiden järjestämiseen.

Ainokaisten vähäisyys teknillisessä korkeakoulussa voimistaa työmarkkinoiden kahtiajakoa. Jo itse koulutukseen hakeutuminen on sukupuolisesti jakautunutta, mutta kuten ainokaisten kohdalla tuli ilmi, jakautuminen jatkui myös koulutuksen sisällä. Hassin (1988) mukaan naisten osuus koulutuksessa pienenee mentäessä kovempia tieteitä kohti; biologia, kemia, matematiikka jne. Tutkimuksen perusteella tuli esille vastaavia tuloksia, sillä ainokaisten määrä koulutuksessa oli korkein kemiassa, mutta väheni mentäessä kovempien tieteiden pariin, esimerkiksi konepuolelle. Ainokaisuus ja sen synty on siis sidoksissa tieteen kovuuteen ja sen ilmenemiseen käytännössä.

Tuloksista voidaan päätellä, että ryhmän koko vaikutti ainokaisuuden syntyyn. Kuten Kanter (1977) tuo esille, organisaatorakenne vaikuttaa ainokaisuuden ilmenemiseen. Ainokaisuuden merkitys koulutuksessa väheni pienemmässä ryhmässä, kuten esimerkiksi omalla osastolla. Pienessä ryhmässä tutustuttiin paremmin, jolloin sukupuolen merkitys katosi ja ainokaisuus ei saanut erikoisasemaa ryhmän sisällä. Tällöin oltiin enemmän yksilöitä kuin sukupuolen edustajia. Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että ainokainen nähtiin koulutuksessa oman ryhmän sisällä opiskelijana muiden joukossa, ei samaistettuna sukupuolensa edustajana, kuten Kauppinen-Toropainen (1987) esittää ainokaisen asemaa työyhteisössä.

Teknillinen korkeakoulu kokonaisuudessaan tekee naisesta ainokaisen opiskelijajoukossa, jolloin erottuminen joukosta ei jää huomaamatta. Tässä tutkimuksessa erottuminen oli kuitenkin positiivista, johtuen osittain koulun suojaavasta vaikutuksesta. Mitä enemmän ainokainen siirtyi koulun ulkopuolelle jo koulutuksen aikana, sitä enemmän hän kohtasi ainokaisuudesta johtuvaa negatiivista erottumista. Teollisuus ei ole vielä sopeutunut ainokaisuuteen samalla lailla kuin koulutus, jonka vuoksi ainokaisuus on teollisuudessa haitta. Koska koulutuksen suojaava vaikutus ei ulotu koulun ulkopuolelle, joutuu ainokainen kohtaamaan sukupuolestaan johtuvaa syrjintää ja ennakkoasenteita. Tätä tukee myös Kvanden ja Rasmussenin (1993) tutkimus, jonka mukaan erilaiset organisaatioit tuovat sukupuolen mukaiset ominaisuudet eri tavoin esille. Bruun ja Koskinen (1997) tuovat esille tasa-arvolain tarkoituksena naisten aseman parantamisen työelämässä, mutta voidaanko sanoa, että se olisi toteutunut ainokaisten kesätyöpaikkojen kohdalla?

8.1.5 Sosiaaliset kontaktit opiskeluaikana

Ainokaisuus heijastui naisopiskelijan sosiaalisiin suhteisiin ja siihen miten opettajat ja muut opiskelijat suhtautuivat ainokaiseen. Valtaosa ainokaisista koki, ettei opettajien suhtautumisessa ollut mitään eroa nais- ja miesopiskelijoiden välillä. Opiskeluympäristön katsottiin olevan neutraali ympäristö, jossa ainokaiset saivat tasavertaisen kohtelun. Ainokaisten mukaan mitään oleellista syrjintää tai epätasa-arvoisuutta ei ilmennyt koulutuksen aikana.

“Ei siinä ollut mitään eroa. Meitä oli kuitenkin sen verran paljon siellä.”

“Mulla ei ole henkilökohtaisesti koskaan ole ollut mitään semmoista tilannetta, että voisi kokea olevansa syrjitty sukupuolensa vuoksi.”

“Mun mielestä ei missään vaiheessa ollut näkyvissä, että jotakin olisi syrjitty tai puollettu. Kyllä siinä mentiin samanlailla. Kaikki siellä oli tasavertaisia.”

Vaikka opettajien suhtautuminen koettiin pääasiassa tasavertaisena, oli koulutuksen aikana jäänyt mieleen joitain eroavaisuuksia. Kokemuksia opettajien suhtautumisesta ainokaiseen tuli esille muutamia, sekä positiivisia että negatiivisia. Osa ainokaisista koki saaneensa herkemmin apua opiskeluun liittyvissä ongelmissa kuin miesopiskelijat. Negatiivinen suhtautuminen tuli esille ainokaisten parempana muistamisena tunneilla, jolloin tietynlaista kiusaamista saattoi ilmetä opettajien taholta.

“Joo en tiedä johtuiko se sitten naiseudesta vai luonteesta, mutta me oltiin kyllä hyviä oppilaita. Eikä tuo diplomityö, meidän valvova professori, hyvin asiallisesti, todella. Ja sitten, kun sain sen diplomityön tehtyä, niin hän niinku puhu puolestani minulle vakinaisen työpaikan.”

“Voihan se tietysti olla, ett jossain, jos joutu käydä kysymässä jotain neuvoa proffalta tai joltain assistentilta tai jotain sellasta, niin sellasessa tilanteessa. Kyllä mä luulen, että niinku siellä varsinkin assistentit, niin pikku löysemmin kohtelee naisopiskelijoita...Mutta niinku tällaisissa vaikeissa teknisissä aineissa, niin siellä vähän niinku katottiin sormien läpi, että jos mä nyt tässä vähän sulle autan.”

“Tota kyllä siellä ainakin yksi tapaus oli sillä lailla, ett huomasi niinku professorin asenteista, että olin naisopiskelija enkä miespuolinen. Että vähän niinku sellasta kykyjen aliarvioimista tai sellasta vähän niinku, että et sä nyt voi sitä tai ootko nyt ihan varma, että sä kykenet siihen. Mutt aika harvinaista se oli,

ett kyllä niinku suurin osa ottaa opiskelijat opiskelijoina.”

“Sut muistettiin paremmin ja aina, kun ei ollut ketään vapaaehtoista, niin kiusataan tota ja katotaan mihin tyttö pystyy.”

Ainokaiset kokivat tullessa hyvin toimeen muiden opiskelijoiden kanssa, jonka vuoksi ainokaiset eivät huomanneet mitään syrjintää opiskelijaryhmässä. Mies- ja naisopiskelijoiden välit olivat hyvät ja ne jatkuivat myös opiskelun päättymisen jälkeen. Ainokaisuus herätti pääasiassa positiivisia asenteita muissa opiskelijoissa.

“Että tota en mä muista, että siellä sillä tavalla ois huomannut mitään syrjintää niinku niitten opiskelijoiden puolelta.”

“Koskaan ei pojat yrittänyt kukkoilla. Kaikki meidän kurssilaiset on sanonut, että meillä on ollut mahdolloman demokraattista kautta linjan.”

“Nyt se oli sillä tavalla tasapainossa, kun oli kauhean hyvät välit niin kuin opiskelijoiden kesken.”

“Meillä on vieläkin tänä päivänä hirveen hyvät suhteet keskenään.”

“Paljon sieltä jäi hyviä ystäviä, joiden kanssa on tullut pidettyä yhteyttä vielä valmistumisen jälkeenkin.”

Kontaktit muihin opiskelijoihin eivät rajoittuneet vain koulu-aikaan, vaan suhteet jatkuivat myös vapaa-ajalla. Opiskeluajan vapaa-aika oli aktiivista, sillä toimintaa ja tapahtumia oli paljon ja niitä vietettiin usealla eri tavalla sekä koulun ympärillä että omatoimisesti. Yhteiset illanvietot ja urheilutapahtumat olivat tyypillisiä tapoja viettää vapaa-aikaa. Vanhempien ainokaisten vapaa-ajan vietto ei ollut yhtä laaja-alaista kuin nuorempien ainokaisten, sillä urheilullinen vapaa-ajan toiminta oli ennen harvinaisempaa.

“Kyllä niitä oli ihan riittävästi. Ett hyvin aktiivista oli se vapaa-ajan toiminta.”

“Kyllähän siellä aika paljon kaikenlaista harrastustoimintaa on. On sählyporukoita, ja sitten on nää vuosittaiset Kyykän MM-kisat ja kaikkee tällaista.”

“Oli illanistujaisia, oli. Tai siihen aikaan oli näitä kapakassa lauluiltoja ja semmosia. Ei oo mulle mieleen jääny näitä urheilullisia juttuja tai en niissä ainakaan oo mukana ollut.”

Yhteinen vapaa-aika muiden opiskelijoiden kanssa koettiin tärkeäksi, sillä se auttoi solmimaan sosiaalisia suhteita, samalla opittiin tuntemaan kurssikavereita. Vapaa-ajan kontaktien määrään vaikuttivat ainokaisen opiskelupaikkakunta ja oma vakiintuminen. Suhteet muiden opiskelijoiden kanssa jäivät vähemmälle, jos ainokainen opiskeli omalla paikkakunnalla tai oli jo vakiintunut. Ainokaiset kokivat olleensa tervetulleita mukaan vapaa-ajan toimintaan.

“Ja sitt se oli oikeestaan sillai, että pakko niinku, meni (--) eikä tuntenut yhtään ihmistä. Niin oli pakko lähtee mukaan ihan sen takia, ettei jää yksikseen nyhjäämään. Ja sitt se opiskelukin on lähes mahdotonta, jos ei oo kavereita sieltä koulusta ja sitten muutenkin, jos ei ketään tunne, niin on se vähän ankeeta.”

“No mulla kyllä oikeestaan aika vähän sen takia, kun mä olin jo niin vakiintunut. Niin tota sanotaan, että vapaa-ajan vietto meni hyvin paljon sen oman seuralaisen kanssa.”

“Joo en mä kuitenkaan poikien porukassa. Mä hyvin aikaisessa vaiheessa mieheni kanssa ruvettiin kulkemaan yhdessä. Että me oltiin kaksistaan.”

“Mä opiskelin omassa kotikaupungissa ja mullahan oli elämää siellä muutenkin, ei pelkästään opiskelija elämää.”

“Siinä teki aika paljon eroa se, että oliko siltä seudulta kotoisin vai ei, että oliko muuttanut. Mä olen ihan (--) eli toisin sanoen mulla oli oma piiri. Mä en ollut näissä (--) piireissä mukana, mulla oli oma piiri.

Opiskeluaikana muodostui luonnollisesti sukupuolen mukaan jakautuneita opiskelijaryhmiä, mutta valtaosa ainokaisista vietti kuitenkin vapaa-aikansa sekaporukoissa, joissa oli sekä naisia että miehiä. Ainokaiset eivät kokeneet mitenkään negatiivisena sitä, että valtaosa kavereista oli miehiä, vaan ainokaiset tunsivat kuuluvansa joukkoon ilman erityishuomiota. Myös sekaporukoissa toiminta oli monipuolista sisältäen pelaamista, ulkona käyntiä ja keskustelua luentojen välillä.

“Sitä meni siinä seassa ja se on niin sanotusti hyvä jätkä jätkien joukossa.”

“Samassa porukassa oltiin, ei siinä sillai ollut mitään eroa. Enemmän se musta on kyse persoonasta, tiettyjen ihmisten kemiat vaan sopii paremmin yhteen. Mun mielestä mies ja nainen voi olla ystäviä, ei siinä mitään ihmeellistä ole.”

“Kyllä se oli sekaporukka hyvin paljon.”

“Mutta sitten oli kaiken näköisiä illanistujaisia, jossa sitten oli tietysti sekä tyttöjä että poikia.”

“Aika paljon sekaporukoissa. Silleen käytiin yhdessä ulkona, pelaamassa ja kaikkea. Kukaan ei seurustellut kenenkään kanssa.”

Oli luonnollista, että vähemmistönä olleet ainokaiset muodostivat myös tiiviitä naisporukoita, joiden kanssa vietettiin vapaa-aikaa yhdessä. Naisten seura koettiin tärkeäksi miesvaltaisessa opiskelijayhteisössä, jolloin myös paras kaveri oli usein toinen ainokainen. Naisten kesken harrastettiin liikuntaa, vierailtiin toisten luona, käytiin ulkona sekä järjestettiin illanistujaisia.

“Sinänsä meitä tyttöjä oli kuitenkin riittävästi niin, että oli myös sitä seuraa, mikä on mun mielestä myös hirveen tärkeää. Meillä oli hirveen hyvä tyttöporukka siinä.”

“Tota että mulla oli siellä jotain tyttökavereita, joitten kanssa me käytiin ulkona ja sellasta.”

“Parhaimmat kaverit tietysti oli tyttöjä...Jumpassa käytiin monta kertaa viikossa. Se oli niinku tyttöporukalla.”

“Vuoskurssin tytöt oli semmonen tyttöporukka mikä kävi toistensa luona kahvilla ja käytiin pelaan sählyä ja muuta.”

Koulutuksen miesvaltaisuus heijastui myös ainokaisen seurustelusuhteisiin ja seurustelukumppanin valintaan. Jo ennen opiskelun aloittamista vakiintuneiden ainokaisten poikaystävät lukivat useimmiten diplomi-insinööreiksi. Tyypillistä ainokaisten keskuudessa oli myös vakiintuminen opiskeluaikana, jolloin opiskeluympäristön miesvaltaisuus johti siihen, että poikakaveri oli samalta alalta.

“Kyllähän se väkisinkin johti siihen, että itseasiassa melkein kaikilla mun kurssikavereilla on diplomi-insinöörimies, niin kuin mullakin.”

“Joitakin oli, jotka meni naimisiin ja alkoi perhettä perustamaan...”

“Mutta mulla on tosiaan ollut tämä poikakaveri, nykyinen aviomieheni, joka opiskeli mun kanssa (--).”

Yhteenvetoa ja tulkintaa. Ainokaiset kokivat opiskeluympäristönsä sosiaaliset suhteet tasavertaisina, minkä vuoksi opettajien suhtautumisessa ainokaisiin ei nähty oleellista eroa. Ainokaiset eivät kokeneet syrjintää opiskelijoidenkaan taholta, sillä suhteet opiskelijoiden kesken olivat hyvät. Ainokaisten kontaktit muiden opiskelijoiden kanssa jatkuivat myös vapaa-ajalla yhteisten illanviettojen ja urheilutapahtumien merkeissä. Vapaa-ajan kontaktien määrään vaikuttivat ainokaisen opiskelupaikkakunta sekä vakiintuminen. Valtaosa ainokaisista vietti vapaa-aikansa sekaporukoissa, mutta ainokaiset muodostivat myös tiiviitä naisporukoita. Kouluympäristö vaikutti voimakkaasti ainokaisen sosiaalisiin suhteisiin, myös ainokaisten poikaystävät edustivat usein samaa alaa.

Opettajien suhtautuminen ainokaiseen ei heijastanut sukupuolisidonnaisuutta, vaan opettajat huomioivat enemmän yksilöitä kuin sukupuolta. Tämä kuvastaa päinvastaista tulosta kuin Kauppinen-Toropaisen (1991) tutkimus, jossa sukupuolten väliset erot työyhteisössä korostuivat yksilöiden välisiä eroja enemmän. Toisaalta tutkimuksessa tuli esille perinteisten asenteiden vaikutus, jolloin ainokainen nähtiin stereotypisesti naisena, epäpätevänä tekniikkassa (vrt. mm. Kauppinen & Veikkola 1997). Ainokaisten lisääntyvä määrä koulutuksessa, hyvä opiskelumenestys ja opettajien suhtautuminen ainokaiseen murtavat näitä jäljellä olevia, miesnäkökulmasta katsottuja asenteita. Mm. Labouvie-Vief (1994) tuo esille, että sosialisatioprosessin odotukset naisia kohtaan ovat usein luovuutta ja teknisiä kykyjä väheksyviä sekä kontrolloivia, mikä voi johtaa naisten epävarmuuteen teknisten kykyjen suhteen. Tässä tutkimuksessa ei korostunut sosialisatioprosessin merkitys ainokaisia kohtaan, vaikka muutamia siihen liittyviä tapauksia tulikin esille. Johtopäätöksenä voidaan kuitenkin todeta, että opettajien merkitys ainokaisuuden vahvistumiseen tai sen vähentymiseen oli oleellinen koulutuksen aikana. Koska ainokaisuuden synty tapahtuu pääosin koulutuksessa, voidaan sosiaalisten kontaktien avulla helpottaa ainokaisuuden kokemista.

Opiskeluaika on kaikille opiskelijoille välitöntä yhdessä oloa, jossa opiskelijat ovat keskenään tasa-arvoisia sukupuolesta riippumatta. Kuitenkin teknillisen korkeakoulun voidaan katsoa korostavan naisen asemaa, kuten myös mm. Sjoberg (1986) ja Stolte-Heiskanen (1991) tuovat esille naisen symbolin edustajana teknologisessa kulttuurissa. Naisten vähäinen määrä koulutuksessa teki toisten naisten seuran tärkeäksi. Ainokaiselle syntyi kaipuu omaa sukupuolta kohtaan, koska sosiaaliset suhteet olivat

eritasoisia miesten ja naisten kesken. Kauppinen-Toropainen (1991) tuokin esille, että naisainokaiset saattavat tuntea tarvitsevansa liian vähän sosiaalisia taitoja miesvaltaisessa yhteisössä. On siis ymmärrettävää, että ainokaiset hakeutuivat toistensa seuraan. Ainokaisasema synnytti osittain myös sosiaalisuuden paineen, jolloin oli pakko tulla toimeen kaikkien kanssa. Sukupuolen mukainen leimautuminen oli herkempää, kun edusti ryhmässä vähemmistösukupuolta. Teknillisen korkeakoulun vaikutus ainokaisen sosiaalisiin suhteisiin oli kokonaisvaltainen, sillä tekniikka jatkui myös vapaa-ajan suhteissa. Ystävät ja poikakaverit kuuluivat tavalla tai toisella tekniikan alalle, jolloin tekniikka oli osa elämää, ei vain koulutukseen kuuluvaa. Tämän vuoksi voidaan todeta, että ainokaisuuden syntyä ja muovautumista tapahtuu myös kouluympäristön ulkopuolella.

8.1.6 Erityiskohtelun tarve koulutuksessa

Ainokaisten erityisasema koulutuksessa tuli esille käytännön toiminnan kautta, mutta ainokaisten mukaan heidän ainutlaatuista asemaa ei otettu huomioon koulutusta suunniteltaessa. Valtaosa ainokaisista ei kokenut saavansa minkäänlaista erityiskohtelua koulutuksensa aikana. Ainokaiset olivat sitä mieltä, ettei naisia tarvitse huomioida tai kohdella mitenkään erityisesti koulutuksen aikana. Koettiin, että nainen pärjää teknisessä koulutuksessa yhtä hyvin kuin mieskin ilman lisähuomiota.

“Ei missään tapauksessa. Ihan yhtä kova, yhtä tiukka. Ei minkäänlaista erityiskohtelua. En haluais.”

“Ei missään nimessä. Ei mitään syytä minkä takia pitäisi. En näe missään mielessä. Ei mitään syytä semmosessa.”

“Kyllä se musta on kivempi sillä tavalla tasavertaisena. Mua ärsyttää sellanen, että jos pitää jotenkin, että no tytöt jotenkin hyysätä. Kyllä me pystytään opiskelemaan siinä samassa kun pojatkin.”

“En mä usko, koska jokainen niinku pärjää tavallaan sillä omalla osaamisellaan.”

“En mä oikein tiedä mitä järkeä siinä oikein olisi. Ei kai siinä voi olla mitään poikkeavuutta, onko nyt sitten nainen vai mies, joka niitä asioita lukee.”

Osa ainokaisista kuitenkin toi esille erilaisia näkökohtia, joissa naisopiskelijaa voitaisiin huomioida koulutuksen aikana. Ainokaisten mukaan naisten huomioiminen tulisi aloittaa jo peruskoulussa ja lukiossa, jotta naisia saataisiin mukaan tekniikkaan. Koulutuksen alkuvaiheessa tulisi huomio kiinnittää naisopiskelijoihin, jotta he jäisivät opiskelemaan tekniselle alalle. Myös kesätöiden osalta tulisi varmistaa, että naiset saisivat kesätyöpaikkoja ja mahdollisimman laaja-alaisia tehtäviä. Osa ainokaisista koki, että naisopiskelijoilla voisi olla tietynlaista henkistä kouluttautumista tekniseen maailmaan ja siellä vallitseviin asenteisiin. Myös käytännönläheisyyden lisääminen koulutuksessa olisi muutaman ainokaisen mukaan suotavaa. Opiskeluaika nähtiin työelämään valmistavana, itsetuntoa kohottavana ajanjaksona. Molemmille sukupuolille katsottiin tärkeäksi koulutus ihmissuhdeasioissa, sillä suurin osa diplomi-insinööreistä tulee toimimaan esimiestehtävissä työuransa aikana.

“Näkisin enemmänkin, että kannattaa ajatella peruskoulussa ja lukiossa siinä mielessä, että saatat ne tytöt lukeen teknisiä aineita. Se on enemmän.”

“No tota kaikki ei välttämättä tiedä, että jatkaako ne siinä. Että siellä on paljon tyttöjä, jotka preppaa lääkistä varten tai jonnekin muualle. Niin sitten, että saatat ne jäämään sinne ettei ne lähtis sitten maailmalle.”

“Mä en tiedä pystyykö sitä mitenkään sitten varmistamaan, että tytöt saisi tehtaasta just tällöisiä vuoromestarin hommia ja muuta. Jos naiset aina tungetaan sinne labraan, niin se on yksipuolista ja koneiden kanssa ei pääse tekemisiin, kun ne muutenkin on vähän vieraita.”

“Ehkä sitä vois jotenkin valmistaa siihen, että tosiaan, no se tulee kyllä siinä kesätöiden kautta, mutta muuten niin, että vois pikkusen sillai etukäteen valmistaa siihen, että sitten kun menee töihin, niin sitt luultavasti siellä ei kauheesti naisia oo. Ja sitten sekin vielä, että kun ne suuret ikäluokat mitkä jyllää täällä, täällä on viis kymppisiä miehiä suurin osa. Että tässä on sitt sekin, että mun isä on nuorempi, kun täällä suurin osa, niin ei, sen nyt ymmärtää, että ei ne välttämättä suhtaudu muhun samalla lailla, kun muihin työkavereihinsa.”

“Opettaa vähän miten kova se on se teollisuusmaailma. Ei se haitaksi olisi.”

“Ehkä jos, no useimmiten ainakin siinä vaiheessa, kun valmistuu sieltä, niin on suht hyvä itsetunto ja pystyy tai on sillai, uskaltaa miesvaltaisessa yhteisössä toimimaan ja esittämään ja muuta. Niin tota, jos on niinku tyttöjä, joilla ei oo välttämättä hyvä itsetunto, niin sitä pitäis, siihen pitäis satsata...Mä koen ainakin, että se on, opiskeluaika on hyvää harjoittelua siihen, koska siellä on enemmän poikia, että millaista se on sitten työelämässäkin”

“On sillä lailla, ett naisopiskelijat tarviis varmaan paljon enemmän sellasta käytännönläheisyyttä siihen...Mä luulen, että suurin osa naisopiskelijoista silti on sellasia, jotka on lähtenyt sen takia, että tykkää matemaattisista aineista eikä niinkään, että rassais autoja kaikki viikonloput. Ett siinä tulee sitten ongelma, kun menee työelämään, niin ei niinku tosiaankaan tiedä siitä käytännöstä eikä tunne sillä lailla koneita ja, koska eihän se nää opinnot anna niinku mitään valmiutta siihen.”

“Tekninen koulutushan on niin puhtaasti teknistä koulutusta, että tai en mä tiedä mitä tänä päivänä, mutta siihen aikaan oli. Ei silloin ollut mitään tällaisia ihmissuhdeasioita, henkisiin pehmoasioihin, ei niihin millään tavalla. Kuitenkin, jos niinku diplomi-insinööri koittaa aika monen kohdalla käy ajan kanssa, että on esimiestehtävissä. Eihän sitten opiskeluaikana, ei minkäänlaista vinkkiä saanut millaista on olla esimiehenä.”

Yhteenvetoa ja tulkintaa. Erityiskohtelun kokeminen koulutuksessa oli vähäistä ainokaisten keskuudessa. Ainokaiset kokivat, ettei naisia tarvitse huomioida erikseen koulutuksessa. Erityiskohtelun suhteen ilmeni ristiriitaa, sillä osa ainokaisista toi kuitenkin esille asioita, joissa ainokaisia olisi hyvä huomioida jo koulutuksessa. Tällaisia olivat mm. kesätyöt, käytännönläheisyys ja tekniseen maailman kovuuteen valmistaminen.

Ainokaiset eivät halunneet korostaa sukupuolen asemaa koulutuksessa, vaan halusivat tulla enemmän esille yksilöinä, oman osaamisensa kautta. Kuitenkin tämä toi esille ristiriitaa, sillä tutkimuksessa tuli esille monia koulutukseen liittyviä asioita, joissa ainokaiset halusivat tulla huomioiduksi. Ainokaiset halusivat erityishuomiota koulutuksessa negatiivisesti kokemiinsa asioihin, mm. kesätyöpaikkoihin. Tällöin oli pakko nähdä ainokainen sukupuolensa edustajana, vähemmistöryhmänä, jonka toiminta ei onnistunut täyspainotteisesti miesvaltaisessa opiskelijaympäristössä ilman erityishuomiota. Erityishuomion tarve voi osittain johtua koulutuksen valikoivasta roolista, joka Haapakorven (1994) mukaan erottelee ja ylläpitää sosiaalista eriarvoisuutta sukupuolten välillä. Koulutuksen erityiskohtelu auttaa kompensoimaan ainokaisen kokemaa sukupuolten välistä eriarvoisuutta.

Ainokaisuuden synty koulutuksen aikana oli osittain myös sopeutumista miesvaltaiseen ympäristöön, minkä vuoksi ainokaisuus koulutuksen aikana toi esille Kanterin (1977) esittämät ainokaisuuden suhtautumistavat: näkyvyyden, vastakohtan sekä yhtäläistämisen. Tämän vuoksi ainokainen joutui välillä työskentelemään tarkkailun alaisena, mukautumaan vallitseviin tilanteisiin sekä tekemään itsestään “näkyvättö-

män” selviytyäkseen erityiskohtelusta tai sen puutteesta. Vaikka ainokainen ei tietoisesti kaipaisi erityiskohtelua koulutukseensa, niin silti se helpottaisi ainokaisen sopeutumista miesvaltaiseen yhteisöön.

8.2 Ainokaisena oleminen työyhteisössä

8.2.1 Ainokainen ja vuorovaikutus - tuttua ja tuntematonta

Valtaosa ainokaisista oli työpäivänsä aikana kontakteissa miesten kanssa, millä oli vaikutuksena työyhteisön vuorovaikutussuhteisiin. Naisten osuus kontakteissa esiintyi enimmäkseen sihteerien kautta, mutta naisia työskenteli myös laboratorioissa ja tutkijoina. Ainokaisten varovaiset arviot mieskontaktien määrästä vaihtelivat 75 %-99 % välillä. Erilaisissa projekteissa, palavereissa ja matkoilla kollegat koostuivat lähes yksinomaan miehistä. Valtaosa ainokaisista kaipasi jonkin verran naisseuraa etenkin ulkomailla ja edustustilaisuuksissa, joissa ainokaiset mahdollisuuksien mukaan yleensä hakeutuivatkin tiiviimmin toistensa seuraa. Toisaalta vuosien varrella miesseuraan oli saatettu siinä määrin jo tottua, ettei naisten seuraa osata ja/tai ehditä “kaipaamaan.”

“Ilman muuta sitä kaipaa sellaista naisen näkökulmaa asioihin...sä vietät hyvin pitkän ajan päivästä ja elämästä työpaikalla, että naispuolista keskusteluseuraa sitä kaipaa.”

“Olishan se hirveen paljon helpompaa, jos puolet ihmisistä täällä olisi naisia. Silloinhan meissä ei olisi mitään eroa kenessäkään. Kenenkään naisen ei tarvitsisi todistaa olevansa yhtään mitään, siis sillä tavalla ihan todistamisen vuoksi.”

“Ja sitten on paljon sellaisia yhteisiä illanviettoja ja muita, että mennä nyt saunaan yhtenä naisena....Kun sä meet tonne neuvotteluihin siellä on aina 10-20 miestä ja sä oot siellä naisena yksin tai sitten on korkeintaan sitten se yksi lisäksi.”

“Kun sä oot ulkomailla ihan vieraassa ympäristössä niin olisi kiva, että olisi joku nainen. Ne on sellaisia paikkoja, jossa kiinnittää enemmän huomiota, että onkin nainen.”

“Pikemminkin tänä päivänä sanon, niin mä viihdyn miesten porukassa paljon paremmin kun naisten porukassa.”

Työpaikan kontaktit vaikuttivat luonnollisesti myös keskustelutilanteisiin, jotka liittyivät työ- ja yksityisasioihin. Itse keskusteluaiheiden rajoittuminen työ- ja yksityisasioihin jakoivat ainokaiset selkeästi kahteen tasaiseen luokkaan. Keskusteluaiheiden rajoittuminen riippui puolella ainokaisista enemmän persoonasta ja tilanteesta kuin sukupuolesta, jolloin “valikoituneeseen” joukkoon kuului yhtä lailla miehiä kuin naitaki. Toinen puoli ainokaisista koki voivansa keskustella kaikista asioista kaikkien kollegojensa kanssa, koska yhteiset kokemukset työpaikalla yhdistivät ihmisiä toisiinsa ja avoimuus näytettiin niin hyvässä kuin pahassakin.

“Se riippuu hirveästi siitä toisesta ihmisestä. On semmosia ihmisiä, jotka eivät mielellään puhu työasioista, ovat hyvin virallisia. Ja sitten on semmosia, jotka puhuu kaikkea... Se riippuu ihmisestä ja tilanteesta.”

“...mulla on työn kautta myöskin miestuttuja, joiden kanssa mä puhun ihan kaiken maailman asioista...se on niin paljon persoonakysymys, ett niinku niitä kenen kanssa synkkaa ja joitten kanssa juttelet niinku enemmänki kuin työasioita.”

“Se yhteisö missä sä oot töissä sä opit ne ihmiset tuntemaan niin hyvin, että ne on sun kaikkein parhaimpia ystäviä siellä. Ne on lähimpiä henkilöitä, mitä sä omistat täällä. Sä olet niitten kanssa, niin kuin jo sanoin aikaisemmin, niin paljon tekemisissä...”

“Kun kokee jotain hyvin raskasta ja stressaavaa yhdessä, kyllä se tekee sellaisen siteen. On ihan turha sanoa, että aina tulisi toimeen. Tapellaan monta kertaa hyvin paljon, niin ne miehetkin tappelee. Se on ihan samanlaista.”

Yleisissä keskusteluaiheissa koettiin olevan selkeitä sukupuolten välisiä eroja, mikä tuli esille luonnollisimmin lähinnä työpaikan “kahvipöytäkeskusteluissa”. Kahvikupin ääressä irrottauduttiin työasioista, ja keskustelu siirtyi kaikkeen mahdolliseen maan ja taivaan välillä, tosin liittyen useimmiten läheisemmin miesten kokemusmaailmaan. Ainokaisilla keskustelu siirtyi helpommin henkilökohtaisiin ostoksiin ja kauneushoitoon, mutta myös perheeseen, lapsiin, ruokaan ja yleensä kotitalouteen. Ainokaiset kokivat naisten “omat jutut” lähes poikkeuksetta tärkeinä, koska nainen ymmärtää naisen ajatusmaailmaa miestä paremmin. Muutama ainokainen tosin koki kotiasioihin liittyvät puheet epämiellyttävinä omien työkiireittensä ja perheettömyytensä vuoksi.

“Juoruillaan yleensä kaikennäköistä puhelimessa, että ai milloin sä olet leikannut tukkas ja kaikkea normaalia. Et sä mene miehelle sanomaan, että mun tukka ei tänä aamuna taipunut minnekään. Nehän pitäisi sua ihan kajah-taneena. Eihän ne huomaa, vaikka sä leikkaisit sentin sängen.”

“...kyllä mun mielestä naiset puhuu enemmän perhelähtöisiä keskusteluita. Ja sanoisin näin, että minusta naiset keskustelee omista asioista töissä enemmän kuin miehet keskimäärin...selkeästi naiset puhuvat näitä kotiasioita enemmän.”

“Tietynlaiset naisten ’omat jutut’ on musta aika tärkeitä. Meillä on kauhean kiva, kun me ollaan aika samanikäisiä ja meillä on jonkin verran yhteistä kaveripiiriä opiskelujailta.”

“Mulla on niin paljon työasioita, että joskus musta tuntuu, että mä en naisten kanssa...tota tuntuu, että voi ei eikö ne vois lopettaa jo puhumasta kotiasioista, että tota niin mä en kerkee kuunnella.”

“Enemmän mä olen kiusaantunut siitä, kun mulla ei sitten taas ole lapsia, jos naiset puhuu kauheesti lastenhoidosta ja sellasesta, niin sitä mä en jaksa, enkä jaksa olla kauhean kiinnostunut. Enemmän mä olen kiinnostunut just jostain urheilujutuista.”

Miesten keskusteluaiheet liittyivät perinteisiin aiheisiin lähinnä urheiluun, harrastuksiin ja autoihin, joista he mielellään valistivat ainokaisia. Jonkin verran perheelliset miehet puhuivat myös omista lapsistaan, mutta eivät niinkään parisuhdeasioistaan. Työpaikalla käytävät työasioiden ulkopuolelle liittyvät keskusteluaiheet liittyivät yleensä läheisemmin miehiin työyhteisön miesvaltaisuuden vuoksi.

“Kun mä nyt menen jonnekin paikkakunnalle sanotaan nyt Ruotsissa niin kyllä mulle heti kerrotaan mitä mun pitäisi tietää, lätkäjoukkueen tilanne jne. Mä olen sitten hyvin viisas.”

“Mulla on se, että mä en metsästyksestä ja kalastuksesta ja semmosesta tiedä, mutta menen kysymään siihen. Oikein mielellään ne kertoo niistä. Ihan kyllä, että armeijajutut on mitä mä en jaksa kuunnella, mutta kaikki nämä tosiaan harrastukset, niin ihan täysillä keskustelen.”

“Kyllä miestenkin kanssa voi hirveän monesta asiasta jutella, no autot on tietysti suosikkiaihe. Kannattaa omistaa auto, siitä on aina juteltavaa miesten kanssa. Ne on aina heti auttamassa, no mitä ja mitähän siinä nyt. Aika perinteiset aiheet.”

“...ei ehkä välttämättä ruoanlaitosta, mutta kylpyhuoneen remontista tai lapsista...”

Ainokaisuudella oli vaikutusta työasioiden ulkopuolisiin keskusteluaiheisiin siten, että ainokainen huomioitiin tai ei huomioitu keskustelutilanteissa, erityisesti keskusteluaiheissa. Lähes kaikki ainokaiset myönsivät ainokaisen läsnäolon kuitenkin vaikuttavan miesten kielenkäyttöön. Enemmistö ainokaisista koki kuuluvansa ainokaisiin, joita ei erityisesti huomioitu keskusteluaiheissa. Huomioimattomuus herätti yleensä positiivisia tunteita, vaikkakin ainokainen saattoi myös kokea olevansa miesseuralaisille “vain ilmaa”.

“Ei, en mä ole kokenut vaikuttaneeni tai keskeyttäneeni mitään miesten juttuja. Ihan samalla tavalla ne puhuu silloinkin, kun mä olen läsnä.”

“...ovat tottuneet....ne jatkaa ihan samalla tavalla. Ja se on vaan hyvä asia.”

“Musta on yleensä mielummin niin, että miehet eivät huomaa, että joku seurassa ei ole pätkäkään kiinnostunut niiden puheenaiheesta. Ne vaan hölöttää niitä omia juttujaan.”

“...no ehkä aikaisemmin, mutta nykyisin ei. Ihan samalla tavalla jatkavat, ihan kuin mä olisin ilmaa.”

Ainokaiset, jotka kokivat tulevansa huomioituksi keskusteluaiheissa perustelivat kantaansa miesten huomaavaisuutena ja kohteliaisuutena keskusteluaiheissa. Valtaosa ainokaisista myönsi miesten kielenkäytön siistiytyvän ainokaisen seurassa erityisesti kiroilemisen ja “härskien” vitsien suhteen. Ainokaisen huomioiminen työasioiden ulkopuolisissa keskusteluaiheissa herätti ainokaisissa positiivisia ja yllättäviäkin tunteita, sillä tämäntyyppistä huomioimista ei opiskeluaikana tullut esille. Keskusteluaiheissa huomioiminen saattoi toisaalta haitata ainokaista, koska hän tällöin koki erottuvansa liikaa mieskollegoista.

“Kyllä ne koettaa keskusteluttaa. Kyllä että semmonen on tosi positiivista tuolla. Mutta myöskin vaatiihan se iteltäs jotakin, että kyllä mä yritän jääkiekkotuloksia seurata...tai sitten mä voin ihan reilusti sanoo, että no en mä tiedä kertokaa.”

“Mä yleensä en oo kovin suulas ja silleen. ...ja mä luulen, ett se kaikissa ryhmissä aina niinku jotenkin vaistotaan...”

“No ainakin nää miehet tässä porukassa sanoo, että on hyvä, että on naisia, ett tota puheenaiheet on vähän erilaisia tai keventää sitä tai siistii kieltä tai jotain.

Ett kyllä siinä on vielä semmosta vanhaa, että tota naisten seurassa ei ehkä niin härskii juttua vedetä...tota ei ehkä niin paljon.”

“Samaa porukkaa sitä ollaan, mutta kyllä ne joskus kovasti kiroillessaan saattaa vähän kattoo ja todeta, että anteeksi kiroiluni...Voi se olla, että ne keskustelee itsekseen vielä hurjemmista jutuista, mutta ei mun mielestä siinä ole mitään.”

“Kyllä ne siistii kieltään, ja se on todella yllättävää. Ett niinku sitä itse ei niinku tietyllä tavalla tajua enää edes olevansa niin miehisessä ympäristössä, kun on jo kouluaikana tottunut siihen. Mutt niillehän se on taas uusi asia, kun ne on tottunut, ett ei oo mitään muuta kuin miehiä työkavereina. Ett se mua niinku aina yllättää kun:’Ai anteeksi täällä onkin naisia läsnä.’ “

“Joskus saattaa tulla semmonen tilanne, varsinkin jos on joukossa siis semmoisia miehiä, jotka ei tunne mua, ja sitt kun sinne tulee naisena, niin se vähän niinku jäykähtyy aluksi.”

“Voisi aivan hyvin puhua mulle samanlailla kun niille muillekin miehille.”

Yhteenvetoa ja tulkintaa. Ainokaiset olivat luonnollisesti kontaktissa työpäivänsä aikana eniten miesten kanssa, mikä on ainokaisuuden edellytys. Ainokaiset olivat hyvin sopeutuneet ja tottuneet miesten seuraan omassa työyhteisössään, vaikkakin muiden naisten seuraa ajoittain kaivattiin erityisesti edustustilaisuuksissa ja ulkomailla. Työyhteisön miesvaltaisuus vaikutti vuorovaikutussuhteisiin lähinnä keskustelutilanteissa. Keskusteluaiheet sekä ainokaisen huomioiminen keskustelutilanteessa nousivat selkeimmiksi vuorovaikutukseen liittyviksi tekijöiksi, joihin sukupuolella nähtiin olevan vaikutusta. Ainokaisen läsnäololla oli erityisesti vaikutusta miesten kielenkäyttöön, mutta myös jossain määrin miesten huomaavaisuuteen keskusteluaiheissa. Ainokaisen huomioimattomuus keskustelutilanteissa herätti yleensä positiivisia tunteita, koska ainokainen ei tällöin erottunut joukosta.

Tutkimuksen perusteella ainokaisten voidaan katsoa olevan ristiriitaisia sen suhteen haluavatko he tulla työyhteisön vuorovaikutustilanteissa huomioiduksi jotenkin erityisesti vai eivät. Toisaalta ainokaiset eivät halunneet erottautua työyhteisöstä, toisaalta taas halusivat tulla kunnioitetuksi naisena keskustelussa ilmenevän kohteliaisuuden ja puheenaiheiden suhteen. Tasapainon löytäminen oman persoonan ja ammatti-identiteetin välillä tuotti ainokaisille täten jossain määrin ristiriitaisia tunteita. Greed (1991) selittää miesten jakavan naista selkeämmin työminänsä ja persoonallisen

minänsä, minkä vuoksi ainokaiset saattavat kokea työyhteisön sosiaalisen vuorovaikutuksen olevan liian vähäistä tai muuten epätydyttävää. Ainokaiset eivät itse olleet varmoja saamastaan huomion määrästä vuorovaikutustilanteissa. Epävarmuus ilmeni selkeimmin keskusteluaiheissa, joissa loppujen lopuksi kaikki ainokaiset myönsivät tulleeensa huomioiduksi mieskollegojen kielenkäytön suhteen. Johtopäätöksenä tästä voidaan ainokaisen läsnäololla sanoa olevan aina vaikutusta vuorovaikutustilanteisiin.

Ainokaiset eivät halunneet niinkään tulla kohdelluksi miehinä miesten joukossa, mutta kylläkin kohdelluksi työyhteisössään tasa-arvoisesti. Ainokaisen osallistuminen työyhteisön vuorovaikutustilanteeseen vaati ainokaiselta avoimuutta ja mielenkiintoa uusista asioista kohtaan, mikä edellytti miesten maailmaan tutustumista mieskollegoja kuunnellen tai itse tietoa konkreettisesti hakien (mm. urheilutulosten seuraaminen). Ainokaisen erityinen huomioiminen työyhteisön vuorovaikutustilanteessa myös yllätti ainokaisia, koska koulutusaikana ainokaisuudella ei nähty olevan selkeää vaikutusta vuorovaikutussuhteisiin. Tulokset osoittivat ainokaisuuden erottuvan vuorovaikutussuhteissa selkeämmin työelämässä kuin koulutusaikana, mikä piirtää työyhteisössä sukupuolten välille näkymätöntä rajaa. Miehet hallitsevat työyhteisön keskustelutilanteita, jolloin ainokaiselle jää keskustelua tukevampi rooli, minkä myös Kivimäki (1997), Swann (1990) ja Rautala (1994) ovat todenneet.

8.2.2 Ainokaisen saama huomio - hyvässä kuin pahassakin

Ainokaisasemaan olennaisesti liittyy tietty määrä huomiota, koska he erottuvat vähemmistönä valtajoukosta. Työyhteisössä huomion kohteena oleminen sisälsi positiivisia ja negatiivisia piirteitä, joiden esiintyminen väheni työssäoloajan myötä. Huomion negatiiviset kokemukset liittyivät monella ainokaisella työsuhteen alkuaikoihin, jolloin ainokaiset kokivat olevansa työyhteisön ”yleinen nähtävyys”, erityisesti vanhempien mieskollegojen ihmetyksen kohteena. Tilanne koettiin osittain kiusallisena ja välttämättömänäkin, mutta tilanteen rauhoittuessa suurin huomiokin neutralisoitui.

“Sitä oli niin kuin niin outo. Kun istui omassa työhuoneessa, ja kaverit kävelivät siitä ohi, niin niiltä meinasi niskat nyrjähtää. Nyt se on huomattavasti helpottunut.”

“Vähän jokainen katteli ja kyräili, että mikähän kummajainen tuo on. Ja ihan niinku pelkäsi kenties, että tota ennakoasenteita. Mutta tänä päivänä en oo sen kummempi ihminen kun muutkaan...”

“...ehkä miehet vähän enemmän kiinnittää huomiota kuitenkin, just vanhemmat miehet. Mutta niinku mun ikäisistä ei pidä mitenkään niin kummallisena. Kaikki on kuitenkin törmännyt siihen, että koulussa on ollut naisia. Ja koko ajan meitä kuitenkin tulee, että sikäli on aina seuraavan helpompi tulla.”

Suurin osa ainokaisista koki olevansa työsuhteen alkaessa ja jatkossakin tietynlaisena “tarkkailun kohteena”. Ainokaisen onnistumisia ja epäonnistumisia työssään seurataan mieskollegoja tarkemmin ja kovaäänisemmin, minkä moni ainokainen oli kokenut jossain määrin raskaaksi.

“...olin itseasiassa joutunut käymään kaikki palikkatestit, että on testattu varmasti onko hyväksyttävä.”

“...mitä sinä teet, niin se herättää ehkä enemmän huomiota kun mitä ne kymmenen miestä tekee. Elikä sun tuloksia, ainakin omasta mielestä tuntuu, että niitä tarkastellaan huomattavasti niin kuin lähemmin ja tarkemmin.”

“No tietysti se, että tuota, jos epäonnistuu tehtävissä, niin niistähän nostetaan kauheen iso haloo. Siis ne pääsee niinku tavallaan otsikoihin, ja tota yleensäkin onnistumista seurataan enemmän... ton mä koen niinku pikkusen negatiivisena edelleenkin”

Ainokaisen saama positiivinen huomio liittyi suurelta osin miesten osoittamaan hyvään käytökseen, mikä tuli esille miesten kohteliaisuutena. Tämän vuoksi suurin osa ainokaisista koki sukupuolestaan olevan hyötyä erilaisissa työhön liittyvissä tilaisuuksissa, mutta päinvastaisiakin mielipiteitä löytyi.

“...no mun mielestä mä saan erittäin ystävällistä kohtelua...musta tuntuu, että mä saan paljon ystävällisempää kohtelua sen takia, että mä oon nainen.”

“Kyllä yksilönä jää ilman muuta mieleen ja siltä saan huomiota, jos on joku iso konferenssi tai joku semmonen, niin saan aina huomiota osakseen. Ihan positiivista.”

“...kaikki tulee juttelemaan ihan vaan sen takia, että on nainen. Ne on kiinnostunu, koska se on jotain vähän erilaista, nainen vaan huomataan.”

“Kyllä mut periaatteessa tunnetaan sen takia helpommin, ja se tekee sellaisen

vaikean tilanteen, että mä en tunne niitä toisia. Ne tykkää, että kun ne tuntee mut niin ne ei sano nimeään.”

“Se on sellainen luontaisetu, että pääsee tanssimaan. Kysymys kuuluu tykkääkö siitä vai ei...kai sitä on lähdettävä, vaikka kuinka ei huvittaisi.”

“...on jätkä jätkien joukossa, mikä tulee sellasessa pikkujoulussa esiin. Että kaikki naissihteeriköt haetaan kyllä tanssimaan, mutta mä oon jätkä jätkien joukossa, että ei huomata siis sillä tasolla.”

Ainokaisista suurin osa koki olevansa mieskollegoja helpommin anteeksianton ja avunsaajia, mikä koettiin etuna. Työyhteisön kärsivällisyys ja joustavuus sekä avun tarjoaminen oli ainokaisten kohdalla yleisempää ja herkempää. Muutama ainokainen myönsi oppineensa käyttämään “naisellista avuttomuuttaan” myös jossain määrin hyväksi.

“Mä luulen, että mulle on annettu monia asioita anteeksi ehkä sen takia, kun mä oon nainen. Multa ei oo ehkä odotettu ja tota on kärsivällisyyttä riittänyt pitempään.”

“No ehkä tullaan helpommin auttamaan, niinku hyväksytään se ehkä, että mitä mä teen ei välttämättä oo sitä mun alaa tai kun mä oon niin vähän aikaa ollut niin mä opettelen vasta...hyväksytään se opettelu helpommin kuin ehkä jos mä olisin poika.”

“...tietysti jos sattuu vielä olemaan sen luonteinen, joitain pieniä palveluksia saattaa aina saada. Niinku tällasia mukamas naiselliseen avuttomuuteen vedoten.”

“No ei sillai, jos ei todella härski oo, ett isoja hommia teettää jatkuvasti toisella. Ei tietenkään sellasta. Mutta tällasii pieniä palveluksia, niin kyllä yllättävän hyvin toteuttaa niitä. Jotain pientä jupinaa joskus.”

Ainokaisista muutamalla positiivinen huomio liittyi vahvimmin kokemuksiin tasa-arvosta, jolloin ainokainen koki konkreettisesti arkipäivän toiminnoissa olevansa samanarvoinen mieskollegan kanssa. Huomio ei tällöin kohdistunut heihin mitenkään erityisesti ainakaan työtilanteessa. Tällaiset ns. “hyvät jätkät” olivat lähinnä esimiesasemassa tai pitkään työelämässä olleita, joilta löytyi työkokemuksen tuomaa valtaa ja/tai kokemusta.

“Hyvä jätkä on se sana, jota ne käyttää. Kyllä mä koen sen hirveen positiivise-

na, koska silloin ne pitää sua kaverina mukana eikä vaan, että sä olet nainen. Sä et erotu tavallaan siitä mitenkään. Siinä vaiheessa on hirveen hyvin asiat, kun miehet ajattelee sillä tavalla.”

“Ja se heijastuu mun mielestä siellä työn tekemisessäkin sitten kuitenkin, että sut niinku kunnolla otetaan mukaan. “

“Työtilanteessa me ollaan tasavertasia.”

Ainokainen herätti huomiota myös ulkomailla, mihin vieraan maan kulttuurilla on suuri vaikutus. Euroopassa naisia tekniikan alalta löytyy jonkin verran, mutta Aasiassa ainokainen herättää jo suurempaa ihmetystä. Eri kulttuureissa naisen asema on erilainen, minkä ainokainen huomasi työskennellessään ulkomailla ja yleensäkin ulkomaalaisten kanssa. Eri kulttuureissa vallitsevien arvojen vuoksi useimmiten ainokainen oli se, joka joutui tarvittaessa sopeutumaan ja uhrautumaan työssään. Huolimatta kulttuurien välisten erojen lisäksi ainokaiseen asennoituminen riippui paljolti aikaisemmista ainokaiskokemuksista.

“Tuolla Euroopassa ei edes tehtailta ole kovin paljon naisia. Siellä sitten herättää huomiota, vaikka onkin haalari päällä ja kypärä päässä.”

“...Japaniin, Koreaan ja Indonesiaan ei naisia edes lähetetä meiltä. Eikä sinne kannata mennäkään, koska siellä varmasti sanotaan, että voisiko tänne tulla joku miespuolinen. Niissä maissa ei käskyjä voida ottaa naisilta ollenkaan, se ei kuulu siihen kulttuuriin, että nainen voi komentaa.”

“...jossain Arabimaissa mä en vois mennä sinne myymään tuotteita tai yrittää vakuuttaa niitä, että ne on hyviä. Tai semmosiin kulttuureihin, joissa naisen asema on huono...en niinku pelkää mennä, mutta on se vähän turhaa mennä sinne sitten, koska ei ne asenteet sitten muutu ihan heti.”

“Yleensä asiakkaat on ottanut hirveen hyvin vastaan ja olleet jollain tavalla ihastuneita, että siellä on naisiakin ja tykänneet loppujen lopuksi. Tietysti edellyttäen, että hommatkin on hoidettava.”

“Ne just rankkas mut ja nimeämällä halusi mut sellaselle tasolle, ettei mitään vaikeuksia.”

Ainokaisten käytännön kokemuksista paljastui, että ainokaisen asiantuntijuus asetettiin ajoittain kyseenalaiseksi. Ainokaisuus tekniikan alalla herätti ulkomailla ihmetystä, mikä opetti ainokaisen kokemusten myötä todistamaan itselleen ja etenkin

muille omaa ammattitaitoaan ja pätevyyttään. Epäselvyyksiä ja väärinkäsityksiä opittiin kokemuksen myötä välttämään, jolloin noloilta tilanteilta säästyttiin.

“...onhan siellä se sama tilanne, että täytyy se luottamus sielläkin saada erilailla kuin ehkä miehen. Joutuu siinä tekemään töitä...”

“...että miten ne kokee sen tilanteen, olenko mä vakuuttava tai ajatteleeko ne mua tytön hempuksena. Mulla on kyllä uskottavuutta, mutta jos mä yrittäisin itse lähteä myymään niin sitten voisi olla vaikeampaa”

“Onhan se joskus, alkuaikoina etenkin, kun tulee ulkomailta asiakkaita. Ja kirjoittaa Ms (--) niin ne ei edes tajua, vaan se tulee korjattuna takaisin Mr (--). Ja kun asiakkaat tulee paikalle, ja mä menen niitä vastaan niin ne kattoo, että sihteerä tuli, mutta missäs se insinööri viipyy.”

“...mä ainakin annan bisneskortin heti alussa...”

Yhteenvetoa ja tulkintaa. Ainokaisten saama huomio sisälsi positiivisia ja negatiivisia puolia, jotka neutralisoituivat ajan myötä. “Yleisenä nähtävyytenä” sekä “tarkkailun kohteena” oleminen herättivät ainokaisissa negatiivisia kokemuksia, kun taas “hyvän käytöksen kohteena” sekä ”anteeksiannon ja avun saajana” oleminen olivat ainokaisen positiivista huomioimista. Positiivinen huomio liittyi joillakin vahvimmin tasavertaisuuden kokemiseen, jolloin ainokainen oli mieskollegoiden mielestä ”hyvä jätkä”. Ulkomailla ainokaisuuteen reagoitiin kulttuurin määräämällä tavalla, mikä ajoittain kyseenalaisti ainokaisen asiantuntijuuden ja luottamuksen.

Ainokaisuuteen reagoitiin poikkeuksetta varauksellisesti. Etenkin työsuhteen alkuvaiheessa korostuivat selkeimmin huomion negatiiviset puolet, jolloin ainokaiselta vaadittiin sopeutumis- ja joustavuustaitoja. Työkokemuksen kartuttuakin ainokaiset kokivat olevansa vielä “tarkkailun kohteena”, mikä Kanterin (1977) mukaan sisältää työyhteisön odotusten asettamisia ainokaisen toiminnalle. Tutkimuksen perusteella voidaan sanoa työyhteisön varauksellisuuteen liittyvän pelko ainokaisen asiantuntijuudesta, mikä lievenee ainokaisen ansaittua työyhteisön luottamuksen. Myös Kanter (1977) on todennut iän ja kokemuksen auttavan ainokaisen ja organisaation välisessä sopeutumisprosessissa. Ainokaisen saama positiivinen huomio kertoi myös tavallaan epäilystä naisen asiantuntijuutta kohtaan. Ainokaisten saama anteeksianto ja apu, kohteliaisuus ja mieskollegojen kanssa samantarvoiseksi nostaminen olivat myös seurausta tarkkailusta, johon mieskollegat reagoivat positiivisesti.

Ulkomailla ainokaiseen kohdistuva huomio oli omaa työyhteisön antamaa huomiota rehellisempää ja avoimempaa, koska kulttuuri Skandinavian ulkopuolella helpommin oikeuttaa ihmiset kiinnittämään huomiota ainokaisuuteen. Sukupuolten välinen tasa-arvo, naisten kouluttautuminen ja itsenäisyys Suomessa ovat huipputasoa. Ainokaisen hankkima oman työyhteisön kollegojen luottamus saattoi kuitenkin joutua koetukselle ulkomailla, mikä vaikeutti ainokaisen asemaa. Tulokset osoittivat, että ainokaiseen suhtautumiseen ulkomailla vaikuttavat ennen kaikkea aikaisemmat kokemukset ainokaisuudesta ja ainokaisen tekemä työn laatu. Ainokaisella ei ole muuta keinoa saada kollegojen hyväksyntää kuin työn kautta arvostuksen hankkiminen.

8.2.3 Tasa-arvon moni-ilmeisyys ainokaiselle

Ainokaiset katsoivat tasa-arvon Suomessa toteutuvan kaikenkaikkiaan hyvin, ainakin kansainvälisestä näkökulmasta katsottuna. Tasa-arvon puolesta puhuivat ainokaisten mielestä naisten etenemismahdollisuudet, naisvirkamiehet (esim. Suomen puolustusministeri) ja päivähoitojärjestelyt. Piilevää epätasa-arvoisuutta ilmeni selkeimmin perheeseen, erityisesti kotitöihin ja lasten kasvatukseen liittyen. Toisaalta ainokaiset katsoivat naisten myöntävän liian helposti stereotypisen rooliensa orjaksi, jopa vapaaehtoisesti ja omasta halustaan. Epätasa-arvoisuutta löydettiin myös mainonnasta, autokaupoista ja miesvoittoisten harrastusten piiristä.

“Suomessa ollaan ihan hyvällä tasolla tasa-arvossa. Me naiset ollaan Suomessa tai Skandinaviassa niin vahvoja, että voi sanoa mielumminkin, että voi mies parkoja joskus.”

“Suomessa tasa-arvo kaikkein huonoiten toteutuu kodissa, just siksi, että naiset on töissä, niitten pitäisi hoitaa ne muksut ja koti ja kaikki. Mä en ymmärrä mikä on se perustelu, ettei miehen niin kuin tarttis. Mutta naiset hiruasti myöntyy, kun ne tekee ne tekee. Ne nurisee ehkä vähän....eikä tee mitään sen eteen, että ne parantais asemaansa.”

Ainokaisilla oli selkeät mielipiteet työyhteisön tasa-arvoon liittyvistä kriteereistä sekä tasa-arvon toteutumisesta. Lähes kaikkien ainokaisten mielestä tasa-arvon olennaisin kriteeri oli sukupuolten saama sama palkka. Uskottavuuden ja asiantuntijuuden arvostaminen sukupuolesta riippumatta oli toinen tärkeä kriteeri, töiden tuli puhua

puolestaan eikä sukupuolen. Tasa-arvoinen työn ja vastuun jakautuminen edellytti samantasoisten työtehtävien jakautumista sukupuolten kesken, mihin liittyy myös mielekäs määrä vastuuta. Edut, mahdollisuudet ja vaatimukset sisältivät tasa-arvoiset etenemismahdollisuudet, työn vaihtomahdollisuudet ja yhtäläiset vaatimukset työn suhteen.

“Mun mielestä se on sitä, että saa samaa palkkaa. Että tavallaan katotaan sitä sun työtasoa ja maksetaan sen mukaan, niinku tuloksista.”

“No työyhteisön tasa-arvo on se, että riippumatta siitä, että onko sillä henkilöllä viikset vai ei, parta tai ei, niin hänen sanansa on yhtä painava jokaisessa tilanteessa. Jos on syytä, että asiaa epäillään tekniseltä kannalta niin silloin se on puoltavaa, mutta jos sitä epäillään sen takia, että se tulee naisen suusta niin silloin se ei ole hyväksyttävää.”

“Ja samassa työnimike- tai työtehtävissä olevat niin tota niillä on samanlaiset työtehtävät, just niinku ei pistetä kopioimaan...Ja tosiaan samanlaiset ylennismahdollisuudet ja vaihtomahdollisuudet.”

Lähes kaikki ainokaiset kokivat tasa-arvon tällä hetkellä toteutuvan työyhteisössään vähintäänkin tyydyttävästi. Tosin ainokaisista lähes puolet olivat olleet nykyisessä työpaikassaan alle vuoden, joten maailmaa saatettiin vielä katsoa “ruusunpunaisten lasien” läpi, kuten eräs vastavalmistunut ainokainen kommentoi. Työkoke-
musta ainokaisena oli kertynyt suurimmalla osalla kuitenkin aikaisemmista työpaikoista. Yleisesti työyhteisön tasa-arvon katsottiin kuitenkin parantuneen vuosien saatossa, missä pioneeriainokaisten merkitys nähtiin olennaisena erityisesti asenteiden muokkauksen suhteen. Ainokaisilta löytyi joka tapauksessa selkeitä käytännön alueita, joissa epätasa-arvoisuutta ilmeni. Suurin osa ainokaisista katsoi epätasa-arvoisuuden konkreettisesti kohdanneen jollakin tavalla omaa työelämää. Muutama ainokaisista ei ollut henkilökohtaisesti kohdannut epätasa-arvoisuutta työelämässä, mutta perustivat mielipiteensä muiden kokemuksiin ja omiin tunteuksiin asiasta. Kaikkien ainokaisten tasa-arvoon liittyvät kokemukset ajoittuivat joko aikaisempaan työpaikkaan ja/tai nykyiseen työpaikkaan, joissa työskenneltiin ainokaisena.

Ainokaiset näkivät sukupuolestaan aiheutuvan eniten ongelmia työhönottotilanteessa, jossa he kokivat joutuvansa ristiriitaisten oletusten kohteeksi erityisesti perheen perustamisen suhteen. Ainokaisista osa myönsi ymmärtävänsä työnantajan

epävarman asenteen naistyöntekijää kohtaan, sillä äitiyslomat tulevat yritykselle melko kalliiksi. Myöntäminen ei tarkoittanut kuitenkaan tilanteen hyväksymistä. Tekniikan alalla ainokaisiin suhtauduttiin muutenkin vielä melko varauksellisesti, mikä vaikeuttaa omalta osaltaan ainokaisen mahdollisuuksia työhönottotilanteessa.

“No tietysti on myös se, että monelta on kysytty milloin lapsia aletaan hankki-
maan. Ja sehän on ihan härski kysymys, ei kai se kuulu työnantajalle missään
määrin...Nykypäivänä se voi olla jollekin hyvin arka asia, että ei vaikka lapsia
saada . Musta on törkeätä, että vieläkinhän ne kysyy.”

“...ja nuori nainen kun tulee työelämään, niin hyvin helposti otetaan mielum-
min vaikka nuori poikamies sinne, joka on valmis tekemään ja uhraamaan
aikaansa hyvin paljon ja jolla on mahdollisuutta.”

“Tää kaks vuotta vanhempi mies otettiin vakituiseksi, vaikka meillä oli sama
koulutus. Tai pikemminkin ehkä mulla oli vielä parempi koulutus...Joka haki
paperitehtaaseen töihin, saatto olla, että sen takia ei välttämättä päässy kun oli
nainen .”

Palkkakysymys oli yleinen esimerkki epätasa-arvoisuuden ilmenemisestä,
vaikka omaan palkkatilanteeseen olisikin oltu tyytyväisiä. Osa ainokaisista koki
palkkaristiriitojen olevan loukkaus omaa asiantuntijuutta kohtaan, mutta suurin osa oli
sopeutunut tilanteeseen. Lähes poikkeuksetta ainokaiset myönsivät taistelevansa miestä
enemmän palkankorotuksen eteen perustellakseen vaatimuksensa. Vähemmän aikaa
työssä olleet ainokaiset olivat tyytyväisempiä palkkaansa, tosin sen oletettiin olevan
riippuvainen oman kehittymisen lisäksi myös omasta esimiehestä. Palkkoihin liitettiin
läheisesti myös uralla eteneminen, sukupuolella nähtiin edelleenkin olevan merkittävä
osuus.

“Jos palkkaa haluat lisää niin kyllä sun pitää siitä mekastaa. Ja musta tuntuu,
että huonommin mun palkka on kehittynyt huolimatta siitä, että siitä on
yrittänyt pitää huolta, kuin vastaavalla mieskollegalla. Vaikka yleisesti ajatel-
laan, että jos haluat hyvää palkkaa niin kannattaa mennä miehelle alalle,
mutta kyllä ne täälläkin jaottelee vielä.”

“Tottakai mä joudun aloittamaan kaiken alusta sekä arvostuksen ja luottamuk-
sen hankkimisen että palkkaneuvottelut. Siinä menee varmaan se pari vuotta,
että kaikki unohtaa, että mä olen ollut äitiyslomalla...Seuraavaa palkankorotus-
ta saa tienata varmasti monta vuotta ja sitten voi ehkä mennä puhumaan

olisinko mä minä nyt ansainnut sen.”

“Jos mä olisin joku suuri päällikkö niin enhän minäkään muuttaisi sitä asiaa. Mitäs olen ollut pois. Oma vikansa kun tekee lapsia.”

“Ilman muuta naisen ja miehen eteneminen uralla on aivan erilaista. Sitä ennen sanottiin, että huonoinkin mies voittaa parhaimman naisen.”

• “Jos haluaa päästä uralla eteenpäin niin pitää pikkuisen pitää metakkaa omista jutuistaan ja omasta tekemisistään.”

Esimiesten asenteiden ja käyttäytymisen koettiin olevan ongelmallista lähinnä heidän ollessa vanhempaa ikäluokkaa ja asenteiltaan ennakkoluuloisia. Joidenkin ainokaisten uran aikana syntyneet kokemukset esimiehen selvästä ennakkoluuloisuudesta ainokaista kohtaan liittyivät lähinnä asenteisiin naisen paikasta työ- ja perhe-elämässä sekä palkankorotuksiin, ei niinkään epäilyyn naisen asiantuntijuudesta.

“Kyllä niillä on jonkinlainen hyvä veli -systeemi.”

“Sehän riippuu täysin siitä minkälainen esimies tai henkilö sattuu kohdalla. Onko se joku sovinisti, joku viisi-kuusikymppinen, joka ei voi ymmärtää naisen tuloa tekniikkaan. Vai onko se sitten joku naisten kanssa opiskellut 35-vuotias, jolle se on ihan luonnollista.”

“Töissä meillä meni hirveen hyvin, mutta kun joskus iltasella istuttiin ulko- mailla kapakassa se rupesi olemaan sitä mieltä, että eikö noin nuoren, vasta naimisiin menneen naisen pitäisi olla kotimaassa eikä tällä tavalla reissata.”

“Sanotaan nyt, että kohdalleni on sattunut sellainen esimies, ei täällä, joka ei millään voinut hyväksyä naista siihen tehtävään...jo perheensä takiakin ei voisi olla näin. Hän teki kaikkensa, jotta työskentely ei jatkuisi enää.”

Muutama ainokainen mainitsi epätasa-arvoisuutta löytyvän myös työtehtävissä. Työtehtävä saatettiin saada sukupuolen perusteella, jolloin työtehtävän luonne saattoi kasvattaa työpanosta ajoittain kohtuuttoman suureksi. Epätasa-arvoiseksi koettiin myös kulttuurien asettamien arvojen noudattaminen, jolloin erityisesti nuorempi, kokemattomampi ainokainen ei voinut sukupuolensa vuoksi mieskollegojen tavoin mennä ulkomaille suorittamaan kaikkia työtehtäviä.

“Ett jos pistetään jokaiseen työryhmään yksi kiintiö nainen...mutt ajatellaan, ett

se on hyvä. Onhan se hyvä, että tulee sitten naisnäkökulma, mutt siit tulee, että niille vähille naisille tulee hirveästi hommaa, semmosia, jotka ei välttämättä liity siihen mitä sun pitäisi tehdä.”

“Ja sitten, että minulle annettiin kaikkein inhottavin asiakas hoidettavaksi, miehet ei huolinu sitä...että niitä oli ihan jatkuvasti, melkein viikottain.”

“Se meillä on tietysti, että asiakaskunta asettaa tiettyjä paineita...Pohjois-Amerikan markkinoille ei vois lähettää mun ikäistä naista myymään...Se on kulttuuriero...”

Yhteenvetoa ja tulkintaa. Ainokaiset olivat tyytyväisiä Suomessa toteutuvaan tasa-arvoon, joka on kansainvälisesti katsottuna erittäin hyvä. Epätasa-arvoisuutta katsottiin ilmenevän Suomessa selkeimmin perheissä etenkin lasten kasvatuksen ja kotitöiden suhteen. Työyhteisön tasa-arvoa määrittelevät tekijät liittyivät lähes poikkeuksetta palkkaan, asiantuntijuuden kunnioittamiseen sukupuoleen katsomatta, työn ja vastuun tasapuoliseen jakautumiseen samoin kuin yhtäläisiin vaatimuksiin, etuihin ja mahdollisuuksiin. Työyhteisön tasa-arvoon ainokaiset olivat kokonaisuudessaan tyytyväisiä, vaikka epätasa-arvoisuutta katsottiin esiintyvän työhönotossa, palkkauksessa, uralla etenemisessä ja jossain määrin myös esimiehen asenteissa ja työnjaossa.

Ainokaisten mielipiteissä ilmeni paljon ristiriitaisuutta. Tasa-arvo Suomessa oli kansainvälisesti katsottuna hyvä, mutta arkielämässä toteutuvaa tasa-arvoa ainokaiset kritisoivat. Epätasa-arvo kohdistui erityisesti naisten mahdollisuuteen yhdistää perhe ja työ, missä äitiyden roolia ei haluttu sijoittaa naisen ensisijaiseksi rooliksi. Brochorst (1990) näkeekin yhteiskunnalla olevan merkittävä rooli naisen kontrolloinnissa, missä perhe katsotaan olennaisimpana naisen kokemusmaailmassa. Toisaalta perheelliset ainokaiset halusivat paljolti itse huolehtia kotitöistä ja perheestään huolimatta vaativasta työstään. Johtopäätöksenä ainokaisten voidaan katsoa kunnioittavan perinteistä roolijakoa kotona, vaikka ovatkin yleisesti naisen perhevastuun pienentämisen kannalla.

Työyhteisössä tasa-arvon toteutumista pidettiin välttämättömänä. Tasa-arvon toteutumiseen ainokaiset olivat kokonaisuudessaan tyytyväisiä, mutta käytännön esimerkit ja mielipiteet kertoivat piilevästä epätasa-arvosta, minkä myös Kauppinen ja Veikkola (1997) ovat Akavalaisilla ammattialoilla työskenteleviä naisainokaisia tutkiessaan todennut. Sukupuolella oli usein ratkaisevin rooli työhönottotilanteessa,

jossa perheen perustamiskysymykset ja stereotypiset oletukset ainokaisen teknisestä asiantuntijuudesta kyseenalaistivat ainokaisen valintaa. Toisaalta perheen perustamisen ja äitiyslomien katsottiin olevan yleinen "ongelma" alalla kuin alalla. Äitiyteen liittyvät kysymykset vaikuttivat myös palkkaan ja uralla etenemiseen, joiden puolesta ainokaisen tulee muutenkin taistella mieskollegaa enemmän. Merkille pantavaa tuloksissa oli se, että perheen perustamisen katsottiin olevan "punaisena lankana" lähes jokaisessa epätasa-arvoon liittyvässä asiassa. Äitiys on ainokaisaloilla ainoita sukupuolia erottavia tekijöitä, joilla stereotypisyyttä ammateissa voidaan vielä vahvistaa.

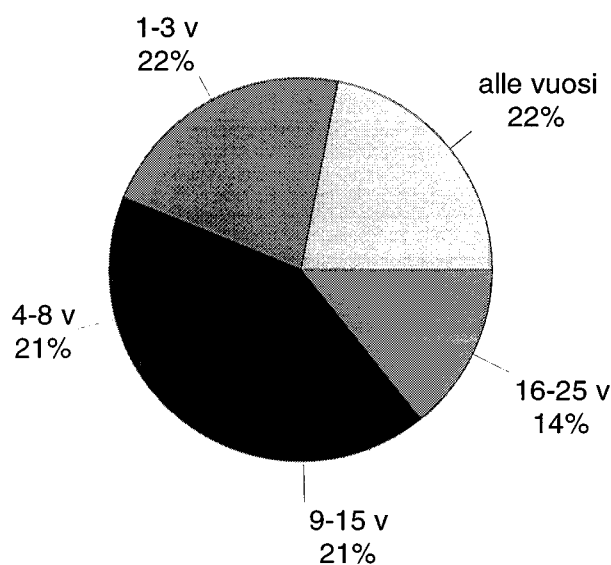
Tulokset osoittivat, että ainokaisten määrittelemistä työyhteisön tasa-arvon vaatimuksista suuri osa on jäänyt vielä toteutumatta. Jokapäiväisessä työelämässä epätasa-arvoisuus ei tullut välttämättä helposti esille, mutta laajemmassa päätöksenteossa mm. suhteessa naisdiplomi-insinöörien palkkoihin ja etuihin sekä mahdollisuuksiin epätasa-arvo oli selvempää. Korvajärven (1997) mukaan hierarkkisuus katoaa jokapäiväisessä työnteossa, mutta tulee esille mm. palkoissa. Myös Bielbyn ja Baronyn (1984) mukaan sukupuolinen erottelu suurissa organisaatioissa ei ilmene niinkään subjektiivisesti vaan organisaation säännöissä, työn kuvassa ja menettelytavoissa. Koska esimiehet päättivät paljolti palkoista, uralla etenemisistä sekä työnjaosta ja vaikuttivat työhönottoon, yhdistivät ainokaiset epätasa-arvoisen kohtelun helpommin esimiehiin kuin muihin mieskollegoihin. Ainokaiset kokivat esimiehen yleensä arvostavan ainokaisen työtä, mutta esimiesten taholta myönnettiin vielä löytyvän jossain määrin korjattavaa asennetasolla. Tulosten perusteella ennakkoluulot ovat suuremmat vanhemmilla esimiehillä, jotka eivät ole tottuneet ainokaisiin siinä määrin kuin nuoremmat esimiehet.

8.2.4 Ainokainen ja uralla eteneminen

Työyhteisön tasa-arvoon liittyvät olennaisesti ainokaisen realistiset mahdollisuudet edetä urallaan. Etenemishalukkuudessa ja uralla etenemiseen liittyvissä esteissä yhdistyvät ainokaisen henkilökohtaiset ja työyhteisön asettamat näkymättömät rajoitukset etenemisen suhteen. Nykyisessä työpaikassaan vajaa kolmasosa (29 %) ainokaisista oli edennyt urallaan. Kaikki urallaan edenneet ainokaiset olivat kolmekymmentävuotiaita tai enemmän sekä perheellisiä, joilla oli omia lapsia. Kaikilla urallaan eden-

neillä ainokaisilla ei ollut varsinaisia alaisia, mutta vastuu työtehtävistä oli kasvanut. Loput ainokaisista eivät olleet edenneet organisaation hierarkiassa, mutta suurin osa heistä koki vastuualueensa kasvaneen sekä kehittyneensä henkilökohtaisesti.

Työkokemuksen määrä ainokaisilla vaihteli tasaisesti alle vuodesta 24 vuoteen, millä oli vaikutuksensa kokemuksiin ja mielipiteisiin ainokaisuudesta. Kaikki työkokemus oli kuitenkin saatu koulutuksesta vastaavasta työstä, ainokaisen roolissa, mikä koulutusajan ohella oli selkeyttänyt ainokaisena olemista työyhteisössä. Uralla eteneminen ei ollut kaikille vielä ajankohtaista, vaikkakin yleiskuva ainokaisen mahdollisuuksista edetä tuli kokemuksista ja mielipiteistä selkeästi ilmi.



KUVIO 4. Ainokaisten työkokemus

Kukaan ainokaisista ei selkeästi sanonut pyrkivänsä määrätietoisesti organisaatioissa ylöspäin, vaikka mahdollisuutta ei täysin tyrmättykään. Uralla etenemisen suhteen ainokaiset jakautuivat selkeästi niihin, jotka pitivät uralla etenemistä mahdollisena keinona saavuttaa monipuolinen ja haasteellinen työ ja ainokaisiin, jotka eivät halua edetä hierarkiassa ylöspäin. Suurin osa ainokaisista näki motivoivan työn saavuttamisen vaativan jossain uran vaiheessa myös hierarkiassa etenemistä. Valta ei ollut heille kuitenkaan mikään itseisarvo.

“...ei se niinku se valta sillä lailla houkuttele eikä se, että pääsis niinku pomoks, ei se sillä lailla oo mikään itseisarvo. Mutta se on enemmänki sidoksissa työn haasteellisuuteen... Ett niinku itellä ois pikkusen niinku sitä, ei nyt valtaa, mutta jotain sellasta statusta, ett ei niinku ihan kaikki tuu hyppimään nenille, että mikä sinä oot.”

“Sanotaan näin, etten mä haluu välttämättä edetä. Mutta mä tiedän itsestäni sen, että mulla niinku tietyn aikaa riittää mielenkiintoa ja niinku mielekkäitä tehtäviä, mutta jossain vaiheessa alkaa tuntua, että vois tehdä jotain muuta. Elikä mä odotan sitä elämältä, että mä ihan vähän aikaa oon ja sitten mä vaihdan hommia.”

“Enkä mä nää sitä edes kovinkaan fiksuna välttämättä hyvin aikasessa vaiheessa...Sit siinä vaiheessa, kun sä et enää jaksa sitä semmosta pioneerihommaa ja tutkijantyötä tehdä, siinä vaiheessa voi alkaa miettiä, että rupee nostaan niitä papereita puolelta toiselle.”

Vähemmistö ainokaisista ilmoitti, että organisaatiossa etenemistä tuskin tulee tapahtumaan heidän kohdallaan. Haluttomuuteen edetä uralla vaikuttivat pääasiassa kokemukset työelämästä ja perheen perustaminen. Uralla etenemättömät naiset rakensivat uraansa mm. vaihtelevilla työtehtävillä, mutta ilman etenemistä. Yleisesti kaikki ainokaiset ymmärsivät naisia, jotka eivät halua panostaa uralla etenemiseen.

“Ilman muuta sivuliukumaan, siis ilman muuta. Missään tapauksessa en pyri enkä halua tämän korkeammalle. Mä niin läheltä seuraan miten raadollista tämä huipulla oleminen on, että en missään tapauksessa.”

“Se tapahtuu juuri siinä vaiheessa, että nyt kun on nuo lapset niin hävisi kaikki oma kunnianhimo. Nyt on vaan täällä töissä ja tietysti täytyy pärjätä, mutta nyt hyväksyy ihan suosiolla sen, ettei perheessä voi olla kahta kiipeäjää, uranluojaa...Mä olen sitä mieltä, että jos molemmat menee kun pieru tuulessa niin ei siinä pysy perhe koossa. Tai ainakaan ei se elämä ole hauskaa.”

“Mä en ole valmis tinkimään vapaa-ajasta sen hyväksi, että menisi vähän paremmin eteenpäin. Joskus vielä opiskeluaikana ajatteli enemmänkin, että ura olisi tärkeä. Nyt sen oikeastaan huomaa kuinka tärkeää kaikki muu on.”

“...mun mielestä siinä ei ole mitään järkeä, koska siltä sitä niinku vaan polttaa itsensä loppuun. Ja sen jälkeen mitä iloa siitä on, että sä oot edennyt, koska sulla ei oo vapaa-aikaa, jolloin sä voisit nauttia siitä.”

“Kyllä monellekin olisi edellytyksiä, mutta mä luulen, ettei nainen välttämättä halua. Työlle ei haluta uhrata aikaa, se ei ole kuitenkaan se prioriteetti yksi.”

Riippumatta siitä halusiko ainokainen edetä urallaan tai ei olivat he yleisesti sitä mieltä, että halutessaan edetä urallaan he myös siihen pystyisivät. Varsinaisia voittamattomia esteitä ei myönnetty olevan, mutta uralla etenemistä hidastavia tekijöitä kylläkin. Uralla etenemiseen liittyvät esteet koskivat perhettä, miesten valtaa työyhteisössä ja työn toimenkuvan muuttumista. Merkittävimpänä uraa hidastavana tekijänä koettiin perhe ja etenkin lasten hankkiminen, mikä korostui erityisesti perheettömien ainokaisten kohdalla. Äiti-ainokaisten mielestä perheen perustaminen tuntui kuitenkin olevan enemmän este muulle työyhteisölle kuin ainokaiselle itselleen.

“Perhe...kun ei vielä itsellä ole lapsia ja haluaisi lapsia, että missä vaiheessa pitäisi hankkia lapsia. Jos aattelee niin varmaan tekee sen päätöksen, koska kyllähän sitä haluaa olla perheellinen ja lapsilleen kotonakin...se on varmaan aika vaikeeta.”

“...tietysti jos jää jollekin hoitovapaalle pariks vuodeks, niin kyllä siinä aika pahasti tippuu kärryiltä...ei se varmaan muutenkaan helppoa oo sovittaa kaikkea palavereja mitä on illalla, kun pitää lapsia hakeen hoidosta ja silleen.”

“Se on järjestelykysymys. Niinku yleensäkin elämä on sellasta. Kyllä jos jotain haluaa tehdä niin varmasti voi.”

“En mä usko, että se äitiysloma vaikuttaa enää sitten parin vuoden päästä. Jos tässä pysyy, eikä jää hoitovapaalle niin sen jälkeenhän teot merkitsee, mitä täällä tekee ja minkälainen ihminen on.”

“Että se on ollut yksi semmonen ihan luonnollinen...mutta olen ihan varma, että se vaikutti siihen, että nyt on lapset tehty ja mä voin sitten panostaa työhöni.”

Ainokaisten uralla etenemistä haittasi jossain määrin myös tekniikan aloilla vallitseva miesvaltaisuus, mikä näkyi miesten päätäntävaltana etenemiseen liittyvissä asioissa. Ainokaisen tuli olla jossain määrin pätevämpiä ja parempia päästäkseen kilpailemaan miesten kanssa asemasta hierarkiassa, mikä liittyy olennaisesti “lasikatto”-ilmiöön. Ainokaiset uskoivat etenemismahdollisuuksiinsa, mikäli halua, energiaa ja taistelutahtoa riittää. Asenteiden myönnettiin olevan muuttumassa mm. suhteessa naisjohtajuuteen, mikä tuo naisille tulevaisuudessa lisää valtaa työelämässä.

“Suurin osa johtajistahan on miehiä, ja miehet keskenään päättää. Mielummin-

han ne ottaa sen tutun kaverinsa...että se on hyvä tyyppi otetaan se tähän.”

“Kyllä niinku naisen täytyy olla pätevämpi päästäkseen samalle paikalle...hirveestihän sitä puhutaan tästä lasikatto asiasta mihin niinku naiset törmää jossain vaiheessa. Mutta kyllähän se on varmaan aika paljon on itestä kiinni, jos haluaa edetä tosissaan niin kyllähän sitä etenee.”

“Se voi olla aika veristäkin sitten se kilpailu työelämässä. Siinä vaiheessa kun mies kokee naisen uhkana voi tilanne olla aivan toinen. Sitten voi olla tosi kovat paikat, ja varmaan joutuu itse olemaan aika tiukka.”

“...tämmösen asiakaskulttuurin tai tekniikan tunteminen...sitä pitää hankkia lisää, jos haluaa siinä mielessä mennä eteenpäin. Ja sitten ikä on toinen, mitä tarvitaan lisää.”

“Niin kyllä se mun mielestä näkyy jo, että siellä aletaan pikkuhiljaa huomata, että naisistakin niinku sentään voi olla johonkin...”

Sukupuoleen liittyvät tekijät eivät välttämättä olleet ainoa etenemistä hidastava seikka. Koulutuksessa hankittu asiantuntija-alue saattoi myös koitua jopa uralla etenemistä estäväksi tekijäksi, koska etenemisen mahdollistamiseksi oman toimenkuvan täytyisi radikaalisti muuttua. Yritys ei välttämättä pystynyt tarjoamaan tietyille asiantuntija-alueelle muunlaista työtä, joten halutessa edetä urallaan voisi eteen tulla työn ja jopa yrityksenkin vaihtaminen.

“Ainoastaan on se, että mä oon tehnyt sen tyyppisiä tehtäviä ja töitä, että oikeastaan mun pitäisi siirtyä hyvin paljon erilaisille alueille, jos jotain johtosemaa lähtis havittelemaan.”

“Täällä ei voi paljon edetä, ellei sitten lähde ihan eri hommiin.”

“Se on isompi rajoitus kun se, että on nainen.”

Yhteenvetoa ja tulkintaa. Ainokaiset jakautuivat uralla etenemisen suhteen mahdollisesti eteneviin ainokaisiin ja ainokaisiin, jotka eivät halunneet edetä hierarkiassa ylöspäin. Kukaan ainokaisista ei kuitenkaan määrätietoisesti sanonut pyrkivänsä organisaation hierarkiassa ylöspäin. Työn haasteellisuus, monipuolisuus ja ammattitaidon ylläpitäminen haluttiin säilyttää, minkä vuoksi uralla eteneminen nähtiin todennäköisenä, ei kuitenkaan välttämättömänä. Uralla etenemistä haluamattomilla ainokaisilla aikaisempi hierarkiassa eteneminen sekä erityisesti perheen ja vapaa-ajan korosta-

minen vaikuttivat päätöksiin etenemisen suhteen. Kaikki ainokaiset pitivät naisen uralla etenemistä kuitenkin mahdollisena, vaikka hidastavia tekijöitä löytyikin lähinnä perheestä, tekniikan miesvaltaisuudesta ja omasta asiantuntija-alueesta.

Ainokaiset olivat varovaisia urasuunnitelmiansa suhteen, koska ne saattavat muuttua henkilökohtaisen elämäntilanteen myötä. Nuoremmat ainokaiset olivat kuitenkin joustavampia urasuunnitelmiansa suhteen kuin vanhemmat ainokaiset, jotka olivat oppineet tuntemaan omat kykynsä ja toiveensa työn suhteen. Hertzbergin (1989) mukaan kokemus ja tietämys omasta asiantuntija-alueesta vahvistavat etenemismahdollisuuksia, minkä mukaan vähän työkokemusta omaava on tulevaisuuden suhteen avoimessa, mutta epävarmemmassa asemassa kuin työkokemusta omaava. Työelämän kokemusten lisäksi perhe muutti ainokaisten suunnitelmia oman tulevaisuutensa suhteen ainakin väliaikaisesti, koska äitiyslomalla nähtiin olevan jossain määrin estävä vaikutus uralla etenemisen suhteen. Voidaankin sanoa työkokemuksen ja perheen perustamisen muuttavan ainokaisen arvoja siinä määrin, että uralla etenemispäätökset saattavat viivästyä tai etenemistä ei nähdä enää merkityksellisenä asiana ainokaisen elämässä. Kvande (1986) selittää teknisen alan ainokaisen uralla etenemättömyyttä kunnianhimon puutteella ja perheen asettamisella työn edelle, mikä on kuitenkin melko karkea yleistys. Perheellisen äidin täytyy aloittaa aikaa vievä työyhteisön luottamuksen hankkiminen alusta äitiyslomalta palattuaan, mikä ei tarkoita kunnianhimon puutetta omassa työssään.

Ainokaiset uskoivat vahvasti naisen pystyvän etenemään urallaan, mitä osittain tukee Ahon (1992) väite sukupuolen merkitsemättömyydestä diplomi-insinöörien urakehityksessä. Uralla etenemisessä ei nähty olevan voittamattomia esteitä, mutta hidastavia tekijöitä kylläkin. Perheelliset ainokaiset suhtautuivat positiivisemmin ainokaisen mahdollisuuksiin edetä urallaan kuin perheettömät, jotka olivat useimmiten huolissaan mahdollisuuksistaan perustaa perhe ja yhdistää perhe työhön. Urallaan edenneet ainokaiset olivat kaikki kuitenkin perheellisiä samoin kun uralla etenemistä haluamattomatkin ainokaiset. Tuloksista voidaan päätellä ainokaisen urasuunnitelmien helpottuvan tai ainakin selkiintyvän perheen perustamisen jälkeen, mutta huoli etenemismahdollisuuksista kannetaan lähinnä ennen perheen perustamista.

Tekniikan miesvaltaisuus vaikutti ainokaisen mahdollisuuksiin edetä uralla, mistä ainokaiset uskoivat selviävänsä kovalla työllä. Ainokaisen nuori ikä ja asiakas-

kulttuurin tuntemattomuus olivat pahimmat vastustajat päästä kilpailemaan miesten kanssa samasta asemasta hierarkiassa, mihin myös Dines (1993) viittaa tutkiessaan "lasikatto"-ilmiötä. Etenemisen ollessa kyseessä ainokaiset kokivat myös henkilökohtaisten suhteiden puuttumisen vievän heiltä mahdollisuuksia etenemisessä. Yleisesti voidaan sanoa, ettei ainokaisen saama positiivinenkaan huomio työyhteisössä välttämättä edistä ainokaisen tunnetuksi tekemistä oikealla tavalla, koska ainokaisen asiantuntijuus ei tällöin riittävästi korostu. Ainokaiselle asiakaskulttuurin parempi tunteminen ja jonkinlainen lisäkoulutus ovat ainoita avuja, joita ainokaisen tulisi elämäkokemuksen lisäksi hankkia parantaakseen etenemismahdollisuuksiaan.

8.2.5 Ulkopuolinen ainokainen

Miesvaltaisessa ammatissa ainokainen saattaa kokea joutuvansa tietyissä tilanteissa miesten kokemusmaailman ulkopuolelle, joko omasta tahdostaan tai odotusten mukaisesti. Selkeimmin ulkopuolisuus tuli esille edustustilaisuuksissa, jotka useimmiten sisälsivät saunomisen. Saunominen liittyi olennaisesti asiakassuhteiden ylläpitoon, mihin osallistumisen ainokaiset kokivat tärkeänä, vaikka eivät aina miellyttävänä. Osa ainokaisista koki erityisjärjestelyt naisten sauna- ja pukuhuonejärjestelyineen rasitteeksi kun taas osa kaipasi enemmän erityiskohtelua oman saunomisjärjestelyjen suhteen.

"Tän tyyppiset asiat yksinkertaisesti kun saunavaraukset ja tämmöset moni mutkaistuu hyvin paljon, koska pitää olla kaksi saunaa. Pitää olla asioita ajateltuna kahdelta kantilta."

"Se on sillä tavalla musta itsestäni kiinni menenkö saunaan, mutta siinä on sellaiset tilanteet, että pakosti on oltava erillään."

"...ei välttämättä edes pyydetä sen takia, että on nainen, kun on niinku porukan ainoa nainen."

"Ne on semmosia, mutta sitten jos on tosiaan työkavereiden kesken niin sitten meitä naisia löytyy aina sen verran. Se on oikeastaan poistumassa, vaikkakin asiakkaiden kanssa voi olla vähän hankalaa."

Ulkopuolisuutta osa ainokaisista perusteli saunassa tehdyillä päätöksillä, joissa ainokainen ei voi olla konkreettisesti mukana. Asioiden käsitteleminen yleensäkin

saunassa nähtiin miehelle luonnollisena tapana vapauttaa virallista tunnelmaa, minkä ei kuitenkaan katsottu välttämättä sopivan työpaikalle.

“Siellä sitten, jos jotkut pomot päättää keskenään mennä saunaan ja päättää siellä jotain, niin ei sitä välttämättä tiedä ennen kuin se on jo päätetty.”

“Joku mulle sanoi, että on se sääli, että olet nainen, kun kaikki tärkeimmät päätökset tehdään saunassa.”

“Vaikka olis tyttöjen ja poikien sauna erikseen, niin onhan ne ihan eri jutut mitkä siellä sitten on. On se vähän sellanen suomalainen kiva tapa, joka kuitenkin tässä tilanteessa ei oikein onnistu.”

Suurin osa ainokaisista halusi osallistua saunatilaisuuksiin, sillä saunaan voi mennä yksinkin tai ainokaiselle varataan oma sauna. Ainokaisen omaa rohkeutta ja aloitteellisuutta saunavarauksien suhteen korostettiin, ulkopuoliseksi ei saa jättäytyä. Osallistuvat ainokaiset katsoivat voivansa osallistua tilaisuuteen täysipainoisesti saunomisen jälkeen. Muutama ainokainen näki parempana vaihtoehtona jäädä saunatilaisuuksista pois, koska niissä ei viihdytty tai olo niissä koettiin ulkopuoliseksi.

“Mä oon kato oppinu sen, että mä meen joko sohvasaunaan tai mä ilmoitan, että mä tarviin oman saunan...mut ei siinä sitten pidä kainostella eikä jäädä kikattelemaan mihinkään, vaan sitt pitää niinku reippaasti olla mukana, että enhän mä tietysti saunaan mee tietenkään miesten kanssa.”

“Ja kun meillä on paljon miehiä asiakkaina...ja ne menee ehkä saunaankin, ja mä menen sitten ennemmin tai sitten en mene muuten ollenkaan...mutta ei ketään ole ainakaan tähän mennessä haitannut se, että mä olen ollut mukana siellä pukuhuoneessa.”

“Ett jos mä olen ollut seurueen ainoa nainen, ja joku saunailta on ollut, niin mä en ole sitten lähtenyt, koska mä tiedän, että mä joudun suuren osan illasta olemaan ihan yksin.”

“Se monta kertaa tulee niin voimakkaana eteen, että sitä melkein ensimmäisenä sanoo, että jään pois, ettei se aiheuttaisi ongelmia.”

Muutama ainokainen mainitsi mieskollegojen “veljeskunnista”, joita muodostui asiakkaiden ja yhtiöitten välille. Ainokaiset eivät olleet välttämättä tietoisia näistä yhteisistä asiakaskulttuuria kehittävistä tempauksista, joista ei yleensä työn ulkopuoli-

suuden vuoksi tiedotetakaan. Varsinaista ulkopuolisuuden tunnetta ei vahvasti siten koettukaan.

“On sitten määrätynlaisia tällasia yhteisjuttuja, joista ei saa tietoa. Miehillä on määrätynlaisia metsästysretkiä, joista ei saa kuullakaan mistään. Kyllä niillä on ainakin yhtiöitten ja asiakkaiden välillä sellaisia veljeskuntia, joihin ei kyllä nainen pääse vilkaisemaan koskaan. Ne on kyllä sitten ihan, ettet sä niistä tiedäkään. Ei niillä leuhkita.”

“On täällä jotain sellasii poikien vapaa-ajan, ei salaseuroja, mutt kuitenkin sellasii mistä sanotaan, ett pojat lähtee hiihtään ja muuta. Ja sitten se on vähän sellasta, että mitähän vielä.”

Ulkopuolisuutta esiintyi myös jonkin verran ulkomaille suuntautuvilla työmatkoilla, erityisesti perheellisten ainokaisten keskuudessa. Ulkomaanmatkoilla miehillä katsottiin olevan vapaa-ajalla pieni kynnyksikäsitellä naista yhtenä miesporukan jäsenenä, etenkin jos ainokaista ei entuudestaan tunneta. Suurin osa ainokaisista ei kuitenkaan kokenut ulkopuolisuutta työmatkojen vapaa-ajanvieton suhteen, koska se vietetään useimmiten yhdessä.

“...mutta sitten kun mennään tonne määränpäähän niin lähdetään sitten usein illalla sieltä ulos niin sen huomaa...heillä on vaikeeta esittää niinku sitä, että lähdetkö sinä myös mukaan vai jäätkö hotellille.”

“Eihän siinä pitäisi olla mitään, mutta kuitenkin siinä on. Kyllä sieltä sitten on aina kumminkin niitä kaljaseuralaisia löytynyt...Kyllä ne miehetkin pyytää ulos, riippuu vähän siitä kuinka tuttuja ihmisiä, tutut ihmiset pyytää.”

“...kyllä ihan varmasti, jos jonnekin tulee työmatka niin varmasti kyllä kysytään mukaan. Ett mä uskon niinku, että kyllä siellä kuitenkin on sellanen yhteenkuuluvuus, ett jos kerta samalla porukalla mennään niin ei sitä sitten niinku.”

Yhteenvedoa ja tulkintaa. Ainokaiset kokivat ajoittain itsensä ulkopuoliseksi sukupuolensa vuoksi etenkin tilaisuuksissa, joissa muita ainokaisia ei ollut läsnä. Vahvimmin ulkopuolisuus tuli esille edustustilaisuuksissa, joihin oli järjestetty saunomistilaisuus. Ulkopuoliseksi kokemisen syyt liittyivät lähinnä sauna- ja pukuhuonevarauksiin sekä saunassa tehtyihin päätöksiin. Ainokaiset näkivät osallistumisen kyseisiin tilaisuuksiin useimmiten kuitenkin välttämättöminä ja tarpeellisinakin. Ulkopuolisuus-

den tunteita herättivät jossain määrin myös työmatkoilla vietetty vapaa-aika sekä miesten omat “veljeskunnat”. Ainokaiset korostivat oman aktiivisuuden ja aloitteellisuuden tärkeyttä, mikä neutralisoi ulkopuoliseksi jäämisen tunnetta.

Konkreettinen ulkopuolisuuden tunteminen sijoittui ainokaisilla useimmiten varsinaisen työajan ulkopuolelle, jolloin järjestettiin jotain työrutiinista poikkeavaa toimintaa. Jokainen ainokainen mainitsi erityisesti saunomisen enemmän tai vähemmän aiheuttavan ulkopuolisuuden tunnetta, koska ainokaiset jäivät paitsi miesten saunassa käydyistä keskusteluista ja mahdollisuudesta vaikuttaa asioihin. Saunomisen voidaankin katsoa olevan perussuomalainen tapa miehille vapautua ja virittää tunnelmaa, ollen samalla myös eksotiikkaa ulkomaalaisille asiakkaille. Ainokainen ei kuitenkaan välttämättä koe mieskollegojen tapoja omiksi kehittäessään asiakaskulttuuria miesasiakkaiden kanssa, mihin liittyvät myös ainokaisten erilaiset intressit työmatkoilla vietetyn vapaa-ajanviettotavan suhteen.

Tuloksista käy ilmi, että ainokaisen ulkopuoliseksi kokemiseen vaikuttaa perinteiden puuttuminen ainokaisen ammatti-identiteetin suhteen. Tähän asti ainokainen on ennemminkin sopeutunut massaan kuin päässyt vaikuttamaan perinteisiin käytäntöihin. Kanter (1977) viittaa samoin työyhteisön dominoivan ryhmän kontrolloivan koko työyhteisöä, ainokaiset mukaan lukien. Miesvaltaisessa tekniikan työyhteisössä asiakaskulttuuria kehitetään miehille ominaisin keinoin, joita ainokainen ei välttämättä tunne omakseen. Ainokainen ei kuitenkaan jää ulkopuoliseksi tahtomattaan. Ainokaisen osallistuminen yhteisiin tilaisuuksiin voidaan nähdä työyhteisön tasa-arvoisuutena, joka samalla voi silti luoda ainokaiselle ulkopuolisuuden tunnetta. Ristiriita työyhteisön tasa-arvon ja epätasa-arvon välillä voi olla hyvin pieni, riippuen ainokaisen omista kokemuksista ja tuntemuksista. Kanterin (1977) mukaan organisaattiorakenteet muodostavat tahattomastikin stereotypisiä käsitteitä ja luovat epätasa-arvoisuutta. Tulevaisuudessa, ainokaisten määrän kasvaessa myös asiakaspiireissä, on perinteisten käytäntöjen muuttuminen kuitenkin odotettavissa.

8.2.6 “Härskit vitsit” ja tyttökalerit ainokaisen arkipäivää

Miesvaltaisuus työyhteisössä vaikuttaa työelämän käytäntöihin myös mieskollegojen suhtautumisessa ainokaiseen naisena, missä seksistisellä käyttäytymisellä on merkittävä

rooli. Ainokaiset eivät kokeneet olevansa varsinaisen sukupuolisen häirinnän kohteina, he eivät olleet joutuneet lähentelyn tai muunlaisen ahdistelun kohteeksi omassa työyhteisössään. "Härskit vitsit" ja tyttökalerit kuuluivat kuitenkin ainokaisten arkipäivään. Seksistinen käyttäytyminen tuli esille lähinnä vitseissä, jotka joskus myös kohdistuivat suoraan ainokaisen persoonallisuuteen, tekemisiin tai pukeutumiseen. Puolituhma vitsailu koettiin kuitenkin useimmiten hyväntahtoisena huumorina kuin häiritsevänä käyttäytymisenä.

"Kyllähän ne sitten välillä tykkää kertoa oikein härskéjä juttuja ja kuvittelee säväyttävänsä."

"No joskus tulee sellanen oli, että on vähän semmonen pikkutyttö tai siis pidetään pikkutyttönä. Vähän tulee sellasta kommenttia."

"Ne on mun mielestä yks asia mikä niinku karsiutuu, mutta sitt taas jos rupee tulee hyvin voimakkaasti tällasia kaksmielisiä vitsejä niin ne on niinku. Ja kyllähän jotkut naisen logiikka -vitsit, mutta enemmän mua ärsyttää insinööri-vitsit."

"No just viimeviikolla tota yksi kaveri siellä sano, no niin vaihas siellä nyt asentoo, että tässä voidaan töitäkin tehdä. Mut ne on ihan siis sillee sanotaan, että niinku hyväntahtosia huomautuksia, ett ei mitään sellasta, ei mitään törkeetä, ei todellakaan."

Tyttökalerit ja postikortit saivat ainokaisilta muutamia neutraaleja mainintoja. Ympäristössä, jossa ainokaiset eivät pääsääntöisesti työskennelleet oli huomattavasti enemmän tyttökalentereita, kun taas ainokaisia sisältävässä toimihenkilöympäristössä maisemakalerit olivat yleisempiä. Tyttökalerit olivat joillekin nuoremmille ainokaisille ainoa kokemus työyhteisössä ilmenevästä seksistisestä käyttäytymisestä.

"En mä niistä pidä, mutta tota musta se on niinku niitten asia."

"No ei mulla oikein sen kummempaa. Tämä kalenteri on oikeastaan ainut missä se tulee sillä tavalla esille...En tiedä pystyykö siitä pääsemään eroon mitenkään...tuolla noin saatat olla hyvinkin pienessä huoneessa, jossa on kolme seinää. Yhdellä on iso kalenteri, toisella semmonen pieni kalenteri. Ja sä tuut sisään yrittäen katsoa sitä kolmatta seinää...Se jonka vieraana ihminen on, saattaa näyttää vähän vaivautuneelta, että onpas täälläkin näitä kalentereita."

“Ajattelin, että katotaan mitä tapahtuu ja mihin toi kalenteri tulee, siinä ei vielä viime vuonna ollut kalenteria. Se on nyt tossa oviaukossa...”

Suhtautuminen työyhteisössä ilmenevään seksistiseen käyttäytymiseen oli suurimmalla osalla ainokaisista neutraalia ja välinpitämätöntä. Ainokaiset olivat tottuneet työskentelemään mieskollegojen kanssa ja katsoivat mahdollista seksistisyyttä “läpi sormien”. Miesten seksistisellä kielenkäytöllä ja tyttökalentereilla ei uskottu olevan erityistä tarkoitusta, korkeintaan ainokaisen rajojen ja huumorin testaaminen.

“Kai sitä on niinku tottunut siihen, että sitten sitä niinku antaa mennä toisesta korvasta sisään ja toisesta ulos. Niin kyllähän noissa miesporukoissa on aika härskiä juttuja välillä, että kyllähän sitä on, että älkäähän nyt jaksako taas.”

“Tää vitsijuttu on niin pitkäaikainen juttu kun niitä on alkanut kuulemaan...jos en kouluaikana olisi yhtään hävytöntä vitsiä kuullut olisi se varmaan ollut kauhea shokki tänne tulla...Niitten pitää vaan saada ensin kokeilla, että mitäs tyttö.”

“Ehkä kalentereihin tottuu. En mä tiedä kiinnittääkö ne miehetkään siihen huomiota, kun se on kuitenkin aina yhden kuukauden siinä se sama eukko. Ehkä sitä kattoo ensimmäisellä viikolla, että kukas siinä nyt on.”

“En mä usko, että silleen voi mennä sanomaan. Se on vaan kuunneltava ja kestettävä ja pantava paremmaksi.”

“Hetkessä et muuta mitään, täytyy vaan yrittää ymmärtää miehiä, että ne on sellasia.”

Osa ainokaisista turvautui seksistisen käyttäytymisen kohdalla mielellään myös huumoriin. Vitsillä vastaaminen vitsiin nähtiin eräänä keinona suhtautua miesten suunnalta tuleviin seksistisiin puheenaiheisiin. Huumorin myönnettiin olevan välillä aika reipasta, mikä vaati naisainokaiselta melkoista sanavalmiutta. Ainokaisten kertomat vitsit liittyivät yhtä lailla myös naisiin ja seksuaalisuuteen aina tilanteen mukaan.

“Mä saatan itsekin kertoa kaikkea tämmösiä typeriä vitsejä naisiin, blondeihin ja seksuaalisuuteen liittyviä vitsejä. Ei mua tommonen häiritse.”

“Kyllä mä mielestäni aika paljon siedän ja osaan antaa takaisinkin. Tietysti huumori on välillä aika reipasta.”

“Sitä on ollut pakko kehittyä sanavalmiuteen. Mä en itse tykkää kauhean härskille linjalle mennä, mutta pienesti voin antaa takaisin.”

Huolimatta siitä, että moni ainokainen uskoi pystyvänsä halutessa vaikuttamaan seksistisen käyttäytymisen ilmenemiseen, vain muutama ainokainen oli puuttunut siihen radikaalisti omalla toiminnallaan. Useimmiten puuttuminen oli sanallista, mutta se saattoi olla myös konkreettista, leikillistä vastaiskua tai käytäntöön puuttumista.

“Silloin mä sanoin, että sori vaan, että ei oo tapana näissä ympyröissä tuommosia pitää ja heti poistettiin eikä siitä keskusteltu sen jälkeen.”

“Siinä vaiheessa kun mä sen näin, niin siinä vaiheessa mä älähdin ja totesin, että toi alkaa olla sopimatonta jo työpaikallekin.”

“Jos pojilla on seinällä kaksi härskiä kalenteria, me olemme sitten tämän naiskollegani kanssa muutaman kerran lähettäneet myös erittäin härskin kuvan koskien miesosapuolta ja liimanneet sen siihen seinälle, jossa on näitä tervehdyskortteja. Jos ne on sallittuja siellä niin siitä vaan sitten.”

Muutamien ainokaisten kokemukset ulkomaan työmatkoilta osoittivat, että ainokainen saattaa joutua kokemaan seksististä käyttäytymistä, jopa sukupuoliseen häirintään asti. Seksististä käyttäytymistä voi ilmetä ulkomaalaisilta kollegojen, mutta myös paikallisen väestön taholta. Eri kulttuurit pitävät soveliaina eri asioita, mihin olennaisena osana liittyy naisen asema. Kulttuurierot ja kaksinaismoralistisuus tulivat esille lähinnä työajan ulkopuolella, jolloin ainokaiseen kohdistuneet odotukset ja asenteet loukkasivat ainokaista naisena.

“...ihan työelämässä ok, mutta heti kun sä lähdet tehtaan ovien ulkopuolelle niin se käyttäytyminen muuttuu. Siitä mä olin hirveän järkyttynyt tavallaan. Se on hyvin sovinstista ja peri sikamaista käytöstä...Samat ihmiset ovat niin kuin työelämässä erittäin mua kunnioittavia ihmisiä, mutta en mä heidän kanssaan kyllä ulkopuolella halua olla missään tekemisissä.”

“...ne luuli mun olevan maksullinen nainen, ja ne oli suunnilleen seksipalveluita odottamassa...Kunnialliset naiset lähtee siellä miesseurassa ulos, eikä yksin.”

“Ja sitten toisaalta, tää nyt on hirveen kärjistettyä, mutta odotetaan, että kun oot nainen, niin kaikki muutkin palvelut pelaa.”

Yhteenvetoa ja tulkintaa. Ainokaiset eivät kokonaisuudessaan kokeneet olevansa varsinaisen sukupuolisen häirinnän kohteina, vaikka “härskit vitsit” ja tyttökalenterit olivatkin jokapäiväisiä asioita ainokaisen työyhteisössä. Ainokaisiin kohdistuvaa suoraa kiinnostumista ei omassa työyhteisössä oltu varsinaisesti koettu. Suhtautuminen mieskollegojen seksistiseen käyttäytymiseen oli useimmiten neutraalia ja välinpitämätöntä, mutta huumoriin turvautuminen nähtiin myös tehokkaana ja osallistuvana vaihtoehtona. Ainokaisen sanavalmius ei ollut kuitenkaan sama kuin halu ja kyky kertoa vitsejä, mikä joskus harmitti ainokaisia. Suoraa ja konkreettista puuttumista ainokaiset eivät niinkään nähneet hyvänä vaihtoehtona, koska seksistinen käyttäytyminen harvemmin kohdistui kehenkään henkilökohtaisesti. Seksistinen käyttäytyminen tuli esille myös ulkomailla, jossa kulttuurieroilla erityisesti naisen aseman suhteen oli suuri merkitys ainokaisuuteen suhtautumisessa.

Ainokaiset eivät kokeneet työyhteisössä ilmenevän seksististä käyttäytymistä häiritsevänä, mitä tukee Haavio-Mannilan (1986) tutkimustulos naisdiplomi-insinööri-en vähäisestä erotisoinnin kohteena olemisesta omassa työyhteisössään. Ainokaiset suhtautuivat joustavasti miesten seksistiseen käyttäytymiseen, mihin erityisesti koulutusajalla ja työkokemuksella oli sopeuttava vaikutuksensa. Toisaalta huumori koulutusajana nähtiin jossain määrin oikeutetumpana ja välittömämpänä kuin työelämässä, jossa ainokaiset naisena joutuivat miettimään suhdettaan erityisesti seksistiseen kielenkäyttöön. Ainokaisilla turvallisoin tapa suhtautua miesten seksistiseen käyttäytymiseen oli välinpitämättömyys, vaikka toisaalta ainokaiset halusivat myös itse osallistua mm. vitsinkerrontaan omien kykyjensä mukaan. Mieskollegojen korkea koulutus vähensi jossain määrin seksististä käyttäytymistä tai se ei kohdistunut henkilökohtaisesti ainokaiseen. Gherard (1995) katsoo hierarkkisesti korkeassa asemassa olevien miesten seksistisen kielenkäytön olevan epätäsmällisempää ja näkymättömämpää kuin alemman koulutuksen saaneella.

Ainokaisen omassa työyhteisössä seksististä käyttäytymistä ilmeni pääasiassa työaikana kun taas ulkomailla päinvastoin työajan ulkopuolella. Seksistisyys ulkomailla tuli esille usein voimakkaampana kuin Suomessa, jossa seksistinen käyttäytyminen yhdistettiin lähinnä huumoriin. Gherardin (1995) mukaan huumori ja pieni kiusoittelu ovat tyypillistä maskuliiniselle rakenteelle, missä ilmenee myös sukupuolten väliset valtasuhteet. Mieskollegoille seksistinen käyttäytyminen on osa sopeutumisprosessia,

jossa ainokaista opetellaan tuntemaan työyhteisön jäsenenä ja ihmisenäkin. Myös naisen aseman ja tasa-arvon voidaan katsoa Suomessa olevan suhteellisen hyvä työelämässä ja sen ulkopuolella, mitä jo lainsäädäntö vaatii kaikkia kunnioittamaan. Schneider (1990) katsookin laillisten toimenpiteiden vaikuttavan parhaiten ihmisten tietoisuuteen sukupuolisesta häirinnästä.

Ulkomailla ainokainen kollegana voi saada työyhteisössä asiallisemman kohtelun, mutta naisena, vapaa-aikana ainokaista kohdellaan "maassa maan tavalla" maan kansalaisten, mutta joskus myös ulkomaalaisten kollegojen taholta. Malin-Perho (1995) samoin toteaa naisiin kohdistetun seksuaalisen häirinnän tulevan ulkomailla lähinnä ulkopuolisilta tahoilta. Ulkomailla ainokainen nähdään stereotypisempänä ilmiönä, jolloin nainen ja ainokainen erotetaan toisistaan selkeämmin.

Tulokset viittaavat ainokaisuuden olevan pitkä prosessi, minkä aikana ainokainen oppii sopeutumaan ja suhtautumaan joustavasti mieskollegojen seksistiseen käyttäytymiseen. Ainokaisen reagoiminen seksistiseen käyttäytymiseen vaihtelee käyttäytymisen vakavuuden ja sietokyvyn mukaan, joka on yleensä aika korkea. Koulutusaikana seksistiseen käyttäytymiseen on totuttu siinä määrin, ettei sitä koeta työelämässäkään sukupuolisena häirintänä. Jossain toisessa ammatissa tilanne voisi olla toinen, sillä mm. Kauppinen ja Veikkola (1997) määrittelee sukupuoliseksi häirinnäksi myös kielteisen kokemuksen aiheuttavan sanallisen lähestymisen. Miesten kokemusmaailman jakaminen myös koulutusaikana voidaan sanoa vähentävän ainokaisen kokemuksia ei-toivotusta ja ahdistavasta seksuaalisuonteisesta lähestymisestä.

8.2.7 Ainokaisen identiteetti - housut vai hame

Työskenteleminen miesvaltaisessa työyhteisössä on vaikuttanut jonkin verran ainokaisen identiteettiin, jonka muokkautuminen on alkanut lähinnä koulutusaikana ja jatkuu työelämässä. Selkeimmin työyhteisön vaikutus ainokaisen identiteettiin näkyi luonteenpiirteissä, mutta myös ulkonäöllisissä seikoissa. Useimmiten ainokaiset eivät kokeneet muuttuneensa mitenkään radikaalisti, koska jo alan valitseminen ja sitä kautta koulutusaika vaativat hiukan perinteisempää asennoitumista identiteettiin liittyviin asioihin.

Ulkonäöllisistä seikoista, lähinnä pukeutumisesta maininneet ainokaiset jakautuivat tasaisesti kahtia. Niukka enemmistö ainokaisista uskoi miesvaltaisessa

työyhteisössä työskentelyn vaikuttavan jossain määrin ulkonäöllisiin seikkoihin, vaikkakin mieskollegojen suoria kommentteja ulkonäköön liittyen oli kohdannut vain muutama ainokainen. Ainokainen katsoi pukeutumisellaan viestittävän ammatillista uskottavuuttaan ja pätevyyttään, joten asialliseen ulkonäköön on kiinnitettävä erityistä huomiota. Asiallista, normaalia ja käytännöllistä pukeutumista suosittiin, joskaan sen ei katsottu viittaavan millään tavalla maskuliinisuuteen.

“Jos haluaa pukeutua sievästi niin kysytään onko sulle tulossa vieraita tai miten sulla on noin nätit vaatteet.”

“Nyt näissä asiakastilanteissa suorat housut, hametta en pahemmin pidä, ja siisti paita. Kuuluu ammatinkuvaan.”

“Vaikuttaahan se, jos minä täällä kulkisin minihameessa, hihattomassa topissa ja vetäisin korkokengissä, vaikka olisi kuinka hellekeli. Onhan se nyt ihan erilaista, jos sä laittaisit city-shortsit, matalakantaiset kengät ja kauluspaidan niin tuleehan siitä nyt täysin erilainen kuva.”

“Kyllä varmaan sillä tavalla, että jos minihameessa liikut niin kyllä siinä uskottavuutensa menettää...Ehkä ihan tällainen perinteinen blondi ja vaaleanpunainen huulipuna ja tällanen...Kyllä sitä tietysti tulee vähän katottua, ettei ota hirveän avokaulaisia paitoja, kyllähän ne muuten katsoo vähän silleen, että ai jaa.”

“Ja niinku kyllä sitä tietyllä tavalla niinku mieltii mitä sitä päällensä pistää, koska sen kyllä huomaa heti, jos niinku pukeutuu sillä lailla vähääkään huomiota herättävästi. Niin ei tarvii kun kerran kävellä hallin päästä päähän niin...”

Toinen puoli ainokaisista koki voivansa pukeutua täysin vapaasti ilman ylimääräistä pohtimista tai miehiltä saamaa huomiota. Pukeutumiseen katsottiin vaikuttavan ainoastaan työpäivän työtehtävät, joskus housut osoittautuvat käytännöllisemmiksi kuin hame. Ainokaisen pukeutumisen ei uskottu vaikuttavan ainokaisen uskottavuuteen mieskollegojen silmissä.

“Ei mua katsota niinku kummajaisena siellä. Ehkä sä olet sinä päivänä sillä mielellä, että antaa korkojen kopista ja hameenhelman heilua. Meillä on se, että me voidaan tehdä se.”

“En mä ainakaan ole koskaan ole yrittänyt kätkeä sitä, että olen nainen. Että tota

niin, mä olen kuullut, että jotkut kokee sillä tavalla, että he eivät esimerkiksi meikkaa, eivät pukeudu naisellisesti...että heidän täytyy niinku pukeutua kuin mies, puhua kuin mies ja olla niin kuin mies, jotta he saavat saman kohtelun. Mä en oo koskaan kokenut tätä.”

“Ei se ympäristö ole, että itestä vaan tuntuu, että niinku kivempi pitkillä housuilla siellä verstaalla kulkee kun hameessa.”

Miesvaltaisen työyhteisön vaikutuksista ainokaisen luonteenpiirteisiin oltiin yksimielisempiä kuin vaikutuksista ulkonäöllisiin seikkoihin. Kaikki ainokaiset katsoivat ainokaisuuden vaikuttavan jollain tavalla luonteenpiirteisiin. Suurin osa ainokaisista koki työelämän ainokaisuuden vaikuttavan luonteenpiirteisiin vahvistavasti. Ainokaisen on opittava selviytymään miesten maailmassa viimeistään työelämässä, mikä vaatii ainokaiselta jossain määrin periksiantamattomuutta, pitkäjänteisyyttä, sitkeyttä ja taistelumieltä.

“Ilman muuta kun sä tappioympäristössä oot ollu kymmenen vuotta kovetut monille asioille...Se ei ole niin kuin ollenkaan outo asia, mutta sä pikkuhiljaa opit siihen, että kyneleet tulee hieman vaikeammin.”

“Että silleen täytyy olla vähän varovainen, että ei nyt ala itkemään tuolla jossain kun joku vähän ilkeesti sanoo.”

“Mutt kyllähän ehkä tiettyä jämäkkyyttä on niinku tuonut tuo työ, ett sun on niinku pakko tehdä jotain, pakko pärjätä, pakko osata. Ja se tuo tiettyä kovuutta sitten niinku tähän muutenkin.”

Selviytymään oppimisen ei koettu kuitenkaan olevan sama asia kuin alistuminen, jonka ei katsottu soveltuvan ainokaiselle. Väärinkäsitysten ja muiden ongelmien välttämiseksi ainokaiselta vaaditaan ehdotonta suoruutta ja välittömyyttä mielipiteiden suhteen. Riittävän tiedon omaaminen ja ihmissuhdetaidot nähtiin itsevarmuutta lisäävinä tekijöinä kuin myös taito olla kiinnittämättä ainokaisuuteen liikaa huomiota.

“Mun mielestä täällä pärjää hyvin, mutta kyllä tarvii olla ehkä vähän semmonen kovempi luonne. Ei aivan pehmeä ja alistuvainen, silloin voisi olla tosi hankalaa. Vaikka ihmiset eivät välttämättä käyttäisi hyväkseen, mutta kumminkin...”

“Jos sä naisena oot ja toimit tommosessa ympäristössä niin sun on myös naisena sanottava silloin mikä sun mieltäsi missä tahansa asiassa vaivaa.”

“Ennen kaikkea mun mielestä ainokaisuuteen ei kannattaisi kiinnittää liikaa huomiota. Ei tehdä itsestään erikoista vaan asettautua siihen niin kuin ihmisenä niine ominaisuuksineen, kykyineen ja rajoittuneisuuksineen kuin mitä on. Myös miehillä on määrättyä rajoittuneisuutta työssään. Kyllä se on yksilö. Kaikkia asioita kannattaisi ajatella enemmän yksilötasolla kuin mies-naisnäkökulmasta.”

Selkeitä ainokaisuuteen liitettäviä luonteenpiirteitä olivat myös kärsivällisyyden, suvaitsevaisuuden ja huumorintajun lisääntyminen sekä ehdottomuuden katoaminen. Ainokainen ei voinut loukkaantua ja närkästyä kaikesta, vaan myös itse piti omata tietty määrä huumoria ja suvaitsevaisuutta. Opiskeluajan katsottiin kouliinnuttavan ainokaista siinä määrin, että luonteenpiirteiden muuttumisen katsottiin useimmiten olevan luonnollinen osa kasvuprosessia.

“Ei oo niin tiukkis aina.”

“...kun on tuolla työmaalla kulkenut ja kattonut sitä menoa mitä siellä sitten on niin kyllä se suvaitsevaisuus jollain tavalla on lisääntynyt siinä mielessä, että ajattelee, antaa kunkin elää tavallaan. Mitä minä siihen olen sanomaan.”

“Niin ja on tietysti sanottava, että ehkä sitä on vähän reilumman sorttinen huumori itselläkin. On myös oltava, koska jos sitä punastelisi joka välissä, olisi se itselle ja muille hankalaa.”

“Niin mä luulen, että siihen on kasvanut jo opiskeluaikana, koska teekkarihuumori ei oo välttämättä hirveen siveää...”

“Kyllä kun menet ensimmäisenä harjoittelukesänä korjauspajalle ja vedät rasvahaalarit päällesi niin kuule kyllä se karistaa viimeistään, jos kuvittelet olevasi jotain hienoa tai edes nainen... Meille aina opiskeluaikana sanottiin, ettei teekkarityttö ole nainen.”

Työelämä heijastui joillakin ainokaisilla muillekin elämän alueille, jolloin ainokainen saattoi kokea omaavansa enemmän yhteistä miesten kuin naisten kanssa. Ainokaisuuden myötä oli voinut ajautua kauemmaksi “normaalin naisen kuvioista”, koska suurin osa ajasta vietetään miesten kanssa. Miesten läsnäolo saatettiin joskus kokea jopa tutumpana ja turvallisempänä kuin naisten seurassa oleminen.

“Ehkä ne poikien jutut on joskus jopa tutumpia kuin tyttöjen jutut...että joskus ajattelee vääristyvän ajatuksissaan.”

“Että jos mä joudun ihan pelkästään naisporukkaan...niin siinä on pikkusen sellanen olo, että mitähän naisten kanssa kuuluu puhua...Kuitenkin on tottunut vähän sellaseen erilaiseen kielenkäyttöön...”

“...että mä oon vähän niinku toiselta planeetalta kuin muut äidit...ett se ammatti heijastuu sitte... Mä en välttämättä puhukaan kaikkien naisten kanssa samaa kieltä ja ehkä arvomaailmakin on hiukka erilainen sitten loppujen lopuksi.”

Tekniikan alalle hakeutuvien ainokaisten ajatusmaailmassa ja arvoissa koettiin olevan yhteneväisyyttä, mikä tuli esille vapaa-ajan ystävyys-suhteissa ja elinkumppanin valinnassa.

“Mutta sitä mä en tiedä onko se silleen, että tekniikan alalle hakeutuvien naisten ajatusmaailma on vähän enemmän miehiseen suuntaan kuin naiselliseen suuntaan. Sillä tavalla ne ehkä sopeutuu siihen.”

“...mutta ehkä sitten insinöörinaiset on tietyllä tavalla samantyyllisiä, niin niiden kanssa mä olen sitten vapaa-aikanakin.”

“Me naisdiplomi-insinöörit taidetaan kaikki olla aika emansipoituneita perusuonteeltamme.”

“Kyllä mäkin silloin aikoinaan, kun etsiskelin tätä elinkumppania, niin ei sitä voinut ajatella, että toinen on huomattavasti paljon alemmin koulutettu...Se on varmaan se arvomaailma meillä sellainen. Kun mä ajattelen omia opiskelukavereita, tällä hetkellä naimisissa tai seurustelee, niin suurin osa on insinööri-miesten kanssa. Jostain syystä.”

Ainokaisten kokemuksista löytyi myös mielipiteitä mieskollegojen ja ainokaisten välisistä eroista ammatti-identiteetin suhteen. Miesten katsottiin muuttuvan asenteiltaan perinteisemmäksi työelämään siirtymisen myötä. Muutos hauskan “teekkarin” ja tylsän diplomi-insinöörin välillä yhdistettiin miehiin, mutta ei ainokaisiin. Miehillä ammatti-identiteetin katsottiin muodostuvan perinteisesti ammatin tuoman statuksen mukana, johon kuuluvat sopeutuminen tiettyyn viralliseen rooliin. Käytännössä selkeimmin ammatti-identiteettierot tulivat esille avoimuuden suhteen mm. kokouksissa ja palaverissa.

“Ne kun menee työelämään, ne muuttuu tavallaan. Me aina nauretaankin, että missä ne niinku muuttuu, kun tekkareja pidetään niin hirveen hauskoina. Sitten kun sä olet diplomi-insinööri, sä olet tosi tylsä...Se muutos on aika

huima.”

“...miehillä on ehkä tota enemmän sellanen perinteen vaatima tie mitä ne menee tai siis miten nyt on aina tehty, miten kuuluu ajatella...että me ollaan naisina suht’ uusina tässä työyhteisössä, joten voidaan ajatella vapaammin.”

“Ne miehet ne ei kysy, ne ei kerro, ne ei tee siten miltä tuntuu. Siinä voi olla hyvin joku tällanen. Mä pystyn kanssa taas silleen sanomaan, että “anteeksi nyt tyhmä kysymys” ja sitten kysyn mitä on kysyttävää. Se on vaan jonkun kysyttävä. En mä tiedä tuleeko se naiselle vai sille joka uskaltaa avata suunsa.”

“Vaan että näyttää myöskin sen, että mä tartten apua...Niin silloin tavallaan mun mielestä pääsee myöskin suhteessa eteenpäin.”

Yhteenvetoa ja tulkintaa. Ainokaisuudella oli vaikutuksensa identiteettiin, lähinnä pukeutumiseen ja luonteenpiirteisiin. Enemmistö ainokaisista uskoi pukeutumisen vaikuttavan ainokaisen asiantuntijuuteen, minkä vuoksi käytännöllisyyttä pukeutumisessa suosittiin. Vähemmistön mielestä pukeutumisella ei katsottu olevan merkitystä miesten käyttäytymiseen ainokaista kohtaan. Pukeutumista selkeämmin ainokaisuuden katsottiin vaikuttavan luonteenpiirteisiin. Lähes poikkeuksetta ainokaisuuden myötä kärsivällisyyden, suvaitsevaisuuden ja huumorintajun nähtiin lisääntyneen ja ehdottomuuden vähenevän. Opiskeluaika koettiin varsinaiseksi ajatusmaailman muokkaajaksi, jolloin ainokaiselta vaadittavat piirteet alkoivat paljastua. Toimeentuleminen vastakkaisen sukupuolen kanssa, suvaitsevaisuus ja huumorintaju sekä itsevarmuus nousivat ainokaisien tärkeimmiksi ominaisuuksiksi työyhteisössä selviämiseksi. Sukupuolten välillä katsottiin olevan eroja ammatti-identiteetin suhteen, jossa ainokaisella katsottiin kuitenkin olevan enemmän valinnanvaraa kuin mieskollegalla.

Ainokaisen identiteetin kehittyminen on pitkä, elinikäinen prosessi, jonka kohokohdat ovat koulutusaika ja työelämään siirtyminen. Kokemukset koulutusajalta vaikuttivat paljolti siihen kuinka rajuna työelämän todellisuus tuli vastaan niin ulkonäöllisten seikkojen kuin luonteenpiirteidenkin suhteen. Identiteetin muokkautuminen saattoi työelämässä olla enää vain “hienosäätöä”, mutta joskus prosessi oli työelämässä koulutusaikaa voimakkaampi. Ainokaiset työelämässä olivat paljolti tasa-painossa maskuliinisten ja feminiinisten piirteiden suhteen, millä on Foxin ja Zimmermannin (1986) mukaan positiivinen vaikutus motivaatioon ja omaan identiteettiin.

Ainokaiset eivät kokeneet edustavansa äärimmäisen naisellista tyyliä pukeutu-

misessaan, mihin ainokaisuudella ja ammatin käytännöillä oli oma vaikutuksensa. Ainokaisten suhtautuminen ulkonäöllisiin seikkoihin oli muokkautunut vähitellen koulutusajoista lähtien, jossa pukeutumisen katsottiin olevan neutraalimpaa kuin sukupuoleltaan tasapainoisessa koulutuksessa. Samoin Greed (1991) viittaa ainokaistutkimuksessaan naisten suosivan neutraalia pukeutumistyyliä. Ainokaiset eivät kokonaisuudessaan pitäneet pukeutumiseen liittyviä kysymyksiä merkittävinä, luonteenpiirteiden merkitystä korostettiin enemmän. Ulkonäölliset seikat ovat ainokaisille “veteen piirretty viiva”, jonka merkitys ei ole välttämättä helposti tiedostettavissa.

Työelämän ammatti-identiteetti heijastui myös ainokaisen arkielämään työn ulkopuolelle. Luonteenpiirteiden katsottiin olevan samanlaiset muiden naisainokaisten kanssa, minkä myös Fox ja Zimmerman (1986) toteavat. Kokemukset naisten kokemusmaailmasta olivat saattaneet jäädä hyvinkin rajalliseksi, etenkin työelämän määrätessä vahvasti vapaa-aikaa. Tulosten perusteella ainokaisten kokonaisvaltaisella tekniikan omaksumisella elämään on vaikutuksensa myös heidän yksityiselämäänsä. Myös Greedin (1991) mukaan ainokaiset yhdistävät miehiä selkeämmin työminän ja persoonallisen minänsä, jolloin ainokaisuuden vaikutukset ulottuvat myös perheeseen. Perheen ja erityisesti äitiyden voidaan kuitenkin katsoa heikentävän ainokaisuutta, koska ne yhdistävät naisten kokemusmaailmaa taustoista ja ammatinkuvasta huolimatta.

Ainokaisena olemiseen liittyviä asioita on ainokaisen joskus vaikea tunnistaa. Ainokaisena oleminen edustaa nykyisyyttä, jonka keskellä ainokainen vahvasti elää kun taas ainokaisen synty on selkeämpi prosessi ja siten helpompi hahmottaa. Ainokaisten naisten ammatti-identiteetin määrittely on vielä kesken niin yksilötasolla kuin yleisestikin, mikä osaltaan vaikuttaa ainokaisten olemiseen ja kokemuksiin työyhteisössä.

8.2.8 Yksin ja yhdessä työtä tehden

Ainokaisten työn toimenkuva ja asema yrityksessä vaikuttivat ryhmätyöskentelyn määrään. Kukaan ainokaisista ei tehnyt työtään totaalisesti yksin tai pelkästään ryhmässä, vaan kontaktit muiden työtovereiden kanssa vaihtelivat työvaiheiden mukaan. Esimiesasemassa olevat ainokaiset tekivät työtään pääasiassa yksin, mutta kontaktit alaisiin olivat jatkuvia ja toivat työhön ryhmätyön tuntua. Noin puolet ainokaisista

katsoi tekevänsä työtään pääasiassa yksin, vaikka he saattoivatkin kuulua johonkin suurempaan ryhmään. Osa ainokaisista työskenteli parin kanssa.

“Tota tähän toimenkuvaan liittyy hyvin paljon se, että sitä valmistellaan hyvin paljon asioita yksin, ja jotka sitten esitellään ryhmässä.”

“No tota kyllä se on kuitenkin niinku yksin mä niitä sitten teen...Tässä alussa on niinku noita koeajoja niinku, mulla on nyt ollut aina joku mukana, mutta se on niinku opettelua. Ett kyllä se päivä tässä vielä keväällä varmasti tulee, että mä oonkin siellä yksin ja mun pitää hoitaa se koko homma ja sitten teen vielä ite sen raportin. Ett siinä mielessä se on niinku yksinäistä hommaa.”

“No tää on nyt aika puolet ja puolet. Tää alkusuunnittelu on ollut yksinäisempää ja tota nyt on sitten enemmän ryhmässä eri ihmisten kanssa sillai.”

“Yksin teen resurssien jakamisen ja alihankkimisen, sen varsinaisen työn. Mutta se mikä johtaa siihen, että miten ne päätetään ja mitä tehdään, se vaatii tietysti sitä, että niiden ihmisten kanssa on keskusteltu. Ylipäänsäkin jo se, että on esimiehenä, on asiakaspalvelutyötä omaan porukkaan päin. Sitä täytyy olla silmät ja korvat auki sinne suuntaan päin.”

“Mutta tota meillä on tällainen taistelupari työnjohtajan kanssa. Meillä nyt vähän muuttu toi organisaatiokuva, ja tota mä oon tosiaan sen (--) työnjohtajan kanssa, niinku lähinnä teen...”

Sekä ryhmätyö että yksin tekeminen koettiin antoisaksi. Molemmissa oli hyvät ja huonot puolensa. Valtaosa ainokaisista koki, että ryhmätyön ja yksin tekemisen suhdetta ei voisi kovin paljoa muuttaa, ajoittainen vaihtelu kuului työn luonteeseen. Osa ainokaisista kaipasi kuitenkin hiukan enemmän tiimityöskentelyä omaan työhönsä.

“No kummassakin on hyvät ja huonot puolensa, että. Tietysti se on aina välillä mukava tehdä ryhmässä, ettei tartte yksin nyhjöttää, mutta kyllä se sitten joskus hyvä ihan itekseen mieltää asiat ihan selväksi ja sitten vasta alkaa pohtia niitä ryhmässä.”

“Niin niissä on molemmissa puolensa, että jos yksin saa tota keskittyä ja tota, mutta siihen tulee sitten vaan sen yhden ihmisen mielipide. Mutta kun ollaan ryhmässä, se aina, varsinkin jos on joku ongelmatilanne, niin paljon helpompi ratkasta ryhmässä. Mutt mä kyllä mä pidän yksin työskentelystä silleen, että siinä saa silleen järjestää ajatuksensa ja aikansa ja tota keskittyä siihen.”

“Ehkä pikkusen enemmän vois ryhmässä tehdä, mutta mä en kuitenkaan oo sellanen tyyppi, joka vaan yksikseen halua tehdä. Että ehkä niinku muutama

tunti päivässä, ehkä tunnin verran enemmän päivässä voisi olla sellasta ryhmähommaa.”

“Kyllä joskus olisi ihan kiva työskennellä tiimissä, että olisi muitakin mielipiteitä tai kokemuksia, joita voisi kuunnella.”

“No enempi tiimiä voisi vielä olla.”

Yhteenvetoa ja tulkintaa. Ainokaisten työnkuvaan kuului työskentelyä yksin ja ryhmässä, työvaiheista riippuen. Noin puolet ainokaisista teki työtään pääasiassa yksin, vaikka olivatkin ryhmän jäseninä. Ainokaiset kokivat sekä ryhmätyön että yksin tekemisen antoisaksi, ja pääosin niiden määrään oltiin tyytyväisiä. Muutama ainokainen kaipasi lisää ryhmätyöskentelyä.

Ainokaiset pitivät itsenäisestä työskentelystä, mutta kaipasivat kuitenkin ryhmän tuomaa tukea ja sosiaalisia suhteita työssään. Ainokaisuus työyhteisössä toi hyvin esille, että ainokainen on jollain tapaa yksinäinen susi, niin kuin Kauppinen-Toropaisen (1991) käyttämä termi ainokaisuutta kuvaa. Kuitenkin ainokainen kaipasi myös sosiaalisia suhteita, jolloin ryhmätyön antama sosiaalisuus nähtiin hyvänä asiana. Työskentelymuoto ei ollut sidoksissa ainokaisuuteen, vaan siihen vaikuttivat myös henkilökohtaiset intressit sekä asema yrityksessä. Silti voidaan sanoa, että ainokaisuus miesvaltaisessa työyhteisössä vaatii työntekoon sopivassa suhteessa omaa itsenäisyyttä sekä ryhmän olemassaoloa. Tällöin ainokainen pystyy tuomaan esille ammatilliset taitonsa ryhmän tuen kautta. Tätä tukevat myös Lehdon (1992) ja Kvanden (1986) tutkimukset dynaamisesta työorganisaatiosta, jossa ryhmätyöskentelyä korostava organisaatio tuo naisinsinöörien ammatilliset pätevyudet paremmin esille kuin hierarkkinen työyhteisö.

8.2.9 Ainokaisuus ja työyhteisön ilmapiiri

Ilmapiiri liittyy olennaisesti ainokaisen olemiseen työyhteisössä. Työyhteisöön vaikuttaa olennaisesti ilmapiiri, minkä kehittymisessä ainokaiset kokivat olevansa olennaisia tekijöitä. Lähes kaikki ainokaiset olivat tyytyväisiä työyhteisön ilmapiiriin, joka käsitti lähimmät työkaverit ja päivittäiset työtehtävät. Hyvän ilmapiirin kriteereitä olivat lähinnä yhteishenki, avoimuus, yhteistyö, naistyöntekijät ja hyvä henkilökemia.

Huonoa ilmapiiriä taas perusteltiin ilmapiiritutkimuksilla, hierarkiatasojen kommunikoinnin puutteella, osastojen lokeroitumisella ja työntekijöiden vaihtumisilla. Työyhteisön ilmapiiriä kehitettiin paljolti työajan ulkopuolisten tilaisuuksien kautta. Työyhteisön yhteisten tilaisuuksien nähtiin edistävän ja syventävän vuorovaikutusta työntekijöiden välillä, vaikkakaan kaikki eivät kaivanneet mitään yhteistä työajan ulkopuolella. Yhteiset tilaisuudet vaihtelivat osastoittain ja painottuivat vuosittaisten pikkujoulujen lisäksi lähinnä miehille läheisimpiin toimintoihin mm. urheiluun.

“Joo ja muutenkin meillä on sillai aika hyvä, että just käydään sählyä pelaamassa täällä niinku työporukan kanssa, ja aika paljon on kaikkia illanviettoja ja kaiken näköisiä pippaloita aina että.”

“...niissä kuitenkin tutustuu työkavereihin ihan erilailla kuin mitä täällä työpaikalla. Vaikka täällä käydäänkin välillä puhumassa, niin ei siinä kuitenkaan kauheen kauan voi työajalla puhua. Että sillai ihan kiva, että just nähdään jossain muualla.”

“Siellä oppii sitten tuntemaan niitä ihmisiä paremmin ja sitten on taas helpompi tehdä niiden kanssa joitain projekteja ja muuta sellasta.”

Ilmapiiriä kehittäviä tekijöitä suurin osa ainokaisista kuitenkin löysi. Ainokaiset näkivät yleisen informaatiokulun ihmisten ja eri toimintojen välillä oleellisena kehittämisen arvoisena asiana. Myös yhteishengen luomista toivottiin etenkin niiden ainokaisten keskuudessa, jotka määrittelivät työyhteisön ilmapiirin huonoksi. Yhteishengen liitettiin erityisen vahvasti avoimet ja välittömät vuorovaikutussuhteet, mutta myös yhdessä tekeminen.

“Tietysti aina jotain tiedonvälitystä voisi aina vain olla enemmän, ja vähän enemmän yhteistä, jotain muutakin kuin pikkujoulut.”

“...pitäisi vaan olla enemmän tällasta informaation kulkua, että ihmiset tietäisi mitä toiset tekee. Kauheesti tulee väärinkäsityksiä turhaan, että toinen luulee jotain ja ihmiset pahoittaa mielensä tai muuten vaan suuttuu.”

“Kaikki pitää mennä monen ihmisen ja käydä monen työpöydällä ennen kuin saa selvyyttä. Vaikeeta, vaikeeta.”

“Jos me emme kaikki olisi niin kauhean kiireisiä, niin ois kauhean kiva, jos me enemmän juteltaisiin ja vaihdettaisiin ajatuksia. Se on niinku yks puute meil-

lä.”

“Ehkä se on just, että sais kaikki mukaan...eihän sitä voi pakottaa vapaa-ajallaan lähtemään mihinkään...”

Työyhteisön sukupuolijakaumalla oli ainokaisten mukaan merkitys työyhteisön ilmapiiriin. Ainokaisilla oli jonkun verran kokemuksia naisvaltaisista työyhteisöistä, joissa ilmapiirin koettiin olevan miesvaltaisia aloja huonompi. Tietty naisten määrä työyhteisössä koettiin hyvänä, mutta naistyöntekijöiden määrän kasvaessa miestyöntekijöitä suuremmaksi alkavat “taistelut”. Miesvaltaisissa työyhteisöissä ilmapiirin katsottiin olevan suoraviivaisempaa, jolloin yritystäkin löytyi työntekijöistä enemmän.

“Mä pelkään toisaalta, jos on hirveästi naisia, niin tulisiko myös insinöörinaisten kesken juoruamista ja semmoista pahaa. Naiset helposti vähän vahtii toisiaan, mutta miesten kanssa ei koskaan joudu sitä kokemaan, toisaalta taas tietynlainen sosiaalisuus puuttuu....Nyt ainakin kun meitä on näin vähän niin kauhean kivasti menee ja silleen pidetään enemmän yhtä keskenämme.”

“Aina se on sellasta, että kun on miehiä ja naisia niin sitä on sitä tsemppiä enemmän kuin jos vaan on niitä naisia tai miehiä. Kyllä ihmiset on jotenkin skarpimpia ja vähän ehkä jollain tavalla pitää näyttää, että musta on johonkin...En tiedä onko se kunniaa kysymys, mutta jotain sellaista.”

“...mutta kyllä miehetkin osaa ihan samanlailla puhua seläntakana niinku naisetkin...vaikka ne yleensä sanovat suoraan, niin kyllä niilläkin sitten omat juonittelut on siellä mitä naisistakin aina puhutaan.”

Ainokaisuuden nähtiin vaikuttavan työyhteisön ilmapiiriin positiivisesti, mistä katsottiin olevan etua ainokaisen uralla sekä koko työyhteisön vuorovaikutussuhteissa. Ainokaiset katsoivat tuovansa työyhteisöön empaattisuutta ja inhimillisyyttä sekä avoimuutta ja sosiaalisia taitoja, joiden suhteen miehet ovat yleensä sokeita.

“Nainen tuo sen määrätynlaisen empatian ja haistaa nämä kemiat työpaikalla enemmän kuin miehet. Miehet on sen suhteen sokeita. Sanotaan, naisnäkökulma tuo mukanaan tähän työilmapiiriin sellaista pehmeyttä ja inhimillisyyttä, mitä täällä ei ole ollut.”

“Musta naiset tuo enemmän niinku tietynlaista laaja-alaisuutta siihen niinku johtamiseen ja sosiaalisuuteen mikä on työpaikalla. Ja sitä kautta pystytään hakemaan paremmin näitä vahvuuksia ja sellasia taitoja, jolla niinku pystytään

taas toimimaan paremmin, että tuo sitä monipuolisuutta sinne työpaikalle.”

“Nainen pystyy vaikuttamaan...siihen johtamiseen...lasten kasvattaminen on parasta johtamisoppia. Mun mielestä käytännössä se näkyy tuolla erittäin hyvin.”

“En mä usko, että töitä saa pelkällä ihmissuhdehommalla. Kuitenkin tässä on tehtävä bisnestä ja rahaa hankittava...sellasen lisän, plussan siitä saa...”

Yhteenvetoa ja tulkintaa. Ainokaiset olivat lähes poikkeuksetta tyytyväisiä työyhteisön ilmapiiriin. Ilmapiiriä tukeviksi asioiksi koettiin työyhteisölle järjestettävät yhteiset tilaisuudet, joilla oli positiivinen vaikutus erityisesti yhteishenkeen. Ainokaiset kaipasivat työyhteisöön lisää tiedonkulkua ja avointa yhteishenkeä. Työntekijöiden sukupuolella koettiin olevan merkitystä työyhteisön ilmapiiriin. Naisvaltaisessa työyhteisössä ilmapiiriin ei katsottu olevan yhtä hyvä kuin miesvaltaisessa työyhteisössä. Samalla ainokaiset uskoivat vaikuttavansa positiivisesti työyhteisönsä ilmapiiriin erityisesti lisäämällä empaattisuutta, inhimillisyyttä, avoimuutta ja sosiaalisia taitoja.

Ainokaiset tulivat hyvin toimeen lähityöyhteisönsä kanssa. Ainokaiset katsoivat ilmapiiriin negatiivisesti vaikuttavien tekijöiden esiintyvän organisaation toteuttamissa laajemmissa käytännöissä, kuten tiedonkulussa ja hierarkkisuudessa, minkä myös Lehto (1992) toteaa. Ainokaisten ehdottamat ilmapiiriä kehittävät toimenpiteet tukivat ainokaisen sopeutumista ja selviytymistä ainokaisasemaan. Ainokaiset kaipasivat työyhteisöön enemmän vuorovaikutusta, välittömyyttä ja avoimuutta. Myös Kauppinen-Toropaisen (1991) mukaan naisainokaiset kokevat tarvitsevansa vähemmän sosiaalisia taitoja työyhteisössään, joita haluaisivat kuitenkin käyttää enemmän.

Työyhteisön sukupuolijakaumalla oli vaikutuksensa työyhteisön ilmapiiriin. Ainokaiset halusivat olla mielummin työyhteisönsä ainokaisia kuin työskennellä naisvaltaisessa työyhteisössä. Ainokaisten määrän toivottiin lisääntyvän vain tietyssä määrin. Tulosten perusteella ainokaisten voidaan sanoa olevan tyytyväisiä asemaansa, kunhan ainokaisten määrä työyhteisössä pysyy pienempänä kuin miesten määrä. Toisaalta ainokaiset haluavat muuttaa työyhteisössään asioita “pehmeämpien arvojen” suuntaan, minkä toteuttamiseen kaivataan lisää ainokaisia. Tulevaisuudessa mahdollisesti ainokaisten määrän kasvaessa teknisessä työyhteisössä, ainokaisasema saattaa muuttua, kenties hävitä kokonaan. Ainokaisuuden hävitessä myös palkka saattaa

pienentyä, positiivinen huomio vähentyä ja kokemukset työn haasteellisuudesta pienentää motivaatioita, mitä tukee myös Kauppinen-Toropaisen ym. (1986) tutkimus sukupuolen mukaan jakautuneista töistä.

8.2.10 Työyhteisön tuki ja palaute ainokaisen kokemana

Tuen ja palautteen määrä vaihteli työyhteisössä. Ainokaisen persoona ja ryhmän koko vaikuttivat tuen ja palautteen antamiseen ja saamiseen. Valtaosa ainokaisista koki saavansa tukea työyhteisöltään tarvittaessa. Tukea ei aina tullut automaattisesti, vaan sitä piti osata pyytää ja hakea. Tukea saatiin työn eri vaiheissa, mutta kiireiden takia tuki saattoi joskus jäädä saamatta. Oma aktiivisuus ja avoimuus sekä esimerkkinä toimiminen helpottivat tuen saantia työyhteisössä. Uusille ainokaisille tukea annettiin helpommin kuin kauemmin talossa olleille ainokaisille.

“En sano, että automaattisesti tulee, että sitt, kun mä pyydän, niin sitten sitä on tarjolla ja aikaa mulle kyllä on. Mutta ehkä se johtuu mun työnluonteesta-kin...”

“Tuota kyllä mä saan, kun mä oon ihmisenä sellanen, että puhua pulputan. Ja tuota sillä tavalla. Aina löytyy se kuulija ja olkapää, jota vasten. Että kyllä mä sanosin...”

“Joo, kyllä ainakin toistaiseksi on tosi hyvin saanut eli just kaikki on tiennyt, että kun on uus ihminen, niin kukaan ei silleen oletakaan, että osais ite selviytyä jostain, ett tosi helposti on saanut apua.”

Työyhteisöstä saatu tuki oli luonteeltaan kannustamista ja kuuntelemista. Se oli myös konkreettista apua työtehtävissä tai niiden delegoimisessa. Ainokaiset kokivat, että työyhteisöstä saatu tuki liittyi pääasiassa työasioihin. Ainokaiset eivät kokeneet saavansa riittävästi tukea henkilökohtaisiin asioihin työyhteisöltään. Ainokaisten mukaan tuen saanti myös henkilökohtaisiin asioihin oli tärkeää.

“Kyllä mulla on sillä tavalla, että teknisissä asioissa mä saan tukea, mitkä liittyy koneisiin, paperiin ja asiakaskoeajojen vetämiseen. Se on musta hirveen ihanaa.”

“Kyllä saa, jos haluaa. Sillä lailla työasioissa saa tukea.”

“No tuki ihan sillai ideoita ja onhan se sitten jossain mielessä sillai, delegoida asioita, niin sitten myöskin ihan konkreettisia asioita tai tehtäviä.”

“Kaitpa sitä työkavereitten kanssa selvitetään työongelmat, mutta henkilökohtaiset ongelmat selvitetään sitten kotona. Onhan täällä jotain. Nythän on ollut (--) uutisissa jotain kirjoituksia työpaikkakiusaamisesta tai joistakin näistä jutuista ja ihmisistä, jotka tarvii tukea esim. alkoholin puolesta ja ihan muuta-kin henkistä tukea. Mä en ole mitenkään selvittänyt asiaa, enkä edes lukenut niitä juttuja. Ne on niin kuin mennyt ohi, tällä hetkellä ainakin.”

“Sitt tavallaan mä aattelen sen niin, että jos sulla on niinku toisella puolella menee huonosti, niin sun toinen puoli pystyy kannattamaan sitä persoonaa niin, että jaksaa mennä sen kriisin läpi. Jos saat töissä purettua sitä jotenkin, esimerkiksi, että tota niinku tietää, että toisella on vaikka tiukka aika menossa, niin siinä töissä pystytään niinku sillai joustamaan. Että me tehdään vähän sen puolesta jotakin tai jotenkin autetaan sitä niinku työtehtävissä, jolloin me tiedetään, että ei siltä tuu täyspainoista työpanosta jossakin asiassa. Sitä kautta me pyritään tukemaan sen ihmisen eteenpäin menemistä ja selviytymistä asioista.”

Ainokaisten saama tuki työyhteisössä tuli pääasiassa lähimmiltä työkavereilta. Myös esimies oli osalle ainokaisista tukea antava henkilö. Muutama ainokainen mainitsi saavansa tukea työyhteisön ulkopuolelta, pääasiassa omalta puolisoltaan. Osa ainokaisista koki, että tukea on helpompi hakea toiselta naiselta kuin mieheltä.

“Kyllä mä luulen, että kaikkein suurin tuki tulee siitä omasta porukasta, joka siinä on.”

“Sitten mä saan esimieheltä tukea, mulla on hirveän hyvä esimies ja mä tykkään siitä ihan kauheesti. Se antaa hyvin neuvoja ja sen kanssa voi keskustella kaikista asioista.”

“Sitten mun mies on samalla alalla, niin hän kyllä ymmärtää. Hän on ollut iso tuki minulle.”

“Jos vaikeuksia tulee, niin helpommin sitä menee juttelemaan jonkin naisen kanssa. Mulla on oikeestaan kolme ihmistä, kaksi miestä ja yksi nainen, joiden kanssa mä juttelen, jos töissäkin tulee vaikeita tilanteita. Sieltä se tuki oikeestaan löytyy, ja sitten onneksi on hyvät kotijoukot.”

“...Jos tulisi sellanen tunne, että joku homma ei mene hyvin ja pitäisi saada apua, niin enemmän mä sitten soittaisin jollekin naishenkilölle kuin mieshenkilölle.”

Tuen saamisessa ainokaiset kokivat esimiesten kohtelevan ainokaisia yhtä tasavertaisesti kuin muitakin työntekijöitä. Kuitenkin muutama ainokainen tunsivat saavansa miehiä helpommin asioita läpi sekä muita enemmän tukea esimieheltään.

“...Se tietysti, että kyllä meidän osastonjohtaja on hirveen hyvin suhtautunut naisiin. Ja voi sanoa, että ollaan ainakin tasavertaisia sen silmissä, ellei sitten vähän helpommalla saada joitain asioita läpikin.”

“Kyllä mä koen, että minun esimies antaa keskimäärin enemmän tukea minulle. Keskimääräisesti enemmän minulle kuin muille.”

Palautteen merkitys korostui tukea enemmän, sillä ainokaiset kokivat palautteen tärkeäksi vaativassa työssään. Valtaosa ainokaisista oli tyytymättömiä työyhteisön antamaan palautteeseen, jota ei tullut ainokaisten mielestä riittävästi eikä tarpeeksi järjestelmällisesti. Etenkin positiivisen palautteen saaminen oli vähäistä. Lähiympäristöstä saatu palaute oli pääasiassa suullista palautetta, kun taas johdon antama palaute oli aineellista, useimmiten palkankorotuksen muodossa.

“No tuota kyllä palautetta tulee, mutta mun mielestä sitä vois tulla enemmänkin.”

“Ehkä se palaute tulee heijastuksena jostakin tuolta sitten. Kyllä se palautteen saaminen tänä päivänä, sekä positiivinen että negatiivinen, on aika heikkoa.”

“Meillä ei ole tämä palautteen antaminen kovin fiksusti järjestetty.”

“Palautetta tietysti voisi aina olla vähän enemmän. Sitäkin on jonkun verran tullut... mutta ehkä se on vähän semmonen, liian vähän, liian vähän, ominaisuus meissä kaikissa tää positiivisuus. Negatiivistahan tulee hyvin helposti.”

“Sellaista ymmärtämystä, ymmärtämystä ja tota kyllä suullista nimenomaan.”

“Se on suullista ja sitten jostakin, esimerkiksi pitemmästä koulutusrupeamasta, sitten mä haen kirjallisen palautteen kyllä. Mutta suullista palautetta.”

Palautetta saatiin työtovereilta, asiakkailta ja esimieheltä. Työtovereilta saatu palaute tuli useimmiten esille yhteisissä illanvietoissa, kun taas esimieheltä saatu palaute tuli esille kehityskeskusteluissa. Asiakkailta saatu palaute oli sekä suullista että kirjallista.

“...Sitten keskenään pidetään jotain juhlia ja puhutaan, että kyllä on mennyt hyvin ja muuta. Sillä lailla vähän hengenkorotusta. Lauantaina oli tällaiset pirskeet... kerättiin porukka kasaan, että hei ollaan tehty tosi hyvää hommaa ja tällaista. Se on sitten vähän se reitti.”

“Palaute tulee enimmäkseen kehityskeskusteluissa. Se on tietysti semmonen tilaisuus missä sä istut kaksistaan jonkun ihmisen kanssa, niin semmosissa tulee. Mutta kyllä sitä joskus tulee ihan matkan varrellakin.”

“Se palaute, mitä saa, mähän saan sitä ennen kaikkea asiakkailta...Asiakkailta saa palautteen ihan täysin suorasti ja epäsuorastakin. Tarkoitan näin, että ihan kirjelmiä ja näin, on ne sitten positiivisia tai negatiivisia.”

Osa ainokaisista koki, ettei sukupuolella ollut merkitystä palautteen saamisessa. Heidän mukaansa naiset ja miehet saivat samanlaista palautetta työyhteisössä. Ainokaiset olivat kuitenkin huomanneet joitakin sukupuolten välisiä eroja palautteen saamisessa. Naisille annettu palaute saattoi olla hienovaraisempaa kuin miehille annettu palaute. Myös positiivinen palaute saattoi tavoittaa ainokaiset miehiä helpommin.

“Ehkä mä sanosin, ett tasapuolisesti. En mä usko, ett jos sä mun esimiestä haastattelisit, niin en usko, ett se sanois, että se kohtelee mua jotenkin eri tavalla ku niitä muita tyyppejä.”

“Ihan samalla lailla varmaan kun miehetkin, että ei niin kun sen paremmin.”

“...Ett se on aika henkilökohtainenkin asia. Ehkä jotain negatiivista palautetta mulle ei niin suoraan huudeta päin naamaa kuin jollekin miespuoliselle saattaa huutaa. Naisille se tulee ehkä nätimmin se asia. Ei oo ehkä niin suorasukaisia. Mutt jos sitt niin kun asiaa on, niin asiaa tulee, että ei se. Että tota sitä mä oon miettinyt, positiivinen kannustaminen tavallaan, tuleeko sitä herkemmin sitten naisille kuitenkin. En tiedä siitä sitten.”

“...Musta tuntuu, että miehet on silleen ehkä varovaisiakin. Ne ei uskalla sillä tavalla sanoa tai ne pelkää, ettei nainen vaan ala itkemään. Ne ei ehkä tiedä miten nainen suhtautuu palautteeseen. Se on kyllä hyvä, sillä naiset on herempiä kuin miehet tai miehet eivät ehkä näytä sitä.”

Mahdollisuus oman palautteen antamiseen koettiin pääsääntöisesti helpoksi. Ainokaiset kokivat, että he voivat antaa hyvin palautetta oman työryhmänsä sisällä. Palautteen antaminen esimiehelle koettiin ristiriitaisena. Osa ainokaisista koki sen helpoksi hyvien suhteiden vuoksi, kun taas osan mielestä suhteet esimieheen eivät

olleet riittävän hyvät palautteen antamiseen. Huonojen suhteiden vuoksi palautteen antamisen pelättiin leimaavan. Palautteen antaminen koettiin tärkeäksi, sillä muutaman ainokaisen mukaan se helpotti omaa pahoinvointia työyhteisössä.

“No meillä on niin pieni porukka, että siinä kyllä niinku on hyvä puoli just se, että pystyy, ett sen verran hyvin kaikki ihmiset kuitenkin tuntee, että uskaltaa sanoa. Että kyllä semmosta ei tarvitse jännittää.”

“Ne pomot on sellasii, ett niitten kanssa on aika helppo puhua, ett tota.”

“Mun mielestä meillä on niinku sillai hyvin välittömät suhteet esimieheen ja tota ihan voimme jutella asioista.”

“Mutta yleensä koko organisaatiota ajatellen, mä koen, että henkisistä paineisista olisi vaikea mennä esimiehelle puhumaan. Aina tuntuisi, että sitä pidettäisiin naisten valittamisena...Vaikka miten nykyisin puhutaan, että pitäisi voida puhua asiat selväksi, niin en mä ainakaan koe voivani antaa negatiivista palautetta omalle esimiehelle tai sitä seuraavalle. Mikä on hirveän huono. Pitäisihän sitä olla keskusteluyhteys, mutta kyllä tämä on mun mielestä semmoinen firma ettei täällä voi.”

“Mun pomo on tällä hetkellä mun osastonjohtajana ja en kyllä hirveen paljon mene sanomaan. On hirveän paljon helpompaa, kun ei mene sanomaan. Ei kannata hankkiutua riitoihin. Ei kannata mennä valittamaan pienistä asioista, vaan pysyy semmoisena perustyytyväisenä ja aika optimistisena.”

“Turha siitä on kauheeta tappelua mennä nostamaan, koska siinä hommassa saa sellaisen maineen, että...”

“Sitten, jos alkaa tuntumaan pahalta, ja se, että olet ihminen, joka pystyy siitä puhumaan. Menet ja sanot sen omalle esimiehellesi. Silloin se asia ainakin sillä lailla helpottuu, että sä oot saanut puhua siitä ja oma esimies ymmärtää sen, että hän ei ehkä joka paikkaan sano sinun nimeäsi. Se on tärkeintä, että se sanotaan. Se pitää sanoa.”

Ainokaisen antaman palautteen katsottiin riippuvan osittain ainokaisen luonteesta. Toiset ainokaisista olivat luonteeltaan rohkeampia ja avoimempia antamaan palautetta ilman “herran pelkoa”. Työyhteisössään uudet ainokaiset eivät välttämättä olleet vielä antaneet palautetta työyhteisössään. Palautteen laadussa ilmeni ristiriitaisuutta. Osa ainokaisista koki, että negatiivista palautetta oli helppo antaa, kun taas osa ainokaisista koki positiivisen palautteen antamisen helpommaksi. Myös palautteen asiasisältö vaikutti palautteen antamiseen, sillä työasioista oli helpompi antaa palautetta

kuin henkilökohtaisista ominaisuuksista. Palautteen antamiseen vaikutti myös työvuosien määrä, sillä kauemmin työyhteisössä toimineen ainokaisen oli helpompi antaa sekä positiivista että negatiivista palautetta.

“Ei mulla ole oikein ollut semmosia tilanteita, että olisi pitänyt kellekään palautetta antaa, kun mä olen kuitenkin uusi täällä.”

“No mä en oo kyllä antanut yhtään palautetta, mutta ehkä se johtuu just siitä, että on ollut sen verran vähän aikaa. Koska kuitenkin nää, ketkä on ollut kauemmin täällä, niin ne on sanonut, että kyllä ihan antaa.”

“No, jos puhutaan työasioista, niinku jotkut hommat vaan ei toimi, että sanotaan joidenkin osastojen välinen toiminta, niin siinä on jotain katkoksia tai. Niin tällasista asioista ilman muuta. Mutt tietysti sitten, jos on jotain henkilökohtaisia juttuja tai se on just johonkin tiettyyn henkilöön kulminoituu, niin se on tietysti vähän missä tahansa kurjempaa, että se on aika.”

“Ehkä liian vähän positiivista, se on kyllä totta. Kyllä mä helposti sanon, valitan, mutta kyllä se sais olla positiivistakin.”

“No positiivista ainakin. Rupesin oikein miettiin, oonkohan mä negatiivista palautetta antanut. Tota kyllä varmaan jollekin ihmisille ainakin. Mietin just, ett joskus tekis mieli tietysti näille valittajillekin sanoa, mutta eipä oo tullu sanottua. Ett ehkä sitten ei kaikille pysty sitä negatiivista palautetta ihan suoraan sanomaan. Mutta se voi taas olla omasta itestä kiinni.”

Ainokaiset kokivat, että palautteen antaminen suullisesti oli parasta, jolloin palaute voitiin antaa heti, tilannekohtaisesti. Suullisen palautteen antamista helpotti ryhmän tuki, jolloin esille tuli yksittäisten henkilöiden sijasta koko ryhmä. Kirjallinen palautteen antaminen koettiin suullista palautetta helpommaksi, mutta ainokaiset eivät kuitenkaan halunneet käyttää sitä hyväksi palautteen antamisessaan.

“Mä tykkään, että juttelemalla näistä on kaikista paras antaa palautetta. Ainakin en mä tunne, ett pitäisi jotain reklamaatioita kirjallisesti tehdä.”

“Kyllä se varmaan suullisesti on parasta. Riippuen sitten ihan, ehkä se palaute tulis just tällaisissa keskusteluissa missä on useampi ihminen mukana. Ei välttämättä mitenkään suoraan sille johdolle tai se menis hiukan anonyymina. Ett se menis työyhteisön nimissä, jossa olis viis-kymmenen ihmistä, niin sen viestinä eteenpäin.”

“Helpointahan se ois, jos sais laittaa johonkin laatikkoon jonkun lapun, mutt

sitt taas. On sellasii ihmisii tietysti, joille on hankalampi mennä sanomaan kuin toisille, että semmosille vois olla helpompi, kun sais laittaa sen lapun sinne laatikkoon. Kyllä mä ainakin oon, mieluummin mä puhun, kun kirjotan jotain tällaista asiaa.”

Esimiesasemassa olevat ainokaiset yrittivät itse antaa palautetta mahdollisimman paljon omille alaisilleen, sillä ainokaiset näkivät sen vaikuttavan työviihtyvyyteen. Annettu palaute omille alaisille oli sekä positiivista että negatiivista.

“...Nyt just puhutaan siitä kuinka tärkeää on antaa palautetta. Niin mä oon oikein tota sillä tavalla, että mä taas omille alaisille annan hyvin helposti kiitosta ja sitten myös toiseen suuntaan. Uskallan sanoa, jos on aihetta moittia, että sitä olen monesti miettinyt kuinka tärkeää olisi itekin saada.”

Henkilökohtaisten ominaisuuksien lisäksi palautteen antamiseen ainokaiset katsoivat vaikuttavan osittain myös sukupuolen. Ainokaisten mukaan miesten ja naisten palautteen antamisessa oli eroja, sillä naiset olivat herkempiä antamaan palautetta ja ihmissuhdeasiat olivat naisille luonnollisempia. Palautteen antaminen nähtiin miehille vaikeana, koska miehet ovat liikaa sitoutuneita hierarkiaan ja korostavat teknisiä asioita ihmissuhteita enemmän.

“Saattaa ehkä olla niin, että sitä ehkä antaa enemmän palautetta. Se on hirveästi henkilöstä kiinni.”

“Musta tuntuu, että se on hirveästi kiinni siitä millaisia ihmiset on. Mä luulen, että naiset antaa herkemmin palautetta kuin miehet. Senkin takia musta tuntuu, että naiset on tervetulleita tähän työyhteisöön.”

“Nainen antaa varmaan helpommin, luulisin. Miehillä ei ole välttämättä kaikilla semmosta sanavalmiutta tai muuta. Kun ei ole naisesimiestäkään niin ei voi verrata.”

“Musta tuntuu, että mun on paljon helpompi sanoa koeajon jälkeen pojille, että kiitti, teitte tosi hyvän työn. Musta tuntuu, että miesten on vaikeampi sanoa sitä. Mulla oli vastaavassa hommassa, ennen kuin mä tulin mies ja hän ei koskaan osannut antaa palautetta.”

“Naisten on helpompi antaa palautetta esimiehelle, ilman muuta. Luulisin näin. Miehet on kuitenkin niin herkästi hierarkkisia ja niillä on semmonen herran pelko ja tämmöstä. Mulla on avoimempaa keskustelua esimiehen kanssa, kun mun mieskollegalla vastaavasti.”

Yhteenvetoa ja tulkintaa. Ainokaiset saivat tukea työyhteisöltään tarvittaessa. Tukea tuli työn eri vaiheissa, mutta sitä piti osata pyytää. Saatu tuki oli pääasiassa kannustamista, kuuntelemista ja konkreettista apua, nimenomaan työasioihin liittyen. Työyhteisöstä saatu tuki tuli pääasiassa lähimmiltä työkavereilta ja esimieheltä. Työyhteisön ulkopuolelta saatu tuki tuli pääasiassa puolisoilta. Ainokaiset kokivat olevansa tasavertaisia mieskollegojensa kanssa tuen saamisessa.

Palautteen saamisen merkityksen ainokaiset kokivat tärkeäksi työyhteisössään. Työyhteisön antamaan palautteeseen ainokaiset olivat tyytymättömiä, etenkin positiivisen palautteen suhteen. Palautetta ei tullut riittävästi eikä järjestelmällisesti. Saatu palaute oli pääasiassa suullista palautetta, ja sitä saatiin työkavereilta, asiakkailta ja esimieheltä. Osa ainokaisista koki, ettei sukupuolella ollut merkitystä palautteen saamisen suhteen. Kuitenkin ainokaiset kokivat saavansa hienovaraisempaa palautetta kuin mieskollegat. Ainokaiset katsoivat palautteen antamisen helpoksi, etenkin oman ryhmän sisällä. Esimiehelle annettu palaute koettiin ristiriitaisena, sillä osa ainokaisista koki sen helpoksi, osa ei. Ainokaiset kokivat palautteen antamisen riippuvan osittain myös luonteesta, erityisesti negatiivisen ja positiivisen palautteen määrän suhteen. Ainokaisten mukaan palautteen antaminen suullisesti oli paras tapa. Esimiesasemassa olevat ainokaiset yrittivät antaa mahdollisimman paljon palautetta alaisilleen. Ainokaiset toivat esille sukupuolen vaikutuksen palautteen antamiseen, jossa naiset antavat miehiä herkemmin palautetta.

Tutkimuksessa tuli esille miesvaltaisen työyhteisön vaikutus erityisesti ainokaisen tuen saantiin. Miehet eivät tarvitse yhtä paljon tukea kuin naiset, jolloin he eivät osaa sitä antaakaan automaattisesti. Naisten vähäinen määrä työyhteisössä johti siihen, että ainokaisen oli itse oltava aktiivinen tuen hakemisessa. Tuen hakeminen toi esille organisaation osittaisen hierarkisuuden, jolloin ainokaisen saama tuki työtovereilta jäi vähäisemmäksi kuin Lehdon (1992) esittämässä dynaamisessa organisaatiossa. Myös tuen laatu kuvasti työyhteisön miesvaltaisuutta, sillä työasiat ja henkilökohtaiset asiat eroteltiin toisistaan. Ainokaista ei nähty kokonaisuutena, vaan ainoastaan työyhteisöön kuuluvana työntekijänä. Tällöin ainokaisen saama tuki liittyi pääasiassa työasioihin. Tätä tulosta tukee myös Greedin (1991) tutkimus, jossa tulee esille miesten naisia selkeämpi jakautuminen työminään ja persoonalliseen minään. Ainokainen on naisena sosiaalinen kokonaisuus, ei miesten tavoin jakautunut työminään ja persoonalli-

seen minään, minkä vuoksi tuen tulisi kattaa sekä työasiat että henkilökohtaiset asiat.

Sukupuolen merkitys tuli esille palautteen antamisessa. Toisaalta ainokaiset kokivat, että palautteen antaminen on luonnollista naisille, mutta toisaalta he katsoivat luonteen vaikuttavan palautteen antamiseen sukupuolta enemmän. Tästä syntyi tietynlaista ristiriitaa, sillä ainokainen koki sukupuolen merkityksen työyhteisössä tilannekohtaisesti. Työyhteisössä esiintyi eroja sukupuolten välillä palautteen antamisessa, jolloin sukupuolella voidaan sanoa olevan merkitystä palautteen antamiseen. Ainokainen oli osittain mukautunut työyhteisön hierarkisuuteen palautteen antamisen suhteen, jolloin ainokainen näki sukupuolen merkityksen häviävän. Kuitenkin oma naiseus tuli välillä esille, jolloin sukupuoli sai oman erikoisasemansa palautteen antamisessa. Voidaan katsoa, että myös työyhteisö olettaa ainokaisen toimivan välillä enemmän sukupuolen kuin ammatti-identiteettinsä mukaan. Kuten Gherardi (1995) ja Rautala (1994) toteavat, naisten odotetaan olevan huomioivampia ja emotionaalisempia kuin miesten. Tämä toteutui myös ainokaisten työyhteisössä.

8.2.11 Ainokaisen työtyytyväisyys

Ainokaisten työolosuhteet olivat hyvät, jolloin työhön liittyviä raskastekijöitä ja työtytymättömyyttä ilmeni hyvin vähän. Valtaosa ainokaisista koki, ettei työssä ollut fyysisesti rasittavia tekijöitä. Työ oli luonteeltaan niin monipuolista ja liikkuvaa, että fyysisiä raskastekijöitä esiintyi harvoin. Muutama ainokainen toi kuitenkin esille fyysisinä raskastekijöinä hartioiden kipeytymisen ja silmien rasittumisen. Työpaikka tuki hyvin työntekijöiden fyysistä hyvinvointia taukojumpalla sekä hankkimalla alennuksia liikunnallisten harrastusten toteuttamiseen.

“Onhan se kyllä, kyllä sen niinku huomaa, että tietokoneella tekee paljon hommia. Varsinkin tossa syksyllä, kun oli töissä ja sitten teki tota diplomityötä loppuun iltasin kotona, niin silloin oli niinku todella hartiat jumissa.”

“Se, että se on yksipuoleista ja sitten toinen niinku fyysinen juttu on, että tota tämä silmät. Silmät on kovilla päätteän kanssa. Hyvin paljon siis tämän pieni kokoisen tekstin lukemisessa ja tota silmät rasittuu paljon.”

Henkisesti rasittavia tekijöitä ainokaiset kokivat useampia työssään. Kiire,

töiden runsaudesta aiheutuvat henkiset paineet ja ihmissuhdeasiat olivat ainokaisten mainitsemia henkisiä rasitustekijöitä. Muutamalla uudella ainokaisella henkisiä paineita aiheuttivat jännittäminen asiakastilaisuuksissa sekä paineet asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta.

“Tota meillä on aika oleellista tässä työssä, että meillä on tällaisia deadlineja, joihin mennessä pitää toimia tai sen jälkeen peli on pelattu. Ja tota se tekee tähän niinku semmosta tempoo ja sitten koko ajan kuitenkin taustalla on, että koko ajan niinku siellä perässä niitä juttuja, joille pitäisi tehdä jotain ja joille haluaisi tehdä jotain. Mutta joille et ehdi tehdä mitään. Että se on niinku se rasitus.”

“No henkiset rasitukset ovat tietenkin kaikkein suurimpia, ei siitä voi päästä. Stressi painaa tänä päivänä päälle, tuota ihan omasta syystä ja työn puolesta, mutta ne sellaisia asioita, jotka pitää sitten ratkaista jollain tavalla...”

“Henkisesti rasittavia on kyllä. Kiire on yksi mikä niinku tuntuu, että se niinku meinaa välillä tulla niin, että ahdistuu kerta kaikkiaan siihen kiireeseensä, että oot niinku jossain vaiheessa, on niin kiire, että et saa enää mitään aikaiseksi.”

“Mutta kyllä henkisesti rasittavia on ihan jatkuvasti. Erilaisia henkilöstöasioita tai sitten ihan näissä teknisissä voi tulla ongelmatapauksia. Kyllä ilman muuta, todella raskasta.”

“Niin kuin mä aikaisemmin sanoin, niin mulla on oma esimies aiheuttanut viimeisen puolen vuoden ajan vähän henkisiä paineita. Jos se asia olisi kunnossa, niin ei mun mielestä olisi mitään semmoista.”

“Tälle, kun mä oon niin uus, niin vielä jännittää just, kun tulee asiakkaita. Niin mulla on ollut niin vähän koeajoja, että sillei niinku sellanen on vielä ehkä henkisesti rasittavaa, mutta koko ajan ne helpottuu mitä enemmän saa kokemusta ja näkee, että osasinhan mä ton homman.”

“Henkisesti rasittava tekijä on tietenkin se, että täällä on semmoset tietyt niin sanotut tulospalkkausmatriisi, mitä mulle ei kylläkään vielä ole asetettu...Sehän on tietysti henkinen paine, että saa hommat tehtyä ja tulosta aikaan, ettei vaan aiheuta kustannuksia.”

Ainokaisten mukaan tietty määrä stressiä auttoi toimimaan tehokkaammin. Liian helppo tai vähäinen työmäärä saattoi yhtä lailla aiheuttaa henkisiä paineita kuin suurikin työtaakka. Selviytymiskeinoina rasitustekijöiden torjumisessa ainokaiset mainitsivat liikunnan harrastamisen sekä työnsä organisoimisen ja omien rajojensa

tuntemisen. Ainokaiset eivät kokeneet sukupuolella olevan merkitystä rasisutustekijöiden kokemiseen.

Fyysiset ja henkiset rasisutustekijät eivät heijastuneet ainokaisten työtyytyväisyyteen, sillä kaikki ainokaiset kokivat viihtyvänsä työyhteisössään asemasta ja toimenkuvasta riippumatta. Työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä oli useita, joista työn haasteellisuus, vaikutusmahdollisuus ja työn vaihtelevuus olivat useampien ainokaisten mainitsemissa työviihtyvyyttä ylläpitäviä asioita. Myös työyhteisön koettiin vaikuttavan työtyytyväisyyteen, sillä hyvät suhteet työkavereiden kanssa takasivat töissä viihtymisen.

“Ilman muuta olen pitänyt tästä työstä. Ehdottomasti, enhän mä muuten tekisi näin pitkiä päiviä mitä olen tehnyt.”

“Oon tykännyt, kyllä se on tosi mielenkiintoista ja haasteellista. Ja niinku toisaalta vaikka tällaiset kiireiset päivät voi olla välillä vähän rasittavia, ett kun tuntuu, et ennätä tehdä niitä sellasia tavallaan rutiinotoimia, mutta toisaalta se on mun mielestä mukavaa, ett on niinku koko ajan tapahtuu.”

“No kyllä se haasteita antaa, ei, ei siitä voi yli päästä, kyllä se haasteita antaa...No se tekee mielenkiintoiseksi ja haastavaksi. Elikkä ei voi kovin helposti sanoa, että olen tämän asian oppinut, että voisin tehdä jotain muuta.”

“Me olemme mukana päätöksenteossa ja tota sitten toisaalta on asioita, jossa me vaan valmistellaan sitä niinku ylempiin portaisiin päätettäväksi. Mutt hyvin paljon, hyvin paljon tota sanoisin, ett on sananvaltaa ja päätösvaltaa ja ratkaisovaltaa.”

“No tää on aika vaihtelevaa hommaa just, kun asiakkaita tulee, kansainvälisiä ihmisiä ja pystyy silleen, itte näkee tossa, kun pääsee, mitä koulussa on opetellut ja kokeilee käytännössä. Ja näkee, että ne ihan oikeesti on niinku kirjasta lukenut. Ja sitt just se, että ei tarvii aina itekseen nyhjäätä jossain kirjoituskooneella, että.”

“Ei mulla oo ikinä kaksi päivää samanlaista ja sitten se, mä oon hyvin itsenäinen työssäni...Sama sitten myös se vastuullisuus siitä, että mulla on tietyt hommat, jotka mun pitää hoitaa ja viedä eteenpäin...”

“Ei ole vielä tän duunin aikana kertaakaan tullut aamulla sellasta tunnetta, että on tylsää mennä töihin. Mun mielestä se kertoo just työviihtyvyydestä.”

“...Mutta nyt viimeiset kuukaudet todella nautin tästä, että päivät on niin erilaisia ja sitten saa olla ihmisten kanssa tekemisissä.”

“Ja kyllä se yhteisö on semmonen, työkaverit on kivoja ja siellä viihtyy, että sekin vaikuttaa.”

Ainokaisten työyhteisössä työtyytyväisyyttä tarkkailtiin usealla tavalla. Osastojen ja ryhmien välillä oli kuitenkin huomattavia eroja työtyytyväisyyden kartoittamisessa. Koko yritystä koskevia ilmapiirikartoituksia tehtiin kahden vuoden välein, kun taas esimiehen kanssa käytäviä kehityskeskusteluja piti olla vähintään kerran vuodessa. Osa ainokaisista osallistui kehityskeskusteluihin säännöllisesti, osa silloin tällöin ja muutama ainokainen ei ollut osallistunut niihin ollenkaan. Joissakin ryhmissä toteutettiin esimies-alaiskeskusteluja kerran kuussa sekä pidettiin viikottaisia ryhmäpalavereja, joiden avulla yritettiin kehittää työilmapiiriä.

“No kyllä ilmapiiritutkimuksia tehdään koko (--) kahden vuoden välein, keväällä niinku, että sehän on kaiken kattava.”

“No meillähan tehdään tässä (- -) tontilla tämmöstä, joka toinen vuosi, tämmönen työtyytyväisyys tai tämmönen työilmapiirikartoitus.”

“Mulla on viime vuoden aikaan ollut kolme henkilökohtaista kehittämiskeskustelua, mun esimieshän on niinku (--) tehtaan johtaja. Hänen kanssaan on ollut kolme kehityskeskustelua pelkästään.”

“Periaatteessa täällä on kehityskeskustelut, joka pitäisi vähintään kerran vuodessa pitää. Mä olen kyllä niiden puolesta varmaan talon laiminlyödyn ihminen, että niitä ei ole oikein ollut.”

“Meillä on kehityskeskusteluja periaatteessa pomon kanssa kerran vuodessa, mutta milloinhan mulla on viimeksi ollut, siitä on ainakin viisi vuotta aikaa.”

“No tota meidän ryhmässä, se on ihan pieni ryhmä, niin tota siinä ei oo. Mutta tossa naapuriosastolla on semmosii käyty. Semmosii on.”

“Ei, meillä ei ole niitä. Toivon mukaan sellasia on tulossa.”

“Näitä on näitä kerran kuussa tämmösiä ns. esimies-alaiskeskusteluja, joissa käydään sitten läpi tämmösiä...”

“On tää yks sekä yks asia mikä meillä on niinku, ensinnäkin tää esimies-alaisuhde ja sitä kauttahan on yksi kanava nää esimies-alaiskeskustelut, käydään kaikkien kanssa.”

“Sanotaan näin, että siis meillä on hyvin aktiivinen se ryhmä. Elikkä me ollaan

tai tää meidän esimies pitää joka viikko sellasen ryhmäpalaverin. Ja toisaalta siinä mun mielestä aina, ett sen tarkoituksena on kehittää niinku meidän tiimin työtä.”

Suhtautuminen työtyytyväisyyttä mittaaviin mittareihin oli ristiriitainen. Ainokaiset, jotka saivat osallistua säännöllisesti työtyytyväisyyden kartoittamiseen kokivat, että niitä oli riittävästi. Osa ainokaisista kuitenkin koki kehityskeskustelujen olevan jotenkin keinotekoisia. Kehityskeskusteluista paitsi jääneet ainokaiset kaipasivat niitä myös omalle osastolleen.

“En mä tiedä tarvitaanko sitä sen enempää. Ainakaan minun kohdalla, kun muutenkin otan asiat puheeksi sillon, kun ne päällä on. Kyllähän ne vähän keinotekoisia on ne kehityskeskustelut, väkinäisiä. Mutta silloinpahan tulee katottua ne seuraavat tavoitteet ja missä mennään. Kyllä mä enemmän näen sen, että sitten, kun se ongelma on päällä, niin sitten asiat keskustellaan pois päiväjärjestyksestä. Ei niitä kannata jäädä odottamaan kehityskeskusteluun.”

“Mutta ne on kanssa semmosia, että jos osaat sanoa ne arkipäivänä, mutt ett sä sillä lomakkeellakaan osaa sanoa, jos et sä sitä osaa sanoa normaalisti.”

Yhteenvetoa ja tulkintaa. Valtaosa ainokaisista ei kokenut työssään fyysisesti rasittavia tekijöitä. Ainoat esille tulleet fyysiset rasitustekijät olivat hartioden kipeytyminen ja silmien rasittuminen. Henkisesti rasittavina tekijöinä ainokaiset mainitsivat mm. kiireen, töiden runsauden sekä ihmissuhdeasiat. Ainokaisten työtyytyväisyys oli hyvä, sillä työn haasteellisuus, vaikutusmahdollisuudet sekä työyhteisön viihtyvyys vaikuttivat ainokaisten työtyytyväisyyteen positiivisesti. Ainokaisten työyhteisössä työtyytyväisyyttä seurattiin ilmapiirikartoitusten, kehityskeskustelujen ja esimiesalaiseskustelujen kautta. Osastojen ja ryhmien välillä oli eroja työtyytyväisyyden tarkkailun suhteen. Suhtautuminen työtyytyväisyyden mittaamiseen jakoi ainokaiset kahteen ryhmään, sillä osa koki niitä olevan riittävästi, kun taas osa kaipasi niitä myös omalle osastolleen.

Ainokainen kaipasi työhönsä sopivasti henkisiä paineita, jotta työmotivaatio säilyisi. Vaikka ainokainen joutui työskentelemään kiireessä, ei sitä kuitenkaan koettu pelkästään negatiivisena, ainokainen halusi ammatiltaan haasteellisuutta. Tätä tukee myös Lehdon (1992) tutkimus, jossa kiire koetaan haasteellisenä ja kiinnostavana etenkin työn ollessa myös kiinnostavaa, itsenäistä ja vaihtelevaa. Ainokaisen työ on tätä

kaikkea. Työtyytyväisyydessä korostuivat ainokaisen henkilökohtaiset intressit työn monipuolisuutta kohtaan, sillä työyhteisön merkitys työtyytyväisyyden kokemiseen ei ollut oleellinen. Ainokainen toimi yksilönä työyhteisössä, jolloin oman työn arvostus ja siitä saadut onnistumisen kokemukset riittivät ylläpitämään työtyytyväisyyttä.

Työtyytyväisyyden mittaaminen organisaatiossa heijasti ainokaisen tarvetta tulla huomioiduksi myös työyhteisön sisällä. Ainokainen halusi tuoda esille omat näkökantansa työympäristön viihtyvyyteen työtyytyväisyyden mittareiden kautta. Esille tuli myös mittareiden heikko vaikutus, sillä tulosten mukaan mittareista saatuja tietoja ei esitetty tarpeeksi selkeästi työntekijöille. Tämä tuo esille yhtäläisiä tuloksia Lehdon (1992) kanssa, jonka mukaan työn fyysisiin ja psyykkisiin rasitustekijöihin puututaan, mutta niiden poistamista ei kuitenkaan pidetä työelämän kehittämisessä oleellisena. Ainokainen koki tämän negatiivisena tekijänä työtyytyväisyyteen, sillä työtyytyväisyyden mittaamisesta saadut tulokset pitäisi ainokaisten mukaan käyttää hyödyksi. Tämä kuvastaa ainokaisen naisnäkökulmaa teknisessä työyhteisössä ja ainokaisen halua vaikuttaa työyhteisön kehittämiseen. Vastaavia tuloksia tuo esille myös Hertzbergin (1989) tutkimus, jonka mukaan naiset muuttavat tekniikkaa humanisempaan ja yhtenäisempään suuntaan. Ainokainen voi vaikuttaa oman toimintansa kautta koko työyhteisönsä työvihtyvyyteen, jolloin ainokaisen oleminen työyhteisössä lisää naisnäkökulmaa tekniikan alalle.

8.2.12 Ainokaisena olemisen erityispiirteitä

Tekninen työyhteisö on vielä hyvin miesvaltainen, minkä vuoksi ainokaiset törmäsivät tekniikan sukupuolistuneisuuteen työyhteisössään. Tekniikan sukupuolistuneisuus ei välttämättä tullut selvästi esille, joten kaikki ainokaiset eivät kokeneet sen ilmenemistä työyhteisössään. Selvimmin tekniikan sukupuolistuneisuus tuli esille työtehtävissä, sillä ainokaisille pyrittiin antamaan perinteiset naisten työt. Kopiointi, kahvinkeitto, raporttien kirjoittaminen, kehittämistyöryhmät ja palaverien järjestäminen olivat konkreettisia esimerkkejä tekniikan sukupuolistuneisuudesta ainokaisten työyhteisössä.

“Joskus musta tuntuu, että mä kopioin enemmän ja teen ehkä enemmän niitä sihteerin hommiakin kuin miehet. Että mä en kehtaa sillä lailla delegoida niitä

mun sihteerille, kun mitä miespuoliset kollegat.”

“Mua on kyllä yritetty kahvinkeittoon pistää, mutta mä en itse juo kahvia, niin en mä siihen koskaan suostu.”

“No sillai saattaa kyllä olla, että meillä on tämmönen koeajoja päivitetään tai jotain raportteja, kun täytyy tehdä, niin sillai saattaa olla, että helpommin se annetaan naisille. Mutta ehkä siinä saattaa olla vielä sellasta, että naisiltahan se sujuu se kirjoitushomma, että jos halutaan jotain saada paperille, niin otetaan mieluummin nainen siihen tekemään, että semmoseen oon joskus törmännyt.”

“...Mutta kuitenkin ehkä pistetään kaiken maailman komiteoihin miettimään, että ne on hyviä siinä. Ja sitten ne miehet suunnittelee jotain enemmän insinöörihommaa. Semmosta voi tapahtua.”

“Kyllä tollasia tiettyjä asioita odotetaan naisilta. Hirveän helposti sellasia, että pidetään juhlat ja voisitko sä järjestää, tällaiset sosiaaliset asiat. Ja kuinka moni miesinsinööri osaisi juhlia järjestää. Osa on sosiaalisilta taidoiltaan hyvin rajoittuneita...Palaverissa ne selkeästi yritti alkuun, että mun pitäisi sitten kaataa kahvit ja teet. Sitten ne onkin musta oppinut siihen, mutta kyllä ne oletti alkuun naisen tekevän ne asiat. Mutta ovat ne oppinut siihen, että jos ne itse järjestää palaverin, he itse huolehtivat tarjoilustakin.”

Työyhteisössä vallitsevat asenteet ja toimitavat heijastivat tekniikan sukupuolistuneisuutta. Ainokaiset eivät aina olleet tasavertaisia mieskollegojen kanssa työn määrään ja laadun suhteen, minkä vuoksi ainokaisten täytyi olla miestä pätevämpi ja tehokkaampi työtehtävissä. Tekniikan miehisuus korostui myös ainokaisten mielipiteiden epäilynä sekä vaikeana luottamuksen hankkimisena.

“Kyllä se ehkä sillai on, että koko ajan, en mä tiedä onko se välttämättä niin, että ihmiset odottaa enemmän. Mutta itellä on kuitenkin sellanen tunne, että odotetaan, että pitää olla vähintään yhtä hyvä kuin miehet, mielellään parempi.”

“Mulle on kerran sanottu, että pitää olla iso mies ja pallit ennen kuin pärjää. Se on ihan totta työelämässä. Naisen pitää olla hirvittävän paljon parempi kuin mies, jotta naista pidetään hyvänä, vähintäänkin yhtä hyvänä.”

“No ehkä se, että joutuu, jotta otettais tosi vakavasti siis. Mä en tiedä, kun tässäkin työyhteisössä on aika vähän aikaa ollut naisia, niin tota ne naiset on aika uran alkuvaiheessa. Mutt mä uskon, ett tota katsotaan tai kun pitäis yletä tai muuta, niin siinä vaiheessa mä uskon, että koko ajan pitää näyttää enemmän kuin jos olisi mies. Ett siinä on joku, saa pari miinusta peräänsä, jos on nainen. Että pitää olla vähän parempi kuin se mieskilpailija.”

“...Ehkä jos jostain asiasta pitää keskustella tekniikassa, niin herkästi ihmiset pitää miesten kommentteja tärkeämpänä, naisten pitää perustella asioitansa. Miehiä uskotaan sen takia, kun ne on miehiä ja ymmärtää tekniikasta. Naisen pitää olla aika varma jutuistansa, luontaisesti ei tykätä, että ne ymmärtäis, vaan pitää perustella järkiselitykset. Naisen pitää paljon enemmän vakuuttaa kuuli-joitaan, muita porukan jäseniä, että viesti menee perille ja uskotaan.”

“Ehkä se näkyy luottamuksena. Ehkä niin kuin uskotaan enemmän, että mies hoitaa sen homman kuin mitä nainen. Kaikki ei välttämättä ole samaa mieltä, en uskokaan. Naisen pitää osoittaa ensin hirveen hyvin se, että mä osaan jotain. Miehen ei tarvitse osoittaa, se riittää, että miehellä on joku titteli. Miehellä voi silloin antaa mitä tahansa tehtäviä. Jos sä lyöt jossain tietyssä porukassa itsesi läpi, niin sen jälkeen sulla on se luottamus. Sen hankkiminen on vaikeaa.”

Tekniikan sukupuolistuneisuus tuli esille myös suhtautumisessa ainokaisia kohtaan. Ainokaiset joutuivat kohtamaan työelämässään monia jyrkkiä asenteita ja ennakkoluuloja sukupuolestaan, koska naisten teknisiin kykyihin ei aina uskottu. Tämän vuoksi ainokaiset kokivat, että työyhteisössä oli helpompi olla mies kuin nainen.

“Nainen joutuu kyllä kohtaamaan työelämässä enemmän, tänä päivänä toivot tavasti vähemmän, määrättyjä jyrkkiä miehiä, jotka eivät voi sietää vaan sitä asiaa. Ne ovat hyvin jyrkkiä ja sopeutumattomia. Ne on hyvin kapea-alaisia ihmisiä ja niitä on absoluuttisesti ollut hirvittävästi aikaisemmin, ja kyllä niitä varmasti vielä on eri ikäpolvissa.”

“Miehille on kyllä hirveän arka paikka, jos nainen tietää tekniikasta jotain. Huomasi joidenkin ihmisten kanssa jutellessa, että kun ne tajus mun ymmärtävän tekniikasta jotain mitä ne ei tiedäkään, ja se oli niille jotenkin vaikeata. Musta tuntuu, että aika harva mies sulattaa naisen tekniikassa.”

Ainokaisena oleminen miesvaltaisessa työyhteisössä vaati ainokaisilta kykyä hyväksyä oma erikoisasemansa. Ainokaiset olivat oppineet selviytymään työyhteisönsään mm. perustelemalla asiat tarkasti, hyväksymällä työyhteisössä vallitsevat asenteet sekä olemalla tarpeeksi “tiukka”. Myös jatkuva opiskelu oli osalle ainokaisista tapa selviytyä ja pärjätä miesvaltaisessa työyhteisössä.

“On se silleen raskasta se ainainen perustelu, mutta kun sen oppii, niin se on vaan yksi toimintatapa. Toisaalta se on musta ihan hyvä. Se pätee kyllä monessa muussakin jutussa, ihan niin kuin ulkopuolella työympäristöstä ja miksei töissäkin. Jotenkin ehkä sitä tulee itekin ottaneeksi selvää ja funtsittua ja

punnittua sitä asiaa enemmän, että miksi ja minkä takia.”

“Se täytyy vaan hyvin aikaisessa vaiheessa tajuta, että se ei johdu sinusta vaan, että niitä asenteiltaan jyrkkiä miehiä vaan on.”

“Se on vaan itsestä kiinni. Kyllä mä ainakin otin tiukan linjan kuukausipalaverissa, että vuoro kiertää.”

“Mutta opiskelu on yksi tapa, jolla nainen kykenee erottumaan tässä yhteisössä. Koittaa saavuttaa parempi koulutus, parempi tieto-taito asioista, niin siinä vaiheessa sä löydät mahdollisuuksia.”

Vaikka tekniikan sukupuolistuneisuus tuli esille työyhteisössä, ainokaiset katsoivat sen saavan alkunsa jo peruskoulussa jatkuen sieltä koulutukseen ja sitä kautta työelämään. Ainokaiset kokivat työelämässä vallitsevien asenteiden olevan sitkeässä, jonka vuoksi tekniikan sukupuolistuneisuuden murtaminen tapahtuu hitaasti. Ainokaisien mukaan työnjaossa noudatettiin vielä perinteistä miehistä ajattelutapaa, mutta naisten lisääntyvä määrä tekniikassa oli tuonut muutosta työnjakoon. Jo kansainvälisesti oli huomioitu naisten merkitys tekniikan alalla, jonka vuoksi yhä useammat yritykset ovat lisääntyneesti ottaneet naisia mukaan teollisuuteen ja tekniikkaan.

Työelämän käytäntö muutti ainokaisten ammattiin liittyviä odotuksia, sillä arvot ja työnkuvasta muodostetut odotukset saattoivat muuttua oman työtehtävän kautta perusteellisesti. Työ ei aina ollutkaan sitä mitä oli odotettu, vaikkakin ainokaiset kokivat tämän positiivisena muutoksena. Työtehtävien kautta löydetty omat vahvuusalueet antoivat mahdollisuuden kehittää itseään ja hyödyntää vahvuuksia työelämässä.

“Kyllä sitä niinku vähän on ne arvot muuttunut, minkälaista työtä loppujen lopuksi haluaa tehdä. Kyllähän toi on niinku hirveen kova ympäristö, ett ei sitä, kyllä mä voisin kuvitella, ett ei sitä ihan loppuikänsä jaksata tollasessa työssä olla. Tai siis tottakai se riippuu tehtävästä, mutt niinku tollasessa paikassa mikä on varmasti pitemmän päälle aika stressaava.”

“No tota, onhan odotukset muuttunut ja huomaa, että oma suuntautuminenkin muuttuu, ettei se sitä samaa oo, kun sillon oli, mitä kuvitteli tekevänsä. Ett ihan sellasta niinku löytää itsestään eri tavalla niinku vahvuuksia. Tavallaan sä oot luenut tasapaksuna massana, ettet oo ollu huippu missään, mutt nyt sä alat löytää niitä sun omia vahvoja puolia, ett mitä sun kannattaa hyödyntää työssä ja tsekata.”

Suurin osa ainokaisista ei kuitenkaan halunnut tai osannut muodostaa odotuksia tulevaisuutensa suhteen, koska työelämässä tapahtuviin muutoksiin ei voi etukäteen varautua. Ainokaiset kokivat positiivisena laajan työkentän, joka mahdollisti ajautumisen mitä erilaisempiin tehtäviin. Mitään yksittäisiä odotuksia ei kuvattu, sillä joka päivä tuli uusia, ennalta-arvaamattomia asioita vastaan. Ainokaiset kokivat positiivisena työn joustavuuden, sopeutuvuuden ja vaihtelevuuden uusien haasteiden ja niihin vastaamisen vuoksi. Muutama ainokainen painotti elämässä yleensäkin sattuman merkitystä, jolloin eläminen tässä päivässä korostui vankemmin kuin itse odotukset ja niiden luominen.

“Niin, sitä on odotuksia kaikenlaisia, mutta ei niitä sillä lailla pysty kuvaamaan. Ne sitten tulee, ei sitä pysty luomaan sitä kuvaa siitä oamsta työstä...Mutta täällä sä et tiedä yhtään minkälainen teollisuusympäristö tulee vastaan. Itseasiassa tänäkin päivänä, kun sä meet jollekin tehtaalle, sä et tiedä millainen tehdas sulle tulee vastaan. Sulle tulee joka päivä aivan uusi asia vastaan.”

“Kyllähän aika loputtomat mahdollisuudet on, että mun mielestä tällä koulutuksella ihmisiä on niin erilaisissa tehtävissä, että oikeastaan ei oikein edes tiedä mitä voi odottaa.”

“Ei mulla oo koskaan niinku mitään odotuksia nykyajasta. Mä elän tätä päivää ja pyrin tekemään sen mahdollisimman hyvin... ett mä nyt en esimerkiksi osaa miettiä kymmenen vuoden päähän.”

Yhteenvetoa ja tulkintaa. Ainokaisten kohdalla tekniikan sukupuolistuneisuus tuli konkreettisemmin esille naisille suunnatuissa työtehtävissä, mm. kahvinkeitossa, raporttien kirjoittamisessa ja palaverien järjestämisessä. Myös työyhteisössä vallitsevat asenteet, työn määrä ja laatu heijastivat tekniikan sukupuolistuneisuutta. Ainokaiset olivat sopeutuneet tekniikan sukupuolistuneisuuteen mm. jatkuvalla asioiden perustelemisella sekä opiskelemalla lisää. Tekniikan sukupuolistuneisuuden katsottiin saavan alkunsa jo peruskoulussa ja koulutuksessa. Ainokaisten mukaan naisten lisääntynyt määrä teknisellä alalla on vähentänyt tekniikan sukupuolistuneisuutta. Työelämä muutti osittain ainokaisten ammattiin liittyviä odotuksia ja lisäsi omien vahvuusalueiden löytämistä. Ainokaisten odotukset tulevaisuuden suhteen perustuivat kuitenkin enemmän työelämässä tapahtuviin hetkittäisiin muutoksiin kuin etukäteissuunnitteluun.

Ainokaisena olemisen erityispiirteet toivat esille tekniikan sukupuolistuneis-

suutta, mihin ainokainen törmäsi työyhteisössään mm. vuorovaikutussuhteissa, tasa-arvon toteutumisessa sekä uralla etenemisessä. Kuten jo uralla etenemisessä kävi ilmi, ainokaisen täytyi olla "tuplaten" parempi kuin mieskollega, jotta tulisi huomioduksi työyhteisössään ammatillisesti. Toisaalta taas ainokainen huomionkohteena toi esille tekniikan sukupuolistuneisuutta, sillä ainokainen koki olevansa tarkkailun kohteena työyhteisössään ainokaisen asiantuntijuutta kyseenalaistettaessa. Myös työyhteisön ennakkoluuloiset asenteet ainokaista kohtaan heijasti tekniikan sukupuolistuneisuutta.

Työtehtävät toivat konkreettisesti esille tekniikan sukupuolistuneisuutta, minkä ainokainen koki osittain myös epätasa-arvoisuutena työyhteisössään. Työyhteisössä annettiin ainokaiselle perinteiset naisten työt, minkä vuoksi tekniset työt saattoivat jäädä ainokaisen kohdalla vähemmälle. Kuten Kimball (1995) ja Stolte-Heiskanen (1991) tuovat esille, naiset työskentelevät miehiä useammin sihteeriluonteisissa tehtävissä. Ainokainen saattoi joutua työyhteisössään myös ihmissuhdetaitoja vaativiin tehtäviin, kuten esimerkiksi juhlien järjestäjäksi, koska ainokaisen katsottiin selviytyvän siitä luonnostaan paremmin kuin mieskollegan. Kauppila ja Veikkola (1997) sekä Wyche ja Graves (1992) tuovat esille samansuuntaisia tuloksia missä ihmissuhdetaitojen katsotaan soveltuvan naisille teknistä työtä paremmin. Tällaiset stereotypiset käsitykset miesten ja naisten soveltuvuudesta tiettyihin tehtäviin saattavat heikentää ainokaisen mahdollisuutta toimia teknisessä työyhteisössä.

Ainokaisena oleminen työyhteisössä antaa ainokaiselle usein sopeutujan roolin. Nainen joutuu ammattinsa myötä toimimaan miesvaltaisessa työyhteisössä, jossa ei ole selkeitä toimintatapoja naisia varten. Tämän vuoksi ainokainen yrittää sopeuttaa oman toimintansa työyhteisössään miesten sallimissa rajoissa. Lisääntynyt naisten määrä alalla on antanut lisää liikkumatilaa ainokaisille ja samalla heidän toimintansa on saanut tietynlaiset yhteiset "raamit". Vaikka ainokainen on sopeutuja työyhteisössään, koskee muutos myös miehiä, sillä ainokaisten esimerkki ja toimiminen työyhteisössä ei voi jäädä keneltäkään huomioimatta.

8.3 Ainokaisen elämä

8.3.1 Työn ja vapaa-ajan suhde

Ainokaisen elämä työajan ulkopuolella oli osittain sidoksissa työajan jakautumiseen päivä, ilta- ja viikonlopputöihin. Työn säännöllisyys riippui ainokaisilla työtehtävistä, mutta pääsääntöisesti työaika sijoittui aamu seitsemän ja ilta viiden välille. Ainokaisilla oli mahdollisuus työajan liukumiseen. Ilta- ja viikonlopputöiden määrä vaihteli, iltatöiden kuitenkin ollessa viikonlopputöitä yleisempiä. Iltatöiden määrään vaikuttivat mm. asiakastilaisuudet ja töiden aikarajat, "deadlinet".

"...Ett tota meillä on plus miinus 20 tuntii liukuma, ett sen puitteissa, kun pysyy niin kyll siinä suurimmaksi osaksi on pysynytkin."

"Joo, ett sillei välillä oon pitempään ja tuun vähän myöhempään, niin päin."

"Suurinpiirtein, ett just jos on asiakasajoja niin silloin saattaa mennä pikkusen myöhempään tai sitt saattaa joutua niitten kanssa syömään illalla, mutta harvoin. Ett muuten on päivätyö."

"...Se nyt vähän vaihtelee, mutt sanotaan, ett se milloin tulee pitkiä päiviä on silloin, kun on noi koeajot."

Viikonlopputöitä ainokaiset tekivät iltatöitä harvemmin. Työn asettamia pakollisia viikonlopputöitä ainokaiset mainitsivat olevan muutaman kerran vuodessa. Muutama ainokainen saattoi tehdä viikonlopputöitä melkein joka viikonloppu, mikä oli pääsääntöisesti edellisen viikon töiden "paikkailua". Kotiin töitä kannettiin harvemmin. Osa ainokaisista oli melko ehdottomia viikonlopputöiden suhteen, sillä niitä ei haluttu tehdä, jos ei ollut pakko.

"Viikonlopputöitä mulla ei oo ollu yhtään. Tosi harvoin meillä on niinku, riippuu kuinka kiireistä on, kuinka paljon on koneita tilattu. Mutta ei oo, kun muutama viikonloppu vuodessa korkeintaan yhteensä tossa koekoneella ajoja, jos aattelee, että ne jaetaan kuudelle, niin ei siitä tuu, kun ihan yks kaks ehkä vuoteen"

"... Ei ole viikonlopputöitä, virallisia."

“... Joitain viikonloppuja on ollut pakko olla töissä, mutta kyllä mä aika tavalla olen rajoittanut ja kesäaikana ei puhuttakaan, silloin mä haluan olla lomalla.”

“Käyn mä välillä viikonloppuisin tekemässä, kun mulla tulee viikolla niin vähän tunteja, että mun täytyy paikkailla viikonloppuna...”

“...Lähes joka viikonloppu käyn tekemässä muutaman tunnin...”

Suurin osa ainokaisista teki työtä, johon ei kuulunut työajan ulkopuolisia tilaisuuksia. Valtaosa ainokaisista koki kokousten olevan harvemmin työajan ulkopuolella. Viikottaiset ryhmäpalaverit tapahtuivat työajan sisällä. Osalla ainokaisista työn toimenkuvaan kuului työajan ulkopuolisia tilaisuuksia mm. asiakasiltoja. Asiakasillat koettiin välillä raskaaksi, koska ilta venyi helposti pitkälle eikä niistä saanut varsinaista korvausta. Osa ainokaisista olikin rajoittanut asiakasiltojen määrää yhdestä kahteen iltaan viikossa.

”...Mä yritän rajoittaa sen siihen, että viikon aikana käyn vain yhden kerran niitten kanssa...Musta olisi käsittämätöntä ajatella sellaista työtä, että pitäisi joka ilta olla jossain sen porukan kanssa. Yhden kerran, jos käy, niin se on ainoa. Mutta sekin on aika raskasta, jos ne maanantaina tulee ja tossa maanantai-iltana käydään tai tiistaina, kun se helposti menee sinne kahteen yöllä. Ennen kuin sä nukahdat ja sun pitää olla vähän jälkeen seitsemän töissä. Ei sitä niin jaksa.”

Ainokaisten mukaan asiakasiltoihin osallistuminen ei ollut pakollista, mutta he kokivat asiakasillat jollain tapaa velvollisuutenaan. Asiakasillojen katsottiin luovan suhteita asiakkaisiin ja antavan mahdollisuuden kerrata päivän tapahtumia. Ainokaiset toivat esille myös sen, että asiakasilloista voi lähteä aikaisemmin pois. Tämä oli naisten kohdalla miehiä sallitumpaa, minkä vuoksi miehet olivat usein loppuun saakka vaikka oma mielenkiinto ei siihen riittäisikään. Ainokaisten mukaan työpaikalla oli myös sellaisia miehiä, jotka jättivät perheen takia osallistumasta asiakasiltoihin.

“Missään ei ole sanottu, että on pakko. Mutta se on tavallaan myös sellanen tilaisuus, jossa asiakas voi kysellä päivän tapahtumista, niin kyllä siellä on vähäsen sitten oltava.”

“Ei kukaan voi mitään pakottaa, eikä mulla ole ollut semmosia esimiehiäkään. En mä usko, että kukaan rupeisi tollaseen pakottamaan, se on enemmän, että jos itse tuntee sen olevan velvollisuus.”

“Joo ei missään nimessä tarvitse käydä kaikissa tilaisuuksissa.”

“Mä aika aikaisessa vaiheessa vetosin siihen, että mä lähden sitten ajoissa pois. Minun ei ole pakko mennä kaikkia kuvioita läpi aamu neljään asti.”

“Se oli tavallaan ihan selvää, että tämä loppuu nyt ajoissa. Menkööt ne vieraat jonnekin, jos haluaa.”

“Jotkut miehethän jaksaa joka ilta aina jossain mennä, ja itse välttämättä ei, se yksi ilta olisi ihan riittävä. Se on totta, mun mies menee aina ja se tulee kotiin, että ’helvetti taas piti istua siellä koko ilta’. Ollut ihan kypsä jo kahdentoista aikaan ja kuitenkin tuli kotiin vasta kolmelta. Siinä voisi olla kyllä jotain, että ne ei vaan lähde.”

Matkustaminen kuului olennaisena osana ainokaisten työn toimenkuvaan, mutta matkojen määrä vaihteli ainokaisten työtehtävien mukaan. Osa ainokaisista teki matkatöitä säännöllisesti kerran viikossa, toisilla matkoilla käyminen oli satunnaisempaa. Matkatyöt kohdistuivat pääasiassa kotimaahan, jolloin poissaolo ei kestänyt kuin päivän tai kaksi.

“On aika usein just esimerkiksi iltaisin. Jos Helsingissä käy, niin tota aamulla hyvin aikaisin lähtee ja sitten illalla myöhään tulee takaisin. Ett tällai. Kyllä niitä on paljon.”

“Jotain prosentteja, ehkä tän ensimmäisen kauden aikana, ehkä viis kymmenen prosenttia. Eli niinku just joka toinen viikko ehkä tällänen koko päivä mennyt. Siinä on vähän aikaisemmin aamulla pitänyt lähtee ja tullut...”

“Kerran viikossa. Kerran viikossa päivän, kahden matka...”

Osa ainokaisista matkusti myös ulkomailla, jolloin poissaolo kotoa piteni parista päivästä jopa viikkoihin. Ulkomaan matkojen koettiin tuovan vaihtelua omaan työhön. Osalle ainokaisista työtoimenkuva oli kuitenkin pääosin matkustelua, jolloin rutinoitunut matkustaminen oli menettänyt viehätöksensä, ja matkustaminen koettiin raskaaksi. Matkojen vuoksi ainokaisille kertyi myös ylitöitä. Liiallisen matkatyön koettiin vähentävän omaa vapaa-aikaa ja rajoittavan samalla harrastuksia.

...Mutt sitten tottakai matkat on sillä lailla, ett jos lähdet jonnekin Saksaankin, niin kyllähän se pakostakin menee työajan ulkopuolelle. Mutta en mä tiedä, mä ainakin ite otan sen vähän niinku huvimatkana sitten. Ett mä niinku osaa sitä sillä lailla aatella, että voi, voi onpa rasittavaa, ett kello on nyt neljä, nyt

kotiin.”

“...Menee, menee ja mulla on matkatyöpäiviä vuodessa 160, niin se tarkoittaa sitä kanssa. Jos mulla on 160 matkatyöpäivää, niin mitä niitä nyt on varsinaisia työpäiviäkään vuodessa.”

“...Mä henkilökohtaisesti olen pari vuotta saanut matkustaa ihan riittävästi ja mä koen sen aika turhauttavaksi...”

“...Sitten ne työpäivät menee helposti sellaisiksi, että on niin väsynyt matkoilta tullessa, että täytyy nukkua vaan. Mä olin just viime keväänä viisi päivää yhdellä tehtaalla ja sen tuloksena pidin neljä päivää vapaata. Mä tein siellä niin tolkkuttomasti ylimääräisiä tunteja, että joskushan ne oli korvattava, neljän päivän ylityöt viidessä päivässä. Ei se mitään hienoa ole. Kyllä matkustamisesta on kaikki glamour kadonnut, kun muutaman viikon joutuu matkustamaan...”

Työn ulkopuolisiin tilaisuuksiin osallistumista rajoittavia tekijöitä ainokaiset mainitsivat muutamia. Perheelliset ainokaiset kokivat perheen asettavan heille tiettyjä rajoituksia, sillä ainokaisten oli tehtävä pääsääntöisesti kahdeksan tunnin työpäiviä. Lastenhoidon takia töissä oli pyrittävä olemaan normaalin päivärytmin mukaan. Perheelliset ainokaiset eivät pystyneet joustamaan työajoissa yhtä hyvin kuin mieskollegat. Myös aviopuolison työ asetti ainokaiselle rajoituksia, sillä kiireinen mies ei ehtinyt osallistua perheen arkipäivään riittävästi. Tämän vuoksi perheellinen ainokainen ei voinut lähteä kaikkiin tapahtumiin mukaan eikä tehdä liikaa matkatöitä. Ainokaiset kokivat perheen asettamat rajoitukset myös positiivisena, sillä perhe antoi mahdollisuuden kieltäytyä liiallisista työajan ulkopuolisista tilaisuuksista.

“Mutt sitten tää, perhe kuitenkin niin asettaa mulle aika säännölliset nää ajat sitten milloin mä voin olla työssä. Ett mun on pääsääntöisesti mun on kyettävä hoitamaan hommani silloin välillä 8-16.30.”

“Mutta että se on niinku minä joka sanoo, että kahdeksan tuntia ja piste, mun on lähdettävä kotiin.”

“Mä tarkotan sitä, että kyllä siinä varmasti rajoituksia on, siis perheen ja pienten lasten takia, että ei voi kaikkeen mukaan lähteä.”

“Ja sitten tosiaan, kun on koti ja perhe, niin ei pysty joustamaan ja venymään sillä tavalla niinku useimmat mieskollegat pystyvät tekemään ja niinku oma miehenei tekee.”

“No ihan selvästi se, että mun mies on hyvin kiireinen, hän on paljon matkoilla. Ja tuota meillä on kaksi pientä lasta. Ilman muuta se rajoittaa.”

Perheettömällä ainokaisilla työajan ulkopuolisiin tilaisuuksiin osallistumista saattoi rajoittaa asuinpaikkakunta. Ainokainen saattoi asua eri paikkakunnalla kuin missä työpaikka sijaitsi, jolloin pitkät työmatkat ja hankalat kulkuyhteydet rajoittivat iltatilaisuuksiin osallistumista. Muita rajoittavia tekijöitä perheettömät ainokaiset eivät kokeneet, sillä harrastusten katsottiin olevan riittävän joustavia ja kotona eivät odottaneet perhevelvollisuuksia.

“Se on se työmatka sitten niin pitkä, että sen takia ei viitti olla kauheen myöhään sitten täällä, kun tietää, että seuraavana aamuna on kuitenkin tultava töihin.”

“Ei tällä hetkellä, että harrastukset on sellasii joustavia, että voi tehdä sillon kun haluaa. Mä asun nyt yksin täällä, niin ei oo silleen kiire kotiinkaan.”

Yhteenvedo ja tulkintaa. Ainokaisten työaika sijoittui pääsääntöisesti aamu seitsemän ja ilta viiden välille. Työaika mahdollisti työajan liukumisen. Ilta- ja viikonlopputöiden määrä vaihteli iltatöiden ollessa viikonlopputöitä yleisempiä. Pakollisia viikonlopputöitä oli muutamana kerran vuodessa, tosin osa ainokaisista teki viikonlopputöitä vapaaehtoisesti melkein joka viikonloppu. Osalla ainokaisista työn toimenkuvaan kuului työajan ulkopuolisia tilaisuuksia, mm. asiakastilaisuudet, jotka koettiin välillä raskaiksi. Kuitenkin ainokaiset toivat esille, ettei asiakasiltoihin osallistuminen ollut pakollista. Tilaisuuksista aikaisemmin poislähteminen oli myös sallittua. Ainokaisten työn toimenkuvaan kuului myös matkustaminen, matkojen määrä vaihteli ainokaisen työtehtävien mukaan. Jatkuva ulkomailla matkustaminen koettiin raskaaksi sen vähentäessä myös vapaa-aikaa. Työn ulkopuolisiin tilaisuuksiin osallistumista rajoittavia tekijöitä ainokaisilla olivat mm. perhe, puolison työ sekä asuinpaikkakunta. Perheellisillä ainokaisilla rajoittavia tekijöitä ilmeni perheettömiä ainokaisia enemmän.

Työajan joustavuus helpotti ainokaisen mahdollisuutta yhdistää perhe ja työ. Suhteellisen säännöllinen työaika takasi lapsen hoidon onnistumisen, ja näin ollen myös äidin työssäkäynnin. Työajan ulkopuolisiin tilaisuuksiin osallistumisessa tuli selkeästi esille ero perheellisen ja perheettömän ainokaisen tilanteesta. Perheellinen ainokainen yritti minimoida iltatilaisuuksien määrää tai ainakin niiden kestoa, sillä perhe vaati

oman osansa ajasta. Perheettömän ainokaisen oli helpompi joustaa työajan ulkopuolisten tilaisuuksien kohdalla, koska yksityiselämä ei asettanut kovin paljon rajoituksia. Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että perheettömän ainokaisen on helpompi sopeutua miesvaltaiseen työyhteisöön, koska perheetön ainokainen on vapaampi toimimaan miesmallin mukaisesti. Perheellinen ainokainen taas joutuu sopeutumaan tilanteeseen yksityiselämän asettamissa rajoissa. Tällöin Aitan (1988) esille tuoma miesroolin ihannoiti vaikeuttaa ainokaisen kohdalla työn ja perheen yhdistämistä. Ainokaisuus ei rajoitu siis yksistään työelämään, vaan sen vaikutukset heijastuvat myös työelämän ulkopuolelle ja päinvastoin.

Työyhteisössä tiedostettiin ainokaisen naiseus ja sen asettamat erikoispiirteet, vaikka ainokainen ei olisikaan ollut äiti. Tekninen työyhteisö tuo esille niitä piirteitä, joissa nainen Immosen (1994) mukaan määrittellään ensisijaisesti seksuaalisuuden, kodin ja äitiyden kautta. Ainokaiselle oli sallitumpaa lähteä iltatilaisuuksista aikaisemmin kotiin, vaikka perhevelvollisuudet eivät olisi sitä edellyttäneetkään. Ainokainen nähtiin tässä yhteydessä ensisijaisesti kotiin sidoksissa olevana naisena, ei kollegana. Ainokaisen kohtelemisen stereotypisesti sukupuoliroolin mukaan ei aina ole tiedostettua, vaan kuten Siliuskin (1989) tuo esille, yhteiskunta tiedostamattomasti ja tietoisesti harjoittaa traditionaalista sukupuoliroolisosialisaatiota. Ainokaisen näkemisellä seksuaalisuuden, kodin ja äitiyden kautta voi olla sekä negatiivisia että positiivisia vaikutuksia ainokaisen elämään. Se voi toisaalta estää ainokaisen toimimista työyhteisössä, mutta toisaalta se voi helpottaa työn ja perheen yhdistämistä ainokaisen elämässä.

8.3.2 Työn ja perheen keskinäinen kilpailu

Työn, perheen ja vapaa-ajan sovittaminen vaati ainokaisilta joustamista ja järjestelyä, aiheuttaen kuitenkin välillä jonkinlaisia ongelmia. Erityisesti perheellisillä ainokaisilla ilmeni osittain ristiriitaa perheen ja työn välillä. Ainokaiset kokivat, että perhe joutui joustamaan ainokaisen työn takia ja elämään sen aiheuttamien rajoitusten mukaan. Ainokaiset itse kokivat perheen ja työn välisestä ristiriidasta huonoa omatuntoa ja syyllisyyttä. Myös työnantajan katsottiin joutuvan joustamaan perheen vuoksi.

“Mä luulen, että tää ristiriita, niin se on hyvin paljon sitä, että perhe joutuu

joustamaan mun mielestä hyvin paljon...Tottakai työnantaja tai tälläkin puolella joutuu joustamaan...No lapset joutuu oppimaan ja elämään sen asian kanssa, että jos ne sairastuu, niin äiti ei hoida niitä kotona. Isä jää aika usein tai sitten viedään isovanhemmille. Ja kun ne vertaa itseensä tovereihin, ikätovereihinsa, joilla on äidit kotona ja hoitaa niitä. Niin me ollaan juteltu siitä asiasta aika paljon.”

“Perhe joustaa, mutta sitt se rassaa ja luo stressiä, että sun pitää jatkuvasti huolehtia.”

“On se varmasti tuota sillä tavalla, että niinku sanotaan huono omatunto. Kyllä sitä on.”

“Varsinaisia ristiriitoja ei ole kuin se, että mä toivoisin olevani kotona. Ihan perheen takia. Perhe oli kyllä onnellisempi silloin, kun äiti oli kotona.”

Perheen ja työn yhdistämisen myötä perheelliset ainokaiset olivat joutuneet luopumaan mm. omasta vapaa-ajastaan, harrastuksistaan ja tarpeestaan opiskella, joihin ei jäänyt riittävästi aikaa. Muutaman ainokaisen mukaan liikunnallisia harrastuksia olisi enemmän, jos lapsia ei olisi. Ainokaiset toivat kuitenkin esille, että omien harrastusten määrä kasvoi lasten kasvaessa. Koska ainokaiset halusivat viettää vapaa-aikansa perheen kanssa, jouduttiin ajanpuutteen vuoksi luopumaan ystävien kanssa vietettävästä ajasta sekä kodinhoitoon liittyvistä asioista.

“Hirveen vähän omaa aikaa, mutta mun mielestä se on omaa aikaa. Mä tykkään viettää mun oman aikani perheen parissa.”

“Vapaa-ajan harrastuksista olen joutunut viime vuosina luopumaan ilman muuta.”

“Tällä hetkellä se mikä lähinnä rajoittaa harrastuksia ja muita on se meidän tyttö.”

“No ei ehdi sitten vapaa-aikanaankaan pitämään kunnostaan huolta, että sillä tavalla. Mutt ett tietysti sillä lailla, että jotain liikunnallisia harrastuksia, niitä mulla olisi varmaan enemmän ilman perhettä.”

“Siitä mä olen joutunut luopumaan, että silloin kun lapset oli hyvin pieniä, niin mä en harrastanut yhtään mitään. Ja aikasemmin ennen lapsia oli vaikka kuinka paljon harrastuksia. Olen joutunut luopumaan, mutta nyt oon sitten tuota viime kesänä alkanut harrastamaan terapeuttista kävelyä puolitoista tuntia kerralla. Että kyllä sitten, kun lapset kasvaa, niin sitten saa sitä omaa aikaa.”

“Sanotaan näin, että mä oon luopunut omasta niinku siitä tarpeesta opiskella nyt just, että mä oon perheen takia kyllä luopunut siitä.”

“Lasten kanssa vapaa-ajasta, siitä en luovu. Mutta että ei lasten kustannuksella, mutta ystävistä, sitten kodin laittamisesta. Kaikki tämmöset jää.”

Muutaman ainokaisen mielestä myös työ asetti vaatimuksia perhe-elämälle. He kokivat, että perhe-elämää piti suunnitella ja rytmittää osittain työn mukaan. Lasten hankkimisessa oli otettava huomioon työssä meneillään olevat projektit, ja ajoittaa perheellisäys sen mukaan. Osa ainokaisista koki, että he käyttäisivät enemmän aikaa työntekoon ilman perhettä.

“Ja sitten toisaalta kompromisseja täytyy rakentaa aina. Ett sitt taas kun miettii, teetkö lisää lapsia, onko meillä enemmän lapsia, niin sitt pitää aina miettiä mitäs on töissä menossa.”

“Kyllä varmasti silloin, kun mä alotin tän uuden tehtävän ja, jos ei olis ollut perhettä, niin olisin paljon pitempää päivää pystynyt tekemään, oisin pystynyt panostamaan enemmän.”

“Nyt tietysti on vähän eri tilanne perheen takia. Mulle heti ilmoitettiin, että mä “saan” olla täällä paikan päällä, he toiset reissaavat.”

Myös perheettömät ainokaiset kokivat työn vievän vapaa-aikaa. Heidän mukaansa matkusteleminen rajoitti elämänpiiriä ja vähensi harrastuksia. Myös sosiaalisten suhteiden ylläpitäminen oli muutamalla ainokaisella vaikeutunut työn myötä. Etenkin viikonloppuisin matkustamisesta oli osittain luovuttu työn takia. Kuitenkin osa perheettömistä ainokaisista koki, että vapaa-aikaa jäi riittävästi ja harrastusten joustavuus mahdollisti harrastamisen.

“Sanotaan, että kyllä se harrastuksia estää. Ett sitähan se tekee.”

“Työ syö vapaa-aikaa ehdottomasti. Ennen kaikkea silloin, kun matkustaa, niin kuin minä olen matkustanut. Kyllä se tekee sen elämänpiirin ehdottomasti niin paljon suppeammaksi.”

“No tota kotona vanhempien luona ei varmaan tuu käytyä niin usein kuin mitä opiskeluaikana. Ett pelkästään sekin, kun perjantaina niinku kuitenkin oot myöhään iltapäivään asti töissä ja sitten täytyy taas maanantaiamuna olla töissä. Niin se jää niin lyhyeksi se viikonloppu, jos haluaa käydä kotona. Sitä ei niin herkästi tuu lähettyä.”

“Kyllä mun mielestä jää riittävästi vapaa-aikaa. Aika sillei joustavasti pystyy. Mä harrastan lähinnä liikuntaa ja niitä voi harrastaa milloin vaan.”

Perheelliset ainokaiset kokivat työn ja perheen yhdistämisen onnistuneen suhteellisen hyvin. Ainokaisten mukaan työ ja perhe antoivat toisilleen hyvää vastapainoa, töissä jaksoi paremmin, kun oli perhe odottamassa kotona. Äitiysloma voitiin nähdä hyvänä irtiottona työelämästä. Paluuta työelämään helpotti osaltaan aviopuolison toimiminen samalla alalla, sillä tekniikka oli olennainen osa perheen elämää. Vaikka ainokaiset itse olivat tyytyväisiä perheen ja työn yhdistämiseen, pohtivat he kuitenkin perheen ja työpaikan tyytyväisyyttä vallitsevaan tilanteeseen.

“Ei kumpikaan sulje toistaan pois. Siis mikään ei oo ihanampaa, kun raskaan päivän jälkeen mennä hakemaan lasta hoidosta ja mennä kotiin laittaa ruokaa. Se on niin mieletöntä vastapainoo sille kaikelle. Tai päinvastaisesti, että kun aamulla saat sen huutavan paketin sinne hoitoon, niin jotenkin, kun pääsee tonne, niin huh, huh huokasee.”

“On positiivista, kun on perhe ja lapset ja saa vastapainoa. Jaksaa töissä paremmin.”

“Ett tota kyllä sanotaan, ett mä itse olen ihan tyytyväinen. Mutta joskus käy mielessä, että onko mun perhe ihan tyytyväinen ja toisaalta onko mun työnantaja ihan tyytyväinen. Ett sillä tavalla. Mutta jos itsestä puhutaan, niin mun mielestäni se hoituu kohtalaisen hyvin. Olosuhteisiin katsoen hyvin.”

Perheettömät ainokaiset pohtivat työn ja perheen yhdistämisen mahdollisuutta tulevaisuudessa. Ainokaiset kokivat, että työn ja perheen yhdistäminen tulee olemaan mahdollista, vaikkakin vaikeaa. Kotitöiden jakaminen puolison kanssa ja työn toimenkuva helpottivat ainokaisten mielestä työn ja perheen yhdistämistä.

“Mä en sano, että olis mahdotonta ottaa molemmat. Mä uskon siihen, että kyllä se niinku, kyllä siihen pystyy.”

“Kyllä mä uskon. Pystyyhän noi miehetkin. Nykyään kuitenkin jaetaan koti-työt, että en mä usko, että siinä mitään ongelmia on.”

“Tota onhan se totta, että naisilla pakostakin tulee eteen se, että jos aikoo lapsia hankkii, niin kyllähän se, että missä vaiheessa. Se on niinku hirveen vaikeeta. Mutta mä yritän tehdä jonkinlaisen kompromissin. Mutt mä luulen kyllä, ett se on varmaan aika vaikeeta.”

Yhteenvetoa ja tulkintaa. Työn ja perheen yhdistämisessä perheellisillä ainokaisilla ilmeni ristiriitaa. Perhe ja työnantaja joutuivat joustamaan, ja ainokainen itse koki tilanteesta huonoa omatuntoa ja syyllisyyttä. Perheen ja työn yhdistäminen aiheutti sen, että ainokaiset olivat luopuneet mm. omasta vapaa-ajastaan ja harrastuksistaan. Näiden määrä kuitenkin kasvoi lasten kasvaessa. Myös ystävien kanssa vietetty aika sekä kodinhoito jäivät vähemmälle perheen perustamisen myötä. Osa ainokaisista koki, että perhe-elämän suunnittelussa piti huomioida työtilanne. Vastaavasti työn osalta muutama ainokainen koki, että he käyttäisivät perheettömänä enemmän aikaa työhön. Myös perheettömät ainokaiset kokivat työn vievän vapaa-aikaa ja rajoittavan elämämpiiriä. Kuitenkin osa perheettömistä ainokaisista koki vapaa-aikaa jäävän riittävästi. Perheellisten ainokaisten mukaan työn ja perheen yhdistäminen oli onnistunut suhteellisen hyvin. Työ ja perhe antoivat toisilleen vastapainoa. Perheettömät ainokaiset uskoivat voivansa yhdistää työn ja perheen, vaikka he kokivatkin sen olevan vaikeaa.

Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että Nummenmaan ja Kasurisen (1995) esille tuoma perheen perustamisen myöhäisempi ajankohta ei-perinteisillä aloilla toimivilla naisilla toteutui myös tämän tutkimuksen ainokaisten kohdalla. Tutkimuksessa oli mukana kuusi perheellistä ainokaista, joiden keski-ikä oli 34 vuotta. Ainokainen oli halunnut ensin varmistaa paikkansa työelämässä ennen kuin perheen perustaminen oli ajankohtaista. Tämä sama suuntaus oli havaittavissa myös perheettömien ainokaisten kohdalla, sillä perheen perustaminen nähtiin ajankohtaiseksi vasta viiden-kymmenen vuoden sisällä. Perheettömien ainokaisten keski-ikä oli 29 vuotta. Voidaan havaita, että ainokaisen perheen perustamisen ajankohta sijoittuu yleensä kolmenkymmenen ikävuoden jälkeen.

Työn, perheen ja vapaa-ajan merkitys korostui enemmän perheellisellä ainokaisella kuin perheettömillä ainokaisilla. Työllä ja kodilla on naiselle kaksi eri merkitystä samassa maailmassa, kuten Lavikka (1997) tuo esille. Perheen ja työn yhteensovittaminen heijastui perheellisen ainokaisen elämään joka päivä, kun taas perheetön ainokainen pystyi olemaan toiminnassaan vapaampi. Tutkimuksesta oli kuitenkin havaittavissa, että myös perheetön ainokainen oli tietoinen perheen ja työn välisestä ristiriidasta. On ammatti-identiteetin mukaista olla selvillä ammatin tuomista rajoituksista ja niiden vaikutuksista elämän muihin osa-alueisiin, ja pohtia niitä työ-

uransa aikana. Vaikka Holahan (1994) ja Kolehmainen (1991) tuovat esille, että naiset ja miehet epäröivät naisen mahdollisuutta yhdistää perhe ja ura, eivät ainokaiset kokeneet tätä yhdistämistä epävarmana. Ainokainen oli tietoinen työn ja perhe-elämän aiheuttamista vaikeuksista, mutta oli myös valmis ratkaisemaan ne. Tutkimus toi esille päinvastaisia tuloksia kuin Jagacinskin (1987) tutkimus, jossa useat naisinsinöörit ovat valinneet uran lasten sijasta välttääkseen perheen ja työn välisiä ristiriitoja. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että ainokainen ei aina halua luopua äitiydestään työn takia tai päinvastoin, vaan hän voi yhdistää ne molemmat. Äitiys on kuitenkin yksilökohtainen ratkaisu, minkä vuoksi ainokaisuus ei yksinään selitä perheellistymistä tai sen ajankoh-
taa.

Kuten mm. Kivimäki (1990) tuo esille, naiset pyrkivät sovittamaan oman työnsä perheen vaatimusten mukaan. Myös ainokainen sovitti omaa työtään perheen mukaan mm. luopumalla omista harrastuksista tai vapaa-ajastaan. Ainokainen teki myös jatkuvia valintoja perheen ja työn välillä. Niemi (1994) tuo kuitenkin esille, että perheen ja työn yhteen sovittamisessa on otettava huomioon aikaulottuvuus. Kuten myös ainokaiset toivat esille, työn ja perheen yhdistäminen helpottui lasten kasvamisen myötä. On vaikea sanoa, kuinka paljon ainokaisen kohtaamista vaikeuksista työn ja perheen yhdistämisessä johtuu pelkästään ainokaisuudesta tai yleensä naisena toimimisesta työelämässä, mutta ei-traditionaalisella ammatinvalinnalla on kuitenkin omat vaikutuksensa työelämässä toimimiseen. Ainokaisen kohdalla oli kuitenkin havaittavissa perinteisen naisen rooli sekä ammatin kautta tulleen miehenmallin yhteensovittamista ja siitä aiheutuvia ristiriitoja. Jo työn toimenkuva itsessään asetti ainokaiselle erilaisia odotuksia verrattuna naisvaltaisella alalla toimivaan naiseen. Ainokaisen kohdalla työn ja perheen yhdistämisestä aiheutuvat ongelmat kasautuvat naisvaltaisella alalla toimivia naisia enemmän, mutta organisointikykyä avulla ainokainen pystyy selviytymään niistä.

8.3.3 Ainokainen perhe-elämän organisoijana

Perheen arki vaati ainokaisilta hyvää organisointikykyä ja voimavaroja. Ainokaiset kokivat perheen olevan pääasiassa naisen vastuulla. Ainokaiset huolehtivat lapsista, laittoivat ruuan ja tekivät kotityöt. Ainokaisten kohdalla vastuuta perheestä lisäksi

aviopuolisoiden työn liikkuvuus ja vaativuus. Puolisolle ei jäänyt ainokaista enempää aikaa vastata perheestä. Ainokaiset organisoivat perheen arkea hyvin joustavasti. Kotityöt jaettiin mahdollisuuksien mukaan molemmille aviopuolisolle, minkä vuoksi tarkkoja perheen sisäisiä rooleja ei ainokaisten perheissä ollut.

“Kyllä se on perheessä kuitenkin äiti, joka laittaa ruokaa enimmäkseen ja tekee ne kotityöt. Meillä tekee kyllä molemmat, mutta jos aattelee sitä päivittäistä rutiinin pyörittämistä, niin ei sitä voi miehelle jättää. Se ei nimittäin hoidu. Lasten hoitokassit eivät ole valmiina aamulla, jos sen jättää miehelle. Se menee luonnostaan siten, että naisen on pakko pyörittää sitä jokapäiväistä rutiinia ja mies sitten tekee muita asioita.”

“Than selvästi tulee, ei se niinku, nainen kuitenkin huolehtii sen kerhorepun matkaan ja kantaa sen vastuu ja huolen siitä kotiasioista kuitenkin.”

“Ett meillä on hyvin mun mielestä hyvä ja tasa-arvoinen suhde sen suhteen, kaikkien kotitöiden ja kaikkien suhteen.”

“Nyt kun molemmat on töissä, kotityöt jaetaan jollakin tavalla. Kyllä se onnistuu.”

Arjesta selviämiseksi lastenhoito vaati erityistä organisointia ainokaisten perheissä. Vakinaisen hoitopaikan lisäksi täytyi olla varahoitopaikkoja, joihin voitiin turvautua hätätilanteessa. Lasten hoitoon vieminen ja hakeminen oli molempien vanhempien vastuulla, vaikka ainokainen ottikin enemmän vastuuta lasten hoidosta.

“Ett tota niin semmonen tietynlainen turvaverkko on pitänyt rakentaa niinku sen lapsen hoidon kannalta kotia. Ja tota, että on näitä ihmisiä, joita pystyy aina sillon tällöin käyttämään. Meillä ei oo isovanhempia täällä lähellä, niin meillä täytyy olla tietyt ihmiset, joitten kanssa me ollaan sovittu.”

“Ongelma on lastenhoito, jos meillä miehen kanssa tulee matkat yhtä aikaa. Meillä on mummolat sen verran kaukana. Se vaatii järjestelyä tai jos lapset on sairaana. Pitää vaan organisoida jollakin tavalla, että pärjää niitten kanssa.”

“Mutt ett silloin meillä on taas isovanhemmat joihin turvaudutaan. Tilanne olisi toinen ilman heitä.”

“Kyllä me miehen kanssa vuorotellen viedään ja haetaan.”

Työn ja perheen yhdistäminen vaati ainokaiselta jatkuvaa järjestelemistä ja kompromissien tekemistä. Vallitsevaan tilanteeseen oli sopeuduttava tilanteen vaati-

malla tavalla. Välillä työtehtävät saattoivat mennä perheen edelle. Perheen vaikutus heijastui myös vanhempien matkatöihin ja lomiin. Perheen vähäisen yhteisen ajan takia perheissä jouduttiin miettimään mitkä ovat oleellisia kotitöitä ja mitkä eivät, sillä lasten kanssa vietetystä vapaa-ajasta ainokaiset eivät luopuneet. Tämän vuoksi muutama ainokainen oli hankkinut kotitöihin liittyviä palveluita kodin ulkopuolelta.

“Tottakai siinä pitää punnita mikä tilanne on missäkin, mutta periaate on se, että jos kotona on jompi kumpi vanhemmista niin silloin asia on hyvin. Joskus tottakai tulee semmonen tilanne, että joudutaan joku hoitaja ottamaan, mutta semmosessakin tilanteessa saattaa olla, että vie voiton pelkästään oman ryhmän saana. Sillon sä ajattelet omaa terveyttäs ja omaa jotain muutakin.”

“Ett tota se vaatii jatkuvaa järjestelemistä, kompromissien tekemistä ja kyllähän sitä niinku yrittää miettii, järjestää, niinku jouluks mä järjestin, että otin kaks ja puolviikkoo lomaa. Mä olin niinku kotona nimenomaan tän lapsen takia myöskin.”

“Meillä on sillä tavalla, semmonen periaate mieheni kanssa jo pitkään, että se joka ensimmäisenä matkan varaa, niin matkan saa. Eli meillä ei ole sitä, että jompi kumpi saa paremmin.”

“Meillä käy siivooja siivoamassa, että me ollaan hankittu niitä palveluja sitten muualta.”

“Jos tulee ylitsepääsemättömiä, sanotaan niinku kodinsiivous, niin tota okei, sitt meille hankitaan siivous. Meillä käy siivooja säännöllisesti ja niinku meidän ei tarte sitä murehtia arkiasioissa ollenkaan.”

Yhteenvetoa ja tulkintaa. Perhe-elämän sujuminen vaati ainokaiselta organisointikykyä. Perheelliset ainokaiset kokivat perheen olevan pääasiassa naisen vastuulla. Ainokaisten kohdalla vastuuta perheestä lisäsi aviopuolisoiden työn toimenkuva. Ainokaiset järjestelivät perhe-elämäänsä joustavasti, kuitenkin niin, että kotityöt jaettiin molemmille puolisoille mahdollisuuksien mukaan. Lastenhoito vaati eniten organisointia ainokaisten perheissä. Hoitoon vieminen ja hakeminen olivat molempien vanhempien vastuulla. Ajanpuutteen vuoksi ainokaiset olivat hankkineet kodinhoitoon liittyviä palveluita kodin ulkopuolelta.

Ainokaisen perheessä vallitsi usein vielä melko perinteinen työnjako. Tutkimuksessa tuli esille ainokaisen olevan tasavertainen puolisonsa kanssa kotitöissä, mutta silti äiti kantoi päävastuun perheen arjesta myös ainokaisen perheessä. Ainokaisen

toimiminen sekä työssä että perheessä heijasti näkymättömiä sukupuolisopimuksia, joissa Haavio-Mannilan (1989) mukaan nainen voi tehdä ansiotyötä, kunhan hän samalla hoitaa lapset, kodin ja miehen. Ainokaisen kohdalla vastuu perheestä oli osittain ainokaisen itsensä ottamaa, sillä ainokainen halusi kantaa vastuun perheen arjesta omasta tahdostaan. Tutkimus tuo esille yhtäläisiä tuloksia Kivimäen (1997) kanssa, sillä miehet osallistuivat lasten hoitoon viemiseen ja hakemiseen sekä joihinkin kotitöihin suurimman vastuun jäädessä ainokaiselle.

Tutkimukseen osallistuneiden perheellisten ainokaisten puoliset olivat ammatiltaan diplomi-insinöörejä, mistä aiheutui erilaisia vaikutuksia ainokaisen perhe-elämään. Tutkimuksessa tuli esille, että ainokaisen aviopuolison työn vaativuus heikensi puolison mahdollisuutta kantaa vastuuta perheen arjesta. Tätä tukee myös Jagacinskin (1987) tutkimus, jossa naisinsinöörien puoliset ovat usein professionaalisissa ammateissa toimivia, jolloin puolisoakaan ei voi osallistua lasten hoitoon yhtä usein kuin esim. miesinsinöörien puoliset. Tuloksissa voidaan kuitenkin havaita ristiriitaa, sillä ainokaiset mainitsivat puolisoiden jäävän välillä kotiin hoitamaan sairasta lasta tai tekevän kotitöitä. Tätä selittää Kivimäen (1997) esille tuoma sosioekonominen tausta, sillä korkeammassa sosioekonomisessa ryhmässä olevien naisten puoliset jäävät muita ryhmiä useammin kotiin. Myös Haavio-Mannila ym. (1991) tuovat esille ei-traditionaalisen ammatinvalinneiden naisten olevan perheessä ja vapaa-aikana tasa-arvoisempia kuin traditionaalisissa ammateissa toimivat naiset. Ainokaisen perheessä ei ole jyrkkiä roolijakoja kotitöiden suhteen. Johtopäätöksenä voidaan todeta ainokaisen aviopuolison työn heikentävän puolison mahdollisuutta osallistua perheen arkeen, mutta samalla se myös asettaa ainokaisen tasa-arvoiseen parisuhteeseen. Ainokainen voi oman valintansa kautta yhdistää työn ja perheen sekä asettaa perheen työn edelle niin halutessaan.

Työn ja perhe-elämän yhdistäminen oli ainokaiselle kahden työn tekemistä. Kuten Kauppinen-Toropainen ja Kandolin (1991) tuovat esille, naiset säätelevät aikapulaansa vähentämällä kotitöitä, ja hankkimalla näitä palveluja perheen ulkopuolelta. Myös ainokaisen kohdalla oli havaittavissa ajanpuutteen kompensoimista ulkopuolisten palvelujen avulla. Ainokaisen työssäkäynti tuki perheen hyvinvointia, jolloin perheen yhteiseen hyvinvointiin voitiin hyödyntää ulkopuolista apua. Ainokainen joutui perheen ja työn yhdistämiseksi etsimään erilaisia ratkaisuja perheen arjen organisointiin, minkä vuoksi perheen ulkopuolinen apu oli yksi keino organisoida perhe-elämää.

Ainokaisten kyky organisoida perhe-elämää ja työtä kuvastaa samansuuntaisia tuloksia Wagerin (1994) kanssa, sillä ainokaiset kokivat työn ja perheen yhdistämisen mahdolliseksi oikeanlaisen suunnittelun ja järjestelyjen avulla. Hertzberg (1989) tuo insinöörinaisia koskevassa tutkimuksessaan esille rasittuneet äidit, ongelmattomat äidit ja superorganisoidijat. Tämän tutkimuksen ainokaisten voidaan katsoa edustavan pääasiassa superorganisoidijia, sillä ainokaisten mukaan uran ja perheen yhdistäminen onnistui tehokkaalla organisoinnilla. Vaikka perheen arki toi esille ongelmia, eivät ainokaiset kokeneet niitä ylitsepääsemättömiksi. Sen vuoksi Greedin (1991) toteamus, perheen perustaneesta ja ammatissa menestyneestä ainokaisesta naisesta “supernaise-na”, pätee myös tämän tutkimuksen ainokaisiin.

9 POHDINTA

Tutkimuksen tarkoituksena oli pääasiassa selvittää naisdiplomi-insinöörien ainokaisasemaa teknisessä työyhteisössä. Tutkimuksessa tuotiin esille ainokaisuuteen johtavia syitä, ainokaisuuden tuomia vahvuuksia ja heikkouksia työelämässä sekä oman yksityiselämän ja ainokaisuuden välistä suhdetta erityisesti perheen ja vapaa-ajan osalta. Lähestymistapa perustui ainokaisten subjektiivisiin kokemuksiin ainokaisuudesta tietyssä työyhteisössä, yhden ammattiryhmän näkökulmasta. Ainokaisuus on erilaista eri ammattiryhmissä oman tietyn historian, tietyt piirteet ja omanlaisensa tulevaisuuden. Naisten osuus teknisessä työyhteisössä on erittäin vähäinen, minkä vuoksi tutkimuskohteeksi haluttiin valita nimenomaan naisdiplomi-insinöörit.

Tutkimuksen perusteella ainokaisuudesta voitiin erottaa ainokaisuuden synty, ainokaisena oleminen työyhteisössä sekä ainokaisen elämä, jotka ovat kiinteässä vuorovaikutuksessa keskenään. Ainokaisuus on jatkumo, joka saa alkunsa jo kouluajana ja vahvistuu ammattiin opiskellessa. Selkeimmin ainokaisuus tuli esille työelämässä, mihin erityisesti teknisellä alalla vaikuttivat naisiin kohdistuvat stereotypiset asenteet ja odotukset. Tekniikan omaksuminen ja sen parissa työskenteleminen vaikuttivat ainokaisen koko elämänpiiriin, jolloin ainokaisuus ulottuu myös ainokaisen perheeseen ja vapaa-aikaan.

Ainokaisuuden synty alkoi jo kouluajana, sillä mm. matematiikan ja kemian valinneet tytöt olivat jo silloin ainokaisasemassa harvinaisten ainevalintojensa vuoksi. Ainokaisuuden syntyyn liittyi myös ammatinvalinta, jossa läheisten, erityisesti isän vaikutus korostui. Ainokaisten isät olivat lähes poikkeuksetta diplomi-insinöörejä, joiden kannustus ammatinvalinnassa oli merkittävämpi kuin koulusta saatu tuki. Tätä tukee myös Hertzbergin (1989) tutkimus, jossa naisten diplomi-insinöörikoulutukseen hakeutumista motivoi mm. läheisen herättämä kiinnostus alaan. Ammatinvalinta ei ollut lähiympäristölle useimmiten mikään yllätys, mutta yleinen tietämättömyys tekniikan alan ammattiteistä saattoi johtaa stereotypiseen suhtautumiseen ainokaisen ammatinvalintaa kohtaan. Itse opiskeluaikan teknillisessä korkeakoulussa valmisti ainokaisuuteen, vaikka ainokaisuus ei tällöin saanut vielä kovinkaan merkittävää asemaa naisopiskelijoiden elämässä. Kuitenkin siirryttäessä koulun ulkopuolelle jo

opiskeluaikana, alkoi teknisen alan miehisyyden vaikutus heijastua ainokaisuuteen.

Ainokaisuus, erityisesti sen syntyminen, tarvitsee usein taustaksi jonkinlaisen esikuvan, joka helpottaa omien ainevalintojen tekemisessä sekä tiedottaa kyseisestä ammatista. Ympäristön suhtautuminen asenteineen ja ennakkoluuloineen on olennainen osa ainokaisen syntyvaiheessa, jolloin muutenkin ollaan ympäristön vaikutuksille alttiissa iässä. Myös Pöyry (1988) tuo esille ympäristön ennakkoluulojen vaikutukset naisten ei-perinteiseen ammatinvalintaan. Näyttäisi siltä, että kodilla on huomattava merkitys ainokaisaloille suuntautuneiden naisten tukemisessa ja kannustamisessa koulun roolin jäädessä vähemmälle huomiolle ammatinvalinnassa. Peruskoulussa ja lukiossa vallitsee vielä melko perinteiset asenteet tyttöjen ja poikien ammatinvalintaa kohtaan, minkä vuoksi teknisen alan suosittelu työtöille on vähäistä. Kuten mm. Greed (1991) sekä Measor ja Sikes (1992) tuovat esille, ainokaisaloille hakeutuvat naiset kärsivät kouluaihana epätasa-arvoisesta ja riittämättömästä ammatinvalinnanohjauksesta. Peruskoulun ja lukion stereotypiset asenteet vaikuttavat jopa vahvemmilta kuin työelämän asenteet, koska diplomi-insinöörin työnkuva ei ole opettajille tarpeeksi tuttu. Teknisten alojen tuntemattomuus heijastuu samalla myös ihmisten yleisiin asenteisiin tekniikan maskuliinisuudesta, mikä estää ja vähentää ainokaisuuden syntyä.

Ainokaisuuden synty on hidaskas prosessi, jossa ainokaisalan valinnut nainen kasvaa opiskeluaikana tekniikan miesvaltaisuuteen. Varsinainen opiskeluaika teknisessä korkeakoulussa näyttää "heikentävän" ainokaisuutta, jolloin opiskelijoiden keskuudessa vallitsee vahva tasa-arvo sukupuolesta riippumatta. Ainokaisuuden synty opiskeluaikana tapahtuu kuitenkin yksilöllisesti, minkä vuoksi ainokaiset saattavat kokea opiskeluaikana vaikutuksen ainokaisuuteen eri tavalla. Myös ajankohdan ja ympäristön merkitys näyttäisivät olevan merkittävä tekijä ainokaisuuden syntyyn, sillä ulkopuolelta tulevat vaikutteet heijastuvat naisten määrään teknisellä alalla, ja sitä kautta ainokaisuuteen kasvamiseen. Vaikka ympäristön asenteet ainokaisuutta kohtaan ovat muuttuneet vuosien kuluessa, näyttäisi naisten vieläkin olevan vaikeampi päästä miesvaltaisille aloille kuin päinvastoin.

Ainokaisena oleminen teknisessä työyhteisössä käsitti monia eri näkökohtia, joissa sukupuolen merkitys korostui. Selkeimmin ainokainen koki sukupuolella olevan vaikutusta työyhteisön vuorovaikutussuhteisiin, työyhteisössä saatuun huomioon, uralla etenemiseen sekä työyhteisön ilmapiiriin ja työtyytyväisyyteen. Ainokaisuudella

katsottiin olevan merkitystä myös ilmapiirin sekä tuen ja palautteen suhteen. Ainokaisen iän, työkokemuksen ja elämäkokemuksen lisääntyminen oli ainokaisuutta heikentäviä tekijöitä, sillä ne poistivat työyhteisössä esiintyvää sukupuolista erottelua etenkin etenemisen, palkan ja ainokaisen saaman huomion suhteen. Myös Kanter (1977) toteaa ainokaisten naisten noudattavan ajan myötä yhä vähemmän ainokaismallia. Työyhteisö mukautunee vähitellen ainokaisuuteen antaen sille yhä laajemmat toimintamahdollisuudet.

Ainokaisten päämäärätietoisuus näytti työelämän myötä muuttuvan tarkan suunnitelmallisuuden noudattamisesta joustavuuden ja spontaanisuuden arvostamiseksi, mikä vaikutti odotuksiin työelämässä mm. etenemisen suhteen. Ainokaisten ammattidotusten puuttuminen vähensi etenemishalukkuutta ja -mahdollisuuksia, minkä myös Hertzberg (1989) on naisdiplomi-insinöörejä tutkiessaan havainnut. Ainokaisen uralla etenemismahdollisuuksiin silti uskottiin vahvasti, vaikka sen myönnettiin olevan vaikeampaa kuin miehellä. Korkeasta koulutuksesta huolimatta nainen teknisellä alalla kohtasi ajoittain ennakkoluuloja omassa työyhteisössään, mikä kuitenkin näkyi lähinnä laajemmassa päätöksenteossa johto- ja esimiestasolla mm. palkassa ja uralla etenemisessä. Kollegojen suunnalta tulevissa asenteissa ennakkoluuloja ei niinkään esiintynyt, minkä myös Korvajärvi (1997) toteaa. Mieskollegojen taholta asenteet ainokaisia kohtaan taas korostuivat lähinnä seksistisinä vitseinä ja tyttökalenterein, joihin ainokaiset kuitenkin suhtautuivat melko neutraalisti ja välinpitämättömästi. Toisaalta miesten kielenkäyttö oli selkeästi siistiytynyt ainokaisten työyhteisöön saapumisen myötä, mutta Gherardin (1995) mukaan kielenkäytössä sukupuolten välinen ero tulee esille selkeimmin. Sukupuolten välisten suhteiden erotisointi ei Haavio-Mannilankaan (1986) mukaan ole naisdiplomi-insinöörien työyhteisöissä yleistä, mikä lisää työyhteisön tasa-arvoa.

Ainokaisuuden vaikutukset näkyivät myös ulkomailla, jossa kulttuurin yleinen suhtautuminen naiseen määritteli myös ulkomaalaisten kollegojen asennoitumisen ainokaisia kohtaan. Oman työyhteisön työtoverisuhteet taas tuntuivat enimmäkseen tiivistyvän entisestään ulkomaanmatkojen myötä. Pääsääntöisesti ainokaisen oli tehtävä myös ulkomailla tuplasti töitä ansaitakseen ympäristön luottamus. Negatiivinen suhtautuminen naiseen ulkomailla oli kuitenkin lähtöisin lähinnä paikallisten kansalaisten kuin kollegojen taholta, minkä myös Malin-Perho (1995) toteaa. Tulosten perusteel-

la ainokaiseen kohdistuvat asenteet, ennakkoluulot ja seksistinen käyttäytyminen ulkomailla kärjistyvät erityisesti työajan ulkopuolella, jolloin ainokaiseen naiseen suhtautumista ohjaa kyseisen maan kulttuuri. Maissa, joissa naisen ja miehen välinen epätasa-arvo on suuri, on myös hyvin koulutetun naisen vaikea hankkia uskottavuutta miesten keskuudessa. Naisten ihmissuhdetaitoja korostetaan myös tekniikan alalla, mitä ei vielä välttämättä osata tai uskalleta hyödyntää ainokaisen kohdalla ulkomaisten asiakaskulttuurien ollessa kyseessä. Kulttuurierojen vaikutus matkustelua ja kansainvälisyyttä vaativassa nasidiplomi-insinöörin ammatissa on niin merkittävä, että kulttuurin osuus olisi enenevässä määrin hyvä huomioida myös koulutuksessa.

Ainokaisen työyhteisössä heijastuivat perinteiset miesmallit, naisilla tätä perinnettä tekniselle alalle ei ole vielä päässyt syntymään. Työyhteisön maskuliinisuus tuli selkeimmin esille työyhteisön sosiaalisissa tilanteissa, joita miesten kokemusmaailma tuntui hallitsevan. Ainokaiset kaipasivat toistensa seuraa näissä vapaamuotoisemmissa tilanteissa, ei niinkään arkipäivän työtilanteissa. Ainokaisuuteen liittyvistä muista asioista, kuten huomionkohteena olemisesta, uralla etenemisestä ja palkkauksesta selvittiin enimmäkseen oman persoonan avulla. Ainokainen näyttää toimivan työyhteisössään sille asettamien rajoitusten mukaan, yrittäen sopeuttaa omaa naiseuttaan miesvaltaiseen työyhteisöön. Ainokaisuuteen kuuluu jossain määrin miesten kokemusmaailman hyväksyminen, ymmärtäminen ja jopa siihen osallistuminenkin sosiaalisessa mielessä. Toisaalta taas työyhteisössä ilmenevää tekniikan sukupuolistuneisuutta ja sukupuolista erottelua mm. palkan ja uralla etenemisen suhteen eivät ainokaiset hyväksy, vaikka sen olemassaolo kuuluu melko vahvastikin ainokaisuuteen. Tosin työkokemuksen myötä uralla etenemishalut, huomion saaminen sekä ainokaisuuden korostuminen tuntuvat kuitenkin heikkenevän, koska ainokaisuuden synnyn ja työyhteisössä olemisen jälkeen myös ainokaisen elämä-ulottuvuuden osuus vahvistuu.

Ainokaisuus vaikutti myös työyhteisön ilmapiiriin sosiaalisuutta, avoimuutta ja empaattisuutta lisäävästi, mitä ainokaiset kaipasivat työyhteisöönsä silti enemmän. Ainokaiset halusivatkin työyhteisöön lisää naisia erityisesti tasa-arvon ja sosiaalisten suhteiden lisääntymiseksi. Palautteen saamista ainokaiset kaipasivat nykyistä enemmän samoin kuin joustavampaa tiedonkulkuakin. Palautteen antamiseen ainokaisuudella katsottiin olevan valtava merkitys, koska nainen antaa palautetta helpommin ja enemmän kuin mies. Miesvaltainen työyhteisö koettiin kuitenkin antoisammaksi ja välittö-

mämmäksi työskennellä kuin naisvaltainen työyhteisö, jolloin ainokaisten määrän liiallisen lisääntymisen ei katsottu olevan ilmapiirin kannalta välttämättä hyvä asia. Myös Kauppinen-Toropaisen ym. (1989) mukaan ylempien toimihenkilöiden ainokaiset kokevat hyötyvänsä ainokaisuudestaan, mikä näkyy mm. vapaampana työtahtina. Näyttäisikin siltä, etteivät naisdiplomi-insinöörit halua eroon ainokaisuudestaan, koska siitä saatu positiivinen huomio ja hyvä ilmapiiri koetaan tärkeämpinä työn ominaisuuksina kuin työssä esiintyvät abstraktimmat tasa-arvoseikat (mm. palkkaus ja eteneminen). Kauppinen ja Veikkola (1997) kuitenkin toteavat naisainokaisalojen työyhteisön uskovan naisvaltaisista työyhteisöistä enemmän tasa-arvon edistymiseen, mihin liittyy naisten lisääntyminen teknisten alojen ammateissa. Ainokaisuus teknisellä alalla ei ainakaan lähitulevaisuudessa ole ”häviävä luonnonvara”, koska naisten määrä kyseisissä ammateissa on edelleen vähäinen.

Ainokaisuus on pitkä prosessi vaikuttaen samalla koko identiteettiin. Ainokaiset olivat omaksuneet tekniikan kokonaisvaltaisesti elämäänsä, millä oli seurauksensa kaikille elämän osa-alueille. Ainokaisuus oli muokannut naisia luonteenpiirteiden ja jossain määrin myös ulkonäöllisten seikkojen suhteen. Kärsivällisyys, suvaitsevaisuus ja huumorintaju olivat lisääntyneet ainokaisuuden myötä, jotka samalla nähtiin naiselle välttämättöminä luonteenpiirteinä miesvaltaisessa työyhteisössä selviämiseksi. Fox ja Zimmerman (1986) löytävät naisainokaisilta yhtä lailla kyseisiä maskuliinisuuteen liitettäviä luonteenpiirteitä, joita taas Kauppinen-Toropaisen (1991) mukaan on naisen vaikea käyttää työssään hyväkseen. Ammattikohtainen ainokaistutkimus kertookin objektiivisimmin ammatin ja identiteetin suhteesta, mihin myös koulutuksella on omat vaikutuksensa.

Ainokaiset toisaalta arvostivat oloaan ”hyvänä jätkänä” ja tasavertaisena työkumppanina, jolloin he samalla itse vahvistivat maskuliinisuuden olemassaoloa. Näyttäisi siltä, että maskuliinisuus ainokaisella ilmenee haluna tasa-arvoisuuteen kollegojen keskinäisissä vuorovaikutussuhteissa, jota erityisesti luonteenpiirteet tukevat parhaiten. Varsinaista ristiriitaa diplomi-insinöörinaiset eivät naisellisten piirteidensä ja ammattinsa välillä kokeneet, vaikka tekniikan maskuliinisuus yleisesti myönnettiin. Kanterin (1977) mukaan ainokaisten harvinaisuus ja vähäisyys ohjaavatkin ympäristön suhtautumista ainokaisiin enemmän kuin ainokaisen naiselliset tai muut ominaispiirteet. Ristiriita maskuliinisuuden ja naisdiplomi-insinöörien välillä tuntuukin olevan lähinnä

sosialisaatioprosessin luoma ajatus, jonka omaksumiseen ainokaisella ei ole "varaa". Tiedostamattomasti tämä omaksuminen voi kuitenkin tulla esille maskuliinisuuden vahvistamisena luonteenpiirteissä, sosiaalisissa suhteissa ja jossain määrin jopa pukeutumisessa. Kuitenkin Greedin (1991) mukaan naisainokaiset kantavat psyykkisesti ylimääräistä taakkaa tasapainotellessaan miehisen maailman ja roolimallien välillä. Tasapainoinen ainokaisuus tuntuu tämän tutkimuksen peusteella paljolti riippuvan mahdollisten maskuliinisten piirteiden olemassaolon hyväksymisestä itsessään, kuten Fox ja Zimmermankin (1986) toteavat.

Ainokainen omaksuu tekniikan elämäänsä kokonaisvaltaisesti, mitä todistavat myös oman isän vaikutus ainokaisen ammatinvalintaan ja aviomiehen diplomi-insinöörin ammatti. Ainokaiset olivat useimmiten lapsuudessaan eläneet "tekniikan parissa" oman isänsä kautta, millä oli seuraukset ammatinvalintaan. Myös oma aviomies tai seurustelukumppani oli kaikilla ainokaisilla diplomi-insinööri, samoin tuttavapiiri paljolti muodostui tekniikan alan ihmisistä. Toisaalta vapaa-ajan ja perheen sekä erityisesti äitiyden voidaan katsoa heikentävän ainokaisuutta, koska ne lähentävät ainokaista naiselle tyypilliseen kokemusmaailmaan, kohti pehmeämpiä arvoja. Ainokaisuus voidaankin nähdä elämäntapana, joka on muodostunut, vahvistunut ja selkiintynyt ainokaisen synnyn, työyhteisössä olemisen ja ainokaisena elämisen myötä.

Ainokaisuuden vaikutukset jatkuivat myös työelämän ulkopuolelle, sillä ainokaisuus heijastui perheen ja työn yhdistämiseen. Perheellisten ainokaisten yksityiselämä vaikutti osaltaan mm. työajan säännöllisyyden vaatimukseen sekä työajan ulkopuolisten tilaisuuksien määrään. Myös Kivimäki (1997) tuo esille työn ja ammatiaseman vaikutukset vanhemmuuteen. Työn ja perheen yhdistämisen myötä perheelliset ainokaiset olivat joutuneet luopumaan osittain mm. omasta vapaa-ajastaan sekä kodinhoidosta. Kuitenkin perheelliset ainokaiset kokivat työn ja perheen yhdistämisen onnistuneen suhteellisen hyvin tehokkaan organisoinnin avulla. Samansuuntaisia tuloksia tuo esille myös Wager (1994).

Ainokaisen työajan ulkopuoliseen elämään voidaan katsoa vaikuttavan yhteiskunta, joka asettaa omat rajansa ainokaisen työn ja perheen yhdistämiseen. Suomalaisessa yhteiskunnassa naisten työssäkäynti on aina ollut yleistä, minkä vuoksi yhteiskunnan asenteet ja vaatimukset naisia kohtaan ovat muotoutuneet sen mukaan. Naisilla on oikeus osallistua työelämäänsä, ja yhteiskunta helpottaa työelämäänsä osallistu-

mista mm. päivähoiton avulla, kuten mm. Julkunen (1990) tuo asian esille. Ainokaisella on mahdollisuus yhdistää työ ja perhe, sillä niiden välinen ristiriita on suomalaisessa yhteiskunnassa pienempi kuin esimerkiksi keskieurooppalaisessa yhteiskunnassa. Ainokaisuus voidaan tällöin nähdä kulttuurisidonnaisena, sillä eri yhteiskunnat arvioineen ja asenteineen antavat erilaiset mahdollisuudet naiselle yhdistää työ- ja perhe-elämän.

Ainokaisen mahdollisuuteen yhdistää työ ja perhe vaikutti myös puolison ammatti. Tutkimukseen osallistuneiden ainokaisten puoliset olivat kaikki diplomi-insinöörejä, minkä vuoksi puolison mahdollisuudet kodin arkeen osallistumiseen olivat rajalliset. Tätä tukee myös Jagacinskin (1987) tutkimus naisinsinööreistä ja heidän puolisoistaan. Diplomi-insinööriperheessä korkea koulutustausta tuo parisuhteeseen tasa-arvoisuutta (vrt. myös Haavio-Mannila ym. 1991), mutta vaikeuttaa samalla perheen arjen organisointia. Ainokaisuudesta tulee kokonaisvaltaista puolison edustuksessa samaa ammattiryhmää, koska tekniikan vaikutus jatkuu myös perhe-elämässä. On mahdollista, että perhe tukee ainokaisuutta, jolloin ainokainen saa kotona tukea alaansa liittyviin ongelmiin puolison samalla ymmärtäessä ainokaisen rajoituksia perhe-elämässä. Toisaalta voidaan katsoa ainokaisen kohdalla tapahtuvan perheen teknisyyden myötä persoonallisen minän ja työminän yhdistymistä, sillä raja yksityiselämän ja työn välillä on liukuva. Työasiat saattavat siirtyä helpommin kotiin, koska perheessä eletään "tekniikan maailmassa" molempien puolisoitten ollessa saman ammatin edustajia. Osaltaan työasioiden pohtiminen kotona toisen asiantuntijan kanssa voi helpottaa työpaineita, mutta samalla se voi myös vaikeuttaa ainokaisen työstä irtaantumista.

Perheen, työn ja uran yhdistäminen saattaa olla ongelmallista jokaiselle työssäkäyvälle naiselle, mutta ainokaisen kohdalla työelämän miesvaltaisuus tuo siihen omat rajoituksensa. Ainokaisen on pystyttävä organisoimaan perhe-elämäänsä riittävän joustavasti, jotta se ei aseta liiallisia rajoituksia työelämään. Miesvaltaisuus työyhteisössä ja työn vaativuus asettavat ainokaiselle osittain paineita selviytyä työn sekä perheen yhdistämisestä miesten roolien mukaan. Vaikka perheen ja työn yhdistäminen on yksilöllinen ratkaisu, on ainokaisten kohdalla havaittavissa yhtenäisiä käytännön toimia perhe-elämän organisoinnissa mm. perheen ulkopuolisen avun hankkimisen ja lasten hoidon suhteen. Samansuuntaisia tuloksia tuo esille myös Kauppinen-Toropainen ja Kandolin (1991). Työelämässä tapahtuvien asenteiden muuttumisen myötä ainokaisella

on yhä paremmat mahdollisuudet yhdistää työ- ja perhe-elämä, minkä vuoksi teknisen alan valitseminen ei ole este äitiydelle.

Nainen tulee nähdä aktiivisena osallistujana yhteiskunnassa, mitä tämän tutkimuksen tutkimusotekin tukee. Kvalitatiivinen materiaali tuo parhaiten esille erilaisia ja uudenlaisia näkökulmia naisten työelämästä, jotka samalla asettavat uusia haasteita patriarkaaliteorioille (Silius 1989, 157). Ainokaisuudessa korostuu stereotypisyys erityisesti sukupuolten välisten roolien osalta, jolloin ammatinvalinnan ja työn lisäksi äitiys liittyy läheisesti ainokaistutkimukseen. Nykypäivän naisten kokemukset tulee heijastua ammatin ja ammatinvalinnan tutkimuksesta positiivisesti, jolloin työroolin ja äidin roolin yhdistäminen nähdään hyväksyttynä ja kannustamisen arvoisena asiana. Naisten työelämään liittyvää tutkimusta tulisi tehdä ilman, että negatiivisuus uran ja perheen yhdistämisessä tulee esille. (Gallos 1989, 112.)

Tutkimuksen avulla saatiin monipuolinen näkökulma ainokaisuuteen teknisessä työyhteisössä. Asetetut tutkimusongelmat pystyttiin ratkaisemaan tutkimuksen avulla, ja saatiin muodostettua systemaattinen jatkumo ainokaisuuteen. Kvalitatiivisen tutkimusotteen valitseminen oli tämän tutkimuksen kohdalla selviö, sillä ainokaisten todelliset ajatukset ja kokemukset eivät olisi tulleet muulla tavalla paremmin esille. Teemahaastattelun avulla saatiin esille ainokaisten subjektiiviset näkemykset ainokaisuudesta, koska teemahaastattelu antaa haastateltavan itse kertoa vapaasti kyseessä olevista teemoista (ks. Fielding 1996, 136-137; Hirsjärvi & Hurme 1982). Kokonaisvaltaisen kuvan saavuttamiseksi haastattelu antoi mahdollisuuden pureutua kullekin haastateltavalle merkittäviin asioihin yksilöllisellä tavalla, mikä onkin edellytyksenä luotettavalle ja rikkaalle aineistolle. Tutkimalla naisten yksilöllistä elämäntilannetta ja heidän tulkintojaan omasta elämästään, pystytään paremmin huomioimaan yksilön asemaa heitä ympäröivässä kulttuurissa, sosiaalisessa ja taloudellisessa rakenteessa ja osana laajempaa yhteiskunnallista muutosta (Jolkkonen ym. 1991, 138).

Tutustuminen tutkimuksen kohdejoukkoon henkilökohtaisesti ja kirjallisuuden avulla sekä itse työympäristön näkeminen auttoi tutkijoita näkemään ainokaisten aseman kokonaisvaltaisesti elämäkokemus, työyhteisö ja vapaa-aika mukaan lukien. Haastateltavien maailmankuvan hahmottaminen vaati aikaa, mutta antoi tutkijoille varmuuden tulosten ja todellisuuden vastaavuudesta, mikä on yhtä lailla luotettava luotettavuuden ilmaisin. Myös keskittyminen yhteen ainokaisryhmään mahdollisti

kokonaisvaltaisen ja luotettavan kuvan luomisen yhden ammattiryhmän ainokaisuudesta, jolloin tutkimuksen rajaus oli riittävä, ja saatu tutkimusaineisto pystyttiin käyttämään kokonaan. Ammattikohtaisen ainokaistutkimuksen katsottiin olevan luotettavuudeltaan parempi, koska keskittyminen tutkittavan ammatin ainokaisuuteen on tarkempaa ja kokonaisvaltaisempaa. Joidenkin haastateltavien kohdalla osa teemoista saattoi kuitenkin jäädä liian pinnallisiksi ajanpuutteen vuoksi sekä haastateltavan omien henkilökohtaisten esteiden tai aihealueen välttämisen vuoksi, mikä saattoi näkyä myös vastauksissa. Haastattelututkimuksessa onkin vaarana antaa haastateltavalle mahdollisuus sosiaalisesti suotaviin vastauksiin, minkä Hirsjärvi ym. (1997, 202) näkevät haastattelututkimuksen luotettavuutta rajoittavana tekijänä.

Aineiston runsaus ja elämänläheisyys tulee näkyä kvalitatiivisessa tutkimuksessa, mikä tekee siitä samalla mielenkiintoisen, haastavan ja työläänkin. Kvalitatiivinen tutkimus pyrkii mieluummin antamaan monipuolisen kuvan omasta erityisalueestaan kuin tekemään tarkkoja päätelmiä koko populaation kannalta (Arber 1996, 73). Tämä tutkimus antoi subjektiivisen kuvan naisdiplomi-insinöörien kokemasta ainokaisuudesta, mistä kuitenkin voi löytyä ainokaisuuden yleisiä piirteitä missä tahansa työyhteisössä. Liiallinen yleistettävyyttä ei kuitenkaan ole mahdollista, sillä jokainen ainokainen ja työyhteisö kokevat ainokaisuuden eri tavalla.

Ainokaistutkimuksen kohdistuessa vain tiettyyn ammattiryhmään on tuloksista saatua tietoa helpompi hyödyntää käytännössä. Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää työyhteisön kehittämiseen ja sitä kautta ainokaisuuden tukemiseen. Tutkimus toi esille monia näkökohtia, joissa ainokaisuus tulisi huomioida niin koulutuksessa kuin työyhteisössäkin. Etenkin peruskoulussa ja lukiossa voitaisiin soveltaa ainokaisten kokemuksista saatua tietoa ja kehittää sen avulla aine- ja koulutusvalintoja sukupuolta korostomatta. Työyhteisössä tietoisuus ainokaisten kokemuksista saattaa lisätä mieskollegojen positiivista suhtautumista ainokaisiin sekä auttaa yrityksen johtoa muokkaamaan työyhteisön ilmapiiriä ainokaisuutta tukevaksi. Koulutus ja työyhteisö voivat tukea ainokaisuutta ja vähentää sen ilmenemistä eri näkökulmista saadun tiedon avulla.

Tutkimuksen voidaan todeta tuovan lisätietoa ainokaisuudesta ja sen ilmeneemisestä lähinnä työyhteisössä omaten myös yhdenmukaisuutta muiden aikaisempien ainokaistutkimusten kanssa. Jatkotutkimusta ajatellen tutkimusmenetelmää voisi kuitenkin tukea kyselylomakkeen avulla, jolloin saataisiin selville ainokaisuutta

koskevia lisätietoja. Mahdollisesti myös työyhteisössä tapahtuva osallistuva havainnointi antaisi uutta näkökulmaa tutkimukseen. Ajankäytön lisääminen haastattelutilanteissa jokaista haastateltavaa kohtaan olisi myös suotavaa, jolloin haastattelu antaisi vieläkin syvällisempää tietoa.

Tutkimus antoi haasteita jatkotutkimuksen tekoon, sillä runsas ja rikas aihe tarjoaa paljon mahdollisuuksia ainokaisideologian kehittämiseen. Mielenkiintoinen havainto tässä tutkimuksessa oli mm. se, että ainokaisuus ilmeni selkeimmin kouluaikoina ja työelämässä. Varsinaisena opiskeluaikana teknillisessä korkeakoulussa sukupuolten väliset erot eivät juurikaan korostuneet. Työelämään siirryttäessä tekniikan sukupuolistuneisuus alkoi käytännössä näkyä, mihin liittyy ainokaisien naisten perinteiden puuttuminen tekniseltä alalta. Jatkossa olisikin haastavaa tutkia tarkemmin ja yksityiskohtaisemmin erityisesti ainokaisena olemista työyhteisössä keskittyen myös mieskollegojen näkemyksiin ainokaisuudesta. Ainokaisuutta ja sen ilmenemistä voitaisiin vertailla myös sukupuolten välillä. Tärkeä tutkimusaihe olisi myös ainokaisen identiteetti, joka muuttuu ainokaisuuden mukana vaikuttaen mm. ainokaisen ihmissuhteisiin ja vapaa-aikaan. Esimerkiksi ainokaisen puolison valintaan liittyvät kysymykset nousivat tämän tutkimuksen aineistosta otollisiksi jatkotutkimusaiheiksi. Myös muita ammattikohtaisia ainokaistutkimuksia tarvitaan lisää, jolloin ainokaisalojen vertaileminen ja olennaisiin ongelmiin keskittyminen mahdollistettaisiin.

LÄHTEET

- Acker, J. 1990. Samanarvoinen työ. Tutkimus työelämän sukupuolistuneista rakenteista. Tampere: Vastapaino.
- Aho, H. 1992. Osaamista ja ennakkoluuloja: naisdiplomi-insinöörin ura. Helsinki: Suomen teknillinen seura.
- Aitta, U. 1988. Miesten ja naisten tasa-arvon toteutuminen akavalaisessa työelämässä. Helsinki: Akava.
- Allen, T. 1992. The Nordic model of gender equality: Tutkimuslauseita. Työväen taloudellinen tutkimuslaitos 116. Helsinki: Labour Institute for Economic Research.
- Anttalainen, M-L. 1993. Työelämä ja samanpalkkaisuus. Teoksessa H. Varsa (toim.) Turhaa työtä, Suomi-neito? Naisten työ rakennemurroksessa. Tasa-arvojulkaisuja. Sarja B. Tiedotteita 1/1993. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, 39-45.
- Arber, S. 1996. Designing samples. Teoksessa N. Gilbert (toim.) Researching social life. London: Sage, 32-50, 68-92.
- Bielby, W. & Baron, J. N. 1984. A woman's place is with other women: sex segregation within organizations. Teoksessa B.F. Reskin (toim.) Sex segregation in the workplace. Washington, D. C.: National Academy Press, 27-55.
- Birkelund, G. 1992. Stratification and segregation. *Acta Sociologica* 35 (1), 47-62.
- Birkelund, G. 1993. Social class, gender and occupational segregation. *Skriftserie. Occasional Papers*. Bergen: University of Bergen.
- Blum, L. & Smith, V. 1988. Women's mobility in the corporation. *Signs* 13 (3), 528-545.
- Brochorst, A. 1990. Political motherhood and child care policies: A comparative approach to Britain and Scandinavia. Teoksessa C. Ungerson (toim.) Gender and caring. Work and welfare in Britain and Scandinavia. New York: Harvester Wheatsheaf, 160-178.
- Bruun, N. & Koskinen, P.K. 1997. Tasa-arvolaki. 2. uusittu.painos. Helsinki: Lakimiesliiton kustannus.
- Cameron, D. 1990. Introduction. Teoksessa J. Coates & D. Cameron (toim.) Women in

- their speech communities. London: Longman, 3-12.
- Cameron, D., McAlinden, F., O'Leary, K. 1990. Lakoff in context: the social and linguistic functions of tag questions. Teoksessa J. Coates & D. Cameron (toim.) Women in their speech communities: new perspectives on language and sex. London: Longman, 74-93.
- Dines, E. 1993. Women in higher education. Teoksessa Unesco (toim.) Women in higher education management. Paris: Unesco, 11-29.
- Eccles, J. S. 1989. Bringin young women to math and science. Teoksessa M. Crawford & M. Gentry (toim.) Gender and thought. New York: Springer, 36-58.
- Eckenrode, J. & Gore, S. 1990. Stress and coping at the boundary of work and family. Teoksessa J. Eckenrode & S. Gore (toim.) Stress between work and family. New York: Plenum, 1-16.
- Emmons, C-A., Biernat, M., Tiedje, L.B., Lang, E.L. & Wortman, C.B. 1990. Stress, support, and coping among women professionals with preschool children. Teoksessa J. Eckenrode & S. Gore (toim.) Stress between work and family. New York: Plenum, 61-93.
- England, P., Herbert, M. S., Kilbourne, B. S., Reid L. L. & Megdal, L. 1994. The gendered valuation of occupations and skills: earnings in 1980 census occupations. *Social Forces* 73 (1), 65-100.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1996. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Lapin yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja C 13. Rovaniemi.
- Fielding, N. 1996. Qualitative interviewing. Teoksessa N. Gilbert (toim.) Researching social life. London: Sage, 94-115.
- Fox, L. H. & Zimmerman, W. 1986. Gifted women. Teoksessa J. Freeman (toim.) The psychology of gifted children. Perspectives on development and education. Chichester: Wiley, 219-243.
- Galambos, N. L., Almeida D. M. & Petersen, A. C. 1990. Masculinity, femininity, and sex role attitudes in early adolescence: exploring gender intensification. *Child Development* 61 (6), 1891-1904.
- Gallos, J. V. 1989. Exploring women's development: implications for career theory, practice and research. Teoksessa M. B. Arthur, D. T. Hall & B. S. Lawrence (toim.) Handbook of career theory. Cambridge: University Press, 110-132.

- Gaudart, D. 1991. The emergence of women into research and development in the Austria context. Teoksessa V. Stolte-Heiskanen (toim.) *Women in science*. Oxford: Berg, 9-33.
- Gaudart, D. 1991. Recommendations. Teoksessa V. Stolte-Heiskanen (toim.) *Women in science*. Oxford: Berg, 227-235.
- Gauthier, A. H. 1996. *The state and the family*. Oxford: Clarendon Press.
- Gerson, K. 1985. *Hard choices. How women decide about work, career, and motherhood*. Berkeley, California: University of California Press.
- Gherardi, S. 1994. The gender we think, the gender we do in our everyday organizational lives. *Human Relations* 47 (6), 591-610.
- Gherardi, S. 1995. *Gender, symbolism and organizational cultures*. London: Sage.
- Greed, C. 1991. *Surveying sisters. Women in a traditional male profession*. London: Routledge.
- Haapakorpi, A. 1994. *Akateemisten työurat*. Helsingin yliopisto. Opintoasiain julkaisu ja 7.
- Haavio-Mannila, E. 1986. Nainen "miesten töissä": naisinsinöörinä Suomessa. Teoksessa H. Varsa (toim.) *Naiset, tekniikka ja luonnontieteet. Seminaariraportti 26.-27.9.1986. Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan monisteita 8/1986*. Helsinki, 14-22.
- Haavio-Mannila, E. 1989. *Miesten ja naisten työ, elämäntyyli ja hyvinvointi. Tutkimus yhdentoista ammattiryhmän jäsenistä*. Helsingin yliopiston sosiologian laitos. Työselostuksia nro 43.
- Haavio-Mannila, E. 1990a. Men's work and women's work. Teoksessa M. Manninen & P. Setälä (toim.) *The lady with the bow. The story of Finnish women*. Suom. M. Wynne-Elys. Helsinki: Otava, 125-139.
- Haavio-Mannila, E. (toim.) 1990b. *Työn laatu, sosiaaliset suhteet ja hyvinvointi*. Helsingin yliopisto sosiologian laitos. Työselostuksia nro 53.
- Haavio-Mannila, E, Kauppinen-Toropainen, K & Kandolin, I. 1991. Työyhteisön sukupuolijärjestelmä. Teoksessa *Työ ja ihminen* 5 (1991): 3, 181-340. Työympäristötutkimuksen aikakauskirja 3/91, 185-196.
- Hassi, S. 1988. Ikkuna "kovien" tieteiden piilotajuntaan. Teoksessa P. Setälä & H. Kurki (toim.) *Akanvirtaan. Johdatus naistutkimukseen*. Helsinki: Yliopistopai-

no, 224-244.

- Heiskanen, T. 1990. Työelämän sukupuolistuneet käytännöt: tutkimussuunnitelma. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos. Työelämän tutkimuskeskus. Työraportteja 20/1990.
- Hellman, H. 1994. "En edes tiedä miten sitä laitetta käytetään." Videon tekniikan ja käytön sukupuolirakenteista. *Naistutkimus* 7 (2), 58-74.
- Hertzberg, V. 1989. Kvinnliga diplomingenjörers väg från studier till yrkesliv. Teoksessa H. Silius (toim.) *Kvinnor i mansdominerade yrken*. Åbo: Institutet för kvinnoforskning vid Åbo akademi, 53-89.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 1982. *Teemahaastattelu*. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. *Tutki ja kirjoita*. Tampere: Kirjayhtymä Oy.
- Holahan, C.K. 1994. Women's goal orientations across the life cycle. Findings from the term study of the gifted. Teoksessa B.F. Turner & L.E. Troll (toim.) *Women growing older. Psychological perspectives*. Thousand Oaks California: Sage, 35-67.
- Huida, O., Smeds, R., Haavio-Mannila, E. & Kauppinen-Toropainen, K. 1993. *Perinteiden pölyt ja uudistusten tuulet*. Raportti nro 144. Otaniemi: Teknillinen korkeakoulu.
- Immonen, K. 1994. Naisen elämä - määrätty ja määritelty. Teoksessa K. Immonen (toim.) *Naisen elämä. Mistä on pienet tytöt tehty, mistä tyttöjen äidit?* 2. painos. Helsinki: Otava, 7-15.
- Jagacinski, C.M. 1987. Engineering careers: women in a male-dominated field. *Psychology of Women Quarterly* 11 (1), 97-110.
- Jolkkonen, A., Koistinen, P. & Kurvinen, A. 1991. *Naisen paikka*. Tutkijaliiton julkaisusarja 71. Helsinki: Tutkijaliitto.
- Julkunen, R. 1990. *Suomalainen hyvinvointivaltio - naisen liittolainen?* Hyvinvointivaltion sukupuolijärjestelmän tutkimusprojekti, julkaisu nro 1. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan laitoksen työpapereita nro 58.
- Julkunen, R. 1995. *Gosta ja naiset eli hyvinvointivaltioiden sukupuolistaminen*. *Janus* 3, 274-285.
- Julkunen, R. 1997. *Nainen hyvinvointivaltion paras liittolainen?* *Opettaja* 39, 12-14.

- Kandolin, I. 1993. Women's labor force participation and sex segregation in working life. Teoksessa OECD panel group on women, work and health. Julkaisu nro 6. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, 14-36.
- Kanter, R.M. 1977. Men and women of the corporation. New York.
- Kauppinen-Toropainen, K. 1987. Ainokaiset työyhteisössä. Työ ja Ihminen. Työympäristötutkimuksen aikakauskirja. Lisänumero 1/87.
- Kauppinen-Toropainen, K. 1991. Miehet naisvaltaisissa ja naiset miesvaltaisissa ammateissa: ainokaisaseman analyysi. Työ ja ihminen 5 (1991). Työympäristötutkimuksen aikakauskirja. Helsinki.
- Kauppinen-Toropainen. 1993. Introduction. Teoksessa OECD panel group on women, work and health. Julkaisu nro 6. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, 1-9.
- Kauppinen-Toropainen, K & Kandolin, I. 1991. Työn ja kodin vaatimusten yhdistäminen. Teoksessa: Työ ja ihminen 5 (1991): 3, 181-340. Työympäristötutkimuksen aikakauskirja 3/1991, 295-312.
- Kauppinen-Toropainen, K., Kandolin, I. & Haavio-Mannila, E. 1986. Töiden jakautuminen sukupuolen mukaan ja naisten työn laatu. Työterveyslaitoksen tutkimuksia 4, 1986/3, 209-222. Helsinki: Helsingin yliopisto
- Kauppinen-Toropainen, K., Kandolin, I. & Haavio-Mannila, E. 1989. Kuka hyötyy työelämän roolirajojen rikkomisesta? Sosiaalivakuutus 3, 114-117.
- Kauppinen, K & Veikkola, H-K. 1997. Tasa-arvoistuvat työyhteisöt. Työterveyslaitos. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Keinänen, P. 1994. Perheet työelämässä. Teoksessa Suomalainen perhe. Väestö 1994:5. Helsinki: Tilastokeskus, 125-137.
- Kevätsalo, K. 1992. Eriarvoisuuden arki metalliteollisuuden työntekijätehtävissä. Helsinki: Metallityöväen liitto.
- Kimball, M, M. 1995. Feminist visions of gender similarities and differences. New York: Harrington Park Press.
- Kinnunen, M. & Korvajärvi, P.1996. Johdanto: Naiset ja miehet työelämässä. Teoksessa M. Kinnunen & P. Korvajärvi (toim.) Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Tampere: Vastapaino, 17-19.
- Kivimäki, R. 1990. Työn ja perheen yhteensovittaminen. Teoksessa T. Heiskanen (et al.) Työelämän sukupuolistuneet käytännöt. Tutkimussuunnitelma. Tampereen

- yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos. Työelämän tutkimuskeskus. Työraportteja 20/1990, 34-35.
- Kivimäki, R. 1997. Work and parenthood. Teoksessa: L. Rantalaiho & T. Heiskanen (toim.) *Gendered practices in working life*. London: MacMillan, 89-100.
- Kolehmainen, S. 1991. Naisten työmarkkinat ja työttömyys. Segregaatio ja naisten työttömyys Suomessa. Tutkimuksia. Tampereen yliopisto. Sosiaalipolitiikan laitos. Sarja B nro 8.
- Korte, I. 1988. Naisnäkökulman tieteenfilosofisia merkityksiä. Teoksessa P. Setälä & H. Kurki (toim.) *Akanvirtaan. Johdatus naistutkimukseen*. Helsinki: Yliopisto paino, 55-73.
- Korvajärvi, P. 1997. Working within and between hierarchies. Teoksessa L. Rantalaiho & T. Heiskanen (toim.) *Gendered practices in working life*. London: MacMillan, 66-80.
- Kurkela, K. & Räsänen, L. 1992. TET-viikko: Tekniset naiset peruskoulussa ja lukiossa -kokeilun I raportti. Helsinki: Taloudellinen tiedotustoimisto.
- Kvande, E. 1986. Kummat ovat pelkureita - naiset vai työnantajat? Naisinsinööreistä. Teoksessa H. Varsa (toim.). *Naiset tekniikka ja luonnontieteet. Seminaariraportti 26.-27.9.1986*. Helsinki. Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan monisteita 8/1986, 30-37.
- Kvande, E. & Rasmussen, B. 1993. Organisationen en arena för olika uttryck av kvinnlighet och manlighet. *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 14 (2), 45-56.
- Labouvie-Vief, G. 1994. Women's creativity and images of gender. Teoksessa B.F. Turner & L.E. Troll (toim.) *Women growing older. Psychological perspectives*. Thousand Oaks California: Sage, 140-168.
- Lagerspetz, O. 1990. Kvinnor och män i teknikens värld. Publikationer från Institutet för kvinnoforskning vid Åbo Akademi nr 6. Åbo.
- Lavikka, R. 1997. Big sisters: spacing women workers in the clothing industry. Työelämän tutkimuskeskus. Sarja T. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Lehto, A-M. 1992. Työelämän laatu ja tasa-arvo. Komiteamietintö. Tutkimuksia 189. Tilastokeskus. Helsinki: Työministeriö.
- Lehto, A-M. 1993. Joustaako työn tasa-arvo? Teoksessa H. Varsa (toim.) *Turhaa työtä, Suomi-neito? Naisten työ rakennemurroksessa*. Tasa-arvojulkaisuja. Sarja B:

- Tiedotteita 1/1993. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, 47-55.
- Lehto, A-M. 1996. Tuottavuus- ja joustavuuspuheiden sukupuoli. Teoksessa M. Kinnunen & P. Korvajärvi (toim.) Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Tampere: Vastapaino, 71-87.
- Leira, A. 1992. Welfare states and working mothers. Cambridge: Cambridge University Press.
- Listen, R. 1990. Women, economic dependency and citizenship. *Journal of Social Policy* 19 (4) 445-467.
- Malin-Perho, P. 1995. Päällikkönä nainen. Tampereen yliopisto. Tiedotusopin laitos. Julkaisuja. Sarja A; 85.
- Marini, M. M. & Brinton, M. C. 1984. Sex typing in occupational socialization. Teoksessa B.F. Reskin (toim.) Sex segregation in the workplace. Washington, D. C.: National Academy Press, 192-232.
- Marini, M. M., Fan P-L., Finley, E. & Beutel, M. A. 1996. Gender and job values. *Sociology of Education* 69 (1), 49-65.
- Markkola, P. 1994. Pirtissä, pellolla, kotona ja konttorissa. Teoksessa K. Immonen (toim.) Naisen elämä. Mistä on pienet tytöt tehty, mistä tyttöjen äidit? 2. painos. Helsinki: Otava, 349-419.
- Martikainen, R. & Yli-Pietilä, P. 1992. Työehdot ja sukupuoli -sokeat sopimukset. Työelämän tutkimuskeskus. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos. Julkaisuja 12. Sarja T.
- Measor, L. & Sikes, P. J. 1992. Gender and schools. London: Cassell.
- Meyer, T. 1994. The German and British welfare states as employers: Patriarchal or emancipatory? Teoksessa D. Sainsbury (toim.) Gendering welfare states. Sage modern politics series; vol. 35. London: Sage, 62-81.
- Morgan, C. 1992. College students' perceptions of barriers to women in science and engineering. *Youth and Society* 24 (2), 228-36.
- Newell, R. 1996. Questionnaires. Teoksessa N. Gilbert (toim.) Researching social life. London: Sage, 94-115.
- Niemi, I. 1994. Perheiden ajankäyttö. Teoksessa Suomalainen perhe. Väestö 1994:5. Helsinki: Tilastokeskus, 163-172.
- Nummenmaa, A.R. 1996. Koulutus, sukupuoli ja elämänkulku. Nuoruudesta aikuisuu-

- teen yhteiskunnallisessa muutoksessa. Työpoliittinen tutkimus nro 149. Helsinki: Työministeriö.
- Nummenmaa, A.R. & Kasurinen, H. 1995. Ammatti, sukupuoli ja elämäntavan muotoutuminen. *Kasvatus* 26 (2), 128-139.
- Nurmi, K. 1996. Sukupuolten tasa-arvo ja hyvinvointivaltionmallit: tuotosten näkökulma. Turun yliopisto. Sosiaalipolitiikan laitos. Sarja B:9/1996.
- Patton, M.Q. 1990. *Qualitative evaluation and research methods*. 2. painos. Newbury Park: Sage.
- Piven, F.F. 1985. *Women and the state: Ideology, power, and the welfare state*. Teoksessa A. Rossi (toim.) *Gender and the life course*. New York: Aldine, 265-287.
- Pohls, M. 1990. *Women's work in Finland 1870-1940*. Teoksessa M. Manninen & P. Setälä (toim.) *The lady with the bow. The story of Finnish women*. Suom. M. Wynne-Elys. Helsinki: Otava, 55-79.
- Pyykkö, K. 1993. Monitieteisen naistutkimuksen yhteistyötä -Liisa Rantalaihon haastattelu. *Työelämän tutkimus* 4/4, 5-6.
- Pöyry, S. 1989. Tekniikka tarvitsee naisia. *Tasa-arvo* 1/1989, 8-10.
- Rantalaiho, L. 1988. Naistutkimuksen metodologiasta. Teoksessa P. Setälä & H. Kurki (toim.) *Akanvirtaan. Johdatus naistutkimukseen*. Helsinki: Yliopistopaino, 28-54.
- Rantalaiho, L. 1997. Contextualising gender. Teoksessa L. Rantalaiho & T. Heiskanen (toim.) *Gendered practices in working life*. London: MacMillan, 16-30.
- Rautala, H. 1994. Akkojen puhe ja kanojen laulu. Teoksessa K. Immonen (toim.) *Naisen elämä. Mistä on pienet tytöt tehty, mistä tyttöjen äidit?* 2. painos. Helsinki: Otava, 205-261.
- Rutanen, M. 1984. *Nainen ja mies naimisissa toistensa ja työnsä kanssa*. Helsinki: Otava.
- Räsänen, L. 1988. *Miesten töihin? Pohjoismainen AVAA-projekti*. Pohjoismaiden ministerineuvosto. Avaa/Bryt-projekti. Avaa-projektin raportti 6/1988. Helsinki.
- Räsänen, L. 1992. *Tytöt ja fysiikka. Tasa-arvojulkaisuja*. Sarja C. Työraportteja 6/1992. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.
- Räsänen, L. 1993. *Naisten ammatinvalinnan laajentaminen tasa-arvopoliittisen kokeilu-*

- toiminnan kohteena. Teoksessa H. Varsa (toim.) Turhaa työtä, Suomi- neito? Naisten työ rakennemuutoksessa. Tasa-arvojulkaisuja. Sarja B: Tiedotteita 1/1993. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, 85-91.
- Schneider, E. M. 1990. The dialectic of rights and politics: perspectives from the women's movement. Teoksessa L. Gordon (toim.) Women, the state, and welfare. Madison Wisconsin: University of Wisconsin Press, 226-249.
- Siaroff, A. 1994. Work, welfare and gender equality: A new typology. Teoksessa D. Sainsbury (toim.) Gendering welfare states. London: Sage, 82-100.
- Silius, H. 1989. Introduktion. Teoksessa H. Silius (toim.) Kvinnor i mansdominerade yrken. Publikationer från Institutet för kvinnoforskning vid Åbo Akademi. Åbo, 7-13.
- Silius, H. 1989. Könnssegreningen i ingenjör-, jurist- och läkarerna. Teoksessa H. Silius (toim.) Kvinnor i mansdominerade yrken. Publikationer från Institutet för kvinnoforskning vid Åbo Akademi. Åbo, 141-169.
- Sjöberg, S. 1986. Tiede ja tytöt. *Dimensio* 50 (1), 6-9.
- Stolte-Heiskanen, V. 1991. Handmaidens of the knowledge class. Women in science in Finland. Teoksessa V. Stolte-Heiskanen (toim.) Women in science. Oxford: Berg, 35-62.
- Sutela, H. 1996. Tekniikan opiskelijat miehistyvät ja opettajat naisistuvat. *Tietoaika* 10/96. Tilastokeskus, 12-15
- Swann, J. 1990. Talk control: an illustration from the classroom of problems in analysing male dominance of conversation. Teoksessa J. Coates & D. Cameron (toim.) Women in their speech communities. London: Longman, 123-140.
- Tasa-arvoesitteitä. 1996. Tasa-arvo tavaksi. Tasa-arvotyötä Suomessa. Tasa-arvoesitteitä 1/1996. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Teollisuus houkuttelee naisia teknisille aloille. 1996. *Kauppalehti* 19.9.1996, 183, 18.
- Tesch, R. 1992. Qualitative research. Analysis types & software tools. New York: Falmer.
- Tolkki-Nikkonen, M. 1990. Parisuhde, perhesuhde, olosuhde. Mikä pitää avioliiton koossa 15 vuoden jälkeen. Helsinki: Gaudeamus.
- Vahtera, J. & Soini, S. 1994. Psykososiaaliset voimavarat ja tasa-arvo työssä. Työpoliittinen tutkimus nro 84. Helsinki: Työministeriö.

- Varsa, H. 1993. Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu työelämässä. Tasa-arvojulkaisuja. Sarja A: Tutkimuksia 1/1993. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.
- Vehviläinen, M. 1993. Naiset työssä - entä työelämän toimintatutkimuksessa. Työelämän tutkimus 4/4, 28-31.
- Veikkola, E-S. & Lehtiniemi, A. 1994. Naiset ja miehet Suomessa 1994. Elinolot 1994:2. Helsinki: Tilastokeskus.
- Wager, M. 1994. Constructions of feminity in academic women. *Annales Academiae Scientiarum Fennicae*. Sarja B. Nide 275. Helsinki: Suomalainen tiedeakatemia.
- Wagner, I. 1986. Voidaanko luonnontieteisiin ja tekniikkaan löytää naisnäkökulma? Teoksessa H. Varsa (toim.) Naiset, tekniikka ja luonnontieteet. Seminaariraportti 26.-27.9.1986. Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan monisteita 8/1986. Helsinki, 5-13.
- Walby, S. 1986. *Patriarchy at work. Feminist perspectives*. Cambridge : Polity.
- Weijola, V. 1992. Naiset työmarkkinoilla. Työryhmämuistio nro 38. Helsinki: Työministeriö.
- Woods, N. 1990. Talking shop: sex and status as determinants of floor apportionment in a work setting. Teoksessa J. Coates & D. Cameron (toim.) *Women in their speech communities: new perspectives on language and sex*. London: Longman, 141-157.
- Wyche, K. & Graves, S. 1992. Minority women in academia. *Psychology of Women Quarterly* 16 (4) 429-437.
- Zimmer, L. 1988. Tokenism and women in the workplace: The limits of gender-neutral theory. *Social Problems* 35 (1), 64-77.

LIITE 1: Teemahaastattelurunko

1. Miten ainokaiset kokevat teknisen alan soveltuvan naiselle?

- Ammatinvalintaan vaikuttavat tekijät
 - * motiivit ammatinvalintaan
 - * ympäristön suhtautuminen ammatinvalintaan
 - * odotukset ammatin suhteen

- Kokemukset ainokaisuudesta koulutuksen aikana
 - * erottuminen naisena joukosta koulutuksen aikana
 - * ainokaisaseman hyöty / haitta koulutuksen aikana
 - * opettajien / opiskelijoiden suhtautuminen naisopiskelijaan
 - * opiskeluajan kontaktit (vapaa-aika, harrastukset, ystävät, keskusteluaiheet)
 - * mielipide koulutuksen “erityiskohtelusta” naisopiskelijoita kohtaan, oliko sitä / tulisiko naisopiskelijoita huomioida teknisen alan koulutuksessa jotenkin erityisesti

- Tekniikan sukupuolistuneisuus
 - * tekniikka “miehisenä instituutiona” : tulee esille omassa työyhteisössä (konkreettisesti esim. työtehtävät, lisäkoulutuksen tarve, työn määrä ja laatu)

2. Minkälaisia vahvuuksia ja / tai heikkouksia ainokaisuudesta koituu työyhteisössä?

- Vuorovaikutussuhteiden luonne työyhteisössä
 - * keskimääräiset kontaktit työpäivän aikana (mies / nainen)
 - * keskustelun rajoittuminen työ- ja yksityisasioihin kollegojen kanssa
 - * sukupuolten väliset erot keskusteluaiheissa
 - * ainokaisen läsnäolon vaikutus keskustelutilanteeseen
 - * ainokaisen saama huomio työyhteisössä

- * työyhteisön ilmapiiri (mitä hyvää / kehitettävää)
- Tasa-arvon toteutuminen työyhteisössä
 - * mielipide tasa-arvon toteutumisesta yleisesti Suomessa
 - * tasa-arvon toteutuminen työyhteisössä (epätasa-arvoinen kohtelu)
 - * eteneminen nykyisessä työpaikassa (onko edennyt / haluaako edetä)
 - * mahdollisia esteitä uralla etenemisen suhteen
 - * sukupuolen vuoksi ulkopuoliseksi jääminen
 - * mieskollegojen häiritsevä käyttäytyminen
 - * miesvaltaisessa työyhteisössä työskentelemisen vaikutus identiteettiin
- Tuki ja palaute työyhteisössä
 - * työnteko yksin ja ryhmässä
 - * työntekijöiden työtyytyväisyyden mittaaminen työyhteisössä
 - * työn fyysiset ja / tai henkiset rasitustekijät
 - * tuen saaminen työyhteisössä
 - * työyhteisön antama palaute
 - * mahdollisuus oman palautteen antamiseen
 - * kokemukset siitä, saako naisena tukea ja palautetta enemmän / vähemmän kuin mies

3. Miten ainokaiset yhteensovittavat työ- ja perhe-elämän?

- Työn, perheen ja vapaa-ajan merkitys
 - * työn säännöllisyys
 - * työhön sisältyvät työajan ulkopuoliset tilaisuudet
 - * mahdollisia työajan ulkopuolisiin tilaisuuksiin osallistumista rajoittavia tekijöitä
 - * mahdolliset ristiriidat työn ja perheen välillä
 - * perheeseen liittyvistä asioista luopuminen työn takia ja päinvastoin
 - * työhön ja perheeseen liittyvien asioiden organisointi

LIITE 2: Taustatietolomake

TAUSTATIEDOT

1. Ammattinimike _____

2. Ikä _____

3. Kuinka kauan olet ollut koulutustasi vastaavassa työssä? _____

Entä nykyisessä työpaikassasi? _____

4. Oletko edennyt urallasi nykyisessä työpaikassasi, jos niin miten?

5. Siviilisääty

a) naimaton

b) avo- / avioliitto

c) eronnut

6. Lasten lukumäärä _____

LIITE 3: Sähköpostiviesti ainokaisille

TERVEHDYS!

Miltä tuntuu olla “sooloilija” ja “roolinrikkoja” sekä kannustava esikuva muille naisille työskennellessänne perinteisesti miesvaltaisessa työyhteisössä? Alanne ainokaisina edustatte tarvitsemaamme asiantuntijaa, ja toivomme, että voisitte hyödyntää kokemuksianne ottamalla osaa tutkimukseemme.

Olemme Ulla Huttunen ja Laura Pänkäläinen, kasvatustieteen opiskelijoita Jyväskylän yliopistosta. Teemme pro gradu-työnämme tutkimusta ainokaisista naisista työyhteisönsään teknisellä alalla, ja tutkimusmenetelmänä käytämme teemahaastattelua. Haastattelussa käsittelemme seuraavia teemoja: ammatinvalinta, kokemukset koulutuksesta, tekniikan sukupuolistuneisuus, vuorovaikutus ja tasa-arvo työyhteisössä, tuen ja arvostuksen saaminen sekä työn, perheen ja vapaa-ajan merkitys. Haastattelutilanne on vapaamuotoinen ja pohjautuu haastateltavan omiin näkemyksiin edellä mainituista teemoista.

Toivomme, että haluatte osallistua haastatteluun vuoden 1998 alussa, ajasta ja paikasta sovimme myöhemmin puhelimitse. Ilmoitattehan päätöksestänne, (myös, jos ette suostu), sähköpostitse tai puhelimitse mahdollisimman pian. Annamme mielellämme lisätietoja tutkimusaiheeseemme liittyvistä asioista. Rohkeasti ja avoimin mielin mukaan!

Jyväskylässä 26.11.1997

Ystävällisin terveisin,

Ulla Huttunen	umhuttun@itu.jyu.fi	p. 0400-013837
Laura Pänkäläinen	lapankal@silmu.jyu.fi	p. 014-211780

(Työn ohjaaja: Professori Jorma Kuusinen kuusinen@campus.jyu.fi p. 014-601673)