

NAISTEN KESKEN

KOKEMUKSIA VIESTINNÄSTÄ KOLMESSA NAISTEN
KOULUTUSRYHMÄSSÄ

RIITTA VANHATALO

Puheviestinnän pro gradu -tutkielma
Jyväskylän yliopisto
Viestintätieteiden laitos
Syyslukukausi 2002

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta HUMANISTINEN	Laitos VIESTINTÄTIETEIDEN
Tekijä Riitta Vanhatalo	
Työn nimi Naisten kesken Kokemuksia viestinnästä kolmessa naisten koulutusryhmässä	
Oppiaine Puheviestintä	Työn laji Pro gradu -tutkielma
Aika Syyslukukausi 2002	Sivumäärä 66
<p>Tiivistelmä – Abstract</p> <p>Tavoitteena on ollut selvittää, onko naisten koulutusryhmien (sekä naisten omien EU-hankkeiden, yhteisyritysten jne.) lisääntymiseen löydettävissä viestintään liittyviä syitä. Motiivina tutkimukselle olivat naisten ryhmistä ja hankkeista kuullut kokemukset, että naisen on helpompi puhua ideoistaan toiselle naiselle.</p> <p>Tutkimuksessa haastateltiin kahdeksaa naista, jotka olivat opiskelleet naisten koulutusryhmissä sekä yhtä naispuolista kouluttajaa, jolla oli kokemusta sekä naisryhmistä että sekaryhmistä.</p> <p>Haastateltavien naisten mielestä erityisillä naiskoulutusryhmillä on merkitystä. Naiset eivät kuitenkaan olleet alun perin hakeutuneet ryhmiin sen vuoksi, että niissä viestintä olisi erilaista. Haastateltavat naiset olivat kuitenkin kiinnittäneet huomiota siihen, että viestintä naisryhmissä on erilaista verrattuna sekaryhmiin, joissa on myös miehiä. Ryhmien vahvuutena oli avoin, luottamuksellinen ilmapiiri, jossa ei tarvinnut pelätä kasvojenmenetystä. Vaikka ryhmissä alussa tulivat korostetummin esille hallitsevat ja vetäytyvät puhujat, osallistuminen tasapuolistui vähitellen. Jos naisten koulutusryhmissä viestintään kiinnitetään huomiota, naisten on mahdollista tarkastella omia viestintätapojaan ja tarvittaessa monipuolistaa niitä.</p>	
Asiasanat Pienryhmäviestintä, koulutusryhmä, naiset, miehet, viestintäerot	
Säilytyspaikka Jyväskylän yliopisto / Tourulan kirjasto	
Muita tietoja	

SISÄLLYS

1. TUTKIMUKSEN TAUSTA	3
1.1. JOHDANTO	3
1.2. TUTKIMUKSEN TAVOITTEET	5
2. OPPIVA RYHMÄ JA PIENRYHMÄVIESTINNÄN PIIRTEET	7
3. KOHDERYHMÄNÄ MAASEUDUN NAISET	16
4. NAISTEN JA MIESTEN VIESTINTÄEROT	19
4.1. VIESTINTÄEROT RYHMÄSSÄ	19
4.2. SOSIALISAATIO LUO EROJA	25
4.3. KOULU VAHVISTAA VIESTINTÄEROJA	26
4.4. KIELENKÄYTÖN EROT	31
5. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	34
5.1. TUTKIMUSMENETELMÄT	34
5.2. HAASTATTELUT	36
5.2.1. HAASTATTELUJEN SUUNNITTELU	36
5.2.2. HAASTATTELUTILANTEET	38
5.3. AINEISTON KÄSITTELY	40
6. TULOKSET	42
6.1. NAISTEN KOULUTUSRYHMIEN VIESTINTÄ	42
6.2. MIES VAIKUTTAA RYHMÄSSÄ NAISTENKIN VIESTINTÄÄN	45
6.3. KOULUTTAJAN KOKEMUKSET	46
6.4. NAISTEN KOULUTUSRYHMIEN MERKITYS	49
6.5. YHTEENVETO	52
7. DISKUSSIO	53
KIRJALLISUUS	59
LIITTEET	63

1. TUTKIMUKSEN TAUSTA

1.1. JOHDANTO

Miksi erityisesti naisille suunnattuja kursseja ja koulutuspaketteja on tullut Suomessa markkinoille? Miksi naiset perustavat omia EU-hankkeita, työosuuskuntia ja yhteisyrityksiä? Myös esimerkiksi Työvoima- ja elinkeinokeskukset (Kainuun TE-keskuksen yrityspalvelupäällikkö Anna-Liisa Heikkisen haastattelu 8.6.1999) kehittelevät omia palveluja naisryhmille ja yritystä suunnitteleville naisille. Omat kokemukseni naisten yrittäjyyttä edistävästä hankkeesta sotkamolaisessa Pohjavaaran kylässä saivat minut pohtimaan, piileekö ainakin yksi selitys viestinnässä. Lähtökohta ja oma motiivini tähän tutkimukseen löytyy siten jo muutaman vuoden takaa.

Silloin, vuosina 1998-1999, olin mukana ajalle tyypillisessä EU-hankkeessa ”Maaseudun naisten verkostoituminen – kohti yrittäjyyttä” (Vanhatalo, Polvinen & Heikkilä 1999). Nimensä mukaisestikin hanke oli suunnattu nimenomaan naisille. Tavoitteena oli edistää naisten yrittäjyyttä mm. aktivointi- ja keskustelutilaisuuksilla. Maaseudun naiset nähdään nykyisin voimavarana ja erityisesti aktiiviset naiset kyliensä innovaattoreina (Högbacka 1995, 5). Muuttotappiomaakuntana tunnetun Kainuun tyypillinen poismuuttaja on ollut nuori nainen (esimerkiksi Karjalainen 1991). Naiset olivat näin ollen hyvinkin perusteltavissa oleva kohderyhmä. Hankkeen kaikki tilaisuudet olivat kuitenkin avoimia sekä naisille että miehille.

Meillä hankkeen vetäjillä ei ollut mitään kokemusta naisryhmistä. Oletimme, että hanke olisi tehokkaampi, kun kohderyhmä olisi laajempi emmekä rajaisi sitä sukupuolen mukaan. Samalla pyrimme eliminoimaan mahdollista kritiikkiä liian suppeasta kohderyhmästä tai siitä, että hanke syrjii miehiä. (Vanhatalo, Polvinen & Heikkilä 1999, 24.)

Hankkeen aktivointitilaisuuksissa huomasin itse kuitenkin esimerkiksi, että jos pariskunta tuli yhdessä tilaisuuteen, nainen ei juurikaan osallistunut aktiivisesti keskusteluun esittäen ideoitaan tai kysymyksiä. Sama nainen saattoi tultuaan vastaavasti johonkin toiseen tilaisuuteen ilman miestänsä osallistua keskusteluun hyvinkin aktiivisesti.

Myöhemmin sain kuulla kokemuksia sellaisista naishankkeista, joissa kohderyhmä oli rajattu pelkästään naisiin. Esimerkiksi tutkija Marjatta Pikkarainen (haastattelu 7.6.1999), joka oli työskennellyt kainuulaisten naisten parissa, kertoi että naiset mielellään testaavat ideoitaan nimenomaan toisten naisten kanssa. Naisten omissa ryhmissä keskustelu voi olla vapaampaa ja ideoita voidaan tuoda paremmin esille. Miesten läsnäolo saattaa lisätä naisten itsekontrollia ja rajata osallistumista. Kun usein esimerkiksi naisten yrittäjyyskoulutuksen alussa painottuu itsetuntemuksen ja itsetunnon kasvattaminen, ei vahva itsekontrolli edistä sitä. Naisyrittäjyden Edistämiskeskukseen tullut naisten palaute kertoo, että toiselle naiselle on helpompi puhua. Osa naisista on kokenut jopa alentuvaa suhtautumista miespuolisten yritysneuvojien taholta. (Vanhatalo, Polvinen & Heikkilä 1999: 20, 24.)

Mieltäni jäi vaivaamaan ajatus, olisivatko Sotkamon Pohjavaarallakin toteutetun hankkeen tulokset naisten kannalta voineet olla paremmat, mikäli hanke olisi kohdennettu vain naisille. Koska naiskoulutusryhmien merkitystä on usein perusteltu viestintään liittyvillä syillä, heräsi mielenkiintoni tutkia naisten omia kokemuksia viestinnästä niissä. Halusin selvittää, vaikuttavatko naisten ja miesten viestintäerot ilmiöön, jossa naiskoulutusryhmien määrä kasvaa.

1.2. TUTKIMUKSEN TAVOITTEET

Halusin saada selville nimenomaan naisten omia kokemuksia ja havaintoja viestinnästä ja viestinnän vaikutuksista. Alusta asti pidin tärkeänä konkreettisten, ruohonjuuritason kokemusten keräämistä. Tässä vaiheessa en pitänyt tulosten yleistettävyyttä kovin merkittävänä tavoitteena. Tärkeintä oli muodostaa käsitys viestinnän piirteistä naiskoulutusryhmissä ja siitä, miten naiset vertaavat niitä viestintään sekaryhmissä. Mikäli naisten havainnoista löytyisi riittävästi evidenssiä viestinnän merkityksestä naiskoulutusryhmien olemassaololle, olisi mahdollista myöhemmin tutkia ilmiötä laajemmalla otannalla.

Valitsin tutkimuksen kohderyhmäksi naiskoulutusryhmät, joissa siis kaikki koulutettavat olivat naisia (lähtökohtana oli se, etten ole näissä ryhmissä itse mukana, en ryhmäläisenä enkä kouluttajana). Rajasin tutkimuksen päätavoitteeksi selvittää, onko naisten omille koulutusryhmille olemassa viestinnällisiä syitä.

Tutkimuskysymykset olivat:

1. Millaista viestintä on naiskoulutusryhmissä?
2. Onko viestintä naiskoulutusryhmissä naisten mielestä erilaista kuin sekaryhmissä?
3. Vaikuttaako viestintä naisten omasta mielestä koulutusryhmän tuloksiin?

Tutkimusmenetelmäksi valitsin teemahaastattelun, jota voidaan kutsua myös puolistrukturoiduksi haastatteluksi. Luvussa 5. Tutkimuksen toteutus alalukuineen käy ilmi, miten tutkimuskysymykset muuttuivat haastattelukysymyksiksi ja miten tutkimus käytännössä eteni.

Siitä huolimatta, että minulla oli tietty motiivi tähän tutkimukseen ja oletus, että viestintä olisi erilaista naisten koulutusryhmissä verrattuna sekaryhmiin, olen pyrkinyt olemaan avoin kaikille haastateltavilta saamilleni tiedoille. Mielestäni sukupuolten välisiin viestintäeroihin ei pidä suhtautua niin kuin ne olisivat ongelma, joka tulee tutkimustiedon valossa ratkaista. Viestintäerot ovat ilmiö, jota voidaan kuvata ja joka voidaan tiedostaa. Naisten ja miesten viestintäeroihin liittyvä tieto mahdollistaa sovellukset sellaisissa yhteyksissä, joissa niillä on merkitystä.

Sukupuolten välisiä viestintäeroja on tutkittu esimerkiksi kielen, vuorovaikutuksen ja lapsen kehityksen näkökulmista. Oma näkökulmani on ensisijaisesti puheviestinnän tutkimuksen näkökulma ja tarkastelutapa kohderyhmää ymmärtävä. En pidä tätä feministisenä tutkimuksena. Yhteistä rajapintaa on pikemminkin naistutkimuksen kanssa, vaikkei kaikki erityisesti naisia koskeva tutkimus automaattisesti ole naistutkimustakaan.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkimussuunnitelma usein elää tutkimushankkeen aikana. Tässä tapauksessa tutkimuksen toteutus sinänsä pysyi alkuperäisessä suunnitelmassa, mutta teoreettisten näkökulmien suhteen muutoksia tuli matkan varrella. Koska suunnitteluvaiheessa perehdyin runsaasti kielitieteelliseen tutkimukseen, mikä johtui vielä rajaamisen keskeneräisyydestä, aluksi kielitieteellinen näkökulma painottui.

Myöhemmin perehdyin enemmän ryhmäviestintään. Sitä kautta etsin myös ratkaisua arvoitukseen, olisiko naisten koulutusryhmien viestinnässä joitakin sellaisia piirteitä, jotka selittäisivät ryhmien merkitystä naisille. Seuraavissa luvuissa käsittelenkin ryhmäviestintää erityisesti pienryhmien kannalta, joissa henkilökohtainen kontakti toisiin jäseniin on mahdollinen, tarkastelen ryhmiä joiden tavoitteena on oppiminen ja ryhmien tuloksellisuutta. Eri tutkimukset ovat osoittaneet, että tasa-arvossa ja asenteissa on myös maantieteellisiä, alueellisia eroja. Käsittelenkin erikseen kohderyhmää asuinalueensa, maaseutumaisen Kainuun taustaa vasten. Kolmantena teoriataustan kulmakivenä ovat naisten ja miesten kielenkäyttöön liittyvät ja viestintään liittyvät erot ja niiden vaikutukset erityisesti ryhmissä.

2. OPPIVA RYHMÄ JA PIENRYHMÄVIESTINNÄN PIIRTEET

Ihmiselle on luontaista kuulua ryhmään tai ryhmiin. Kykenemme viestintään ja haluamme viestiä toistemme kanssa, viestintä tuottaa ryhmiä ja koska ryhmäviestintä on niin keskeistä sosiaalisessa toiminnassamme, voidaan ryhmää pitää jopa tärkeimpänä sosiaalisena rakenteena (Valkonen & Mikkola 2000: 87). Ryhmä on yksilölle myös itsetuntemuksen lisäämisen väline. Itsetuntemuksen lisääminen edellyttää sosiaalista kanssakäymistä, ryhmää jossa on mahdollisuus peilata itseään toisiin ryhmän jäseniin (Jauhiainen & Eskola 1993: 14-20). Ryhmässä voi tulla tietoiseksi esimerkiksi omasta tavastaan toimia ja kommunikoida.

Ryhmän kriteerejä ovat päämäärä, normisto, viestintä ja ryhmäidentiteetti. Päämäärä voi olla abstrakti, mutta konkreettinenkaan tavoite ei yksin tee

saman tavoitteen omaavista yksilöistä ryhmää. Heidän välillään tulee olla puheviestintää tai muuta kommunikointia. Ryhmän jäsenten tulee tuntea ryhmän velvollisuudet ja säännöt. Ryhmän olemassaolo reaalityodellisuudessa edellyttää myös sitä, että sen jäsenet tuntevat kuuluvansa ryhmään. Usein koulutusryhmien yhteydessä kouluttajat puhuvatkin ryhmäytymisestä tai ryhmäyttämistä, joissa ideana on se, että ennen kuin ryhmissä voidaan hyötyä ryhmädynamiikasta ja saada tuloksia aikaan sen jäsenten tulee tuntea kuuluvansa ryhmään ja sitoutuvansa siihen. (Takala 1995.)

Naisten koulutusryhmissä on pienryhmän ominaispiirteitä. Jauhiainen ja Eskola (1993) määrittelevät pienryhmän sellaiseksi, jossa kaikkien jäsenten välinen henkilökohtainen vuorovaikutus on jatkunut siinä määrin, että jokaiselle on muodostunut käsitys jokaisesta toisesta ryhmään kuuluvasta ja lisäksi ryhmästä kokonaisuutena (ks. myös Brilhart & Galanes 1998: 8). Jos jokaisella ei ole mahdollista olla vuorovaikutuksessa jokaisen muun ryhmän jäsenen kanssa, on kyse suurryhmästä. Pienryhmille on tyypillistä aktiivinen osallistuminen, jäsenten sitoutuminen prosessiin, yksimielisyys ja suuri sisäinen kontrolli. Pienryhmissä on enemmän emotionaalista tukea ja lämpöä kuin suurryhmissä. Pienryhmissä toiminta on päämäärätietoista, ristiriitoja välttellen ja aggression ja kritiikin ilmauksia on vähemmän kuin suurryhmissä. (Jauhiainen & Eskola 1993: 109-112.)

Tässä tutkimuksessa naisten koulutusryhmät voidaan nähdä myös joko tavoitteellisiksi ryhmiksi tai satunnaisiksi ryhmiksi. Koska ryhmissä tapahtuvalla koulutuksella on ollut tietty tavoite ja naiset ovat hakeutuneet ryhmiin siitä syystä, niitä voidaan pitää tavoitteellisina ryhminä. Mutta kuten satunnaisissa ryhmissä, näissäkin ryhmissä naisilla oli myös yksilöllisiä tavoitteita. Niinikään ryhmän jäsenten näkökulmasta he ovat tulleet

keskenään samaan ryhmään sattumalta, heillä ei ole ollut intressiä olla tekemisissä nimenomaan näiden ihmisten kanssa, vaan tilanne on yhdistänyt heidät ryhmäksi. Toisaalta kuitenkin tavoitteellisetkin ryhmät syntyvät ja kuolevat toiminnan tarpeellisuuden mukaan. Esimerkiksi kun tavoite on saavutettu, ryhmä voi lakata olemasta. Niinpä naisten koulutusryhmät muistuttavat kuitenkin enemmän tavoitteellista ryhmää. (Jauhiainen & Eskola 1993: 49-58, 65.)

Kaikki, mitä ryhmässä tapahtuu, heijastuu vuorovaikutukseen. Myös esimerkiksi vuorovaikutuksessa tapahtuvat muutokset vaikuttavat puolestaan muuhun ryhmädynamiikkaan. Ryhmän vuorovaikutus muodostuu ryhmän jäsenten erilaisista vuorovaikutusteista. Vuorovaikutusteot voivat olla verbaalisia viestejä tai vaitioloa tai ne voivat liittyä esimerkiksi eleisiin, ilmeisiin tai äänensävyihin. Vuorovaikutustekoihin vaikuttavat aina myös toisten ryhmässä olevien vuorovaikutusteot, kuten myös toimijoiden asema ryhmän sisäisessä suhdejärjestelmässä. Ryhmän jäsenten asema ryhmässä tai yhteiskunnallinen asema voivat jopa vinouttaa vuorovaikutusta. Vuorovaikutukseen liittyy aina myös tulkintaa. Vuorovaikutuksen voidaan katsoa edellyttävänkin tulkintaa. Toimijat eivät reagoi varsinaisiin tekoihin, vaan niiden tulkittuihin merkityksiin. Sama teko voi saada eri merkityksen riippuen siitä, kenen teko se on ja kuka tulkitsee. (Jauhiainen & Eskola 1993: 70-80.)

Myös jäsenten henkilökohtaiset ominaisuudet vaikuttavat ryhmädynamiikkaan. Ne voivat joko mahdollistaa tai rajoittaa yhteistoimintaa. Ryhmän jäsenelle on tärkeää se, miten hän kokee voivansa käyttää ominaisuuksiaan ryhmätilanteessa. Lisäksi vaikuttavat jäsenten odotukset ja

tarpeet sekä se, miten kukin jäsen sijoittuu ryhmän suhdejärjestelmään. (Jauhiainen & Eskola 1993: 107-109.) Brilhart ja Galanes (1998) haluavat jarruttaa tulkinnoissa sukupuolen merkityksestä ryhmissä: roolit ovat muuttuneet viime vuosikymmeninä nopeasti, lisäksi miesten ja naisten kesken on vähemmän eroja kuin yhtäläisyyksiä.

Ryhmän toiminta, myös vuorovaikutuksen osalta, voidaan nähdä jatkuvana liikkeenä eli prosessina. Edellytyksenä vuorovaikutusprosessille on, että ryhmän jäsenet ovat tyytyväisiä osallistumismahdollisuuksiinsa ja haluavat antaa oman panoksensa ryhmän toimintaan. Kieli toimii yhtenä ryhmän toiminnan ja kehittymisen peilinä. (Jauhiainen & Eskola 1993: 81-84, 95.)

Haastateltujen naisten koulutusryhmille oli yhteistä se, että ne oli koottu yhteen tavoitteenaan oppia uusia taitoja työelämää varten. Osa koulutusryhmiin kuuluneista naisista oli työttöminä, osa työttömyysuhan alla, tosin osa oli vakiintuneesti työelämässään. Muiden työelämään liittyvien tiedollisten aineiden lisäksi ryhmissä kiinnitettiin tietoisesti huomiota myös viestintään. Oppiva ryhmä (engl. study group tai learning group) on sopiva käsite kuvaamaan kyseisten ryhmien funtiota ja muotoa. Oppivassa ryhmässä tavoitteena on kunkin jäsenen henkilökohtaisen oppimisen ja kasvun tukeminen. Mikäli ryhmä on pysyvä, esimerkiksi työyhteisö, tavoitteena on myös ryhmän kollektiivinen kasvu. Samalla kun käsitellään uutta informaatiota, osallistujat saavat harjoitusta puheviestintätaidoissa ja kriittisessä ajattelussa. (Brilhart 1986: 12-13.)

Puheviestinnän opetuksen aikuiskoulutuksessa tulisi nivoutua kiinteästi koulutettavien reaaliseen toimintaympäristöön ja siitä muodostuviin tarpeisiin,

mutta totta kai myös henkilökohtaisiin kehitystarpeisiin. Työelämään liittyvässä aikuiskoulutuksessa yksi puheviestinnän tehtävä on auttaa suhtautumaan niihin puheviestintätilanteisiin, joissa ovat osallisina. Tärkeä näkökulma on asian eli sisällön korostaminen ensisijaisena tekijänä viestinnässä. Tilanteiden hallinta tarkoittaa kykyä havaita ongelmia, kykyä löytää niille ratkaisuja, kykyä valita oikea keino asian ajamiseksi haluttuun suuntaan. (Puro 1983: 75-76.)

Oppimista voidaan tarkastella yksilön prosessina, mutta myös sosiaalisena prosessina. Yhä enemmän oppimisen tutkimuksessakin korostetaan sosiaalisen vuorovaikutuksen ja yhteistyön merkitystä (Tynjälä 1999: 148). Ryhmässä oppimisen voidaan katsoa edellyttävän ryhmätyötaitoja, mutta ryhmätyötaitoja pidetään myös yhtenä koulutuksen tavoitteena (Tynjälä 1999: 149).

Yhteistoiminnallisessa oppimisessa on havaittu tekijöitä, joita voidaan pitää ryhmätoiminnan onnistumisen edellytyksinä eli ne vaikuttavat ryhmän tuloksellisuuteen. Ensimmäinen tällainen tekijä on ryhmän jäsenten keskinäinen positiivinen riippuvuus. Jos positiivista riippuvuutta ei saada aikaan, voi todellinen yhteistyö jäädä syntymättä ja toiminta hajoaa. Positiivista riippuvuutta edistää esimerkiksi yhteinen tavoite. Toiseksi edellytetään vuorovaikutuksen tukemista. Kun ryhmä pyrkii muodostamaan yhteistä tietoa ja jaettua ymmärrystä tehtäväalueestaan, se edellyttää vastavuoroisuutta tiedon, kokemusten ja palautteen jakamisessa ja vastaanottamisessa. Toisaalta tarvitaan myös yksilöllistä vastuunkantamista. Jokainen ryhmän jäsen tuo oman panoksensa ryhmän tavoitteen saavuttamiseksi. Sosiaalisia taitoja ja ryhmätyötaitoja tarvitaan, kuten jo

aiemmin oli esillä. On tärkeää myös, että ryhmä itse arvioi toimintaansa ja sen tuloksia. Arviointia tarvitaan koko työskentelyn ajan, jolloin tarvittaessa toimintatapoja voidaan muuttaa. Arviointi ei siis kuulu vain ryhmätyöskentelyn loppuvaiheeseen eikä pelkästään opettajan tehtäviin. (Tynjälä 1999: 156-158.)

Myös puheviestinnän opetusmateriaaleissa on otettu huomioon ryhmien tuloksellisuuden arviointi. Ryhmän toiminnan aikana voidaan tarkastella viestintätilanteen tasolla erilaisia tuloksellisuuden kannalta tavoiteltavia piirteitä. Esimerkiksi pystyvätkö jäsenet ennakoimaan toistensa käyttäytymistä? Ovatko roolit vakiintuneita ja kaikkien hyväksymiä? Ovatko jäsenet tasa-arvoisia niin, että jokaisella on mahdollisuus tuoda ideansa ryhmän käyttöön? Ovatko normit ja säännöt yhteisesti hyväksytyjä? Onko viestintä vapaasti mahdollista vai rajoittavatko jotkut tekijät sitä? Onko ryhmän jäsenillä riittävät viestintätaidot ja pystyvätkö he ottamaan toiset huomioon? Ovatko kaikki ryhmän jäsenet mukana pyrkimässä yhteiseen päämäärään? (esimerkiksi Takala 1995: 92-93.)

Tässä tutkimuksessa ei analysoitu systemaattisesti naisten koulutusryhmien tehokkuutta ja tuloksellisuutta, vaikka haastatteluissa naisia pyydettiin arvioimaan sitä, miten ryhmien viestintä heidän mielestään vaikutti tuloksiin. Mutta varsin perusteellisia analysointimenetelmiä on kehitetty tähän tarkoitukseen. Tehtävä- ja suhdekeskeisten ryhmätilanteiden analyysiin soveltuu hyvin esimerkiksi kvantitatiivinen ja deskriptiivinen menetelmä IPA¹ (Interaction Process Analysis), jossa luokitellaan ennalta sovittuihin kategorioihin jokainen yksittäinen ilmaus. Luokittelussa positiivisia, sosioemotionaalisen tason toimintoja ovat 1. ystävällisyyden osoittaminen, 2. dramatisointi, tarinointi tai jutustelu ja 3. samanmielisyyden osoittaminen. Tehtäväkeskeisiä, ajatusten ja mielipiteiden esittämiseen liittyviä toimintoja

ovat 4. ehdotusten tekeminen, 5. mielipiteiden esittäminen ja 6. tiedon jakaminen. Tehtäväkeskeisiä, ajatusten ja mielipiteiden hakemiseen liittyviä toimintoja vastaavat luokat 7. tiedon etsiminen tai pyytäminen, 8. mielipiteiden hakeminen tai 9. ehdotusten hakeminen. Negatiivisia sosioemotionaalisen alueen toimintoja ovat puolestaan 10. erimielisyyden osoitukset, 11. jännittyneisyyden osoitukset tai 12. epäystävällisyyden osoitukset. Analysoinnin tulokseksi saadaan kokonaiskuva ryhmätilanteesta ja siitä, oliko vuorovaikutus toimintaa rakentavaa tai sitä heikentävää. Menetelmä on ollut teorianmuodostuksen tukena. On havaittu esimerkiksi, että tietyt viestintätoiminnot ovat tyypillisiä tehtävänratkaisun tietyissä vaiheissa, kuten ryhmätyöskentelyn alkuvaiheessa tiedon hakeminen ja antaminen. Koulutuskäyttöön sovellettaessa on muistettava, että IPA-menetelmä kuvaa vuorovaikutustoimintaa, mutta ei selitä sitä. (Valkonen & Mikkola 2000: 89-95.)

Yhtenä oleellisena oppimismenetelmänä niissä kolmessa naisten koulutusryhmässä, joista haastateltavat naiset ovat, oli ns. kertomusten kautta oppiminen eli narratiivinen lähestymistapa. Menetelmän idea lähtee ajatuksesta, että kertomus on enemmän kuin kuvaus elämästä. Kertomus toimii kertojalleen itsereflektion välineenä. Menetelmä sopii opetukseen erittäin hyvin silloin, kun oppilailla on käsiteltävästä teemasta paljon omia kokemuksia. (Tynjälä 1999: 162-164.)

Voi kuitenkin kuvitella, että menetelmänä kertomusten kautta oppiminen edellyttää vahvaa luottamuksellista suhdetta ryhmän jäsenten välillä ja

rakentavaa, turvallista ilmapiiriä. Naisilla voi olla sekaryhmissä epävarmuutta tuoda omia kokemuksiaan esille. Varsinkin sellaisten mielipiteiden tai kokemusten kertominen, jotka ovat poikkeavia enemmistön kertomista. Aikaisemmat koulukokemukset (kouluopetusta tarkastellaan viestinnän näkökulmasta lisää luvussa 4.3. Koulu vahvistaa viestintäeroja) heijastuvat vielä aikuisiälläkin opetusryhmissä. Gallosin (1995) mukaan Light (1990) todisti yliopisto-opiskelijoiden keskuudessa tekemässään tutkimuksessa, että sekä miehet että naiset oppivat parhaiten työskentelemällä pienryhmissä. Naiset ovat kylläkin vähemmän kiinnostuneita ja halukkaita lähtemään mukaan pieniin opintoryhmiin kuin miehet, mutta he hyötyvät niistä yhtä paljon kuin miehet. Monet naiset tarvitsevat supportiivista, tukea antavaa työskentely-ympäristöä oppiakseen. (Gallos 1995.)

Aiska Hiltunen ja Liisa Korhonen (1995) käyttävät käsitettä nais erityinen pedagogiikka sellaisten naisten koulutusryhmien yhteydessä, joissa lähtökohtana pidetään naisen ja miehen erilaista sosialisatioprosessia oppimiseen vaikuttavana tekijänä. Yhtä lailla voitaisiin varmaankin puhua myös mieserityisestä pedagogiikasta ja erilaisia tiedostavia miesryhmiä onkin syntynyt. Haastattelemieni naisten koulutusryhmissä toiminta oli ollut myös viestinnän kannalta oppimisprosessi, joten niitä voi peilata Hiltusen ja Korhosen käsityksiin. He eivät pidä feminismiäkään pelkäämään ideologiana, vaan myös prosessina, joka voi olla naisten kasvua ja muutosta, jossa psykologiset esteet tasa-arvon tieltä poistuvat. Opettaja ja oppija tunnistavat, että sukupuoli on eräs oppimistapojen, oppimismahdollisuuksien, esteiden tai menestysten aiheuttaja. Esimerkiksi emansipatorisuus naisten opiskelussa ei ole sukupuolten eroista vapautumista, vaan vapautumista oppimaan. (Hiltunen & Korhonen 1995: 10-18.)

Korhonen uskoo, että ennakkoluulot estävät nais erityisen pedagogiikan hyödyntämisen laajemmin. Toisaalta kuitenkin nais erityisessä koulutuksessa on se vapaus, että voi puhua naisten asemasta ja naiseudesta pelkäämättä, että osa läsnäolijoista syyllistyy. Nais erityinen pedagogiikka kiinnittää huomiota muutenkin viestintään. Viestintäerot sukupuolten välillä aiheutuvat viestintätyyleistä, odotuksista, minäkuvista ja tilanteiden luonteesta. Se miten määrittelemme itse itsemme saattaa tulla näkyviin vain, kun kohtaamme muita ihmisiä. Käsitys omasta minästä on niinkään syntynyt vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Oppimisessa tarvitaan taitoa olla vuorovaikutuksessa (ks. myös Aarnio 1999: 41-46). Oppimisen kannalta on merkityksellistä, miten lapsuudessa suhteet samanikäisiin lapsiin harjaannuttavat erilaisia vuorovaikutustaitoja. Nais erityisessä pedagogiikassa harjaantuneet tai harjaantumattomat taidot vaikuttavat myös oppimisessa vahvuuksina ja heikkouksina. Naisille ovat vaikeampia sellaiset tilanteet, joissa vuorovaikutuksella on hierarkkinen rakenne: esimerkkinä seminaari tai ATK-koulutus, jossa opettaja seisoo selän takana ja antaa käskyjä. (Hiltunen & Korhonen 1995: 26-29.)

Nais erityinen koulutus huomioi henkilökohtaiset kokemukset ja asettaa sukupuolispesifit kokemukset laajempaan yhteyteen. Esimerkiksi naiset voivat tutkia itseään ja reaktioitaan. Nais erityinen koulutus käyttää ryhmää tukena: naisia rohkaistaan osallistumaan ja heitä tuetaan muutosprosessissa. Koulutuksessa hyödynnetään naisten viestinnän vahvuuksia, esimerkiksi empaattisuutta ja omien kokemusten jakamista toisten kanssa luottamuksellisesti. Ryhmässä voi olla myös sovitut pelisäännöt, joilla vahvistetaan toivottua ilmapiiriä ja rohkaistaan osallistujia. Esimerkiksi voidaan erikseen sopia, että kunnioitetaan itseä ja toisia ja erilaisuutta, jokainen vastaa itsestään ja ryhmäprosessin osalta toisista, omista

kokemuksista kerrotaan minä-muodossa, ei vähätellä itseä eikä pistetä sanoja toisten suuhun ja aikaa jaetaan demokraattisesti. Jos tavoitteena on itsensä kehittäminen, ei tietenkään ole tarkoituksenmukaista piiloutua yleistysten taakse. (Hiltunen & Korhonen 1995: 100-102, 112-113, 119.)

Naiserityisellä koulutuksella voidaan edistää niin sanottua voimautumista, jonka englanninkielinen vastine on empowerment. Voimautumisen rinnalla suomen kielessä käytetään myös käsitteitä valtaistaminen, valtavirtaistaminen, täysivaltaistaminen ja naisten vaikutusvallan lisääminen. Niillä viitataan sisäiseen ja ulkoiseen muutokseen, jossa aiemmin heikommassa asemassa olevat ryhmät (esimerkiksi naiset) lisäävät valmiuksiaan osallistua itseään ja yhteisöä koskevaan päätöksentekoon. Vaikka valtavirtaistaminen mielletään useimmiten isoihin rakenteisiin ja julkishallintoon liittyväksi prosessiksi, ruohonjuuritasolla nais- ja kansalaisjärjestöt eli arjen tavalliset kansalaiset ovat pyrkineet samoihin tavoitteisiin. Varsinkin yksilön tasolla voimautuminen merkitsee osaamisen vahvistamista ja itsetunnon kohentamista. Kokemuksilla naisten koulutusryhmistä on siirtovaikutusta muihin tilanteisiin. (Horelli, L. <http://www.eurofem.net/valtavirtaann/mitavvon.html>.)

3. KOHDERYHMÄNÄ MAASEUDUN NAISSET

Kun tutkimuksessa keskitytään pieneen haastateltavien joukkoon (8 naisten koulutusryhmään osallistunutta naista ja 1 naispuolinen naisten koulutusryhmien kouluttaja), on harkinnanvarainen ja tarkoituksenmukainen otanta paikallaan. Tutkimuksen tuloksiin vaikuttaa se, miten edustava joukko haastateltavista syntyy, mikä vaikuttaa puolestaan siihen muodostuuko

aineistosta yhtenäinen kokonaisuus. Haastateltavien tulisi muodostaa oleellisten seikkojen suhteen varsin homogeeninen ryhmä. (Eskola & Suoranta 1996: 13, 34-40.)

Mitä yhteistä sitten on tässä tutkimuksessa haastatelluilla naisilla?

Tärkeimmät yhteiset tekijät olivat kouluttautuminen naisille tarkoitettussa koulutusryhmässä (mikä oli tutkimuksen tavoitteen kannalta tietenkin kaikkein tärkein kriteeri) ja asuinympäristö Kainuussa maaseutumaisella, syrjäisellä seudulla. Syrjäisyys on luonnollisesti suhteellinen käsite, johon vaikuttavat kokemukset ja asenteet. Suomalaisittain Itä- ja Pohjois-Suomi ovat maan sisällä syrjäistä seutua ja alueen elämänmenoon vaikuttaa esimerkiksi voimakas muuttoliike pois kasvukeskuksiin ja enimmäkseen etelään. Haastatelluista naisista seitsemän (7) asui Kajaanissa, noin 36 tuhannen asukkaan kaupungissa, joka on maakunnan keskus. Yksi (1) haastatelluista naisista asui Ristijärvellä, noin tuhannen asukkaan ikärakenteeltaan tyypillisessä pohjoissuomalaisessa vanhenevassa kunnassa. Kouluttaja itse asui Kajaanissa.

Naisten ja miesten tasa-arvoisuus vaihtelee alueellisesti. Kampin (1992) mukaan paikkakuntia ja alueita leimaavat kollektiiviset arvostukset, esimerkiksi naisen asemaan liittyvät. Yleistäen voidaan sanoa, että maatalousvaltaisia tai haja-asutusalueita leimaavat patriarkaaliset rakenteet. Kaupungit taas puolestaan symboloivat tasa-arvoisempia alueita. (Kamppi 1992: 22.)

Patriarkaalisella alueella yleensä sekä miesten että naisten keskuudessa vallitsee yksimielisyys miesten suvereenisuudesta (Kamppi 1992). Aivan näin

vahvasti patriarkalisuus ei nouse esille Kainuussa, mutta käytännössä esimerkiksi juuri Kajaanissa – vaikka naisia on runsaasti mukana kunnallispolitiikassa – kaikki kaupunginhallituksen, kaupunginvaltuuston ja lautakuntien puheenjohtajat ovat miehiä. Myös valittaessa edustajia kuntien yhteisiin päättäviin elimiin (esimerkiksi maakuntavaltuusto) on käyty julkista keskustelua siitä, miten tasa-arvoon perustuvat sukupuolikiintiöt hankaloittavat hyvien edustajien valintaa. Käytännössä se on tarkoittanut sitä, miten vaikeaa on valita nainen edustajaksi, kun se tarkoittaa samalla jonkun miehen jäämistä pois. Mielestäni tällainen ilmapiiri voi olla vaikuttamassa haastateltujen naisten elämänkokemukseen ja voi tuoda toisenlaisia vastauksia kuin, mitä saataisiin jossain muualla Suomessa.

Haastateltujen naisten keski-ikä oli 47 vuotta. Nuorin oli 42-vuotias ja vanhin 53-vuotias. Naiset kokivat kuuluvansa samaan elämänvaiheeseen. Kaikilla lapset olivat jo isoja ja aikaa panostaa työelämään. Toisaalta laman jälkeen he olivat joutuneet työmarkkinoilla huonoon asemaan ja nuorena hankittu koulutus oli työmarkkinoiden tarpeita ajatellen vanhentunut. Haastatteluhetkellä kolme sai toimeentulonsa ainakin osin osuuskunnasta, jota he olivat itse olleet perustamassa naisten koulutusryhmän motivoimana. Naisosuuskunta Kirjokansi järjesti esimerkiksi päivähoito- ja ravintolapalveluja. Näistä naisista kaksi oli opiskelemaan itselleen uutta ammattia: toinen sosiaalialan ohjaajaksi ja toinen suurtalousesimiehestä talousopettajaksi. Muista naisista yksi oli työelämässä. Hänellä oli kaupallinen koulutus ja hän oli oman alansa töissä. Hän oli osallistunut aikaisemmin naisten johtamis- ja yrittäjyyskoulutukseen, jossa mukana olleilla naisilla olikin keskimääräistä enemmän osaamista ja hyvä asema työmarkkinoilla. Neljä naista oli haastattelujen aikaan työttömänä, tosin yksi heistäkin koulutuksen kuluessa sai työpaikan kyläprojektissa.

4. NAISTEN JA MIESTEN VIESTINTÄEROT

4.1. VIESTINTÄEROT RYHMÄSSÄ

Tutkimuksissa on löydetty (Hakulinen & Lautamatti 1988) siinä määrin yleisiä ja pysyviä eroja naisten ja miesten viestinnässä, että on puhuttu erikseen naisten tyylistä ja miesten tyylistä. Naisten tyyliille tuntuu olevan ominaista pyrkimys tasaveroiseen osallistumiseen, yhteistyöhön ja kokemusten jakamiseen (ks. myös Tannen 1995: 135-137). Naiset eivät tunnu pitävän keskenään sosiaalisesti hyväksyttävänä sitä, että joku ottaisi johtajan roolin. Kielteisiä asioita käsitellään usein epäsuorasti, esimerkiksi nonverbaalisesti. Hakulinen ja Lautamatti (1988) pitävät tällaista viestintäkäyttäytymistä tyyppillisenä pienryhmille, joiden jäsenillä ei ole suuria ikä- tai statuseroja. Ns. naisten tyyli ei ”puhtaimmillaan” tuntuisi antavan eväitä selvitä virallisissa tilanteissa, suuren yleisön edessä tai hierarkian huipulla. Näitäkin valmiuksia naisilta kuitenkin löytyy, kuten myös naisia johtotehtävissä ja näkyvillä paikoilla aina tasavallan presidentin virkaa myöten. Yleistykset siksikin ovat vaarallisilla vesillä. Ns. miesten tyyliä kieltä on todettu käytettävän hierarkkisen aseman pönkittämiseen tai nostamiseen. Tyyliin kuuluu myös esimerkiksi juttujen kertominen, jolloin kuulijat empaattisen kuuntelun sijaan häiritsevät kommentein ja pistävät puhujan koetukselle.

Tyylien erot saattavat aiheuttaa naisten ja miesten välisessä vuorovaikutuksessa väärinkäsityksiä. Taustalla vaikuttaa se, että tulkitsemme toisen puheet omasta tyylistämme käsin. Väärinkäsityksiä tai ristiriitoja aiheuttavat usein esimerkiksi erot puheenaiheen käsittelyssä, kysymysten käytössä ja itse vuorovaikutustilanteen merkityksen hahmottamisessa. Naiset saattavat käsitellä puheenaihetta laveammin kuin miehet: mies kokee sen rönsyilyinä ja nainen puolestaan ei pidä rajoittamisesta. Sekaryhmissä miehet (tai joku miehistä) useimmiten pystyvät ylipäätään valitsemaan käsiteltävän aiheen, vaikka sekä naiset että miehet ehdottaisivat aiheita (Ruben 1992).

Naiset käyttävät kysymyksiä usein ylläpitämään vuorovaikutusta, kun taas miehille kysymykset ovat suoraviivaisemmin tiedonpyyntöjä. Miestyyllissä vuorovaikutustapahtumasta muodostuu kilpailutilanne, jossa tavoitteena on voitto. Ja kun miehet vaikuttavat usein vuorovaikutustilanteissa dominoivilta suhteessa naisiin, sekin herättää ristiriitoja. Dominanssin piirteitä keskustelussa ovat pitkät puheenvuorot, puheenaiheiden säätely, keskeyttäminen, hidastempoinen puhe, palautteen vähäisyys, strateginen taukojen käyttö ja puhujan varmuutta osoittavat ilmaukset. Tutkijan objektiivisuus on esimerkiksi tässä yhteydessä kriittinen tekijä. Ei ole tietoa siitä, kokevatko miehet dominoivansa naisia käyttäessään pitkiä puheenvuoroja. Lautamatti (1988) on havainnut lisäksi, etteivät naiset pidä pitkiä puheenvuoroja dominoivina, mikäli ne ovat keskustelun kannalta relevantteja. (Hakulinen & Lautamatti 1988: 173-177.)

Naisena olemiseen tuntuu liittyvän sellaisten viestintätaitojen oppiminen, jotka luovat ja ylläpitävät ihmissuhteita. Naiset saavat miehiä paremmat valmiudet empaattisuuteen ja kärsivälliseen kuunteluun, kielteisten asioiden ilmaisuun epäsuorasti, toisen ihmisen verbaalisen ja nonverbaalisen viestinnän tulkintaan, omista tunteista ja kokemuksista puhumiseen sekä tasaveroiseen suhtautumiseen toiseen puhujaan. Miehet puolestaan saavat paremmat valmiudet vallankäyttökieleen, käskemiseen, juttujen kertomiseen ja julkiseen esiintymiseen yleisön edessä. Taustalla vaikuttavaa socialisaatioprosessia käsitellään seuraavassa luvussa. Edelleen on kuitenkin korostettava, että taitojen eriytymisen kuvaus tällä tavalla on karkea. Esimerkiksi naiset, jotka ovat lapsena leikkineet paljon poikavaltaisissa ryhmissä, ovat omaksuneet maskuliinisen vuorovaikutusmallin muotoja. (Lautamatti 1988: 185-187.)

Naiset kyllä omaksuvat monipuoliset toimintatavat, jotka sisältävät ns. miestyyliin kuuluvia piirteitä ja ovat jopa joustavia mukauttamaan tyyliään ja viestintätapojaan (Leiwo 1994: 131). Naiset joutuvat kuitenkin usein jopa johtajan asemassa tasapainoilemaan sukupuolensa mukaisen feminiinisen ja asemansa mukaisen maskuliinisen tyylin välillä (Vanhala, Laukkanen & Koskinen 1995: 179).

Lautamatin (1988) mukaan naisilla maskuliinisen tyylin seurauksena suhteet toisiin ihmisiin, varsinkin naisiin, saattavat muuttua etäisemmiksi, mikä aiheuttaa yksinäisyyden tunteita. Ilman maskuliiniseen tyyliin kuuluvia viestintätapoja nainen joutuu luopumaan mahdollisuuksista vaikuttaa julkisissa tilanteissa tai turhautuu, kun vaikuttaminen osoittautuu vaikeaksi. Feminiininen vuorovaikutusmalli sopii yksityiselämän piiriin, muttei julkiseen elämään. Ja yksityiselämässäkin, esimerkiksi parisuhteessa, vuorovaikutuksessa ilmenee ongelmia. (Lautamatti 1988: 187-188.)

Selvittääkseen julkiseen tilanteeseen liittyviä ongelmia Lautamatti (1988) kokosi kuuden naisen ryhmän yliopisto-opettajista ja tutkijoista. Hän kuului myös itse ryhmään. Lähtökohtana oli, etteivät naiset olleet tyytyväisiä neuvottelutaitoihinsa. Havainnot perustuvat naisryhmän videoituun neuvotteluun ja sen jälkeen tehtyihin haastatteluihin. Neuvottelutilanne oli jokseenkin epänormaali ja jäykkä, koska naiset istuivat vieressä katse kohti edessä olevaa kameraa, jolloin katsekontakti oli mahdollinen vain vieressä istuvan kanssa. Vaikka naiset olivat pyrkineet luomaan epämuodollisen ja spontaanin tilanteen, fyysiset puitteet ja tilankäyttö tekivätkin siitä vahingossa juuri sellaisen, jota naiset pitävät yleensä vaikeana. Fyysinen etäisyys toisiin oli suuri, paikalla oli ulkopuolisia, katsekontaktia ei voinut käyttää esimerkiksi puheenvuoron saamiseksi ja

nonverbaalisen viestinnän seuraaminen oli vaikeaa. Ryhmä ei valinnut puheenjohtajaa.

Puheenvuorot jakaantuivat ryhmässä epätasaisesti. Yksi naisista käytti 24 % puheenvuoroista, kun taas ryhmän hiljaisin käytti vain 3 % puheenvuoroista. Kukaan ei ollut jälkeensä tyytyväinen omaan tapansa osallistua. Puheliaat tunsivat huonoa omaatuntoa puheliaisuudestaan ja hiljaiset olivat muuten pettyneitä. Lautamatin mukaan sellaiset reaktiot olivat naisille tuttu ongelma. Toisaalta vaikka puhujat tuntuivat olevan tietoisia siitä, miten neuvottelu etenee ja tietoisia omasta viestintätavastaan, heidän oli vaikea muuttaa osallistumistaan ja puhujanrooliaan. Toisissa puhujissa puheliaisuus koettiin positiivisempänä kuin hiljaisuus. Hiljaisuus ymmärrettiin, jos se selittyi ujuudella, mutta siinä nähtiin myös vastuuttomuutta, välinpitämättömyyttä ja haluttomuutta tuoda omaa panosta keskusteluun. Puheliaisuus koettiin vastuullisuutena ja kykynä ohjata keskustelua, mutta kielteisenä piirteenä nähtiin puheliaisuuteen liittyvä dominointi.

Puhelaitten ja hiljaisten naisten puhujaprofiilit luovat Lautamatin tulkinnan mukaan ristiriitatilanteita naisten keskinäisessä toiminnassa. Puheliaan ja hiljaisen hän nimeää uudelleen hallitsevaksi ja vetäytyväksi puhujaksi, mikä mielestäni tuo samalla tulkintaan vallan elementin. Hallitseva puhuja pitää pitkiä puheenvuoroja ja puhuu usein, pystyy vaikuttamaan aiheenvalintaan ja ohjailee muiden käytöstä. Hallitsevan puhujan on helppo keskeyttää toisen puhe ja hän arvostaa omia puheenvuorojaan. Tästä seuraa, että hallitseva puhuja on tyytyväinen esiintymiseensä, uskoo vetäytyvistä etteivät nämä haluakaan osallistua, on entistä vastuuntuntoisempi, mutta alkaa samalla tuntea etäisyyttä muihin.

Vetäytyvä puhuja pitää vähän ja lyhyitä puheenvuoroja, ei tee aloitteita eikä ehdota puheenaihetta, ei keskeytä vaan antaa keskeyttää itsensä eikä arvosta omia puheenvuorojaan. Vetäytyvän puhujan itseluottamus vähenee ja osallistumismotivaatio laskee. Vetäytyvä puhuja voi tuntea katkeruutta hallitsevia puhujia kohtaan ja hänen puheenvuoroissaan voi esiintyä epäsuoria negatiivisia tunteenilmaisuja, kuten kiukkua. (Lautamatti 1988: 188-194.)

Lautamatin (1988) havaintojen mukaan puhujien väliset erot eivät selity status-, ikä- tai kokemuseroilla. Hänen mukaansa niillä on juuret kotona opituissa minäkäsityksissä ja itsearvostuksen määrässä. Jos siis sekaryhmissä naisten ja miesten kesken erottuvat hallitsevat ja vetäytyvät puhujat, niin käy myös naisten keskinäisissä ryhmissä ja tilanteissa. Käsitys omista viestintätaidoista on osa kommunikoijakuvaa, joka on osa kokonaisesta ihmisen minäkuvasta. Siihen liittyy mm. kokemus, millaisia vaikuttamismahdollisuuksia puhuja uskoo itsellään olevan. Vahvan kommunikoijakuvan omaava pystyy esimerkiksi kontrolloimaan vuorovaikutustilanteita. Suomalaisilla on keskimäärin heikko kommunikoijakuva. Mutta yksioikoisesti ei voida sanoa, että miehillä olisi vahvempi kommunikoijakuva kuin naisilla. Miehet arvioivat suullisen esitystaitonsa vain lievästi paremmaksi kuin naiset. Sen sijaan miehet arvioivat kylläkin kielelliset taitonsa selvästi paremmiksi kuin naiset. Koti ja koulu muokkaavat viestintätottumuksia ja puhujan aikaisemmat kokemukset vaikuttavat kommunikoijakuvan syntyyn. (Sallinen 1994: 73-78.)

Naisten yhteistoiminta saa usein verkoston muodon. Naiset tarvitsevat henkistä tukea esimerkiksi yrittäjyydessä. Sen lisäksi, että naisille perheen tuki on yleensä hyvin tärkeä, he kaipaavat vertaistukea toisilta naisilta. Naiset vaikuttavat Dallingerin (1987) mukaan olevan kiinteämmin sitoutuneita

sosiaaliin verkostoihin kuin miehet ja miehet puolestaan naisia sitoutuneempia tehtäväkeskeisiin verkostoihin. Sukupuolten välisten erojen esiintyminen näyttää kuitenkin vaihtelevan eri organisaatioissa, esimerkiksi Dallingerin tutkimuksessa poliisilaitoksella sukupuolten väliset erot verkostoihin integroitumisessa olivat hyvin selvät. Maskuliinisessa ilmapiirissä yhteisön jäsenillä on vähemmän kiinteät sosiaaliset suhteet toisiinsa kuin ei-maskuliinisessa ilmapiirissä (esimerkiksi poliisilaitos). Dallinger on pyrkinyt selittämään, mistä erot johtuvat. Verkostotoiminnan luonne voi olla valinta, jonka taustalla on stereotyyppinen kasvatus. Naisten toiminnalle tehtäväkeskeisissä verkostoissa voi olla toisaalta näkymättömiä muureja esteenä. Esimerkiksi naisten vähäinen määrä yritysten johdon huipulla saattaa vaikuttaa siten, että naisten kyvyt tällaiseen yhteistyöhön jäävät huomaamatta. Samanlaisia muureja voi olla estämässä miesten osallistumisen sosiaaliin verkostoihin. (Dallinger 1987: 18-20.)

Tutkimuksessa teekkarityöistä miesvaltaisessa opiskelijaympäristössä Aittoniemi (2001) havaitsi, että naisopiskelijaa saattaa pelottaa se, ettei häntä huomata ja hänen mielipiteitään oteta huomioon miesvaltaisessa ryhmässä. Aittoniemen haastattelututkimuksessa naiset päättelivät pärjäämisestä sekaryhmissä, että toisaalta tulee säilyttää naisellisina pidettyjä ominaisuuksia. Toisaalta pitää varoa, ettei ole liian hiljainen, mutta mielipiteitä ei saa tuoda esille liian ponnekaastikaan. Naisopiskelijoilla oli kokemuksia, ettei miesvaltaisessa ryhmässä aluksi uskalla sanoa omaa mielipidettään. Niissä keskitytään tiukasti asiaan eikä välttämättä synny sosiaalista kanssakäymistä. Kiltin tytön imagolla voi olla sellainen vaikutus, että pojat haluavat samaan ryhmään hyötymistarkoituksessa: kiltti ja tunnollinen tyttö tekee oman osuutensa ja vähän muidenkin. Naisverkostoista osa naisopiskelijoista ajatteli, että niistä olisi hyötyä miesvaltaisella alalla, osaa ne ärsyttivät yhtä lailla kuin miesten ”hyvä veli” –järjestelmät, osa puolestaan ei

uskonut naisten kesken syntyvän samanlaista kaverihenkeä kuin miehillä mikä heijastaa stereotyyppistä uskomusta, etteivät naiset kykene yhteistyöhön.

Tannen (1995) tarjoaa haastetta työyhteisöissä esimiehille. He voisivat harjaannuttaa itsensä havainnoimaan esimerkiksi palavereihin liittyviä ryhmäprosesseja ja yhteisön jäsenten rooleja ja tukea sitä, että jokaisen mielipiteet tulevat huomioiduiksi. Kokouksissa puheenjohtaja voi pyytää jokaista vuorotellen kertomaan oman näkemyksensä päätettävään asiaan. (Tannen 1995: 277.)

4.2. SOSIALISAATIO LUO VIESTINTÄEROJA

Vaikka mielenkiinnon kohteena tutkimuksessa ovat aikuisiällä ilmenevät naisten ja miesten väliset viestintäerot, kokonaisuuden kannalta on tärkeää tarkastella jo tyttöjen ja poikien leikeissä ja kaverisuhteissa esille tulevia viestintäeroja. Jos esimerkiksi koulukokemusten on todettu (s. 14) heijastuvan aikuisten naisten oppimistilanteisiin, on merkille pantavaa myös se, mitä on tapahtunut ennen ensimmäisiäkään kouluvuotia.

Opitut sukupuolten väliset erot alkavat kehittyä jo varhain ja aikuiset puhuvat todistetusti eri tavalla tytöille ja pojille (Key 1975: 61, 63). Keskustelutyylit alkavat eriytyä jo ennen kouluikää vertaisryhmissä ja tuottavat erilaiset viestintätaidot. Eriytyminen on voimakkainta silloin, kun lapsi kasvaa omaa sukupuolta olevien ikätovereiden keskuudessa, kun taas sekaryhmät neutralisoivat viestintätyylin kehitystä (Hakulinen & Lautamatti 1988: 173-174).

Tyttöjen leikkeihin osallistuu yleensä vain pari kolme tyttöä. Leikeissä neuvotellaan ja kieli toimii tunnesuhteiden ja kontaktien luomisvälineenä. Tytöt kertovat toisilleen tunteistaan ja toiveistaan ja vastavuoroisesti kuuntelevat toisiaan. Leikeissä opitaan empaattista kuuntelua, rohkaisevan palautteen antamista ja puheenvuorojen tasaista jakamista. Tällaisilla taidoilla pidetään yllä ihmissuhteita ja luottamuksellisia välejä, jotka kuitenkin voivat rikkoutua konfliktiin. Niinpä tytöt välttävät suoraan sanomista ja kielteisiä viestejä. (Lautamatti 1988: 185-186.)

Poikien leikit ovat tyypillisesti ryhmäleikkejä, kilpailuja ja pelejä, joissa opitaan johtajuutta, käskemistä ja tottelemista. Tärkeitä ovat käskyjen antaminen, noudattaminen tai uhmaaminen. Järjestelmä on hierarkkinen, mutta jokainen voi pyrkiä parantamaan asemaansa ryhmässä. Poikien kulttuuriin kuuluu myös jo juttujen kertominen. Kertojan rooli on haasteellinen eikä toisten poikien häirinnän pidä antaa vaikuttaa jutun vaikuttavuuteen. Pojat eivät nimittäin ole yhtä empaattisia ja kannustavia kuuntelijoita kuin tytöt. Pojat häiritsevät kertojaa kommentailla ja huulenheitolla. (Lautamatti 1988: 186.)

4.3. KOULU VAHVISTAA VIESTINTÄEROJA

Peruskoulun tehtävänä on opettaa lapsille elämässä tarvittavia perustietoja ja -taitoja sekä ohjata omatoimiseen tiedonhankintaan. Voisi kuvitella, että opetuksessa myös kyseenalaistettaisiin yleisiä stereotyyppioita ja puheviestinnän osalta otettaisiin huomioon esimerkiksi tyttöjen ja poikien erilaistuneet viestintätaidot ja osallistumistavat ja totuttuja tapoja pyrittäisiin monipuolistamaan. Toisaaltahan myös sekä tyttöjen kesken että poikien kesken on olemassa yksilöllisiä eroja, joten haastetta tässä tehtävässä

riittäisi. Näin ei ainakaan joidenkin tutkimusten valossa näyttäisi kuitenkaan tapahtuvan. Pojat omaksuvat koulussakin aktiivisen roolin ja tytöt yhteistyöroolin, jossa he tukevat opettajaa ja koettavat opettajan apuna ylläpitää järjestystä (Leiwo 1994: 130).

Maarit Lindroos (1997) on tutkinut luokkahuoneen vuorovaikutusta ja selvittänyt esimerkiksi sitä, millaisia ilmauksia opettaja käyttää suhteessa tyttöihin ja poikiin. Hänen tutkimuksensa tarkasteli myös viestinnän määrällistä jakautumista opettajan, tyttöjen ja poikien kesken sekä sitä, millaisia diskursiivisia strategioita luokkadiskurssissa käytetään suhteessa tyttöihin ja poikiin. Hän tutki viiden ala-asteen luokanopettajan luokkaopetustilanteita, neljän naisopettajan ja yhden miesopettajan. (Lindroos 1997: 3-6.)

Kävi ilmi, että ensinnäkin oppitunnilla tuotettavasta puheesta valtaosa on opettajan puhetta. Opettaja käyttää luokkadiskurssista kaksi kolmasosaa (2/3) ja oppilaat yhden kolmasosan (1/3). Prosentuaalisesti puheen osuus opettajan, tyttöjen ja poikien kesken jakautui seuraavasti: opettaja 61.8 %, tytöt 13 % ja pojat 18.9 %. Opettajan siirrot (siirrot tarkoittavat yhtäjaksoisia puheenvuoroja, joiden sisällä voi olla yksi tai useampi ilmaus) ovat keskimäärin pitempiä kuin oppilaiden. Tyttöjen ja poikien siirrot olivat suurin piirtein yhtä pitkiä. Opettajan siirtojen pituutta selittää osin se, että ne sisältävät usein useamman kuin yhden ilmauksen. Oppilaiden – sekä tyttöjen että poikien – siirrot sisältävät useimmiten vain yhden ilmauksen. (Lindroos 1997: 66-69.)

Lähes kolmannes siirroista oli nondiskursiivisia, toiminnan säätelyyn liittyviä, esimerkiksi kehotuksia. Ne olivat opettajan siirtoja. Näin iso osa tunnin kulusta ja diskurssista menee siis tunnin jäsentelyyn ja oppilaiden toiminnan säätelyyn. Lisäksi opettaja käyttää avaussiirtoja, esimerkiksi kysymyksiä ja palautesiirtoja. Oppilaiden käyttämät siirrot olivat tyypiltään useimmiten joko vastauksia tai kommentteja. Kun verrataan tyttöjen ja poikien käyttämiä siirtotyyppisiä keskenään, havaitaan että pojat sekä kommentoivat tunnin kulkua että vastaavat kysymyksiin useammin kuin tytöt. Kommenttisiirroista 32 % oli tyttöjen ja 60 % poikien. Vastauksista tyttöjen oli 32 % ja poikien 41 %. Avaussiirtoja tytöt ja pojat käyttivät yhtä paljon (4%). Lindroosin aineistossa tyttöjen ja poikien puheen määrässä oli jonkin verran eroa. Tytöt puhuivat 40 % ja pojat 56 % oppilaiden käyttämästä puheajasta. (Lindroos 1997: 69-71.) Lindroosin aineistossa yhden opettajan luokassa on selvä tyttöenemmistö: 73 % tyttöjä ja 27 % poikia. Tässä luokassa tytöt hallitsevat puhetta: tytöt 80 % ja pojat 20 %. Opettaja myös suuntaa huomiotaan erityisesti tyttöihin. Lindroosin mielestä tämä vinouttaa tuloksia. (Lindroos 1997: 72-75.)

Kun Lindroos tarkasteli aineistoa ilman em. luokkaa, hän havaitsi että opettajat jakavat pojille selvästi enemmän huomiota sekä myönteisissä että kielteisissä yhteyksissä. Esimerkiksi opettajat pyysivät poikia vastaamaan useammin kuin tyttöjä: koko aineistossa poikia 53 % ja tyttöjä 42 %; rajatussa aineistossa poikia 68 % ja tyttöjä 29 %. (Lindroos 1997: 75-76.)

Tämä on ristiriidassa sen yleisen käsityksen kanssa, että tytöt ovat erityisen aktiivisia oppitunneilla, viittaavat ja vastaavat opettajan kysymyksiin. Usein jopa sanotaan, että peruskoulu suosii tyttöjä. Ainakaan heitä ei tämän tutkimuksen perusteella palkita aktiivisuudesta. Toinen yleinen käsitys, joka tutkimuksessa joutuu ristiriitaiseen valoon, on se että tytöt/naiset eivät

keskeytä toisten puhetta niin usein kuin pojat. Opettajat nimittäin Lindroosin tutkimuksessa sanktioivat herkemmin tyttöjen keskeytyksiä. Tyttöjen keskeyttäessä opettaja pyysi viittaamaan ja sen jälkeen vasta sanomaan asiansa. Poikien keskeyttäessä opettaja puolestaan kiinnittää huomion pojan sanomaan asiaan. Lindroos toteaaakin itse, että vuosia jatkuessaan tämä voi kehittää tytöille tunteen, ettei heidän sanomisensa ole yhtä merkityksellistä kuin poikien tai ettei tytön kuulu sanoa spontaanisti mielipidettään. (Lindroos 1997: 94-107.)

Tyttöjen asema ja roolit luokkahuoneessa näyttävät toistavan koulun ulkopuolista asetelmaa ja todellisuutta. Vaikka koulun virallisissa tavoitteissa onkin mukana tasa-arvon edistäminen, ns. piilo-opetussuunnitelma sisältää tytöille ja pojille eri säännöt. Koska luokkahuone toistaa pienoiskoossa arkimaailman miesten ja naisten rooleja, opettajatkaan eivät aina havaitse vinoutumaa. Myös nais- ja miestyyleihin liittyen oppilaiden odotukset suhteessa opettajaan ovat erilaisia. Tytöt haluavat läheistä suhdetta opettajaan ja jakaa kokemuksiaan opettajan kanssa. Pojat suhtautuvat opettajaan neutraalisti tai käyttäytyvät samalla tavalla kuin ikäisiään poikia kohtaan ja kilpailevat asemasta luokan hierarkiassa. (Hakulinen & Lautamatti 1988: 178.)

Oppilaan ihanne sinänsä on jo ristiriitainen. Koulun ja opetustilanteiden järjestyssääntöjen puitteissa edellytetään sellaista ihanteellista oppilasta, joka on kohteliaasti hiljaa. Toisaalta hyvä oppilas on aktiivinen tunnilla eli äänessä. Oppilaat muodostavat hyvin nopeasti oman käsityksensä ihanneoppilaasta. He olettavat että erityisen hiljainen ja tunnollinen oppilas edustaa ihannetta ja että jos he ovat hiljaa – toisin sanoen käyttäytyvät hyvin – he saavat hyviä arvosanoja. Vaikka meluava ja äänekkäs oppilas ei virallisesti olekaan hyväksyttävä, ihanteet voivat käytännössä kääntyä pääläelle: voimakas

ääni voi edustaa sosiaalista valtaa. Äänellään oppilaat taistelevat tilasta luokassa. Erityisesti poikien sosiaalisuutta kuvaa kilpailu puheen määrästä. Opettajat saattavat yrittää hillitäkin äänekkäimpiä poikia, mutta informaali hierarkia tukee äänekkäiden poikien puheoikeutta. Puheliaat ja äänekkäät tytöt koetaan helpommin ärsyttävinä, mutta myös tyttöjen keskeinen hiljainen juttelu häiritsee sekä opettajaa että muita oppilaita. Tytöt on kuitenkin helpompi hiljentää. (Tolonen 1999: 135-148.)

Jos tarkastellaan vielä erikseen tyttöihin liittyviä odotuksia ja ihanteita, tytöt voidaan jakaa karkeasti kahteen stereotyyppiseen kategoriaan: hiljaiset tytöt ja puheliaat tytöt. Sekä hiljaisilla että puheliailla tytöillä on vaikeuksia täyttää odotuksia. Hiljainen tyttö on tyttömäinen, passiivinen ja kiltti harmaavarpunen koulussa. Häneltä odotetaan menestystä koulussa, muttei niinkään lahjakkuuden perusteella, vaan ahkeruuden perusteella. Hiljainen tyttö täyttää velvollisuutensa, mutta häntä voidaan samalla syyllistää siitä, ettei puhu ja näy tunnilla enemmän. Puhelias tyttö on toisaalta ihanteellinen oppilas, jolla on sosiaalisia taitoja. Kuitenkin siihen sisältyy riski, että hän puhuu liikaa. Vaikka siis hiljainen tyttö on aliarvostettu ja puheliasta tyttöä tarvitaan murtamaan tätä hiljaista strategiaa, puheliasta tyttöä ei palkita siitä, vaan hän joutuu tasapainottelemaan puheen määrän ja äänekkyyden suhteen. (Tolonen 1999: 152-153.)

Vaikka menestyminen koulussa ja myöhemmässä elämässä edellyttäisi esimerkiksi hiljaisilta tytöiltä sitä, että he oppisivat puhumaan myös ristiriitatilanteissa ja viemään asioita itsenäisesti eteenpäin, opettajajohtoinen opetus ei näytä antavan tarpeeksi mahdollisuuksia tällaisten taitojen kehittämiseen. (Leiwo 1994: 132.)

Ryhmässä toimimisen ja myös erityisesti naisryhmien näkökulmasta on mielenkiintoista tarkastella toimintaa tyttöryhmissä, poikaryhmissä ja sekaryhmissä. Yläasteikäisistä tehdyssä tutkimuksessa tyttöryhmissä keskustelu oli sujuvinta. Tyttöryhmät pysyivät keskusteluteemassa ja keskustelun avauksia tukevia siirtoja oli suhteessa eniten verrattuna poikaryhmiin ja sekaryhmiin. Mutta kognitiivisesti tasokkaimmat keskustelut käytiin sekaryhmissä huolimatta häiriöistä ja teemasta poikkeamista. Sekaryhmissä tyttöjen ja poikien roolierot pienenevät eli tyttöjen rooli lähestyi poikien roolia. Tytöt siis mukauttavat omaa viestintäänsä sekaryhmissä. (Leiwo, Kuusinen, Nykänen & Pöyhönen 1987.)

4.4. KIELENKÄYTÖN EROT

Kielitiede ja varsinkin amerikkalainen alan tutkimus on tuottanut tutkimustuloksia, jotka herättävät ristiriitaisia ajatuksia. Kulttuurien ero ja tutkijoiden lähtökohdat tuntuvat tuottavan tuloksia, joita suomalaisittain tekee mieli kritisoida stereotyyppisiksi. Ne avaavat kuitenkin joitakin uusia näkökulmia ja tuottavat pohtimisen arvoisia kysymyksiä, joten otan joitakin esimerkkejä esille.

Kielitieteellinen naistutkimus on Auli Hakulisen ja Liisa Lautamatin (1988) mukaan juurtunut 1960-luvun naisliikkeestä. Ns. tiedostavat aikansa naistutkijat kokivat tarpeellisen luoda kielitieteellistä tutkimusta, joka huomioisi olemassa olevien teorioiden lisäksi naisten kokeman todellisuuden. Esimerkiksi ilmiönä naisten kieli ja miesten kieli ovat herättäneet tutkijoiden kiinnostusta. On pohdittu, missä määrin sosiaalinen sukupuoli (englanniksi gender; vrt. biologinen sukupuoli, englanniksi sex) vaikuttaa siihen, miten käytämme kieltä ja mitä pidämme sopivana kielenä naisille ja miehille. (Hakulinen & Lautamatti 1988: 160-161.)

Hakulinen ja Lautamatti (1988) kritisoivat sitä, miten kevyesti perinteinen kielitiede on voinut tehdä yleistyksiä naisten kielenkäytöstä. Esimerkiksi 1900-luvun alun arvostettu tutkija, tanskalainen Otto Jespersen, on heidän mukaansa sortunut omaksumiinsa stereotypioihin ja naisten käyttäytymistä koskeviin arkihavaintoihinsa. He tuovat esiin myös Jespersenin keskenään ristiriitaisia yleistyksiä: esimerkiksi Jespersenin mukaan naiset välttävät äärimmäisyyksiä eli liikkuvat kielen keskeisalueella, toisaalta liioittelu on hänen mukaansa niinkään naisille tyypillistä. Amerikkalaisen Robin Lakoffin Hakulinen ja Lautamatti nostavat esiin tutkijana, joka ensimmäisten joukossa pyrki tietoisesti liittämään havainnot naisten kielenkäytöstä naisten yhteiskunnallista asemaa vasten. Koska kasvokkain tapahtuvassa keskustelutilanteessa oletetut erot tulevat esille oikeassa kontekstissa, naistutkimuksen kannalta vuorovaikutuksen tutkimus on erityisen hedelmällistä. Ongelmallista on kielenkäytön ilmiöiden ja intentionaalisuuden välinen suhde. Samakin verbaalinen viesti voi saada eri merkityksiä riippuen siitä, sanooko sen mies vai nainen. (Hakulinen & Lautamatti 1988: 162-172.) Hakulisen mukaan (1987) perinteisesti kielitieteellisessä tutkimuksessa naisten kieleen on liitetty esimerkiksi seuraavanlaisia piirteitä:

1. varaukset, epävarmuutta ja vetoamista ilmaisevat sanonnat (eikö, jotenkin)
2. erityissanasto, jota miehet eivät käytä ja tyhjät adjektiivit (söötti, beesvärinen, ihana)
3. emotionaalinen sanankäyttö (hirveen, niin, ihan)
4. suora esitys, naiset siteeraavat sanatarkasti alkuperäistä repliikkiä, eivät referoi

5. hyperkorrektius; naiset ääntävät huolellisemmin ja käyttävät kieliopillisesti norminmukaisempaa kieltä kuin miehet
6. kohteliaisuus, naiset käyttävät kohteliaita, jopa ylikohteliaita ilmauksia enemmän kuin miehet
7. huumorintajuttomuus, naiset ovat huonoja vitsinkertojia eivätkä he aina ymmärrä miesten kertomia vitsejä. (Hakulinen 1987: 54-60.)

Hakulinenkin (1987) kritisoi listassa useita kohtia esimerkiksi sillä perusteella, että kielenkäyttö on aina tilannesidonnaista. Toisaalta myös esimerkiksi se, kenelle puhutaan, vaikuttaa kieleen. Lisäksi yleistyksissä on aina se vaara, että kun etsitään sukupuolten välisiä eroja, unohdetaan erot samaa sukupuolta olevien välillä (Rojola 1996: 159-178).

Cameron (1996) on koonnut tavallisilta feministinaisilta (ei kielitieteilijöiltä) kuulemiaan uskomuksia naisten puheesta:

1. naiset takeltelevat
2. naisten lauseet jäävät usein kesken
3. naisten puhe noudattaa tavanomaisesta poikkeavaa logiikkaa
4. naiset käyttävät paljon kysymyksiä
5. naiset puhuvat sekaryhmissä vähemmän kuin miehet
6. naiset käyttävät keskusteluissa sellaisia rakenteita, jotka auttavat toista puhujaa. (Cameron 1996: 66.)

Cameronin (1996) mukaan feministit pitävät näitä ominaisuuksia perustana ”aidolle naisten puheelle”, johon tulisi suhtautua myönteisesti ja joka tulisi nähdä yhtä hyvänä kuin miesten puhe. Vuosisatojen perinteisessä asetelmassa naiset ovat kuunnelleet vaieten miesten juttuja, kun miehet puolestaan eivät ole istuneet hiljaa naisten rupatellessa (Key 1975: 36). Tämä selittäisi sen, että naiset puhuvat sekaryhmissä miehiä vähemmän. Cameron pohtii kuitenkin myös, puhuvatko naiset todella käyttäen em. piirteitä ja onko se pelkästään myönteinen asia. Tutkittaessa miesten ja naisten todistajalausuntoja oikeudessa päädyttiin havaintoon, että naisten kieleen liitettyjä piirteitä löytyi sekä miehiltä että naisilta eli naisten kielen piirteet korreloivat yhteiskunnallisen aseman kanssa (O’Barr & Atkins 1980). Mitä alempi yhteiskunnallinen asema todistajalla oli ja mitä oudompi kyseinen tilanne hänelle oli, sitä enemmän puheessa oli naisten kielen piirteitä. Naisten kieli voisi siis tarkoittaa myös niiden kieltä, joilla ei ole valtaa.

5. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1. TUTKIMUSMENETELMÄT

Tutkimuksen olen tehnyt käyttäen kvalitatiivisia tutkimusmenetelmiä. Laadullisia menetelmiä olen soveltanut sekä aineistonkeruussa että analysoinnissa. Olen haastatellut kahdeksaa naista kolmesta erilaisesta koulutusryhmästä, jotka ovat koostuneet pelkästään naisista. Lisäksi olen haastatellut yhtä naispuolista aikuiskouluttajaa, jolla on runsaasti kokemusta sekä sekaryhmistä että naisryhmistä, verratakseni koulutettavien naisten havaintoja ja kokemuksia sekä kouluttajan ryhmistä yleensä saamia kokemuksia keskenään. Olen pyrkinyt ymmärtämään naisten havainnot

heidän omaa taustaansa vasten. En ole halunnut niinkään tehdä vahvoja johtopäätöksiä, vaan pikemminkin tuoda esille sen, miten naiset kokevat naisten ja miesten viestintäerojen vaikuttavan ja millaista viestintä on sellaisissa koulutusryhmissä, joissa on vain naisia.

Tässä luvussa esittelen suhteellisen yksityiskohtaisesti empiirisen tutkimuksen toteutusta. Kvalitatiivisia tutkimusmenetelmiä käytettäessä tieteellisyyden ja validiteetin osoittaminen on ongelmallisempaa kuin kvantitatiivisissa tutkimuksissa. Grönforsin (1985) mukaan kvalitatiivisten menetelmien käyttäjät keskittävät huomionsa aineiston hankintaan ja sen vuoksi kvalitatiivisen tutkimuksen tieteellisyys osoitetaan pyrkimällä selvittämään mahdollisimman tarkasti myös aineistonkeruun olosuhteet ja vaiheet. Aineistonkeruun raportointi on tarpeen myös, jotta tutkimusta voidaan pitää luotettavana. (Grönfors 1985: 173.)

Grönfors (1985) määrittelee validiteetin siten, että se osoittaa miten pitkälle analyysissä käsitellyt indikaattorit ilmaisevat sitä, mitä niiden on tarkoitus ilmaista. Validiteetti voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen validiteettiin. Sisäinen validiteetti edellyttää, että eri teoreettisten ja käsitteellisten määritteiden suhde toisiinsa on looginen. Se voidaan arvioida päätelemällä. Ulkoinen validiteetti ilmaisee aineiston ja teoreettisten johtopäätösten välisen suhteen. Grönforsin mukaan haastattelututkimuksessa aineisto on ulkoisesti validia silloin, kun haastateltava on antanut totuudenmukaisia tietoja. Reliabiliteettia aineistolla on Grönforsin mukaan silloin, kun se ei sisällä ristiriitaisuuksia. (Grönfors 1985: 174-175.)

5.2. HAASTATTELUT

5.2.1 HAASTATTELUJEN SUUNNITTELU

Haastattelujen suunnittelu alkoi tutkimuksen tavoitteiden ja aihepiirien muokkaamisesta kysymyksiksi. Haastattelujen keskinäisen vertailtavuuden takaamiseksi laadin teemoista syntyneistä kysymyksistä haastattelurungon (Liite 1). Aiemmasta haastattelukokemuksesta (kymmenen vuoden kokemus radiotoimittajana) saatoin päätellä, että ilman selkeää tavoitteiden mukaista haastattelurunkoa sinänsä mielenkiintoiset, tutkimuksen kannalta epärelevantit aihealueet voivat vallata alaa. Syynä tähän on inhimillinen innostus, ahneus kerätä kaikkea mahdollista tietoa ja sokeutuminen sisällölle. Pyrin tekemään teemahaastattelun pääkysymykset avoimiksi, mutta kuitenkin konkreettisiksi ja selkeästi ymmärrettäviksi. Johdattelevia kysymyksiä pyrin välttämään, jottei haastateltaville tulisi käsitystä, että minulla haastattelijalla on tiettyjä odotuksia vastausten suhteen. Haastattelujen suunnitteluvaihe onkin ratkaiseva tulevan aineiston määrän ja laadun kannalta. Avoimilla kysymyksillä oli myös mahdollista saada tietoa siitä, millaisilla käsitteillä naiset itse kuvaavat viestintää. Kielellisesti johdattelevat kysymykset olisivat saattaneet vaikuttaa myös siten, että haastateltavat olisivat käyttäneet vastauksissaan samoja käsitteitä. Haastateltavat olisivat voineet alkaa tulkita myös ryhmien viestintää uudelleen. Tällainen tiedostaminen olisi toisaalta saattanut olla hedelmällistäkin, mutta halusin selkeyden vuoksi rajata kysymykset kattamaan ne kokemukset, jotka ryhmissä spontaanisti olivat tulleet.

Haastateltaviksi valitsin siis kahdeksan naista, jotka olivat opiskelleet tai parhaillaan opiskelivat erilaisissa naisille kohdennetuissa koulutusryhmissä. Halusin valita haastatteluihin vapaaehtoisia, jotta heillä olisi motivaatiota vastata avoimiin kysymyksiin (ks. Eskola & Suoranta 1996: 38). Sen vuoksi

valitsin kouluttajan yhdyshenkilöksi, jolta sain yhteystietoja aikaisemmin opiskelleisiin ja jonka sillä hetkellä käynnissä olevalla kurssilla sain esitellä tutkimustani ja pyytää vapaaehtoisia mukaan. Kahdeksan haastateltavaa löytyi helposti. Etukäteen olin ajatellut, että kymmenen haastateltavaa olisi sopiva määrä, mutta tyydyin mieluummin kahdeksaan kuin olisin puoliväkisin suostutellut lisää. Vältin kertomasta etukäteen liikaa tavoitteistani. Kerroin olevani kiinnostunut naisten koulutusryhmien sisäisestä viestinnästä. Kun haastatteluvaihe oli ohi ja olin koodannut vastaukset analysointia varten, kävin meneillään olevassa ryhmässä vielä kerran kertomassa minkä tyyppisiä havaintoja naiset olivat tehneet oman ryhmänsä viestinnästä. Kerroin heille myös joistakin tutkimuksista, joissa tarkastellaan naisten ja miesten viestintäeroja.

Aiemmin kuvailin jo kohderyhmää naisia yhdistävien tekijöiden, esimerkiksi kainuulaisuuden näkökulmasta ja toisaalta heidän elämäntilanteidensa valossa. Lienee tarpeen kertoa myös, millaisista koulutusryhmistä haastateltavat olivat. Berta-projekti eli Euroopan sosiaalirahaston kansainvälinen Employment Now -projekti (Now on lyhenne sanoista New Opportunities for Women) toteutui vuosina 1996-1998. Projektin yhteistyökumppanit olivat Suomessa Uudellamaalla ja Kainuussa, Saksassa Rostockissa ja Leipzigissa, Hollannissa Schoondijkessä ja Leeuwardenissa sekä Itävallassa Salzburgissa. Kainuussa Oulun yliopiston Kajaanin Kehittämiskeskuksen aikuiskoulutus toteutti projektin puitteissa kolme eri koulutushanketta:

1. Johtaminen ja yrittäjyys naisille –koulutusohjelma (pääkouluttaja varatuomari, kehittämisspäällikkö Anja Karvonen, Pro Lex Oy)
2. Sukupuoli yksilön ammatinvalinnan suuntaajana – palvelu- ja ohjaustoiminnan kehittämishanke (pääkouluttaja kasvatustieteen apulaisprofessori Kaarina Määttä, Lapin yliopisto)

3. Pien- ja osuuskuntayrittäjyys naisille –koulutusohjelma (pääkouluttajana aikuiskouluttaja, FM Sisko Tamminen, KoulutusAvain Oy).

Haastateltavista yksi oli ollut mukana johtaminen ja yrittäjyys naisille – koulutusohjelmassa. Pien- ja osuuskuntayrittäjyys naisille – koulutusohjelmassa opiskelleita naisia haastateltavista oli kolme. Tutkimuksen alkaessa Kainuussa oli parhaillaan käynnissä Kahden sukupolven naiset –koulutus- ja kehittämisohjelma (pääkouluttaja aikuiskouluttaja, FM Sisko Tamminen). Sekin oli Oulun yliopiston Kajaanin Kehittämiskeskuksen aikuiskoulutuksen järjestämä ja päärahoitus Euroopan Unionin ESR 6-tukiohjelmasta. Haastateltavista neljä oli mukana tässä koulutuksessa. Haastatteluhetkellä heidän koulutuksensa oli siis vielä kesken.

5.2.2. HAASTATTELUTILANTEET

Tätä tutkimusta varten tein siis kesällä 1999 yhteensä yhdeksän (9) teemahaastattelua. Pyrin jakamaan haastattelut tasaisesti eri päiville suhteellisen lähelle toisiaan, mutta sovin korkeintaan kaksi haastattelua samalle päivälle. Halusin välttää väsymisestä johtuvan liiallisen rutinoitumisen, mikä voisi haitata kontaktia haastateltavaan ja omaa valppautta tehdä havaintoja.

Sovimme haastattelut hyvissä ajoin etukäteen ja sellaiseen aikaan, ettei tilanteessa tarvitsisi kiirehtiä. Pyysin varaamaan aikaa puolesta tunnista tuntiin haastattelua varten. Paikan haastateltavat saivat valita itse sen mukaan, mikä heille on sopivin. Kaikki haastattelut tapahtuivat kahden kesken

rauhallisessa ympäristössä. Suurin osa haastatteluista tapahtui muualla kuin koulutustilassa tai työpaikalla.

Alussa pyrin luomaan hyvän ja luottamuksellisen ilmapiirin. Kerroin, että tutkimuksessa haastateltavat pysyvät nimettöminä ja että kaikki mitä he kertovat on luottamuksellista. Vastauksia käytetään vain tutkimusaineistona, jolloin henkilöllisyydellä ei ole merkitystä. Ennen varsinaisen haastattelun alkua kysyin taustatietoja kuten ikä, kotipaikka, koulutus tai ammatti. Samaan aikaan alkukeskustelun kuluessa laitoin nauhurin valmiiksi ja testasin äänentasoja, jotta äänitys olisi teknisesti hyvälaatuinen. Koska saatoin jo etukäteen olettaa, että vastaukset voivat olla pitkiä, nauhoitus oli paras tapa taltioida vastaukset. Silloin haastatteluaineisto on käytettävissä autenttisena. Pelkät muistiinpanot jättävät aina enemmän tulkinnanvaraa eikä alkuperäiseen vastaukseen voi enää palata.

Varsinaisen haastattelun aikana tein välillä merkintöjä paperille esimerkiksi kohdista, jotka tuntuivat erityisen merkityksellisiltä tai vastauksista, joissa toistui aikaisemmissa haastatteluissa esille noussut asia. Pyrin kuitenkin koko ajan intensiivisesti kuuntelemaan haastateltavaa. Nonverbaalisesti pyrin tukemaan häntä ja osoittamaan mielenkiintoa. Vältin omia kommentteja, mutta tarvittaessa kysyin tarkennusta tai lisäkysymyksiä. Oman kokemukseni mukaan tilanteet vaikuttivat luottamuksellisilta. Suhde haastateltavien kanssa tuntui tuttavallisen tasavertaiselta. Siihen vaikutti varmaankin se, että rekrytointivaiheessa olin tavannut kaikki kuitenkin ainakin kerran ennen haastattelua.

Haastateltavat tuntuivat itsekkin olevan kiinnostuneita viestinnästä ja useimmissa tapauksissa varsinaisen haastattelun jälkeen he halusivat vielä keskustella omista elämäkokemuksistaan ja myös omista suunnitelmistaan. Käytännössä kaikki haastattelut kestivät vähintään tunnin. Yksi haastateltavista oli erityisen avoin ja puhelias, mikä pitkitti tarpeettomastikin haastattelua lähes kahdeksi tunniksi. Suuri osa kyseisen haastateltavan puheesta varsinaisten kysymysten jälkeen liittyi hänen elämäkokemuksiinsa.

5.3. AINEISTON KÄSITTELY

Ensimmäinen vaihe aineiston käsittelyssä oli haastattelujen purku kasettinauhoilta litteroiduksi tekstiksi. Tämä työvaihe kesti suhteellisen kauan verrattuna itse haastattelujen keston. Työvaihe oli kuitenkin välttämätön. Lisäksi se auttoi jo hahmottamaan aineistoa. Automaattisesti analysointi limittyi litterointiin: esimerkiksi samansisältöiset vastaukset herättivät huomiota, samoin täysin poikkeavat vastaukset. Litteroinnin tarkkuuden valitsin tarkoituksenmukaisuusperiaatteella. Pidin sisältöä ja teemoja tärkeimpänä. Vastaavasti murteellisten sanojen, taukojen tai välimerkkien suhteen olin litteroinnissa suurpiirteinen. Sellaisissa sisällöissä, joita olen valinnut siteerattavaksi tutkimusraporttiin, olen pyrkinyt mahdollisimman suureen tarkkuuteen.

Jotta vastausten tarkastelussa huomio olisi pysynyt juuri siinä, mitä niistä oli tarkoitus etsiä, kävin läpi haastattelurungon kysymykset vielä kerran ja tein niistä tiiviisti ilmaistuja käsitteitä tai sanapareja, ikään kuin muuttujia. Niiden tarkoitus oli ilmaista mahdollisimman yksinkertaisesti se, mistä ensisijaisesti olen kiinnostunut ja tarkentaa näin fokusta.

Seuraavassa on luetteloituna kysymykset ja niitä vastaavat tiiviit käsitteet:

1. Kuvaile ryhmän ilmapiiriä? – ILMAPIIRI
2. Miten luonnehtisit ryhmän viestintää? – VIESTINNÄN LUONNE
3. Syntyikö ryhmässä joillekin jäsenille rooleja?,
Millaisia? – ROOLIT
4. Miten itse osallistuit ryhmän keskusteluihin? – OMA OSALLISTUMINEN
5. Miten ryhmässä annettiin palautetta? – PALAUTE
6. Vaikuttiko ryhmän viestintään se, että kaikki olivat naisia?
Miten? – SUKUPUOLEN VAIKUTUS NAISRYHMÄSSÄ
7. Olisiko viestintätilanne muuttunut, jos siihen olisi tullut
mies/miehiä?
Miten? – MITEN MIES VAIKUTTAA RYHMÄSSÄ
8. Oliko sillä sinulle merkitystä, että se oli naisten ryhmä? –
NAISRYHMÄN MERKITYS ITSELLE
9. Entä mahdollisesti muille ryhmän jäsenille? – MERKITYS
YLEENSÄ
10. Oliko viestinnällä vaikutusta ryhmän toimintaan ja tavoitteiden
saavutukseen/tuloksiin? – VAIKUTUS TULOSSIIN.

Vastauksia olisi ollut mahdoton käsitellä litteroinnin jälkeenkään sellaisenaan. Sen jälkeen, kun olin muokannut kysymykset käsitteiksi, otin käyttöön merkintäkortit. Merkitsin korttiin muuttujan numeron, haastateltavan numeron ja vastauksen yhteen kysymykseen. Vastaukset pyrin korttiin tiivistämään

muutamaan sanaan, jotta oleellinen nousisi esille. Vastaustiivistelmät olivat variantteja, joiden perusteella tuli esille vastausten perusteella tehtyjen havaintojen homogeenisuus tai heterogeenisuus. Kun kaikki vastaukset olivat korteilla, ryhmittelin ne muuttujittain asiasisällön mukaan niin, että samansisältöiset vastaukset muodostivat luokan.

Tässä vaiheessa pyrin tietoisesti välttämään aineiston pirstaloitumista. Jotta aineiston monimuotoisuus ja poikkeamat tulisivat kuitenkin esille, seuraavassa analysoinnin vaiheessa etsin aineistosta ristiriitaisia havaintoja ja muuta sellaista, mikä ensimmäisessä vaiheessa oli jäänyt vähemmälle huomiolle. Tällä pyrin välttämään sen, ettei aineistossa ja tuloksissa korostuisi sellaiset havainnot, jotka vastaavat ennako-odotuksia. Etsin myös yhteyksiä erilaisten vastausten ja vastaajien välillä. Myös se oli kiinnostavaa, miten naiset puhuvat viestinnästä ja viestintäeroista.

6. TULOKSET

6.1. NAISTEN KOULUTUSRYHMIEN VIESTINTÄ

Naiset kuvailivat ryhmien ilmapiiriä miltei pelkästään positiivisin ilmaisin. Neljä kahdeksasta naisesta käytti sanaa vapautunut. Yhtä lukuunottamatta kaikki naiset kehuivat ryhmänsä ilmapiiriä. Tyytymättömyyttä herätti se, ettei kahdenkymmenen hengen ryhmä ollut yhteishengeltään yhtä tiivis kuin kyseinen nainen olisi odottanut ja millaisen hän oli kokenut pienemmässä naisryhmässä. Hän piti kuitenkin hyvänä sitä, että ryhmän naiset olivat suurin piirtein samanikäisiä kuin hän itse (53 v.). Lisäksi ilmapiiriä kuvattiin mm. innostuneeksi, avoimeksi ja luottamukselliseksi. Naisille tuntui olevan tärkeä kokemus, että he saattoivat itse vaikuttaa käsiteltäviin aiheisiin ja että aiheet

olivat heidän mielestään tärkeitä. Ilmapiiri ja viestinnän luonne muotoutuivat kuitenkin pikku hiljaa ja vaikka naiset tuntuvat tulevan hyvin toimeen keskenään, oli myös merkkejä siitä, että jotkut tulevat paremmin toimeen keskenään kuin toiset.

”(Ilmapiiri) on nykyisin aika hyvä. Tietysti aluksi oli kankeampaa ja suomalaisilla on vähän hidas tapa tutustua toisiinsa. Tuntui että alussa ainakin minä katselin, että mitä yhteistä minulla on näiden naisten kanssa. Kun me esiteltiin toisemme minä heti laskin, kenen kanssa minä ehkä tutustuisin vähän paremmin.”

”Että yllätys yllätys, mä en oo koskaan toiminu missään ryhmässä, missä on vain naisia, niin siinä onkin semmonen vapautunut, helppo asioista jutella, jopa henkilökohtaisista.”

”Pystyttiin puhumaan semmoisista asioista, jotka oli tärkeitä ja merkityksellisiä sillä hetkellä. Vertaamaan niinku toinen toisiinsa kokemuksia.”

Kaikki naiset olivat havainneet, että alussa ryhmässä erottuivat selvästi kahdenlaiset roolit, joita he kuvasivat sanaparilla hiljaiset ja puheliaat (vrt. Lautamatti 1988). Hiljaisista ei käytetty muuta ilmausta, mutta puheliaat saatettiin kuvata myös joko johtajiksi tai aktiivisiksi, jotka dominoivat muita. Myös sellaisia vastauksia tuli, joissa korostettiin, että kaikki olivat aktiivisia ja jokainen haastateltava kuvasi, että viestintä muuttui ajan mittaan

tasapuolisemmaksi, kun hiljaiset saatiin mukaan. Yhdessä vastauksessa tuotiin esille kuuntelutaidon puute. Kaikki haastateltavat pitivät itseään aktiivisina. Kolme kahdeksasta piti itseään liiankin aktiivisena ja puheliaana. Yksi mainitsi omaksuneensa vastuunkantajan roolin, missä hän huolehti esimerkiksi aikatauluista ja siitä, että kaikkia kuunnellaan. Vuorovaikutuksen tasapuolisuus vaikutti olevan naisille tärkeä arvo, joko luontainen tai opittu. Osittain naiset olivat aika ankariakin nimenomaan itseään kohtaan: pitää olla aktiivinen, muttei liian aktiivinen, pitää kantaa vastuuta ja houkutella hiljaisempia osallistumaan.

” Naisryhmässä se vastaanottavuus on vajavaista, ei malteta kuunnella, mitä toiset viestii. Herkästi viesti lähtee kyllä toisinpäin, että kaikki aktiivisesti uskaltaa tuoda asioita julki... siinä ei se vuorovaikutteisuus pääse toimimaan. Se on niin itsenäistä, oman huomion hakemista.”

” Kyllähän minä paljon sanon ääneen, kun monet miettii itsekseen ja ovat hiljaisempia. Minä kyselin kyllä niin paljon, että joitakin ärsyttikin.”

” Minä olen aika karkäs sanomaan mielipiteeni. Ei minulle ole väitetty vastaan, että kyllä ne on hyväksyttäviä olleet. Joskus minulle on sanottu, että ole hiljaa.”

Palautteen suhteen haastateltavien kokemukset vaihtelivat eniten. Kaksi naista kertoi, ettei palautetta anneta. He olivat samassa ryhmässä, vielä kesken olevassa koulutuksessa. Yksi piti palautteen määrää vähäisenä ja

toinen koki palautteena lähinnä kannustamisen. Neljä naisista oli kuitenkin sitä mieltä, että ryhmässä annettava palaute on suoraa. Heräsi kysymys, mitä naiset ymmärtävät palautteella ja tunnistavatko he sen saadessaan palautetta. Esimerkiksi oma kokemukseni työyhteisöistä on, että vaikka palautteenantoon olisi olemassa sovitut metodejakin, yleisin tyytymättömyydenaihe on se, ettei palautetta saa tarpeeksi. Palautteeksi saatetaan mieltää tällöin vain positiivinen kehuminen tai muu työntekijän huomioiminen. Sitä tilannetta, jossa aidosti saa joko negatiivista tai positiivista palautetta toiselta työntekijältä tai esimieheltä, ei huomatakaan tai osata ottaa vastaan palautteena.

” Ei hirveen paljo koreiltu tai hyyssätty, kun se ... aika pian kuitenkin annettiin se palaute. Kyllä minusta ne keskustelut oli aika paljo, että osattiin olla asioista eri mieltä. Enkä minä usko, että niistä olis kukkaan oikein paljo loukkaantunu.”

6.2. MIES VAIKUTTAA RYHMÄSSÄ NAISTENKIN VIESTINTÄÄN

Yksi naisista toi esille ennen kuin olin edes kysynyt mitään miehistä ryhmissä, että jos heidän ryhmässään olisi ollut miehiä, se olisi johtanut kilpailutilanteeseen ja että osa naisista olisi alkanut mielistellä miehiä. Kaksi muutakin naista viittasi kilpailuun: mies pyrkii johtamaan ja naisia vähätellään herkemmin sekaryhmässä. Yksi naisista totesi, että mies vaikuttaa siihen, mistä puhutaan. Haastateltavista yksi ei nähnyt mitään vaikutusta ainakaan omaan viestintäänsä sillä, onko ryhmä naisryhmä vai onko siinä myös miehiä mukana. Hän tarkasteli kysymystä asiakeskeisesti toteamalla, että kyllähän samat asiat koskevat sekä naisia että miehiä. Hän oli työskennellyt pitkään

miesvaltaisessa työyhteisössä. Tosin hän pohti myös sitä, miten tämän yhteisen kokemuksen jälkeen naiset voisivat ehkä käyttäytyäkin provosoivasti. Avoimuuden astetta pidettiin sekaryhmässä erilaisena eli sekaryhmässä ei olisi niin avoimesti puhuttu esimerkiksi yritysideoista kuin naisryhmässä.

” Kun se oli yrittäjäkurssi niin he eivät olisi puhuneet avoimesti yritysideoistaan, jos siellä olisi ollut miehiä kuuntelemaan. Se miehen läsnäolo toisi siihen sellaisen suuruuden vaateen niin että ei niin pienistä asioista kuin me puhumme ja mitä me teemme ... voisi puhua.”

” Ainaki minä oisin ollut jotenkin alistetummassa asemassa. Ei niinku uskalla olla sitä mieltä mitä haluaisi, ei ainakaan uskalla sanua.”

”Monesti juteltiin, että jos siinä olis joku mies niin se saattais sotkea meidän kuvioita. Naisina voitiin jutella kaikista asioista. No, siitä tulis kilpailutilanne, jossa naiset yrittäis viehättää miestä. Mutta me oltiin vapaita.”

6.3. KOULUTTAJAN KOKEMUKSET

Haastattelin yhtä naispuolista kouluttajaa, joka oli ollut ainakin suunnitteluvaiheessa mukana kaikissa kolmessa koulutuksessa ja pääkouluttajana yhdessä. Hänellä on kokemusta aikuiskouluttajana sekä naisryhmistä että sekaryhmistä. Kouluttaja tarkoittaa tästä eteenpäin siis ko.

haastateltua kouluttajaa.

Kouluttajan kokemus on, että ilmapiiri naisryhmissä on erilainen verrattuna sellaisiin ryhmiin, joissa on yksikin mies mukana. Naiset ovat esimerkiksi avoimempia kertomaan itsestään ja puutteista pohjaopinnoissaan. Tällä on merkitystä koulutuksen sisällön ja tavoitteiden kannalta. Naisryhmissä naiset tuovat herkemmin esille myös ristiriitoja. Tätä kouluttaja pitää tärkeänä, koska miesten läsnäollessa ristiriidat painetaan usein taustalle ja ne jäävät käsittelemättä. Ristiriitojen käsittely ei kuitenkaan ole ongelmaton naisten keskenään. Kouluttajan mukaan naisille on tyypillistä pyrkiä nopeasti tasoittamaan ja harmonisoimaan tilanne, kun syntyy erilaisia mielipiteitä. Toisin sanoen naiset keskenään voivat paremmin tuoda mielipiteensä esille, mutta samalla pyrkivät tekemään kompromisseja.

" Jos syntyy hyvin erilaisia mielipiteitä, niin aina löytyy joku joka tulee tasottamaan niiden mielipiteiden välille. Naiset ei kestä kovin pitkälle sitä, että on erilaisia mielipiteitä. "

" Naiset ovat suurempia. He uskaltavat kertoa itsestään ja uskaltavat tuoda tunteensa viestintään. Silloin kun on miehiä mukana, silloin naisilla on pidäkkeitä ja enemmän kontrollia mukana. Ehkä myös se, että naiset tietävät, että keskenään he voivat tuoda tunteet esille ja että siellä voi tulla myös ristiriitoja ja on opittu niitä käsittelemään. Ristiriitojen esille tulemista koitetaan välttää, kun miehiä on mukana. "

Kouluttaja on havainnut selvästi, miten uuden ryhmän aloittaessa rohkeat, puheliaat ja johtajan asemaa hakevat naiset erottuvat. Myöhemmin osallistuminen tasoittuu. Tämä voi olla opettavaista kaikille naisille roolista ja viestintätyylistä riippumatta.

" Sellaisille naisille, jotka tulevat arkoina ryhmään kuin ryhmään, on hyötyä että viestintä tasa-arvoistuu ja että naiseusasiat yhdistää. Mutta myös niille, jotka tulevat vahvoina ja pyrkivät heti ottamaan johtoaseman ja yrittää asemallaan, ulkoisella seikalla nostaa itsensä muiden yläpuolelle. Heille on oppimisen paikka esimerkiksi se, ettei asema ole aina se asia, joka kantaa. ... Vallasta sinänsä ei pääse eroon. Valta on hyvin keskeinen kaikissa ryhmissä."

Käytännön kokemus on, että kaikissa naisryhmissä tulee jollakin tavalla keskusteluissa esille se, että viestintä naisten kesken on erilaista. Toisaalta osa naisista saattaa kokea, että olisi helpompaa, kun ryhmässä olisi myös miehiä. Suurin osa naisista kertoo kuitenkin, että naisryhmissä puhutaan eri asioista ja eri tavalla kuin sekaryhmissä. Henkilökohtaisia kokemuksia ja vastoinkäymisiä on helpompi käsitellä naisryhmässä. Naisryhmissä annetaan runsaasti palautetta. Palautteen muoto voi olla myös fyysistä koskettamista, esimerkiksi halaamista tai hartioiden hieromista.

Kouluttaja uskoo, että naisryhmissä on hyvä olla naiskouluttajat. Itse hän kokee naisryhmissä olevansa kouluttajanakin osa ryhmää. Taustalla on usein samanlaisia kokemuksia kuin koulutettavilla. Naisryhmissä joudutaan käsittelemään myös niiden suhdetta feminismiin. Keskustelua saattaa syntyä tyyliin "tehdäänkö meistä feministejä?".

" Oon hyvin paljon tunteilla mukana ja siksi itsestänikin on helpompi olla naisryhmissä kuin sekaryhmissä. Voin siellä olla niin kuin itse hyväksi tunnen. Toisaalta nämä naisryhmät ovat opettaneet mua kouluttajana niin paljon, että myös sekaryhmissä olen nykyään paljon luontevampi ja enemmän oma itseni. On siinä edelleen ero. "

" Aina on sellaisia naisia, jotka pelkää leimaantumista feministiksi, mutta kun sitä käsitellään niin monilla se yleensä lieventyy. Kyllä feminismi-sanalla on niin kielteinen sävy. Niissä ryhmissä ei tarkoituksellisesti puhuta feminismistä, jollei joku ota sitä esille. Tärkeintä on, etteivät naiset omaksuisi sitä julkisuuden tarjoamaa roolia, että naiset ovat naurettavia. "

Miten naisryhmät sitten vaikuttavat tuloksiin? Sitä on kouluttajankin vaikea sanoa. Edellytykset oppimiselle ovat hänen mukaansa ainakin paremmat, kun ryhmässä on avoin ja turvallinen ilmapiiri.

6.4. NAISTEN KOULUTUSRYHMIEN MERKITYS

Haastattelemieni naisten vastauksista syntyi sellainen vaikutelma, että todennäköisesti yhdellekään naisten koulutusryhmässä olleelle naiselle se ei ollut yhdentekevä asia, että koulutusryhmä oli nimenomaan naisryhmä. Osa haastattelemistani naisista kertoi, ettei sillä aluksi ollut merkitystä, mutta

myöhemmin oli. Osa tarkasteli ehkä ensimmäistä kertaa omaa naisena olemistaankin tietoisesti. Naisten koulutusryhmä tuntui antavan naisille vapauden myöntää osaamattomuutensa tai tietämättömyytensä ilman että tuntee olevansa naurunalainen. Naiset havaitsivat nopeasti keskuudestaan aktiiviset ja passiiviset, puheliaat ja hiljaiset. Vaikka aluksi ryhmissä erottuivat selvästi ns. johtajapersoonat, osa heistä alkoi aktiivisesti kannustaa hiljaisempia osallistumaan.

Tämä tuntuu olevan nimenomaan naisille tyypillistä, ettei niin suoraviivaisesti kilpailla, vaan heikompaa ryhmätoveria tuetaan ja kannustetaan. Naisryhmässä aremmilla, passiivisemmilla ja hiljaisemmilla on turvallisempi ympäristö harjoitella viestintätaitojaan kuin sekaryhmässä. Kokemuksen kautta puolestaan itsevarmuus ja rohkeus osallistua voi kasvaa. Naisten koulutusryhmissä on sellainen viestinnän peruseriaate, että kaikki ryhmän jäsenet pyritään saamaan mukaan osallistumaan. Se on ikään kuin viestinnän laboratorio elävässä elämässä, jossa voi kokeilla erilaisia rooleja tai osallistumistapoja. Kun koulutus kestää pitempään, viestinnän kannaltakin se on pitempi prosessi, jonka sallivassa ilmapiirissä on mahdollisuus murtautua esimerkiksi kahlitsevasta hiljaisen kuuntelijan roolista. Vaikka naisten keskenkin nousevat esille dominoivat ja vetäytyvät tai puheliaat ja hiljaiset, viestintätilanteita tietoisesti kontrolloidaan, jotta toisenlaisiakin kokemuksia ja uusia taitoja voi syntyä. Toisaalta herää kysymys, pitääkö saada kaikki ryhmän jäsenet osallistumaan samalla tavalla ja yhtä aktiivisesti. Arvostetaanko erilaisuutta, erilaisia persoonallisuuksia?

Toisaalta tasapuolisen osallistumisen tavoite on todennäköisesti kouluttajan asettama ja sitä kautta koulutettavat ovat sen tiedostaneet ja tuovat esille

myös haastatteluissa. Välttämättä naisten ryhmissä ei pidetä hyväksyttävänä, että joku ottaa johtajan roolin (Hakulinen & Lautamatti 1988: 173).

Kaksi haastateltua oli itsekin havainnut omassa viestinnässään muutosta oppimisen kautta: yksi kertoi saaneensa rohkeutta puhua esimerkiksi viranomaisille ja toinen kertoi oppineensa pyytämään puheenvuoroa, ettei ärsyttäisi toisia "liialla" spontaanisuudella ja puheliaisuudella. Naiseus koettiin yhdistävänä tekijänä. Naisryhmässä ei tarvitse "päteä" miesten rinnalla. Myös naisten kesken huumori koetaan erilaisena. Osa oli kokenut ryhmän mahdollisuutena tutustua itseensä. Yksi nainen kertoi ensimmäistä kertaa pohtineensa viestintää sukupuolen näkökulmasta. Kaksi naista oli sitä mieltä, ettei heille itselleen ollut naisryhmällä kovin isoa merkitystä. He kertoivat tulleen aina paremmin toimeen miesten kuin naisten kanssa.

Kuusi kahdeksasta naisesta koki siis, että heille itselleen oli ollut hyötyä siitä, että koulutusryhmä oli nimenomaan naisryhmä. Mutta miten se seikka vaikutti ryhmän tuloksiin, se olikin vaikeampi kysymys. Koulutusryhmässä tavoitteet ovat monille henkilökohtaisia, mikä on luonnollista. Kaksi naista totesi, ettei ollut oikein selvillä ryhmän tavoitteista. Kaksi naista, jotka olivat olleet samassa ryhmässä ja sittemmin toimivat samassa työosuuskunnassa yrittäjinä, sanoivat että kokemukset ryhmässä olivat antaneet rohkeutta lähteä perustamaan osuuskuntaa. Naiset ovat voineet saada myönteisiä onnistumisen kokemuksia, ymmärretyksi tulemisen kokemuksia ja tunteen omasta erityislaatuudesta naisina.

6.5. YHTEENVETO

Tässä tutkimuksessa tuli esille, että haastateltujen naisten mielestä erityisillä naisten koulutusryhmillä on merkitystä. Naiseus oli yhdistävä tekijä ja osa naisista tarkasteli ensimmäistä kertaa naisena olemistaan, mitä se hänelle merkitsee. Ryhmien vahvuutena oli avoin, luottamuksellinen ja vapautunut ilmapiiri, joka mahdollisti itsensä paljastamisen ilman vähättelyä. Viestintä naisten koulutusryhmissä on erilaista verrattuna sekaryhmiin, joissa on myös miehiä. Naisryhmässä ei koettu syntyvän kilpailutilannetta, vaikka niissä erottuivatkin hallitsevat ja vetäytyvät puhujat. Puheliat ja aktiiviset naiset saattoivat herättää ärsytystäkin, mutta viestintä tasapuolistui ajan kanssa. Naisille oli tärkeää, että he pystyivät vaikuttamaan puheenaiheisiin ja että aiheet olivat merkityksellisiä. Sekaryhmistä oli sellaisia kokemuksia, että miehet määräävät aiheet. Puolet haastatelluista piti ryhmissä annettua palautetta suorana. Kouluttajan mukaan naisryhmissä annetaan runsaasti palautetta. Jäi kuitenkin epäselväksi, mitä haastatellut naiset pitävät palautteena. Kouluttajan kokemuksensa mukaan naisten koulutusryhmissä naiset tuovat herkemmin esille myös ristiriitoja, kun taas sekaryhmissä ristiriidat helpommin vaietaan. Naisryhmissäkin tilanne pyritään harmonisoimaan nopeasti.

Naisten koulutusryhmissä, joissa viestintään kiinnitetään huomiota, naisilla on mahdollisuus tarkastella omia viestintätapojaan ja niiden taustoja ja mahdollisesti ottaa käyttöön uusia tapoja ja tyyliä. Yhtä lailla naisilla on mahdollisuus tunnistaa myös miehille tyyppisiä viestintätyylejä. Kun on tietoinen omasta tyylistään, omista vahvuuksistaan ja heikkouksistaan ja

pystyy tunnistamaan viestintätilanteissa myös toisten tavat ja tyyli, voi esimerkiksi työpaikalla neuvottelutilanteissa ennakoiminen ja toimiminen olla helpompaa.

Haastatteluissa ei tullut vahvistusta sille, että naiset olisivat hakeutuneet koulutusryhmiin juuri viestintään liittyvistä syistä. Osalle naisista ei etukäteen ollut juuri edes merkitystä sillä, että ryhmät olivat naisryhmiä. Joillekin taas sosiaalinen funktio laajemmin saattoi olla merkityksellinen. Muun tyyppisilläkin naisryhmillä taustalla vaikuttavat usein muut tavoitteet kuin viestintään liittyvät, esimerkiksi naiset haluavat vaikuttaa yhdessä ympäröivässä yhteisössä. Koulutusryhmissä kouluttajan intressi on keskittyy viestintäprosessiin. Naisten koulutusryhmässä saatujen kokemusten seurauksena naiset näyttävät kuitenkin tiedostavan selkeämmin naisten ja miesten väliset viestintäerot.

7. DISKUSSIO

Haastattelumenetelmää on pidetty sopivana esimerkiksi juuri naistutkimuksen piirissä. On korostettu (esim. Kvale 1996) mm. sitä, miten naisen arjen (usein perinteisessä tutkimuksessa varjoon jääviä) ilmiöitä kvalitatiivisilla ja haastattelumenetelmillä pyritään lähestymään kysyvällä ja ymmärtävällä mielellä. Haastattelututkimuksen perinteeseen kuuluu ajatus, että haastateltavilla itsellään on tutkittavasta kohteesta paras tieto. Tutkija ja haastateltava tekevät ikään kuin yhteistyötä tiedon viljelemiseksi. Haastattelumenetelmällä on myös puutteensa. Haastattelun luotettavuutta saattaa heikentää se, että ihmiset mielellään antavat sosiaalisesti suotaviksi

ajattelemiaan vastauksia tai saattavat pyrkiä vastaamaan tutkijan odotusten (tai oletettujen odotusten) mukaan. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1998.)

Tässä tutkimuksessa teemahaastattelu eli puolistrukturoitu haastattelu soveltui menetelmäksi hyvin. Esimerkiksi havainnointi, jossa tutkija on ryhmässä ulkopuolisen tarkkailijan roolissa, olisi saattanut vaikuttaa ryhmädynamiikkaan. Haastattelussa voidaan saada selville myös sellaisia asioita, jotka eivät näy ryhmän toiminnan tarkkailussa, esimerkiksi tunteet. Kyselylomakkeen käyttö olisi puolestaan vaikuttanut aineiston laatuun. Avoimet kysymykset olisivat saattaneet tuottaa vähemmän havaintoja pelkästään siitä syystä, että kirjallinen vastaaminen on hankalampaa kuin suullinen vastaaminen. Vaihtoehtokysymykset puolestaan laajalla otannalla antavat kvantitatiivisen tutkimuksen puolella yleistyskelpoisen aineiston, mutta samalla menetetään mahdollisuus tarkentaviin ja jatkokysymyksiin. Haastattelumenetelmän puutteita pyrin eliminoimaan hyvällä valmistautumisella. Esimerkiksi omat oletukseni pyrin peittämään ja haastattelutekniikassa suosin avoimia kysymyksiä.

Tutkimusmenetelmä varmaankin oli omiaan korostamaan sitä, miten henkilökohtaisesta asiasta viestinnässä on kyse. Tutkimusaiheen vaikeus ja haastavuus oli siinä, miten tehdä synteesiä haastateltavien henkilökohtaisista havainnoista ja kokemuksista, tutkimusten yleistyksistä ja huomioida lisäksi persoonalliset erot sukupuolten sisällä. Aihe tuntui aina karkaavan käsistä. Jälkikäteen olen pohtinut, että esimerkiksi tekemällä uuden haastattelukierroksen sen jälkeen kun olin alustavasti tutkinut aineistoa olisin osannut kysyä paremmin syventäviä kysymyksiä. Se olisi rikastanut aineistoa. Lisäksi siinä ryhmässä, jossa koulutus oli edelleen käynnissä, olisin voinut haastattelujen jälkeen havainnoida itse viestintäprosessia. Esimerkiksi IPA-

analysointimenetelmän käyttö olisi voinut kuvata ryhmän viestintää tavoitteiden mukaisen rakentavuuden näkökulmasta.

Vaikka johdannossa totesinkin, ettei naisten ja miesten viestintäeroja pitäisi nähdä ongelmana, joka vaatii ratkaisua tai joka pitäisi poistaa, erojen ja niitä seuraavien vaikutusten tiedostaminen on mielestäni tärkeää. Naisen näkökulmasta uskon, että useimmille naisille voi olla merkityksellistä tiedostaa ja arvioida omia viestintätapojaan. Tämä pätee luonnollisesti myös miehiin. Esimerkiksi johtajille, esimiehille, opettajille ja kouluttajille – niin miehille kuin naisillekin - on hyödyllistä tarkastella lisäksi, miten viestintätilanteet toimivat ja onko yksilön tai yhteisön tasolla esteitä tasapuoliselle viestinnälle. Tärkeä kysymys esimerkiksi työyhteisöissä voi olla, vaikuttaako viestintä siihen, miten ja keiden ideat tulevat esiin. Viestintä on myös merkittävä työilmapiiriin ja työviihtyvyyteen vaikuttava tekijä.

Myös naisten kesken ja miesten kesken on olemassa isojakin viestintäeroja. Tutkimukset osoittavat kuitenkin, että on havaittavissa naisille tyypillisiä ja miehille tyypillisiä viestintätapoja. Voimakkaammin toivoisin tulevan kuitenkin esille sen, miten viestintäkulttuuri, perinteet ja tietyt tilanteet ohjaavat tyttöjen ja poikien, mutta myös aikuisten naisten ja miesten viestintää. Esimerkiksi luokkahuoneissa vallitsee kirjoittamattomia sääntöjä, jotka saattavat tulla epäsuorasti esille, mutta jotka ohjaavat tyttöjen ja poikien osallistumista ja viestintää eri suuntiin. Koulun viestintäkokemuksilla voi olla myös vaikutuksia naisten osallistumiseen koulutusryhmissä aikuisina.

Minulle muodostui käsitys, että erityisesti Kainuussa, jossa alueen ominaispiirteiden mukaan ovat vielä vallalla pääosin perinteiset, patriarkaalisetkin arvot, naisten koulutusryhmillä voisi olla aivan eri tyyppisiä haasteita puheviestinnän osa-alueella. On mahdollista, että siinä ympäristössä sosialisatioprosessi, kasvatus ja koulutus ovat vaikuttaneet eri tavalla tyttöjen ja naisten itsetuntoon ja itsearvostukseen, jotka ovat viestintätapojen taustalla (ks. s. 23). Maaseudun naiset saattavat tarvita enemmän tukea tiedostaakseen omat mahdollisuutensa ja voidakseen irrottautua voimakkaista stereotyyppisistä naisten rooleista ja naisellisiksi koetuista viestinnän piirteistä (silloin kun ne eivät palvele henkilökohtaisia tavoitteita ko. viestintätilanteessa).

Toisaalta pienryhmissä opiskelu on hyödyksi niin naisille kuin miehillekin. Kun on todettu, että naiset tarvitsevat supportiivista viestintää ja ilmapiiriä opetustilanteissa, yhtä lailla sekaryhmien kouluttajan haaste olisi ottaa tällainen tarve huomioon.

Oli mielenkiintoista havaita, miten naisten viestintätyyliin ja naisryhmien sisäiseen viestintään kuuluvissa piirteissä on paljon samaa, mitä löytyy pienryhmien viestinnästä yleensäkin. Esimerkiksi sellaisia piirteitä ovat suurempi yksimielisyys, ristiriitojen välttely ja empatia, josta syntyy turvallisuuden tunne. Näin siis ryhmän koon kasvaessa ainakin todennäköisesti menetetään niitä viestinnän ominaisuuksia, joita naisryhmillä voisi olla. Voi myös olla, että joissakin piirteissä on vaikeuksia osoittaa, että sen tuoma vaikutus johtuisi naisryhmästä, kun sama piirre liittyy myös pienryhmäviestintään. Naisten tyytyväisyyttä ryhmien viestintään saattoi lisätä myös se, että he saivat kertoa aika paljon itsestään, omista kokemuksistaan ja tavoitteistaan.

Tutkimuksen jälkeenkin pidän aihetta kiinnostavana ja tärkeänä. Inhimillisen elämän moniin ilmiöihin emme saa koskaan tyhjentäviä vastauksia, mutta vastausten etsiminen voi silti olla kannattavaa. Tutkimuksessa mukana olleiden naisten tapaaminen ja haastattelut antoivat minulle elämänmakuista tietoa siitä, missä määrin viestintäeroja käsitelleiden tutkimusten tulokset vastaavat naisten omia kokemuksia viestinnästä naisryhmissä ja sekaryhmissä.

Vaikkei erojen häivyttäminen voikaan olla nykyajan tapa edistää tasa-arvoa, tulokset saivat pohtimaan mahdollisuutta molempien sukupuolten osalta erojen tiedostamiseen, sosiaalistumiseen vaikuttaneiden roolimallien ymmärtämiseen ja tarvittaessa kyseenalaistamiseen silloin, kun ne vaikuttavat rajoittavasti esimerkiksi vielä aikuisten koulutustilanteissa. Viestintäerojen osalta kannattaa pohtia myös esim. suomalaista viestintäkulttuuria ja sen asenneilmastoa: pidetäänkö miehille tyypillisiksi luonnehdittuja viestintätapoja normatiivisina ihanteina.

Tutkimusprosessi on herättänyt ideoita myös jatkotutkimuksen pohjaksi. Missä määrin esimerkiksi puheviestintätilanteisiin liittyvistä kokemuksista johtuu naisten vielä suhteellisen vähäinen osallistuminen politiikkaan ja varsinkin pyrkiminen politiikan huipulle. Paikallisella ja alueellisella tasolla on myös nähtävissä, että vaikka aluekehitys ja oman kotiseudun asiat koskevat niin naisia kuin miehiäkin, naisia ei ole vielä tasaveroisesti mukana päätöksenteon kaikilla tasoilla. Ja vaikka esimerkiksi juuri Kainuussa, jossa haastatteleman naiset elävät, kiinnostuneita naisia onkin tulossa mukaan oman maakunnan kehittämiseen, heitä on miehiä vähemmän luottamustehtävissä. Viestintään liittyy aina myös valtaa. Eri puolilla maata on

syntynyt lähinnä maakunnallisia naisteemaryhmiä ja verkostoja, joiden tavoitteena on tuoda varsinkin sellaisten naisten mielipiteet maakuntien ja kuntien kehittämistyöhön, jotka eivät halua toimia perinteisten puolueiden piirissä. Syyt varmasti näiden verkostojen synnylle ovat osittain samoja kuin esimerkiksi naisten omien koulutusryhmien synnylle. Mutta miten naisverkostot pääsevät vaikuttamaan, kun ne haastavat perinteisesti valitut poliittiset päättäjät? Miten naisverkostossa päätöksenteko toimii, miten valta jakautuu ja keiden mielipiteet tulevat sen sisällä kuulluiksi? Tässä joitakin kysymyksiä, joilla olisi mahdollista syventää naisille tyypillisen viestinnän tuntemusta. Naisverkostojen viestintää olisi mielenkiintoista tarkastella myös pienryhmäviestinnän piirteitä vasten. Voidaanko pienryhmien hyviä puolia säilyttää naisryhmässä, vaikka sen koko kasvaa tai vaikka yhteydenpito osin tapahtuisi verkkoympäristössä.

Kirjallisuus

Aarnio, H., 1999. Dialogia etsimässä. Tampereen yliopisto.

Aittoniemi, E., 2001. Tyttönä teekkariyhteisössä. Naisopiskelijoiden kokemuksia ystävyydestä, verkottumisesta sekä ryhmä- ja kiltatoiminnasta miesvaltaisessa opiskelijaympäristössä. Julkaisematon lisensiaatintutkimus. Jyväskylän yliopiston viestintätieteiden laitos.

Brilhart, J. K., 1986. Effective Group Discussion. 5. edition. Dubuque: Wm. C. Brown Publishers.

Brilhart, J. K. & G. J. Galanes, 1998. Effective Group Discussion. 9. edition. Boston: McGraw-Hill.

Cameron, D., 1996. Sukupuoli ja kieli. Tampere: Vastapaino.

Dallinger, J., 1987. An Analysis of Men's and Women's Networks. Teoksessa Nadler, L., M. Nadler & W. Todd-Mancillas (toim.) Advances in Gender and Communication Research. Lanham: University Press of America.

Eskola, J. & J. Suoranta, 1996. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

Gallos, J. V., 1995. Gender and Silence. Aikakauslehti College Teaching Summer95, Vol 43, s. 101-105.

Grönfors, M., 1985. Kvalitatiiviset kenttätutkimusmenetelmät. Juva: WSOY.

Hakulinen, A., 1987. Mies, nainen ja kieli. Teoksessa Hoikkala, T. (toim.) Kieli, kertomus, kulttuuri, s. 52-70. Helsinki: Gaudeamus.

Hakulinen, A. & L. Lautamatti, 1988. Naisnäkökulma kielentutkimukseen. Teoksessa Setälä, P. & H. Kurki (toim.) Akanvirtaan. Helsinki: Yliopistopaino.

Hiltunen, A. & L. Korhonen, 1995. Naisten koulut: avaus nais erityiseen pedagogiikkaan. Helsinki: Kansan Sivistystyön Liitto.

Hirsjärvi, S. & H. Hurme, 1985. Teemahaastattelu. Helsinki: Gaudeamus.

- Horelli, L. Mitä valtavirtaistaminen on?
<http://www.eurofem.net/valtavirtaan/mitavvon.html>.
- Högbacka, R., 1995. Naiset maaseudun voimavarana. Maaseutututkimuksen ja -politiikan aikakauslehti Maaseudun uusi aika 2/1995, s. 5-16.
- Jauhiainen, R & M. Eskola, 1993. Ryhmäilmiö. Juva: WSOY.
- Kamppi, P., 1992. Naiset yrittäjinä maaseudulla. Esimerkkinä Polvijärven naisyrittäjät. Joensuun yliopisto. Karjalan tutkimuslaitoksen monisteita. N:o 7/1992.
- Karjalainen, E., 1991. Sotkamon muuttoliikkeen kehitys 1986-88. Oulun yliopisto, Pohjois-Suomen tutkimuslaitos. Research Reports 105.
- Key, M., 1975. Male/Female Language. Metucken, N.J.: The Scarecrow Press.
- Kvale, St., 1996. Interviews, An Introduction to Qualitative Research Interviewing. New York: Sage Publications.
- Lautamatti, L., 1988. Naisia neuvottelupöydän äärellä. Teoksessa Laitinen, L. (toim.) Isosuinen nainen, s. 185-197. Helsinki: Yliopistopaino.
- Leiwo, M., 1994. Tytöt, pojat, menestyminen ja syrjäytyminen. Teoksessa Isotalus, P. (toim.) Puheesta ja vuorovaikutuksesta, s. 129-133. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Leiwo, M., J. Kuusinen, P. Nykänen & M. Pöyhönen, 1987. Kielellinen vuorovaikutus opetuksessa ja oppimisessa 1-3. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen julkaisusarja A 3-5.
- Light, R., 1990. Explorations with Students and Faculty about Teaching, Learning and Student Life: The First Report. Cambridge, Mass: The Harvard University.
- Lindroos, M., 1997. Opetusdiskurssiin piirretty viiva. Tyttö ja poika luokkahuoneen vuorovaikutuksessa. Helsinki: Hakapaino.
- O'Barr, W. & B. K. Atkins, 1980. "Women's Language" or "Powerless Language"? Teoksessa McConnell-Ginet, S.R. Borker & N. Furman (toim.) Women and Language in Literature and Society. Nw York: Praeger.

Puro, U., 1983. Puheviestintä työelämän aikuiskoulutuksessa. Teoksessa Lehtonen J. (toim.) Puhekasvatus koulussa ja yhteiskunnassa, s. 73-78. Jyväskylän yliopiston Suomen kielen ja viestinnän laitoksen julkaisuja 31.

Rojola, L., 1996. Ero. Teoksessa Koivunen, A. & M. Liljeström (toim.) Avainsanat. 10 askelta feministiseen tutkimukseen, s. 159-178. Tampere: Vastapaino.

Ruben, Br. D., 1992. Communication and Human Behavior. New Jersey: Prentice Hall.

Sallinen, A., 1994. Suomalaisten kommunikoijakuva. Teoksessa Isotalus, P. (toim.) Puheesta ja vuorovaikutuksesta, s. 73-82 Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Tainio, L., 1988. Valta keskustelussa – voiko sitä tutkia?. Teoksessa Laitinen, L. (toim.) Isosuinen nainen, s. 198-208. Helsinki: Yliopistopaino.

Takala, E., 1995. Viestitään ryhmässä: Tyhmää, tylsää ja turhaa vai taitavaa, tuloksellista ja tyydyttävää? Teoksessa Takala, E. & M. Gerlander (toim.) Polkuja puheviestintään, s. 84-101. Jyväskylän yliopiston Avoimen yliopiston julkaisusarja. Oppimateriaaleja N:o 3.

Tannen, D., 1995. Prat från 9 till 5. Om kvinnors och mäns Samtalsstilar på jobbet. Stockholm: Wahlström & Widstrand.

Tolonen, T., 1999. Hiljainen poika ja äänekäs tyttö. Ääni, sukupuoli ja sosiaalisuus koulussa. Teoksessa Tolonen, T. (toim.) Suomalainen koulu ja kulttuuri, s. 135-158. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.

Tynjälä, P., 1999. Oppiminen tiedon rakentamisena: konstruktivistisen oppimiskäsityksen perusteita. Helsinki: Kirjayhtymä.

Valkonen, T. & L. Mikkola, 2000. Miten analysoida tehtäväkeskeisen ryhmän vuorovaikutusta? Teoksessa Valo, M. (toim.) Nykytietoa puheviestinnän opetuksesta, s. 86-108. Jyväskylän yliopiston viestintätieteiden laitoksen julkaisuja 20.

Vanhala, S., M. Laukkanen & A. Koskinen, 1995. Liiketoiminta ja johtaminen. Keuruu: KY-Palvelu Oy.

Vanhatalo, R., H. Polvinen & E. Heikkilä, 1999. Maaseudun naisten verkostoituminen – kohti yrittäjyyttä. REDEC Kajaani, Working Papers 25. Oulu: Oulun yliopistopaino.

Haastattelut

Tutkija Marjatta Pikkaraisen haastattelu 7.6.1999.

Kainuun TE-keskuksen yrityspalvelupäällikkö Anna-Liisa Heikkisen haastattelu 8.6.1999.

Liite 1

HAASTATTELURUNKO

Nimi

Ikä

Koulutus/ammatti

Koulutusryhmä

Kuvaile ryhmän ilmapiiriä.

Miten luonnehtisit ryhmän viestintää?

Syntyikö ryhmässä joillekin jäsenille rooleja?

Millaisia? (kannustaja, johtaja, epäilijä, vetäytyjä...?)

Miten itse osallistuit ryhmän keskusteluihin?

Miten ryhmässä annettiin palautetta?

Vaikuttiko ryhmän viestintään se, että kaikki olivat naisia?

Miten?

Olisiko viestintätilanne muuttunut, jos siihen olisi tullut mies/miehiä?

Miten?

Oliko sillä sinulle merkitystä, että se oli naisten ryhmä?

Entä mahdollisesti muille ryhmän jäsenille?

Oliko viestinnällä vaikutusta ryhmän toimintaan ja tavoitteiden saavutukseen/tuloksiin?

Lisäperusteluja (vastausten sisällön mukaan).

Liite 2

KOULUTTAJAN HAASTATTELURUNKO

- Miksi sinun mielestäsi naisten omia ryhmiä tarvitaan?
- Montako naisten ryhmää sinulla on ollut?
- Mistä olet saanut niihin mallia?
- Onko kokemusta sekaryhmistä?
- Millainen ilmapiiri naisten ryhmissä yleensä on?
- Minkälaiset seikat ovat tyypillisiä naisryhmien viestinnälle?
- Miten samanlaisia tai erilaisia naiset ovat viestinnässä?
- Mitä erot aiheuttavat?
- Miten naiset antavat palautetta?
- Mikä merkitys naisten ryhmillä on?
- Miten viestintä vaikuttaa tuloksiin?

Liite 3

TAUSTATIEDOT HAASTATELTAVISTA

1. haastateltava

43-vuotias
kotipaikka Kajaani
suurtalouksesimies
opiskelee talousopettajaksi
opiskeli Berta-projektin pien- ja osuuskuntayrittäjyys naisille -
koulutusohjelmassa

2. haastateltava

47-vuotias
kotipaikka Kajaani
ravintola- ja toimistotyökokemusta
opiskelee sosiaalialan ohjaajaksi
opiskeli Berta-projektin pien- ja osuuskuntayrittäjyys naisille -
koulutusohjelmassa

3. haastateltava

52-vuotias
kotipaikka Kajaani
talouspäällikkö
opiskeli Kahden sukupolven naiset –koulutusohjelmassa

4. haastateltava

46-vuotias
kotipaikka Kajaani
pankkivirkailija
opiskeli Kahden sukupolven naiset –koulutusohjelmassa

5. haastateltava

53-vuotias

kotipaikka Kajaani

kauppateknikko

opiskeli Kahden sukupolven naiset –koulutusohjelmassa

6. haastateltava

- 42-vuotias

kotipaikka Kajaani

keittäjä

opiskeli Berta-projektin pien- ja osuuskuntayrittäjyys naisille -
koulutusohjelmassa

7. haastateltava

- 48-vuotias

- kotipaikka Ristijärvi

- artesaani

- opiskeli Kahden sukupolven naiset -koulutusohjelmassa

8. haastateltava

- 45-vuotias

- kotipaikka Kajaani

- markkinointipäällikkö

- opiskeli Berta-projektin johtaminen ja yrittäjyys naisille -
koulutusohjelmassa