

Tiia Viitasalo

**YLIOPISTOSTA EPÄVARMOILLE
TYÖMARKKINOILLE**

**Uusliberalististen vastuudotusten ja työn feminisoitumisen yhteys
naisten kouluttautumiseen ja työmarkkinoille siirtymiseen.**

**Aikuiskasvatustieteen
pro gradu -tutkielma
Syyslukukausi 2011
Kasvatustieteiden laitos
Jyväskylän yliopisto**

TIIVISTELMÄ

Viitasalo, Tiia. YLIOPISTOSTA EPÄVARMOILLE TYÖMARKKINOILLE. Uusliberalististen vastuudotusten ja työn feminisoitumisen yhteys naisten kouluttautumiseen ja työmarkkinoille siirtymiseen. Aikuiskasvatustieteen pro gradu -työ. Jyväskylän yliopiston kasvatustieteiden laitos, 2011. 106 sivua (+ 1 liite). Julkaisematon.

Tutkimukseni tehtävänä oli tarkastella uusliberalististen vastuudotusten sekä työmarkkinoiden feminisoitumisen vaikutusta nuorten naisten kouluttautumiseen ja työmarkkinoille siirtymiseen. Painopiste tutkimuksessa on nuorissa korkeasti koulutetuissa naisissa sekä heidän kokemuksissaan ja näkemyksissään uralla etenemisessä. Tutkimusaineisto on kerätty teemahaastattelulla kahdeltatoista 26–32 -vuotiaalta naiselta, jotka ovat pian valmistumassa yliopistosta tai juuri suorittaneet yliopistotutkinnon.

Tutkimukseni pohjautuu sosiologiseen aikalaisanalyysiin ja Beck & Beck-Gernsheimin yksilöllistymisen käsitteeseen, joka lyhyesti määriteltynä kuvaa muutosta yhteiskunnan ja yksilön välisessä suhteessa. Vanhojen instituutioiden ja sosiaalisten rakenteiden häviämisen prosessissa perinteiset elämäkerrat korvautuvat valintojen elämäkerroilla. Tämä taas synnyttää epävarmuutta sekä riippuvaisuutta koulutuksesta ja työmarkkinoista. Yksilöllistymisen rinnalla olen käsitellyt uusliberalistisen ajatusmaailman tuoman vastuuideologian lisääntymisen vaikutusta sekä käyttänyt Nikolas Rosen havaintoa yksilöiden muuttumisesta oman elämänsä yrittäjiksi. Tässä tutkimuksessa olen erityisesti halunnut nostaa esiin sukupuolen merkityksen ja naisten näkemykset.

Tutkimustulosten perusteella uusliberalistinen vastuuajattelu vaikuttaa nuorten naisten opintoihin ja työhönsä. Naisten mielestä opinnoissa menestyminen ja työnsaanti oli heistä itsestä riippuvaista. Naiset kokivat korkeakoulututkinnon suorittamisen tärkeäksi, mutta työmarkkinoilla oli selviytyttävä koulutuksen ulkopuolisilla resursseilla kuten suhteilla ja työkokemuksella sekä oltava valmis kehittämään itseään jatkuvasti. Keskeinen tutkimukseni havainto on se, että naiset kokevat sukupuolella olevan merkitystä työelämässä. Työelämässä edetäkseen on toimittava miestyylisin keinoin, kuten vakuuttavan puheen sekä tilastojenesittämisen keinoin. Työn feminisoituminen ja epätyypillisten työsuhteiden lisääntyminen ovat tutkimustulosten perusteella vaikuttaneet naisten odotuksiin työelämästä. Epätyypillisten työsuhteiden epävarmuus heikensi työhön sitoutumista, heikensi motivoitumista ja pakotti naiset etsimään elämänsisältönsä työn ulkopuolelta.

Johtopäätöksenä on että työn feminisoitumisen aiheuttamat muutokset sekä vastuuideologian vahvistuminen ovat tehneet koulutuksesta, jatkuvasta kouluttautumisesta sekä ulkopuolisten resurssien keräämisestä tärkeää erityisesti naisille, sillä he kokevat työmarkkinoiden olevan sukupuolittuneet ja naisille epävarmemmat kuin miehille.

Avainsanat: yliopisto, työmarkkinat, uusliberalismi, kouluttautuminen, feminisoituminen, vastuu, naiset.

SISÄLLYS

1 NAISET, TYÖELÄMÄ JA KOULUTUS	8
1.1 Aikalaisdiagnoosin käyttö tutkimuksessa	6
1.2 Sukupuoli tutkimuskohteena	7
1.3 Aineisto ja tutkimusmenetelmä	9
1.4 Aineiston analyysi	11
1.5 Tutkimuksen luotettavuudesta ja eettisyydestä	12
1.6 Tutkimuskysymykset	16
2 UUSLIBERALISMI, YKSILÖLLISTYMINEN JA VASTUU	18
2.1 Uusliberalismi ja ideologian vaikutukset Suomessa	19
2.2 Yksilöllistyminen ja mahdollisuuksien epäoikeudenmukaisuus	22
2.3 Kunnianhimo ja tunnollisuus	25
2.4 Valinnanvapaus, vastuu ja paine onnistua	28
2.5 Tulosten yhteenveto	31
3 TYÖN FEMINISOITUMINEN JA NAISTEN URAKEHITYS	34
3.1 Feminisoitumisen vaikutus työtapoihin ja ammatti-identiteettiin	35
3.1.1 Osa- ja määräaikaiset työsuhteet	38
3.1.2 Itsensä toteuttaminen –työssä vai vapaa-ajalla?	44
3.1.3 Työelämä liikuu vapaa-ajalle	47
3.2 Naisten urakehitys	51
3.2.1 Palkkaepätasa-arvo	53
3.2.2 Perhe ja naisen työura	53
3.2.3 Naiset johtopaikoilla	55
3.2.4 Naisen ulkonäkö ja ikä	56
3.2.5 Mitä tarvitaan lasikaton läpäisyyn?	58
3.3 Keskustelut työn huonontumisesta	62
3.4 Tulosten yhteenveto	66
4 KANNATTAAKO KOULUTTAUTUMINEN? –NAISTEN ODOTUKSET KOULUTUKSELTA	69
4.1 Koulutusvalinnat	71
4.2 Koulutuksen ulkopuoliset resurssit	73
4.3 Jatkuva kouluttautuminen ja opiskelu elämäntapana	76
4.4 Lama ja työttömyyden pelko - Mieluummin opiskelija kuin työtön	79
4.5 Tulosten yhteenveto	82
5 POHDINTA	84
5.1 Tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden pohdintaa	91
LÄHTEET	97
LIITTEET	107

1 NAISET, TYÖELÄMÄ JA KOULUTUS

Koulutusta pidetään yhteiskunnassamme merkittävänä instituutiona, jonka varaan rakennamme henkisen pääomamme, ylläpidämme yhteiskuntamme perustoimintoja ja takaamme kehityksen jatkuvuuden. Koulutus nähdään tärkeänä investointina paitsi hyvinvointiyhteiskunnalle, myös yksilölle itselleen: koulutus tutkintoineen ja todistuksineen on sijoitus tulevaan ja se avaa ovet laajemmille mahdollisuuksille (Brown 2006, 381). Koulutusta pidetään myös resurssina, johon sekä miehillä että naisilla on Suomessa yhtäläiset mahdollisuudet. Suomalaisessa koulutuspolitiikassa yksi julkilausutuista tavoitteista onkin ollut sukupuolten välisen tasa-arvon toteuttaminen (Koski 2003, 287).

Uskomus koulutuksen tarjoaman hyvän lisääntymisestä pätee myös valtiotasolla: mitä enemmän korkeammin kouluttautuneita, sitä tuotteliaampi työväestö ja kukoistavampi talous. Sanonnat ”Koulutus kannattaa aina” ja ”Learning is earning” ovat olleet koulutuspoliittisessa keskustelussa pinnalla erityisesti, kun keskustellaan koulutukseen käytettävistä määrärahoista. Englannissa samalla retoriikalla on perusteltu lukukausimaksujen korotuksia (Brown & Lauder 2006, 325). Suomessa lukukausimaksuista ollaan vielä toistaiseksi pidättäytytty, sillä tasa-arvoisia mahdollisuuksia koulutukseen ja ilmaista koulutusta pidetään yhtenä suomalaisen koulujärjestelmän kulmakivistä sekä osana hyvinvointiyhteiskuntaa (Rinne ym 2008, 13).

Odotukset koulutuksen voimasta sosioekonomisen nousun ja hyvinvoinnin tuottajana ovat Suomessa edelleenkin vahvat. Tämä näkyy esimerkiksi naisten lisääntyneenä ja laajentuneena kouluttautumisena. Koulutuksen uskotaan takaavan paremman aseman kilpailtaessa työpaikoista myöhemmin elämässä (Kilpeläinen 2000, 121). Tutkimusten mukaan naiset kouluttautuvat pääasiassa saadakseen parempia työmahdollisuuksia ja välttääkseen työttömyyttä (Rouhelo & Rautakilpi 2005, 42; Naumanen 2002, 237). Suurimmassa osassa OECD-maita naiset ovat korkeammin koulutettuja kuin miehet. Suomessa näin on ollut jo vuosikymmeniä ja Suomen korkea naisten koulutustasoa onkin pidetty merkinä tasa-arvoisesta yhteiskunnasta.

Siitä huolimatta, että naisten koulutustaso on ollut jo kolme vuosikymmentä miehiä korkeampi, akateemisen koulutuksen anti naisten työuralle ja tuloille on heikkoa ja epävarmaa (Julkunen 2010, 135; Naumanen 2002; Suikkanen ym. 2006, 108–109). Lisäksi naiset ovat edelleen miehiä alemmissa asemissa työelämässä ja työskentelevät täysin erilaisilla aloilla. Naisten enemmistö työskenteleekin kotityömäisiä aloja muistuttavissa töissä, kuten sosiaalialalla, sairaanhoidossa ja koulutuksessa, kun taas miehet työskentelevät usein taloudellisesti tuottavissa ammateissa. Palkkatason eriarvoisuutta selitetäänkin usein juuri alojen sukupuolittuneisuudella, jossa naisvaltaisten alojen työtehtävissä saadaan heikompaa palkkaa riippumatta työntekijän sukupuolesta (Naumanen 2004). Sukupuolten välistä kuilua työelämässä on yritetty korjata muuttamalla sukupuolittuneita koulutuspolkuja, lisäämällä kiintiöitä ja patistamalla naisvaltaisten alojen ammattiliittoja puuttamaan palkkaepätasa-arvoon.

OECD-raportissa (Education at a Glance 2007) korostetaan koulutuksen tarpeellisuutta naisille, mutta ristiriitaisesti tuodaan esille, ettei koulutus ole kuitenkaan auttanut sukupuolten välisten tuloerojen tasaamisessa. Naiset ansaitsevat edelleenkin huomattavasti vähemmän kuin miehet (OECD 2007, 144–145). Nuorten korkeakoulutettujen naisten etenemismahdollisuudet sekä vakaat työolosuhteet ovat heikkommat esimerkiksi koulutettuihin nuoriin miehiin verrattuna. Nuoret naiset joutuvat useimmiten vastaanottamaan koulutustaan vastaamattomia töitä ja tekemään muita useammin osa- ja määräaikaisia töitä. Päinvastoin kuin miehille, naisille mahdollisuudet mielekkääseen työhön paranevat vasta vanhempana työvuosien tuoman kokemuksen jälkeen (Naumanen 2002, 285–286). Voidaan vain ihmetellä, miksi naiset haluavat tästä huolimatta miehiä innokkaammin kouluttautua yhä enemmän, vaikka se ei takaa heille menestystä työelämässä.

Koulutuksella on ennen kaikkea merkitystä työpaikoista kilpailtaessa. Koulutustason kasvaessa työnhakijoiden taitotaso nousee ja kilpailu kiristyy. Koulutusta vastaavaa työtä ei voida enää tarjota kaikille korkeasti koulutetuille ja korkeasti kouluttautuneet joutuvat tekemään töitä, joihin he ovat ylikouluttautuneita (Puhakka 1998, 59). Menestyskertomusten rinnalle on tullut tarinoita pettyneistä akateemisista työttömistä, jotka useiden tutkintojenkaan jälkeen eivät ole löytäneet työtä ja vaikka työtä olisikin tarjolla, on työ harvoin ollut koulutusta vastaavaa.

Kilpailu on lisääntynyt korkeakoulutuksessa, samalla kun politiikassa on yleistynyt uusliberalistinen yksilön vastuuta ja kilpailukyvyyn lisäämistä korostava

ajattelumalli. Tämä ajattelumalli on myös siirtynyt politiikasta yleisiin asenteisiin ja vallitsevaksi ajattelutavaksi. Koulutusmahdollisuuksien lisääntymisen myötä kansalaisten oletetaan olevan valmistuneita vaihtuviin taito- ja tietovaatimuksiin. Tällöin ne, jotka haluavat pysyä koulutuskilpailussa mukana, ovat pakotettuja investoimaan yhä enemmän aikaa ja rahaa saadakseen etumatkaa kilpailijoihinsa. Samalla kun yhteiskunta luopuu vastuusta koulutuksessa, oletetaan ihmisten ottavan vastuun omista koulutusvalinnoistaan ja kilpailukyvystään työllistyäkseen. (Olssen 2008, 41; Walkerdine & Ringrose 2006, 35). Kuitenkin ne, joilla ei ole sopivaa koulutusta, oikeaa taustaa tai verkostoja marginalisoituvat helpommin kuin koskaan aiemmin (Quinn 2003, 30; Nurmi 2001, 213).

Tätä työtä aloittaessani minua kiinnosti, miksi naiset kouluttautuvat yhä suuremmissa määrin ja näyttävät uskovan koulutuksen sosioekonomisen kasvun voimaan, vaikka työelämä ei näytä palkitsevan heitä opiskelusta. Tutkiessani naisten lisääntynyttä koulutusta, en voinut olla sivuuttamatta työelämässä tapahtuvia muutoksia ja sitä, että yhteiskunnassa korostetaan yhä enemmän omaa vastuuta menestymisessä ja työnsaannissa. Pyrinkin tässä tutkimuksessa laajentamaan näkökulmaa naisten koulutus päätöksistä sitä ympäröiviin yhteiskunnallisiin muutoksiin sekä muutoksiin työelämässä. Koulutus on edelleen varmin väylä työelämään, ja siksi työelämään kohdistuvat odotukset vaikuttavat vahvasti koulutukseen liittyviin päätöksiin.

Tässä tutkimuksessa käsittelen uusliberalististen yksilön vastuuta korostavien ajatusten ja työelämän rakenteiden muutosten vaikutusta naisten kouluttautumiseen ja odotuksiin työelämästä. Seuraavaksi käyn läpi aikalaisanalyysin ja sukupuolen käyttöä tutkimuksessani, jonka jälkeen esittelen tutkimukseni metodologisia valintoja, kuten tutkimusaineiston analyysia, luotettavuutta ja eettisyyttä. Luvun lopuksi esittelen tutkimuskysymykset.

1.1 Aikalaisdiagnoosin käyttö tutkimuksessa

Tässä tutkimuksessa hyödynnän useiden sosiologian aikalaisdiagnoosiin liitettyjen teoreetikkojen ja yhteiskuntakriitikkojen näkemyksiä. Lähteitani ovat Richard Sennet, Anthony Giddens ja Ulrich Beck joka on kirjoittanut paljon esimerkiksi yksilöllistymisestä yhdessä Elisabeth Beck-Gernsheimin kanssa. Näen aikalaisdiagnoosin ja sen pohjalta tuotetun keskustelun hyvänä välineenä käsitellä ja

ymmärtää yhteiskunnassa tapahtuvia muutoksia sekä muutosten vaikutusta muihin yhteiskunnallisiin rakenteisiin.

Useiden yhteiskuntakriitikkojen mielestä (esim. Bauman ja Sennett) muutokset työssä eivät ole tuoneet ihmiselle vapautta vaan pikemminkin kärsimystä. Puhe työn muutoksesta ja uudesta työstä liittyy sosiologiseen aikalaisdiagnoosiin, joka on tullut tunnetuksi viime vuosikymmenien aikana erityisesti Zygmunt Baumanin aloittaman sekä Anthony Giddensin jatkaman *refleksiivisen modernisaation teorian* kautta, jonka yhtenä teemana on työn muutos. Aikalaisdiagnoosi pyrkii tavoittelemaan ”ajan henkeä” ja avaamaan uusia näkökulmia aikaan, jota parhaillaan elämämme. Sosiologiselle aikalaisdiagnoosille ominaista ei ole niinkään teorian tuotto, vaan näkemys aiheesta, joka on meille tuttua mutta nyt uudella tavalla esitettyä. Tyypillistä aikalaisdiagnoosille on nähdä esimerkiksi yhteiskunnan murros tavallista voimakkaampana.

Aikalaisdiagnoosi on sosiologian yleisen teorian ja tutkimusteorian niin sanottu kolmas pyörä, eli uusi lajityyppi, jonka olemassa olo on tärkeä osa sosiologiaa ja joka auttaa meitä suunnistamaan nyky-yhteiskunnassa (Noro 2007, 140–145). Aikalaisdiagnoosiin pohjautuvaa kuvaa nykyajan työn huonontumisesta tai muutoksesta on myös kritisoitu sen systemaattisen empiirisen näytön puutteesta (Bradley ym. 2000). Toisaalta aikalaisdiagnoosia itsessään ei voida kritisoida empirian puutteella tekemättä kategoriavirhettä, sillä aikalaisdiagnoosi ei alunperinkään ole tarkoitettu sosiologiseen tieteelliseen teoriakeskusteluun vaan yleiseen keskusteluun (Noro 2007, 150).

1.2 Sukupuoli tutkimuskohteena

Naumasen (2004, 138) mukaan tulkintamme koulutuksen roolista työmarkkinoilla riippuu siitä, miten käsitämme työmarkkinat. Suppeimmillaan ne voidaan käsittää työntekijän ja työnantajan välisenä taloudellisena vaihtosuhteena, kun taas laajemmassa katsannossa työmarkkinat voidaan ymmärtää tuotantoa, vaihtoa, kulutusta ja hyvinvointia välittävänä ja yhdistävänä sosiaalisena järjestelmänä. Jos näemme työmarkkinat yhtenä osana yhteiskunnan sosiaalista järjestelmää, voimme tarkastella myös siihen vaikuttavia, työmarkkinoiden ulkopuolisia tekijöitä, kuten koulutuksen vaikutusta työmarkkinoilla menestymiseen. Tällöin huomio kiinnittyy sosiaalisille järjestelmille ominaisiin piirteisiin, kuten vallankäyttöön ja hierarkioihin. Sukupuoli liittyy olennaisesti näihin molempiin.

Sukupuoli on keskeinen tutkimusaihe esimerkiksi sosiologiassa, sillä sukupuolen analyysissä keskitytään kysymykseen vallasta. Monesti ajattelemme, että sukupuoli tutkimusaiheena ei ole olennaista varsinkaan tasa-arvoisena pidetyssä Suomessa, mutta koska kulttuurimme toimii silti sukupuolittavasti, on Oinaan (2004) mukaan erityisesti sosiologisen tutkimuksen tehtävä kyseenalaistaa näkymättömiä rakenteita ja itsestäänselvyksiä.

Sukupuolen ymmärtäminen myös koulutusta jäsentävänä tekijänä on tuonut naistutkimuksen näkökulman kasvatustieteeseen. Sukupuolen merkitystä kasvatuksessa ja koulutuksessa on tutkittu jo 1970-luvulta lähtien, mutta Suomessa kasvatustieteellinen feministinen tutkimus yleistyi vasta 1990-luvulla. Valtaosa kasvatustieteen naistutkimuksesta keskittyy koulumaailmaan (mm. Gordon & Lahelma 1992), mutta myös korkeakoulun sukupuolistavia käytäntöjä on tutkittu jossain määrin (mm. Husu 2001). Päivi Korvajärven (2005, 33) mukaan esimerkiksi aikuiskasvatustieteessä ei ole vielä huomioitu tarpeeksi sukupuolen merkitystä koulutuksen ja työelämän tutkimuksessa. Korvajärvi on itse tutkinut työelämän sukupuolten välistä tasa-arvoa sekä esimerkiksi Päivi Naumanen (2002) on tutkinut koulutuksen ja työelämän yhteyksiä naisten näkökulmasta. Aikuiskasvatustieteessä on kuitenkin nostettu esille varsin heikosti korkeasti koulutettujen naisten näkökulmaa siitä huolimatta, että korkean koulutuksen ja heikon työmarkkina-aseman tuomasta ristiriidasta yleisesti puhutaankin.

Modernisaatiokertomus sisältää Julkusen (2010, 10) mukaan idean yksilöstä, jota sukupuoli ei määrittele ja samalla idean sukupuolettomasta sosiaalisesta järjestyksestä. Teollisuusmaissa olemmekin siirtyneet muodollisesti yhtäläiseen, sukupuolesta riippumattomaan kansalaisuuteen ja yksilöllisyyteen. Joissakin yhteiskunnallisissa tutkimuksissa puhutaan ”yksilöistä” ja ”henkilöistä”, jolloin sukupuoli ohitetaan merkityksettömänä ja näkymättömänä ilmiönä (Rolin 2005, 105). Marjo Vuorikosken (2005, 31) mukaan suomalaisessa yhteiskunnassa vallitsee pinttynyt käsitys sukupuolten välisestä tasa-arvosta, joka estää näkemästä sukupuolten eriarvoisuutta. Tasa-arvon sijaan voitaisiinkin puhua sukupuolisokeudesta.

1.3 Aineisto ja tutkimusmenetelmä

Tutkimukseni on lähestymistavaltaan kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Tähän tutkimukseen haastattelin kahtatoista naista, jotka olivat haastatteluhetkellä iältään keskimäärin 27-vuotiaita. Vanhin haastateltavista oli 32-vuotias ja nuorin 26-vuotias. Naisista kolme eli vakituudessa parisuhteessa ja viisi eli sinkkuna yksin tai yhdessä muiden opiskelijoiden kanssa. Kolme naisista asui omistusasunnossa ja loput naisista eli vuokralla. Kenelläkään heistä ei ollut lapsia.

Rajasin haastateltavat Helsingissä asuviin, yliopistossa ylempää korkeakoulututkintoa suorittaviin naisiin, joilla ei ole pitkää työkokemusta. Neljä naisista suoritti tai oli suorittanut tutkintonsa muissa Suomen yliopistoissa, mutta loput naisista tekivät tutkintoaan Helsingin yliopistoon. En kokenut yliopiston sijaintia merkittävänä tekijänä tutkimuksessani, sillä kaikki haastateltavat asuivat haastattelun aikana Helsingissä ja heidän pääasialliset työmarkkinansa sijaitsivat pääkaupunkiseudulla.

Naiset olivat aloittaneet opintonsa vuosina 2002–2005 ja yksi vuonna 1998, joten he olivat haastatteluiden ajankohtana opiskelleet yliopistossa yli viisi vuotta. Heistä suurimmalla osalla oli aikomuksena valmistua viimeistään vuoden kuluttua haastattelusta ja yksi haastatelluista naisista oli jo valmistunut. Haastateltavista kahdeksan oli generalisteja, ammattiin valmistumattomia naisia ja neljä oli ammattialoilta valmistuvia. Suurin osa naisista oli haastatteluhetkellä määräaikaisissa työsuhteissa. Ammattiin valmistuvat opiskelijat erosivat generalisteista muun muassa työsuhteiden laadussa ja soveltuvuudessa. Ammattiin valmistuvat olivat töissä ja he olivat suorittaneet opintonsa tai ne olivat tutkintotodistusta vaille valmiit. He olivat saaneet töitä myös omalta alaltaan. Tämä erosi taas generalistialojen opiskelijoista, joista suurin osa teki osa-aikaista työtä tai opiskeli päätoimisesti.

Olen keksinyt haastateluille pseudonyymit eli kuvitteelliset nimet. Haastatteluaineistoa kuljetan tässä tutkimuksessa teorian mukana ja aineisto on kursivoitu. Mikäli lainaus on tekstin sisällä, on se eroteltu kursiivin lisäksi lainausmerkeillä (“”). Olen pyrkinyt häivyttämään lainaamastani haastattelumateriaalista kaiken haastateltavan henkilöllisyyteen viittaavan tiedon, kuten oppilaitosten ja työpaikkojen nimet. Olen myös karsinut lainauksista turhat puhekielen täytesanat ja sanojen toistot lukemisen helpottamiseksi. Joistakin lainauksista olen

poistanut välistä useamman sanan tai toistavan lauseen. Nämä olen merkinnyt suluissa olevilla pisteillä (...).

Keräsin tutkimusaineistoni kesäkuusta elokuuhun vuonna 2010. Haastattelut toteutettiin sekä haastateltavan luona että omassa kodissani. Muutama tehtiin myös haastateltavan työpaikalla ja muissa julkisissa tiloissa kuten yliopiston kahvilassa ja puistossa. Nauhoitin haastattelut haastateltavan suostumuksella ja ne kestivät keskimäärin tunnin. Haastattelun jälkeen litteroin haastattelut sanatarkasti. Haastattelurunko on liitteenä (LIITE 1).

Etsiessäni haastateltavia käytin lumipallomenetelmää ja pyysin ystäviäni ehdottamaan haastateltaviksi tuntemiaan juuri valmistumassa olevia yliopisto-opiskelijoita, jotka asuvat Helsingissä. Kaksi haastattelemistani naisista tunsin aiemmin opintojeni kautta. Muutamilta haastateltavilta sain myös uusia yhteystietoja, joihin otin yhteyttä sähköpostitse haastatteluiden sopimiseksi.

Tähän tutkimukseeni hankin aineistoa puolistrukturoidun teemahaastattelun muodossa. Kvalen (1996, 105) mukaan haastattelu sopii hyvin tutkimusmenetelmäksi, kun halutaan tutkia ihmisten asioille antamia merkityksiä ja pyritään kuvaamaan ja ymmärtämään heidän kokemuksiaan ja näkemystä maailmasta. Puolistrukturoidulle haastattelulle on tyypillistä se, ettei kaikkia haastattelun kysymyksiä ole ennalta lyöty lukkoon. Tämä antaa vapauden haastattelijalle esittää joustavasti kysymyksiä missä järjestyksessä ja sanamuodossa tahansa. Haastateltavalle puolistrukturoitu menetelmä antaa taas joustavuutta vastata kysymyksiin itselle sopivimmalla tavalla (Hirsjärvi & Hurme 2000, 47). Koska tutkin naisten näkemyksiä työelämästä ja koulutuksesta, koin puolistrukturoidut haastattelut parhaaksi tavaksi tutkia naisten subjektiivisia kokemuksia. Haastattelu onkin hyvä aineistonkeruumenetelmä silloin, kun halutaan tietoa ihmisten ajatuksista, tuntemuksista ja uskomuksista (Hirsjärvi & Hurme 2000, 172).

Käytin haastattelumuotona teemahaastattelua. Teemahaastattelussa läpikäytävät teema-alueet on etukäteen määritetty, mutta eri teemoja voidaan käydä läpi halutussa järjestyksessä ja eri tyyleillä. Teemahaastattelu antaa vapauden mukautua haastateltavan historiaan ja sen avulla voi keskittyä tarkemmin haastateltavan kannalta mielekkäimpiin teemoihin (ks. Hirsjärvi & Hurme 2000, 47; Eskola & Suoranta 1998, 87). Esimerkiksi jo työelämässä olevien kanssa keskustelin enemmän työelämästä kuin opiskelusta ja päätoimisten opiskelijoiden kanssa taas päinvastoin. Koin

puolistrukturoidun teemahaastattelun olevan aiheeni kannalta tarpeeksi vapaamuotoinen, jotta haastateltavan ääni pääsee esille. Toisaalta puolistrukturoitu haastattelu oli tarpeeksi rajattu, sillä laajimmat aihealueeni voisivat rönsyillä liikaa ja aineiston analyysistä tulisi vaikeaa. Ennalta määrätyt teemat auttavatkin muodostamaan kehikon, jonka avulla on kätevää kontrolloida satasivuista haastattelumateriaalia (Eskola & Suoranta 1998, 88).

1.4 Aineiston analyysi

Laadullisen aineiston analyysin tarkoituksena on luoda aineistoon selkeyttä ja tuottaa siten uutta tietoa tutkittavasta aiheesta (Eskola & Suoranta 1998, 138). Tutkimusaineistoni analyysimenetelmä on lähellä laadullista sisällönanalyysia. Sisällönanalyysin avulla pyritään systemaattisesti analysoimaan ja tekemään päätelmiä esimerkiksi verbaalisesta datasta. Analyysin tarkoitus on luoda sanallinen ja selkeä kuvaus tutkittavasta ilmiöstä (ks. Tuomi & Sarajärvi 2004).

Analyysivaiheeseen liittyy kolme toisiinsa linkittyvää tapahtumaa: aineiston luokittelu, analysointi ja tulkinta (Ruusuvuori ym. 2010, 11). Koska haastattelu oli puolistrukturoitu, samasta teemasta saattoi syntyä keskustelua haastattelun eri vaiheissa. Alussa kävinkin läpi aineistoani luokittelun keinoin ja nostin esille ja yhdistelin haastattelussa läpikäytyjä teemoja jakaen ne omiksi kokonaisuuksikseen. Luokittelu pohjautui työni teoreettisiin viitekehyksiin ja niiden pohjalta syntyneisiin tutkimuskysymyksiin. Kolmen tutkimuskysymyksen alle syntyi useita alateemoja, joiden pohjalta loin haastattelukysymykset. Alateemoja etsin aluksi tarkoituksenhakuisesti ja omien odotusteni pohjalta. Tarkoitukseni oli aluksi tutustua aineistoon ja selvittää korostuvatko samanlaiset teemat yhtä paljon kaikkien naisten vastauksissa. Järjestelin naisten vastauksia samojen teemaryhmien alle erillisiin dokumentteihin. Esittelen tutkimuskysymykset tämän luvun lopussa.

Kävin läpi aineistoa systemaattisesti jokaisen haastateltavan vastaukset tarkasti lukien sivuuttamatta mitään teemoja. Aluksi tein tiivistelmät kaikkien haastateltavien vastauksista, jonka jälkeen rakensin taulukoita naisten vastausten ja teemojen pohjalta. Välillä huomasin käsitteleväni aineistoa liian mustavalkoisesti *kyllä vai ei* -jaotteluiden kautta sen sijaan, että olisin lähestynyt aineistoani avoimemmilla kysymyksillä kuten *miten* ja *miksi* -tyyppisillä kysymyksillä (ks. Ruusuvuori ym. 2010, 16). Lopulta

huomasin, etteivät liian kovat keinot tuo vastauksia kysymyksiini ja aloin käsitellä aineistoa avoimemmin. Halusin näin myös selvittää, mitkä teemat ovat yleisiä ja toistuvat useissa vastauksissa. Samalla huomasin, että joitakin odottamiani teemoja ei noussut esiin monenkään haastatteluissa. Esimerkiksi kysymykset palkasta tai puheet luokkarakenteista eivät olleet kovinkaan yleisiä vastauksissa.

Kvalen (1996, 177–179) mukaan aineiston analyysi ei tapahdu vain jälkikäteen, vaan sitä tulee miettiä jo haastattelua suunniteltaessa. Analyysia voi tehdä jo aineiston keräämisen yhteydessä eli jo haastattelutilanteessa. Vaikeuden puhua esimerkiksi luokkarakenteista huomasin jo haastattelun aikana, jolloin ohjasin kysymyksiä luokkapuheen sijasta enemmän yhteiskunnan eriarvoisuuden suuntaan. Analyysissa tämä tarkoitti sitä, että jouduin poimimaan puheet eriarvoisuudesta eri osista haastattelun kysymyksiä. Parhaiten eriarvoisuus tuli esiin kysyessäni vastuuta omasta menestyksestä.

Tarkoitukseni oli aluksi generalistialoilta ja ammattialoilta valmistuvia naisia keskenään, mutta suurimmassa osassa teema-alueita huomasin naisten näkemyksien olevan hyvin samankaltaisia, enkä voinut tehdä monessakaan teemassa erotteluita generalisti- ja ammattialoilta valmistuvien välille. Tutkimukseni olisi hyvin voinut keskittyä pelkästään generalistialoilta valmistuviin naisiin, sillä työelämän muutokset näkyvät nopeimmin generalistityyppisissä tehtävissä kuin jähmeämmin muuttuvilla ammatillisilla aloilla (Haapakorpi 2000, 20). Toisaalta erojakin oli ja ne näkyivät hyvin vertailtaessa generalisteja ammattialoilta valmistuviin.

1.5 Tutkimuksen luotettavuudesta ja eettisyydestä

Tarkoitukseni on ollut tutkia laadullisia menetelmiä käyttäen nuorten naisten näkemyksiä työelämästä ja koulutuksesta sekä koulutustarpeen lisääntymisen ja työelämän epävarmuuden yhteyttä. Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttavat esimerkiksi tutkimusaineiston kattavuus, sillä tutkimusjoukon tulee olla kuvaava otos tutkittavasta kohteesta. Tutkimukseeni valitsin tarkoituksella yliopistossa opiskelevia, ylempää yliopistotutkintoa suorittavia naisia, jotka olivat valmistumassa lähiaikoina tai he olivat juuri valmistuneet. Naiset olivat valmistumisen kynnyksellä tai juuri astuneet työelämään, joten oman uran pohdinta sekä koulutusvalinnat olivat ajankohtaisia teemoja.

Tutkimuksessa halusin vertailla myös naisten suorittamia tutkintoja, joten jaoin joukon generalistialoihin ja ammattiin valmistaviin aloihin. Neljä naisista kuuluivat ammattiin valmistaviin aloihin ja loput kahdeksan olivat generalisteja. Tutkimusjoukko vastasi hyvin erilaisia yliopiston oppiaineita, joten kahdentoista naisen tutkimusjoukko oli mielestäni hyvä otos ylempää yliopistotutkintoa suorittavista suomalaisista naisista. Tutkimusjoukkoni keski-ikä oli 27, joka vastaa myös hyvin yliopistotutkinnosta työelämään siirtyvien naisten keski-ikää.

Keräsin tutkimusaineistoni puolistrukturoiduilla yksilöhaastatteluilla ja haastattelun kolme teemaa pohjautuivat tutkimuskysymyksiini. Laadullisen analyysimenetelmän käyttäminen sopii hyvin tutkimukseeni, sillä tarkoitukseni on tutkia näkemyksiä ja kokemuksia. Pidän puolistrukturoitua kysymysrunkoa sopivan väljänä ja keskityin eri haastateltavien kanssa eri aihealueisiin riippuen tutkittavan taustasta. Esimerkiksi työelämässä olevien kanssa käsitelimme syvällisemmin työelämän teemoja. Yksilöhaastattelut antoivat myös mahdollisuuden aiheen syvälliselle käsittelylle. Yksilöhaastattelussa ei myötenäillä niin helposti yleistä mielipidettä, eivätkä haastateltavat koe ryhmäpainetta vastatessaan kysymyksiin.

Litteroin haastattelumateriaalin itse heti haastattelun jälkeen, kun haastattelu oli vielä tuoreessa muistissa. Koska haastattelin ja litteroin haastattelut itse, olin ehtinyt analysoimaan aineistoa koko aineiston keräyksen ja käsittelyn ajan. Tämä helpotti mielestäni paljon aineiston analysointia, vertailua ja teemoittelua. Analyysin ja johtopäätösten tekemiseen olen käyttänyt myös aikaa. Aineiston keräämisestä lopullisiin johtopäätöksiin on kulunut vuosi, jolloin olen ehtinyt käsittelemään ja tulkita aineistoa pidemmän aikaa.

Tutkimuksen eettisiin kysymyksiin ei ole olemassa yksiselitteistä ja kaikenkattavaa säännöstöä (Kvale 1996, 109-117). Koska eettisille ohjeille ei ole yhtenäistä säännöstöä, on vastuu pitkälti tutkijalla itsellään. On kuitenkin tärkeää, että tutkimusta tehtäessä noudatetaan ihmisarvon kunnioittamisen periaatetta. Esimerkiksi ihmisen yksityisyyden kunnioittamiseen velvoittavat jo erilaiset lait (Kuula 2006, 124).

Tutkimuksen eettisyyttä tarkasteltaessa on myös hyvä pohtia esimerkiksi sitä, miten tutkimusprosessin aikana valitaan osallistujat, miten aiheen sisältöä käsitellään ja miten tutkimus käytännössä toteutetaan. Tutkimusprosessissa on mietittävä, miten tutkimuksen tekeminen sekä tutkimustulosten julkaiseminen vaikuttavat tutkittaviin.

Tutkimusaineistoa kerätessä sekä tutkimuksen julkaisussa on tärkeää varjella osallistuvien henkilöiden tietosuojaa, eikä osallistujien henkilöllisyys saisi olla selvillä muille kuin tutkijalle itselleen. Tutkimusprosessi ei saa myöskään olla osallistujille epämiellyttävä tai loukkaava. Tutkimukseen osallistuvilla tulee olla myös mahdollisuus keskeyttää osallistumisensa milloin tahansa, sillä osallistuminen tulisi perustua vapaaehtoisuuteen.

Tutkimusaineistoa käsitellessäni minulle oli tärkeää tutkimukseen osallistujien anonymiteetti. Poistin kaikkien osallistujien henkilötiedot nimestä, kontaktiverkostoista ja opiskelualasta lähtien. Jaottelin opintoalat vain generalisteihin ja ammattiin johtaviin aloihin erittelemättä aloja tarkemmin. Tein päätöksen alojen jakamisesta generalistialoihin ja ammattialoihin lähinnä anonymiteetin suojaamiseksi, sillä joillakin aloilla opiskelijamäärä on pieni. Vaikka henkilöllisyyden selviäminen olisikin pelkän oppiaineen perusteella vaikeaa, päätin poistaa tiedot opintoaloista kokonaan. Yksi tutkimushaastateltavista myös toivoi, ettei hänen opintoalaansa mainita. Toisaalta koin, että alojen jakaminen pelkiksi generalistialoiksi sekä professioaloiksi oli riittävä tutkimuksen kannalta. Tarjosin haastateltaville myös mahdollisuutta lukea litteroitua haastattelumateriaalia ja tarkentaa vastauksia tarvittaessa jälkikäteen. Vain yksi haastateltavista halusi nähdä haastattelumateriaalin. Hänelle haastattelulla oli lähinnä henkilökohtaista dokumentointiarvoa.

Tutkimushaastatteluita suunnitellessani odotukseni oli, että haastateltavilla naisilla olisi samankaltaisia kokemuksia valmistumisesta kuin itselläni. Naisten samankaltaisesta taustasta opiskelussa oli osittain hyötyä, sillä koin, että pystyin puhumaan heidän kanssaan vaikeistakin käsitteistä niin, että he tiesivät mistä puhun. Eskola & Suorannan (1998, 66) mukaan ihanteellista olisikin, jos haastateltavilla olisi samanlainen kokemusmaailma, heillä olisi tutkimusongelmasta tietoa ja he olisivat kiinnostuneita itse tutkimuksesta.

Pidin käsitteitä käyttäessäni mielessä, että tutkimuksen luotettavuuden kannalta on tärkeää, että tutkijalla ja tutkittavilla on yhteinen ymmärrys käytetyistä käsitteistä (Hirsjärvi & Hurme 2000). Yksi tärkeimmistä aiheista tutkimuksessani on uusliberalismi ja uusliberalistinen vastuuodotus. Uusliberalismi ei ole kuitenkaan terminä kaikille tuttu ja monesti sanasta tulee mieleen negatiivisia mielleyhtymiä. Tutkijana oletin, että haastateltavat eivät tiedä termin sisällöstä tai vieroksuvat termiä, eivätkä halua tulla rinnastetuksi uusliberalistiseen ajatusmalleihin. Haastattelussa en

halunnut juurikaan käyttää sanaa uusliberalismi. Ensimmäisissä haastatteluissa esitin kysymyksen enemmänkin puheena vastuusta tai oman onnensa seppänä olemisena:

T uskot sä siihen että jokainen on vastuussa omasta menestymisestä?

Tai näin:

T mitä sä ajattelet sellasesta ajatuksesta että jokainen on oman onnensa seppä, uskot sä siihen?

Myöhemmissä haastatteluissa kuitenkin siirryin puhumaan suoraan käsitteistä, sillä minusta tuntui aivan kuin piilottelisin tutkimuksessani käyttämiäni termejä haastateltavilta. Viimeisissä haastatteluissa kysyin vastuuideologiasta avoimemmin:

T mut jos ajatellaan tällasta uusliberalistista käsitystä mitä mä tutkin että kaikkien pitäis olla myyvä tai vastuussa siitä että miten menestyy tai sellaset ajatukset (...)et jokainen on tavallaan vastuussa siitä että miten menestyy täällä että mitä mieltä sä oot siitä tai minkälaisena sä näät tän nykytrendin?

Tajusin viimeisissä haastatteluissa että olisin voinut käyttää uusliberalismi-sanaa useamminkin, sillä koin haastateltavien ymmärtävän näin paremmin kysymykseni.

Eskola & Suoranta (1998, 66) pitävät kaikkia laadullisia tutkimuksia tapaustutkimuksina, koska niiden pohjalta ei tehdä samalla tavalla empiirisesti yleistettäviä päätelmiä kuin tilastollisessa tutkimuksessa. Yleistettävyyden kriteerinä onkin heidän mukaansa järkevä aineiston kokoaminen. Hirsjärvi & Hurme (2000, 58–59) sanovatkin, että laadullisessa tutkimuksessa pyritäänkin tilastollisten yleistysten sijaan ymmärtämään jotakin ilmiötä syvällisesti, esimerkiksi haastatteleamalla harkinnanvaraisesti valikoitua joukkoa.

Yleistettävyyys ei tarkoita, että ilmiön tulisi pitää paikkansa myös laajemmassa joukossa, vaan lähinnä sitä, että ilmiö ja puheen tavat ovat kulttuurissa jossain määrin yhteisesti ymmärrettyjä ja jaettuja. Tutkimuskohde ja tulokset tulee suhteuttaa omaan ajalliseen kontekstiinsa sekä sosiaaliseen viitekehykseen. Toki tällöin on pohdittava, mitä osia kulttuuristamme yhteisesti ymmärretyt jäsenystavat koskevat (Ruusuvuori ym. 2010, 28). Omaan tutkimukseeni osallistuvien naisten mielestä työelämän epävarmuus kosketti heitä juuri valmistumisen kynnyksellä. Aihe oli heille ajankohtainen ja koin, että monet heistä juuri siksi halusivat osallistua haastatteluun.

Voi tosin olla, että juuri ajankohtaisesti polttava aihe sai myös monet valmistumisen, gradun ja työllistymisen kanssa taistelevista naisista kieltäytymään haastattelukutsusta.

1.6 Tutkimuskysymykset

Tutkimustehtävänäni on selvittää, miten uusliberalistiset näkemykset yksilön vastuusta ja työelämän feminisoituminen ovat yhteydessä naisten kouluttautumiseen ja työelämään valmistautumiseen. Tässä kehyksessä tutkimuskysymykseni ovat seuraavanlaiset:

1. Miten uusliberalistiset näkemykset yksilön vastuusta vaikuttavat kouluttautumiseen ja naisten näkemyksiin omasta vastuusta menestyä sekä koulutuksessa että työelämässä?
2. Miten työn feminisoituminen on yhteydessä naisten kouluttautumiseen ja työelämään valmistautumiseen?
3. Millaisia odotuksia naisilla on korkeakoulutuksen suhteen?

Ensimmäinen tutkimuskysymys liittyy uusliberalistiseen ideologiaan ja sen sisällyttämään ajatukseen olla vastuussa omasta menestymisestään. Minua kiinnostaa, kokevatko naiset itse olevansa vastuussa menestymisestään opinnoissa, työhön hakeutumisessa ja työelämässä.

Toisessa tutkimuskysymyksessä pohdin millaisia odotuksia naisilla on työelämästä, miten työn muutokset, kuten työn feminisoituminen ja jälkiammatillinen työ on yhteydessä naisten odotuksiin työelämästä ja miten he näkevät oman asemansa naisena työelämässä.

Kolmannella tutkimuskysymyksellä pyrin selvittämään, uskovatko naiset koulutuksen parantavan kilpailuasemaa työmarkkinoille siirryttäessä ja näkevätkö naiset koulutuksen hyödyllisenä investointina työllistymisen näkökulmasta.

Tulen tässä työssä keskittymään työmarkkinoiden ja koulutuksen yhteyteen. Luvut ovat itsenäisiä ja ne järjestyvät kolmen tutkimuskysymyksen mukaan. Jokaisessa luvussa käyn myös läpi tutkimukseni tulokset. Tässä luvussa olen avannut tutkimusprosessin kulkua, kuten pohtinut tutkimusmenetelmiä, tutkimusjoukkoa ja tutkimusmetodin luotettavuutta sekä eettisyyttä. Seuraavassa luvussa (2) käsitelen uusliberalismia ja Beck & Beck-Gernsheimin käsitystä yksilöllistymisestä. Käsitelen luvussa 2 myös sitä, miten yksilöllistymisen prosessi ja uusliberalistinen ideologia

yksilön vastuusta vaikuttavat naisten omiin näkemyksiin omasta vastuustaan menestyä työelämässä ja opinnoissa. Luvussa 3 käsittelen työn feminisoitumista ja naisten uralla etenemistä. Lisäksi, samassa luvussa paneudutaan tarkemmin siihen, miten naiset kokevat muuttuneen työn vaikuttavan töihin hakeutumiseen sekä sitä, mitä naiset odottavat tulevalta työelämältä. Luvussa 4 käyn läpi sitä, miten lisääntynyt kouluttautuminen ja tutkintojen arvon aleneminen vaikuttavat naisten näkemyksiin koulutuksesta. Kysyn millaisia odotuksia naisilla on korkean koulutuksensa suhteen sekä sen soveltamisesta työmarkkinoilla. Viimeinen luku (5) on pohdinta, jossa käyn läpi aiempien lukujen (2, 3 ja 4) tuloksia, jonka jälkeen pohdin alaluvussa 5.1 tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä.

2 UUSLIBERALISMI, YKSILÖLLISTYMINEN JA VASTUU

Beckin mukaan oman identiteetin rakentaminen perinteisten sosiaalisten ryhmien, kuten luokan, uskonnon tai perheen pohjalta on nykyään yhä vaikeampaa. Perheen tai yhteisön elämällä ei ole enää myöskään merkitystä koulun aloittamisessa, työelämään siirtymisessä tai eläkkeelle jäämisessä (Beck 1992, 130–135.) Perinteiset elämäkerrat ovat korvautuneet valintojen elämäkerroilla. Siinä missä ihmisillä oli aiemmin heidän luokka-asemansa, perheensä tai yhteisönsä takanaan, joutuvat he näiden yhteisöjen hävitessä kohtaamaan yhteiskunnan riskit yksin (Beck 1995, 19–20). Perinteisten instituutioiden ja traditioiden mureneminen taas on synnyttänyt epävarmuutta. Tätä muutosta Beck ja Beck-Gernsheim (2001, 202) kuvaavat yksilöllistymisen prosessina. Yksilöllistyminen tapahtuu, kun yhteiskunta rakenteineen muuttuu teollisesta refleksiiviseen modernisaatioon. Yksilöllistymisen prosessi ja yhteiskunnan muutos vaikuttavat kaikkiin sosiaalisiin instituutioihin, kuten perheeseen, luokka-asemaan ja sukupuolijärjestykseen ja se muuttaa myös yksilön suhdetta yhteiskuntaan.

Yksilöllistymisen prosessi soveltuu hyvin uusliberalismin valinnanvapautta korostavaan ideologiaan, sillä sosiaalisten turvaverkkojen hävitessä meidän on itse luotava elämäntarinamme. Uusliberalistinen ajattelutapa korostaa yksilön omaa vastuuta ja valtaa itsensä kontrolloijana. Ihanteena ovat aktiiviset työtä tekevät ja töitä hakevat kansalaiset, jotka ovat päämäärätietoisia oman elämänsä yrittäjiä. (Walkerdine & Ringrose 2006; Olssen 2008, 42).

Mitä vähemmän valtio tarjoaa turvaa epäonnistumisille, sitä enemmän jokainen on riippuvainen työmarkkinoista sekä koulutuksesta (Beck 1992, 130). Uusliberalistiselle ajattelulle lopputuloksen tasa-arvoa merkittävämpää onkin mahdollisuuksien tasa-arvo (Julkunen 2010, 67). Kun kaikille turvataan yhtäläiset mahdollisuudet osallistua kilpailuun, on epäonnistuminen tämän jälkeen jokaisen omalla vastuulla. Minua kiinnostaakin miten uusliberalistinen valinnanvapauspuhe sekä yksilöllistymisen mukanaan tuoma turvaverkkojen häviäminen ovat vaikuttaneet nuorten naisten näkemyksiin omasta vastuusta menestyä.

Tässä tutkimuksessa ja erityisesti tässä luvussa en niinkään puhu uusliberalistisesta valtiosta, vaan uusliberalistisista diskursseista, kuten yksilön

vastuusta ja vapaudesta. Aivan kuten Julkunen (2010, 23) huomauttaa, valtio ei voi olla pelkästään uusliberalistinen tai naisystävällinen, vaan hajanainen joukko instituutioita, toimijoita ja diskursseja. Tutkin sitä, miten uusliberalistisesta ideologiasta lähtevät diskurssit vaikuttavat toimintaamme ja mahdollisuuksiimme toimia tasa-arvoisena kansalaisena tai naisena.

Tarkoitukseni on tässä luvussa selvittää, miten naiset näkevät omat mahdollisuutensa menestyä työelämässä ja miten uusliberalistiset ajatusmallit sekä yksilöllistymisen prosessi vaikuttavat naisten kokemuksiin omasta vastuusta menestyä työelämässä ja opiskelussa. Alaluvussa 2.1 kerron lyhyesti uusliberalismista, uusliberalistisen ideologian vaikutuksista yhteiskunnassa sekä ideologian rantautumisesta Suomeen. Alaluvussa 2.2 käyn läpi Beck & Beck-Gernsheimin yksilöllistymisen käsitettä, joka kytkeytyy läheisesti uusliberalistiseen diskurssiin valinnan velvollisuudesta ja vastuusta. Alaluvussa 2.3 käsittelen naisten sisäistä kunnianhimoa sekä naisten itse itselleen asettamia paineita menestyä opinnoissa ja työelämässä. Alaluku 2.4 käsittelee taas yksilön vastuusta sekä sitä, miten vastuuodotus paineinen vaikuttaa naisten näkemyksiin omasta vastuusta menestyä. Viimeisessä alaluvussa 2.6 pohdin luvun kaksi tulosta.

2.1 Uusliberalismi ja ideologian vaikutukset Suomessa

Talouden toimintamallit ovat viime vuosikymmeninä alkaneet määrittää sekä yhteiskuntien välistä että yhteiskunnan sisäistä toimintaa. Markkinat ovat avautuneet yhä useammille toimijoille, valtion sääntely on vähentynyt ja kilpailu on vapautunut samalla kun työvoiman liikkuvuus on lisääntynyt. Puhumme yleisesti markkinavoimista, jotka määrittävät, kuinka hyvin valtiolla menee tai perustellessamme esimerkiksi sitä, miksi työntekijöitä joudutaan irtisanomaan. Markkinavoima-termin käyttöä on kritisoitu myös sen käytöstä eufemismina kapitalismille. Markkinavoimista on Ojajärvi & Steinbyn (2008) mukaan tullut kaikkialla oleva kontrolloimaton subjekti, joka määrittää sen, mikä yhteiskunnassa on mahdollista.

Kapitalistista mallia noudattelevaa hallinnon tapaa kutsutaan nykyisin useimmiten uusliberalistiseksi yhteiskuntajärjestykseksi. Uusliberalismi on alun perin poliittisen taloustieteen teoria, jossa yhteiskunnan sekä yksilön hyvinvointia pyritään tavoittelemaan luomalla yhteiskunnasta suotuisa vapaille markkinoille ja

kaupankäynnille, yksilön yritteliäisyydelle sekä omistusoikeudelle. (Harvey 2005, 7–8; Patomäki 2007, 10). Uusliberalismi käsitetään usein myös laajempänä ideologiana, joka tukee tietynlaista yhteiskunnan sosioekonomista järjestystä. Uusliberalismia onkin tulkittu eräänlaiseksi valtasuhteisiin kytkeytyväksi diskurssiksi, puhe- ja tulkintatavaksi, jolla ymmärrämme ympärillämme olevaa yhteiskuntaa ja siinä olevaa yksilöä (Ojajarvi & Steinby 2008, 13).

1970-luvun jälkeen uusliberalismin vaikutukset poliittis-taloudellisessa toiminnassa ja ajattelussa ovat voimistuneet kaikkialla maailmassa. Viimeistään sosialistisen järjestelmän romahdettua Berliinin muurin kaatuessa 1989 kansainvälinen kauppa ja tuotanto ovat saaneet yhä suuremman jalansijan koko maailmassa. Harveyn mukaan uusliberalistisen politiikan voisi sanoa olevan vallalla kaikissa länsimaissa, myös perinteisissä sosiaalidemokratiaan nojautuvissa Pohjoismaissa. (Harvey 2005, 8).

Suomeen uusliberalistinen ajattelumalli ja toimintatapa saapui kansainvälisten järjestöjen kautta ja rahoitusmarkkinoiden vapautumisen myötätulessa. Patomäen (2007) mukaan Suomi ollut väistämättä mukana uusliberalistisessa kehityksessä olleessaan osana kansainvälisiä kauppa- ja talousjärjestöjä OECD:tä, kansainvälistä valuuttarahastoa IMF:ää sekä Euroopan Unionia. Patomäen mukaan 1990-luvun alun lamaan tullessa uusliberalismi oli saanut Suomessa jo ideologisen johtoaseman. Suomi on 1980-luvun kuluessa vapauttanut Ruotsin jäljessä rahatalousmarkkinat ja pääomaliikkeet ja siirtynyt nopeasti kvartaalitalouden ja markkinoiden toimintaa jäljittelevään julkishallintoon. (Patomäki 2007, 12.)

Uusliberalismista puhutaan yleensä sen kriitikkojen äänellä. Usein kriitikot käyttävät uusliberalismia kuvaamaan yhteiskunnassamme viime vuosikymmeninä tapahtunutta muutosta (Ojajarvi & Steinby 2008, 10). Verrattuna esimerkiksi Yhdysvaltoihin, uusliberalismilla on Suomessa huono kaiku. Suomessa muun muassa työtekijäliitot ovat vielä suhteellisen vahvoja verrattuna moniin muihin uusliberalistisiin maihin. Suomessa on myös vahva hyvinvointivaltiokonsensus. Harva suomalainen poliitikko tunnustautuu suoraan uusliberalististen aatteiden kannattajaksi.

Valtion ylläpitämien sosiaalipalvelujen mureneminen uusliberalistisen vallankumouksen tieltä ei käy hyvinvointiyhteiskuntana pidetyissä maissa nopeasti, sillä muutos aiheuttaa usein vastarintaliikkeiden syntymistä. Uusliberalismi vapaine markkinoineen nähdään usein vastakohtana tai jopa uhkana valtiojohtoiselle hyvinvointivaltiolle, jossa valtion odotetaan olevan vastuussa jokaisen hyvinvoinnista ja

turvaamaan kansalaisilleen peruspalvelut (Hyslop-Margison & Sears 2006, 3). Kun Margaret Thatcher nousi valtaan Isossa-Britanniassa vuonna 1979, hän totesi, ettei sellaista yhteiskuntaa ole olemassa, jossa ihmiset olisivat vastuussa toisistaan tai jossa valtio olisi vastuussa yksilöstä (Harvey 2005, 32). Thatcherin valtakausi tunnetaankin uusliberalismin voimistumisen aikakautena koko Euroopassa ja Thatcher yhdessä Yhdysvaltain presidentti Ronald Reaganin kanssa uusliberalismin henkilöitymänä. Thatcherin uusliberalistisen politiikan myötä vahvat ammattiyhdistysliikkeet menettivät neuvotteluvoimaansa samalla kun verotusta kevennettiin ja markkinoita avattiin kansainväliselle kilpailulle.

Uusliberalismin näkeminen uhaksi hyvinvointiyhteiskunnalle johtuu monesti myös siitä, että sen ideologiassa yksilö on muuttunut yhteisön tukea kaipaamattomaksi individualistiksi. Kun ihmiset ajavat vain omaa etuaan, heillä ei koeta olevan myöskään velvoitteita muita ihmisiä kohtaan (Beck & Beck-Gernsheim 2001). Yhteiskunta täynnä ihmisiä ajamassa omia etujaan voi kauhukuvissa muuttua helposti kontrolloimattomaksi, erilaisten elämäntapojen, moninaisten itseilmaisun keinojen holtittomaksi tyysijaksi, jossa valtio ei ole tarjoamassa rajoja tai pitämässä kuria. Yksilöllistymisen myötä yleistynyt sallivuus onkin yksi uuskonservatiivien uhista. (Harvey 2005, 103–104). Ei ole sattumaa, että yksilöllistymisen rinnalle onkin useissa maissa noussut uuskonservatiivisia ja äärioikeistolaisia liikkeitä kontrolloimaan jopa militaristisin keinoin uhkakuvien leviämistä. Isänmaallisuuteen, ydinperheeseen ja vanhoihin pysyviin arvoihin turvautuvat (uus)konservatiivit pyrkivät uhkakuvineen herättämään huolta ja pelkoa niin sisältä kuin ulkoakin saapuvista vihollisista.

Pohjoismaista hyvinvointivaltiomallia on pidetty yhtenä Pohjoismaille ominaisena hyvän kehän pilareista. Hyvinvointivaltio nähdään kuitenkin uusliberalismissa talouden tehokkuutta ja kilpailukykyä heikentävänä rasitteena. Yritykset pyrkivätkin lisäämään pääoman tuottavuutta karsimalla palkkojen ja sosiaaliturvamaksujen taakkaa sekä vähentämällä lakeihin ja kollektiivisiin sopimuksiin kirjattujen työehtojen vaikutusta töiden organisointiin. Tämä pakottaa hyvinvointivaltion kannattajat esittämään sen saavutukset, kuten korkean koulutustason, hyvät oppimistulokset ja kolmikantaisen yhteistyön työmarkkinoilla kilpailuetuna tai taloudellista menestystä tukevana inhimillisenä pääomana. (Julkunen 2008b,17–18.)

2.2 Yksilöllistyminen ja mahdollisuuksien epäoikeudenmukaisuus

Monet sosiologian aikalaisdiagnoosiin keskittyneet yhteiskuntateoreetikot kuten Anthony Giddens, Zygmunt Bauman, Richard Sennett, ja Ulrich Beck & Beck-Gernsheim ovat kuvanneet kirjoituksissaan yhteiskunnan ja yksilön välisen suhteen muutosta. Beck ja Beck-Gernsheim (2001, 202) ovat kuvanneet tätä muutosta yksilöllistymisen käsitteellä.

Yksilöllistyminen liittyy sosiaalisten instituutioiden rakenteiden muutokseen, joka tapahtuu, kun teollisen yhteiskunnan rakenteet vaihtuvat jälkimoderniksi refleksiiviseksi modernisaatioksi ja globaaliksi teollisuudeksi. Tässä prosessissa tapahtuu kolme erillistä mutta toisiinsa vaikuttavaa muutosta: ensinnäkin perinteiset luokkarakenteet häviävät, jolloin ihmiset irtautuvat sosiaalisiin rakenteisiin pohjautuvasta statuksesta, toiseksi naiset saavat enemmän vapautta teollisuuden ja yhteiskunnan irtautuessa mieselättäjämallista ja kolmanneksi työ muuttuu kontrolloidusta tehdastyöstä joustavaksi työajaksi ja -paikaksi sekä lisääntyneeksi työttömyydeksi. (Beck & Beck-Gernsheim 2001; Beck 1992). Tässä tutkimuksessa olen kiinnostunut nimenomaan näiden kolmen prosessin yhteisvaikutuksesta nuoriin, työuraansa aloittaviin naisiin. Sosiaalisten rakenteiden murtuminen vaikuttaa erityisesti naisten aseman vapautumiseen, mutta samalla tuen ja turvan hävitessä naiset joutuvat ottamaan vastuun itsestään.

Naiset ovat yksilöllistymisen ja hyvinvointivaltion instituutioiden, kuten koulutuksen, työmarkkinoiden ja sosiaaliturvan tukemana saaneet mahdollisuuden ansiotyöhön ja omaan rahaan (Julkunen 2010, 9). Sotien jälkeen naiset ovat lisääntyneen koulutuksen avulla nousseet uuteen keskiluokkaan (Järvinen & Kolbe 2007, 74). Haastattelemieni naisten arjessa yksilöllistymisprosessin muutokset eivät kuitenkaan näkyneet radikaaleina. Nyt 26–32-vuotiaat naiset ovat syntyneet maailmaan, jossa naisilla on korkea koulutus ja jossa naiset ovat yhä vähemmän riippuvaisia puolisonsa ansioista. Ei ollutkaan yllättävää huomata, etteivät naiset pitäneet perhetaustaa mitenkään merkittävänä tekijänä kouluttautumiseen. Perheessä kannustettiin opiskeluun, mutta paineita perheen taholta korkeakoulutukseen siirtymisessä ei koettu olevan.

Sanni: mun oma perhe väkisinkin ne on jollain tasolla vaikuttanu (...) en mä mitenkään ajattelle että mulla olis paine näyttää niille.

Naiset olivat kuitenkin myös yhteiskunnallisesti tiedostavia ja halusivat tuoda esiin oman etuoikeutetun asemansa. Erityisesti keskiluokkaiset tai ylempään keskiluokkaan kuuluvat naiset halusivat tuoda esiin tietoisuutensa yhteiskunnan epätasa-arvosta. Monet naisista korostivat, etteivät he usko, että kaikilla Suomessa olisi yhtä hyvät mahdollisuudet kouluttautua tai päästä yliopistoon opiskelemaan. Monille oli tärkeää tuoda esiin, etteivät he pidä reiluna yhteiskunnan eriarvoistumista.

Emmi: en mä en oo piianoorakauppi siinä mielessä että jos sun taustalla on se alkoholistiperhe ja rikkinäinen lapsuus niin ei sulla oo samanlaisii välineitä mitä esimerkiksi mun porvarillisperhe on mulle tarjonnut.

Tiedostettu yhteiskunnallinen eriarvoisuus sekä ajatus menestyksen olemisesta omalla vastuulla johti osan naisista pohtimaan ristiriitaa omissa näkemyksissään. Ambivalenttinen aihe koettiin vaikeaksi ja sitä mietittiin sekä omalta että yhteiskunnan kannalta.

Anna: mä en halua että tää yhteiskunta rakennetaan sillä tavalla että siinä ainoastaan se yksilö pystyy pärjäämään mutta sit jos mä mietin henkilökohtaisesti itteeni niin se vähän poikkeee ja se on vähän ristiriitaistakin että omalla kohallani mä kyllä ajattelen että sillä on tosi paljon merkitystä että mitä mä ite teen (...) mulle on tarjoutunu kauheen hyvät mahdollisuudet tehdä jos mieltii kotioloja ja silleen ehkä siitä tulee että jos nyt kaikki menee päin persettä niin se johtuu musta itsestäni eikä esimerkiks olosuhteista.

Henkilökohtaisen menestymisen koettiin olevan itsestä kiinni, eikä esimerkiksi riippuvainen sukupuolesta tai perhetaustasta. Kukaan haastateltavista ei puhunut suoraan luokkaeroista, mutta perheen tarjoamista paremmista mahdollisuuksista sen sijaan puhuttiin. Ammattialojen ja generalistialojen näkemyksissä omasta vastuusta tai taustan vaikutuksesta menestymiseen en havainnut eroja. Paineita menestymiseen koki myös niin ”duunariperheiden” tyttäret, kuin ylempään keskiluokkaan kuuluvat naiset.

Koulutusta pidetään merkittävänä yhteiskunnan tasa-arvon ja sosiaalisen nousun edistäjänä. Toisille koulutus tarjoaa yhteiskunnallisen aseman uusintamisen välineitä, kun taas toiset toivovat koulutuksen edistävän sosiaalista nousua ja antavan aseman, jota oman perhe ja verkostot eivät pysty tarjoamaan. Naisten taustat olivat erilaisia, mutta yhteistä oli näkemys omasta henkilökohtaisesta vastuusta menestyä niin opinnoissa kuin työnhaussakin. Paradoksi koulutuslupausten illuusion ja todellisuuden välillä voi olla kuitenkin suuri: oletamme koulutuksen vapauttavan meidät luokastamme

ja viimeistään korkeakoulutuksen tekevän kaikista keskiluokkaisia ymmärtämättä, mitä tapahtuu koulutuksen jälkeen työelämässä (ks. Järvien & Kolbe 2007).

Tutkimukseeni osallistuneiden 12 naisen kokemuksissa kilpailu ja vastuu olivat vahvasti läsnä valmistumisen kynnyksellä. Mielenkiintoista olikin huomata, miten vastuudotus ja menestymisen paine koettiin henkilökohtaisena ja itse asetettuna, eikä ulkoa käsin tulevana esimerkiksi perheen tai yhteisön asettamana. Naiset tiedostivat, että heille oli annettu mahdollisuudet menestyä elämässä, heillä oli tukiverkko, joka kannusti opiskeluun ja myös suurin osa koki olevansa opinnoissaan menestyneitä. Hyvän työpaikan tai uran rakentamiseenkaan ei koettu olevan esteitä. He olivat omaksuneet vastuujattelun mukaisen tavan nähdä itsensä oman onnistumisen ja epäonnistumisen määrittelijänä. Koska heille muita suotuisimmat lähtökohdat antoivat mahdollisuudet menestymiseen, olisi epäonnistuminen heidän oma syynsä. Menestyminen on odotettua, jos tulee hyvästä perheestä, mutta jos odotusten sijaan epäonnistuisikin, vastuun joutuisi kantamaan itse. Tätä uusliberalistista vastuujatusta käsitellen tarkemmin alaluvussa 2.4.

Luokkien häviäminen ei ole todellisuudessa mitenkään selkeästi havaittava prosessi, sillä eriarvoisuuden nähdään olevan edelleen läsnä niin koulutuksessa kuin työelämässäkin. Tämä ambivalenssi kävi ilmi myös tutkimuksesta: naiset pitivät yhteiskuntaa epätasa-arvoisena samalla kun he kokivat olevansa itse vastuussa omasta menestyksestään. Beckin teoria on herättänyt kriittistä keskustelua juuri tästä ristiriidasta johtuvista syistä. Miten luokkarakenteet voivat olla murtuneita, jos kerran yhteiskunnan marginaalissa elävillä ei todellisuudessa ole samoja mahdollisuuksia valita ja rakentaa oma elämänpolkunsa?

Monet Beckiä kritisoineet tutkijat eivät ole olleet valmiita luopumaan luokan käsitteestä. Feministiset tutkijat ovat taas kritisoineet tapaa tehdä tutkimusta ja tuottaa käsitteitä ajattelematta käsitteiden taakse kätkeytyviä valtarakenteita tai sukupuolinäkökulmaa. Luokkateorian tutkija Beverley Skeggsin (2004, 52) mukaan yksilöllistymisen teoria on hyvin keskiluokkainen näkemys mahdollisuuksien saatavuudesta. Hänen mukaansa Beck ei ole huomionnut hyvinvoivan keskiluokkaisen massan ulkopuolelle jääviä luokkia ja ihmisryhmää, joilla ei ole keskiluokan tavoin samanlaisia mahdollisuuksia koulutusresursseihin. Mahdollisuudet saada töitä tai koulutusta asettavat ihmiset edelleen erilaisiin luokkarakenteisiin ja polarisoivat yhteiskunnan hyvä- ja huono-osaisiin (Bradley ym. 2000).

Christine Skeltonin (2008, 315; 2005a, 2005b) mukaan Beckin (ja myös Giddensin) käsitykset vapaasta oman tiensä valitsevasta toimijasta on paitsi keskiluokkainen myös maskuliininen käsitys subjektista. Skeltonin mukaan yksilöllistymisen myötä saamamme vapaus on alisteinen kaikkiin identiteettiämme muokkaaviin tekijöihin kuten luokkaan, etniseen taustaan ja sukupuoleen. Kaikki nämä vaikuttavat siihen, millaisiksi koemme omat mahdollisuutemme toimia kussakin ympäristössä. Skeltonin kritiikki kohdistuukin Beckin tapaan erottaa yksilöllistymisen teoriassaan luokka, ikä ja sukupuoli toisistaan.

Beck ja Beck-Gernsheim (2006, 150) ovat jälkikäteen tarkentaneet yksilöllistymisen käsitettä. Heidän mukaansa yksilöllistyminen ei tarkoita välttämättä eriarvoisuuden häviämistä. Eriarvoisuus muodostuu nyt vain eri tavalla kuin aiemmin luokkayhteiskunnassa. Heidän mukaansa luokkaerojen sijaan vastuu epäonnistumisista kannetaan nyt henkilökohtaisesti asemasta riippumatta. Siinä missä Anthony Giddens (1998, 37) näkee sosiaalisten rakenteiden vapautumisen ja työn muutoksen positiivisena ilmiönä, jossa talouskasvu ja kohentuneet elinolot ovat luoneet mahdollisuuden tehdä vapaammin valintoja, Beck & Beck-Gernsheim suhtautuvat muutokseen varautuneemmin. Kun aiemmin erot tulivat esiin luokkaeroina, korostuvat erot nyt sosiaalisten riskien yksilöllistymisenä.

2.3 Kunnianhimo ja tunnollisuus

Uusliberalistisessa diskursseissa yksilö nähdään usein vapaana ja itseohjautuvana subjektina, jonka tulee luoda positiivinen asenne muutokseen (Hyslop-Margison & Sears 2006, 22). Täten yksilöitä tulee kannustaa oma-aloitteisuuteen poistamalla esteet yritteliäisyyden tieltä. Yksilön yritteliäisyys nähdään paitsi yksilön hyvinvointia lisäävänä myös yhteisön etuna. Julkunen on huomannut, että menestyksestä on tullut osa hyvinvointivaltion eetosta ja sen hallintatapaa. Hyvinvointi nähdään menestyksenä ja menestys hyvinvointina (Julkunen 2008b, 13).

Kunnianhimo liittyy uusliberalistiseen diskurssiin ja on osa menestys ja vastuu -puhetta. Haastattelemilleni naisille kilpailusta ja kunnianhimosta puhuminen tuntui vieraalta, vaikka suurin osa heistä olikin selkeästi päämäärätietoisia. Naiset olivat omaksuneet ajatuksen eteenpäin pyrkimisestä mutta tietyin varauksin. Monet naisista

sanoivat olevansa perfektionisteja ja lähes kaikki naiset sanoivat olevansa tavoitteellisia tai elämässä eteenpäin pyrkiviä.

Emmi: kyl mä sanoisin että mulla on kova kunnianhimo vaikka musta on kauhee sana että kunniaa ja mainetta.

Monille sana kunnianhimo tarkoitti niin sanottuja kovia arvoja, jotka taas nähdään negatiivisena piirteenä varsinkin naisille. Osa sanoi olevansa kunnianhimoinen, mutta ei ”voitontahtoinen” tai ”kilpailullinen”. Eteenpäin pyrkimiseen ei nähty esteitä, mutta ongelmaksi nähtiin enemmänkin kunnianhimon näkeminen ulkoisena suorittamisena. Useimmat naisista sanoivat, etteivät he halua edetä urallaan kyynärpäätaktiikalla tai tavoitella vaurautta ja hyvää elintasoja vain siksi, että se on ulkoisesti arvostettua. Sekä generalisti että ammattialojen naisten vastauksissa ei ollut eroja kunnianhimon suhteen, eikä myöskään työelämässä olevien naisten kiinnostus uralla etenemiseen ollut sen vahvempaa kuin kokoaikaisesti opiskelevienkaan.

Kunnianhimosta puhuttaessa haluttiin tarkentaa, mitä menestyminen heille tarkoittaa. Kunnianhimoa ja menestymistä ei nähty arvona sinänsä, vaan oman osaamisen kehittämistä ”horisontaalisella tasolla” ja vain omista tavoitteista etenemistä pidettiin mielekkäänä. Tavoitteena oli tehdä asiat niin hyvin, että on itse tyytyväinen.

Liisa: must tärkeempää on se, et mä teen jotain sellasta mistä mä tykkään tai et mä opin jotain ku se, et se näyttäis ulospäin kunnianhimoiselta.

Kunnianhimo lähti itse asetettujen tavoitteiden pohjalta ja itseltä myös vaadittiin paljon. Suorittamisen sijaan monet naisista tekivät töitä ennemminkin niiden asioiden eteen, jotka tuntuivat heistä itsestään tärkeiltä tai ainakin he halusivat nähdä tunnollisuutensa itsensä takia yrittämisenä. Naiset sanoivat haluavansa tehdä opintonsa niin hyvin, että he ovat itse tyytyväisiä.

Emmi: mä vaadin iteltäni aika paljon. Mulla on semmonen olo että mä en tee sitä muiden takia vaan mä teen sen itteni takia.

Monet pohtivat sitä, miten oma tunnollisuus vaikuttaa työntekoon ja työssäjaksamiseen. Jo työn aloittaneet haastattelemani naiset kertoivat työn olevan rankkaa ja tunsivat riskin väsymiseen. Monet naisista olivat kuulleet työelämässä olevilta ystäviltään ja mediasta työelämän rasittavuudesta. Heistä osa oli jo ennen työelämään siirtymistä huolissaan jaksamisestaan Anna kertoi kuullessaan raskaista

työpäivistä muilta opiskelutovereiltaan ja halusi ennen työelämään siirtymistä pitää huolta omasta hyvinvoinnistaan.

Anna: jos mä sinne (työpaikkaan) päädyn niin mä pidän huolta että mulla on työaika ja vapaa-aika ja mä en tee liikaa ylimäärästä et mä en voi tehdä kaikkea.

Sanni pohtii omaa tunnollisuuttaan suhteessa työelämän vaativuuteen ja sitä, ettei työelämässä välttämättä ole hyväksi olla liian tunnollinen ja kiltti tai sellainen ”kenen yli vois kävellä”. Hän sanoo asettavansa itse itselleen paineita menestymiseen, sillä hänen sisäinen kunnianhimosensa on korkeampi kuin ulkoa tulevat odotukset.

Sanni: kyl mä niinku ite sit kai kuitenkin kaikkine sisäisine motivaatioineni oon se suurin paineiden tuottaja kun mä haluan tehdä siitä (gradusta) hyvän riippumatta siitä vaik mä sit yhtäkkiä jättäisinkin heti gradun jälkeen tän koko akateemisen hässäkän ja rupeisin jumppaohjaajaks.

Sanni toivookin tulevaisuudessa oppivansa antamaan itselleen enemmän arvoa, sillä opinnoissa hän ei koe olevansa hyvä erinomaisista arvosanoistaan huolimatta. Tuloksista on mielenkiintoista huomata, miten monet naisista kokivat itse odottavansa itseltään paljon ja tämän vuoksi he pelkäsivät paineiden kasvavan liian suuriksi ja lopulta väsyvänsä. Tämän havainnon myötä halusin selvittää, miksi naiset kokivat uuvuttavan itsensä kanssa taistelun olevan heille hyödyllistä, vaikka he selkeästi pelkäsivät uurastuksen olevan heille haitaksi tulevaisuuden työelämässä.

Tutkimukseen osallistuneiden naisten mielestä jokaisella on vastuu omasta menestymisestä vaikkakin tietyissä rajoissa ja yhteiskunnan epätasa-arvoisuutta unohtamatta. Menestys oli heidän mielestään itse ansaittava ja menestymisen eteen oli tehtävä paljon töitä. Kaisan mielestä oma arvo työntekijänä on osoitettava kovalla työllä, josta toivottavasti myös palkitaan.

Kaisa: kyl mä koen että ite pitää tapella oma työpaikkansa ja toisaalta myös ansaita se kunnioitus siinä että voisi joskus saada sen vakipaikan.

Palkinnoksi työnsä hyvin hoitamisesta Kaisa odottaa vakituista työpaikkaa. Tämän saavuttamiseksi hänen tulee tehdä nykyinen määräaikainen työnsä tarpeeksi hyvin.

Kaisa: kyl mulla on takaraivossa että mun pitää tehdä nämä työt hyvin että mä voin todistaa että mä oon hyvä.

Monet pätkätöissä työskentelevät naiset toivoivat mahdollisuutta turvattuun työhön. Tavoitteena oli saavuttaa asema, jossa he voisivat itse vaikuttaa työsuhteensa keston. Tämä tunnollisen työntekijän kuva sopii hyvin protestantismiin. Casey mukaan protestanttisella työetiikalla työskenteleviltä odotetaan klassisen protestantin hyveitä samalla kieltäen kovan työn palkinnot. Työntekijän tulee siis tehdä lujasti töitä, mutta samalla heiltä kielletään klassisen protestantin palkinnot, kuten henkinen vapaus, lepo, työn hedelmistä nauttiminen ja turvallisuus (Casey 1995, 196).

Naiset näyttivät toimivan protestanttisen työetiikan mukaan loppuunpalamisen uhalla vailla varmuutta palkinnoista. Yltiöindividualistinen ”jokainen on oman onnensa seppä” -ajattelun suosiota voikin osittain selittää sen niveltymisenä perinteisen arkimoraalin uusprotestanttisiin ajatuksiin: työn tekeminen hyvin työn itsensä vuoksi on tärkeää. Ahkeruus ja sinnikkyys tulevat lopulta palkituksi, ikään kuin työelämän ja markkinoiden pelisäännöt olisivat globaalin kapitalismin vallitessa vakaat ja reilut. (Julkunen 2001, 164; Ojajarvi & Steinby 2008, 13). Omaan vastuuseen pohjautuvassa järjestelmässä palkintoja ei kuitenkaan aina jaeta ahkerimmille ja tunnollisimmille työntekijöille.

2.4 Valinnanvapaus, vastuu ja paine onnistua

Useimmiten uusliberalistisessa ajattelussa törmää sanaan vapaus. Yksilönvapaudella uusliberalistiset ideologiat ovatkin saaneet taaksensa paljon kannattajia, sillä harva haluaa valtiota kontrolloimaan henkilökohtaisina pidettyjä päätöksiä kuten koulutuspaikan valintaa, opiskelun kestoa, eläkkeelle siirtymistä tai lastensaantia. Harveyn (2005, 52) mukaan vapauden verhoon naamioitunut uusliberalismi onkin pystynyt huomaamattomasti etenemään ideologisiin vaikuttimiin, kuten suuryrityksiin, mediaan, yliopistoihin, kouluihin ja kirkkoihin.

Vapauden lisääntymisellä on kuitenkin kääntöpuolensa: samalla kun oma valta kasvaa, kollektiivinen joukkovoima heikkenee ja paineet kohdistuvat yksilöön. Yksilöllistymisen myötä vanhat vahvat instituutiot, kuten perhe ja ammattiliitot, eivät voi enää turvata menestystä opinnoissa tai työelämässä. Toisaalta perheen sosioekonomisella asemalla on edelleen vahva yhteys lasten kouluttautumiseen, joka taas osaltaan vaikuttaa yksilön mahdollisuuksiin työmarkkinoilla. Koska suurin osa

tutkimukseen osallistuneista naisista arvioi perhetaustansa suotuisammaksi kuin muilla yhteiskunnassa, kokivat he myös menestymisen paineiden olevan kovempia.

Emmi: aiheuttaisko se sit jotain paineita kun on kaikki eväät ja sit jos ei kuitenkaan onnistu niin ainakin täytyy olla luuseri.

Paremmen perhetaustan tiedostaminen siirsi Emmin mukaan vastuun hänelle itselleen sillä epäonnistumisesta tulisi hänen henkilökohtainen syynsä. Naiset tiedostivat, että hyvä tausta tarjoaa ainoastaan hyvät edellytykset ilman takeita onnistumisesta. Perhe ei voi vaikuttaa hyviin arvosanoihin tai hyvään työpaikkaan. Sannille taas suotuisa tausta tarkoittaa hyvää opintomenestystä. Hän pelkäsi hyvien arvosanojen menettävän merkityksen, mikäli gradusta tulee epäonnistunut.

Sanni: mulla on koko aika se pelko, että mä epäonnistun täysin tässä gradussa ja sit se kertooki sen että en mä oo ikinä osannutkaan oikeesti mitään.

Sannille koko opintomenestys kulminoituu viimeiseen opinnäytteeseen. Paine tehdä hyvä gradu hyvien arvosanojen jälkeen on kova ja jos gradusta tulisi epäkelpo, mitätöisi se hänen muut kiitettävät opintosuorituksensa.

Naisten pelko epäonnistua hyvästä lähtöasemasta huolimatta voi kertoa siitä, että uusliberalistinen vastuudotus on läsnä naisten työnhaussa ja opinnoissa. Koska yksilöllistymisen myötä opintohistorialla ja perheen sosioekonomisella asemalla on yhä vähemmän tekemistä tulevaisuuden menestymisen kanssa, joutuvat naiset valmistumisen kynnyksellä kohtaamaan vastuun omasta menestymisestään. Todennäköisesti Sanni tulee saamaan gradustaan aiempien opintojen tavoin hyvän arvosanan, mutta tästä huolimatta odotus hyvien arvosanojen automaattisesta jatkumisesta on epävarmaa. Yksilöllistymisen myötä historiasta ei enää voida ennustaa tulevaisuutta. Kukaan ei voi taata, että kiitettävä gradu toisi myös hyviä työpaikkoja tai helpottaisi uralla etenemistä tulevaisuudessa.

Henkilökohtaisen vastuun järjestelmä antaa yksilöille vapauden valita samalla velvoittaen jokaisen kantamaan vastuun päätöksistään. Vahvoina pitämämme sosiaaliset instituutiot, kuten esimerkiksi perhe tai ammattiliitto, ovat menettäneet ohjauskykyään ja mahdollisuutta turvata yksilön ja työntekijän oikeuksia (Davies & Bansel 2007). Tuen puutteessa ja kilpailun kovetessa jokaisen on turvauduttava kykyjensä mukaan käsillä oleviin resursseihin, kuten koulutukseen ja tutkintoihin. Nikolas Rose (1989, 230) näkee yksilöllistymisen itseohjautuvan subjektin muodostamisen prosessina, joka

on kytköksissä uusliberalismin ideologiaan. Hänen mukaansa yksilöistä kasvaa yksilöllistymisen myötä oman itsensä yrittäjiä, jotka muovaavat omaa elämäänsä omien valintojensa avulla. Yksilöstä itsestään tulee tuotantolaitos, joka itse määrittelee oman elämänsä. Määrittelemine ei enää riipu perinteisistä luokkarakenteista, vaan jokaisen on erottauduttava valitsemalla elämäntyylinsä.

Julkusen mielestä vastuullisia valintoja tekevä subjektius on menestys- ja kilpailukyky-yhteiskunnan perusta, jonka päälle varsinaiset menestystarinat voivat rakentua (2008b, 31). Vaikeita valintapäätöksiämme tukemaan olemme saaneet erilaisia tiedonkulkua helpottavia välineitä. Internetin kautta pystymme vertailemaan asuntojen hintakehitystä ostaessamme asuntoa tai voimme verrata, minkä lentoyhtiön lennot ovat halvimpia suunnitellessamme matkaa. Äänestäjinä voimme taas seurata verkosta suorana lähetyksenä kaupunginvaltuustojen kokouksia ja myös poliisi on alkanut toimia Internetissä. Kouluikäiset ja heidän vanhempansa kamppailevat lukuisten aine- ja oppilaitosvalintojen äärellä. 90-luvulla alkanut luokattoman lukion kokeilu on jatkunut näihin päiviin asti ja ainevalintojen pakollisuutta ollaan vähentämässä jatkuvasti. Valintojen vaikeus ei helpota korkeakoulussakaan. Vastuullamme on jatkuvasti vahtia muiden päätöksiä, ilmoittaa epäilyttävistä tapahtumista viranomaisille, vertailla kuluttajahintoja ja kaupanteon eettisyyttä sekä ekologisuutta. Koska tiedonsaannin pitäisi olla teknologian sekä tiedon saatavuuden myötä helppoa, voimme syyttää vain itseämme huonoista päätöksistä ja kokemastamme tappioista.

Kun valtio on vetäytynyt julkisen palveluiden, kuten koulutuksen ja sosiaalipalvelujen tarjoajan roolista, siirtyy vastuu hyvinvoinnista ja päätöksistä yksilölle itselleen. Kollektiivisen vastavoiman on korvannut yksilön neuvottelu omasta joustamisestaan, palkankorotuksistaan ja jaksamisestaan (Harvey 2005, 95; Julkunen 2008b, 30.) Jokaisen on pidettävä huolta etuuksistaan ja palkoistaan varsinkin kun palkoista ei koeta olevan soveliasta puhua julkisesti. Eräs haastateltavista kertoo soittaneensa kollegalleen kuullessaan, ettei tulevan työtehtävänsä palkasta ollut mahdollisuutta neuvotella.

Kaisa: joku ois sanonu että se olis hirveen röyhkeetä (kysyä) mutta mun oli hirveen tärkeä saada tietää se että hän saa samaa palkkaa ku minä (...) mä halusin selvittää sen että pystyn elämään itseni kanssa etten ruvennut vaatii lisää palkkaa etten mä tyhmyyttäni ja kiltteyttäni menetä jotain.

Vastuu omista valinnoista, työnteosta ja työttömyydestä tuli esiin monien muidenkin naisten vastauksissa. Sannin mielestä työttömäksi joutuminen olisi hänen oma syynsä.

Sanni: nyt jos tapahtuis joku et epäonnistuis jossain ei vaikka valmistuis tai sais töitä niin varmaan siitä syyttäis itteensä.

Myös monet muut naiset pitivät työn saamisen olevan omalla vastuulla eikä työttömäksi haluttu missään nimessä valmistua. Mielenkiintoista tuloksista tekee naisten ristiriitainen suhtautuminen omaan vastuuseen ja taas yleisesti yhteiskunnassa vallitsevaan vastuunvelvoitteeseen. Uusliberalistinen vastuuajattelu koettiin vieraaksi, mutta omalla kohdallaan naiset tekivät poikkeuksen. He itse kokivat olevansa vastuullisia työllistymisestään, työhyvinvoinnista, palkkakehityksestä ja menestymisestä opinnoissa.

2.5 Tulosten yhteenveto

Tässä luvussa olen tutkinut miten Beck & Beck-Gernsheimin nimittämän yksilöllistymisen prosessiin liittyvät muutokset, kuten naisten vapautuminen perinteisistä rooleista ja luokkien hajoaminen, ovat vaikuttaneet naisten käsityksiin vastuusta ja odotuksista työelämässä. Minua kiinnosti naisten suhtautuminen uusliberalistiseen vastuuajatteluun ja Nikolas Rosen oman elämänsä yrittäjä-ajatteluun ja siihen, miten he kokivat vastuuajattelun vaikuttavan omiin valintoihinsa koulutuksessa ja näkemyksiinsä tulevaisuuden työurasta.

Haastattelussa luokka-sana esiintyi harvoin, vaikka perheen vaikutus koulutusvalintoihin kuitenkin tiedostettiin. Erityisesti keskiluokkaiset tai ylempään keskiluokkaan kuuluneet naiset korostivat tiedostavansa yhteiskunnallisen epätasa-arvoisuuden. Sosiaalisten luokkien olemassa oleminen tai perheen sekä ystäväpiirin vaikutus tuli puheeksi useimmiten itseni nostamana kysymyksenä kuin naisten esiin tuomana aiheena. Haastattelemini naisten perhetaustat olivat hyvin erilaiset: osa oli akateemisesta perheestä ja osa luokitteli perheensä taas ”tavalliseksi duunariperheeksi”. Monet naisista halusivat puhua mieluummin sosiaalisista kerrostumista tai yhteiskunnallisesta asemasta. Haastattelun aikana puhuimmekin usein eriarvoisuudesta, erityisesti kun aiheena oli menestyminen.

Erilaisista taustoistaan huolimatta kaikki naiset pitivät itseään etuoikeutettuna ja kokivat mahdollisuutensa työllistyä ja saavuttaa korkea koulutus olevan suotuisampi kuin monella muulla yhteiskunnassa. Tämä etuoikeutettu asema aiheutti naisille myös paineita menestyä opinnoissa ja uralla. He kokivat kuitenkin ristiriitaisesti, että paineet johtuivat heidän itse asettamastaan kunnianhimosta, eivät niinkään perheen asettamista vaatimuksista menestyä ja saada hyvä koulutus. Uusliberalistinen vastuuodotus ja yksilöllistymisen prosessi on kohdistanut katseet yksilön ja tehnyt sosiaalisista eroista ja luokista näkymättömiä. Erot tulevat esiin viimeistään silloin, kun saman koulutuksen saaneet opiskelutoverit muuttavat perittyihin arvoasuntoihin ja toiset vuokralle lähiöön tai pienemmille paikkakunnille (Järvinen & Kolbe 2007, 17–18).

Uusliberalismi on sana, jota harva haluaa käyttää. Tutkimuksessani naiset vieroksuivat uusliberalismin mukanaan tuomia ajatuksia yksilön vastuusta ja vapaudesta määrittellä oma elämänsä. Uusliberalismista kirjoittanut yhteiskuntakriitikko David Harvey sanoo kuitenkin, ettei millään ideologialla olisi kasvupohjaa, ellei sitä edistämässä olisi käsitejärjestelmää, joka arvoineen vetoaisi jollain tavalla tai vastaisi ihmisten tarpeisiin (Harvey 2008, 11). Uusliberalismin vetovoima on sen tarjoamalla yksilönvapaudella ja mahdollisuudella määrittää itse tulevaisuutensa kulku. Uusliberalististen periaatteiden mukaan toimivassa valtiossa mahdollisuuksien luominen edesauttaa tasa-arvon ja yhtäläisten oikeuksien lisääntymistä yhteiskunnassa, sillä valtion holhoavan otteen keventyessä yksilöt saavat oikeudet omiin käsiinsä. Uusliberalismi ajaa myös naisten etuja tarjoamalla patriarkaalisten kahleiden tilalle vapauden tehdä työtä riippumatta perheestä tai mieselättäjästä.

Uusliberalistinen yksilön vapautta ja vastuuta korostava ajattelumalli on sopinut hyvin yksilöllistymisen prosessiin. Yksilöllistyminen ja sosiaalisten rakenteiden muutos on antanut mahdollisuuden muokata itse omaa elämäntarinaansa ja irtautua yhteiskuntaluokkien ja erilaisten sosiaalisten järjestelmien asettamista säännöistä. Tiukat yhteiskunnalliset rakenteet ovat korvautuneet joustavuudella. Joustavissa rakenteissa eläminen vaatii kuitenkin itsensä muovaamista kaikkialle sopivaksi ”portfoliopersonaksi”.

Rosen (1996) mukaan uusliberalismin paradoksi on kuitenkin siinä, miten se tuottaa joustavia ja alistamiseen totutettuja yksilöitä, jotka määrittävät itsensä vapaiksi tekemään valintoja, mutta ovat silti tiukasti kontrolloituja. Naiset kuvaavat usein tätä ristiriitaa siirtyessään työmarkkinoille, joissa työnantajalle lojaalista puurtamisesta ja

korkeasta koulutuksestaan huolimatta heille ei ole tarjolla kuin lyhyitä työsuhteita ja paikkoja hierarkian alimmilla portailla. Naiset yrittivätkin pitää huolta palkanmaksun ja työehtojen reiluudesta ja oman koulutuksen pätevyydestä tekemällä töitä tarpeeksi sinnikkäästi. Koska he itse olivat vastuussa menestymisestään, oli sinnikäs yrittäminen ainoa vaihtoehto

3 TYÖN FEMINISOITUMINEN JA NAISTEN URAKEHITYS

Työelämän muutokset ovat yhteydessä yhteiskunnan erilaisiin kehityskulkuihin. Talouden ja työvoiman globalisoituminen on tuonut muutoksia työvoiman rakenteeseen, ja toisaalta yhteiskunnan muutokset ja yksilöllistyminen ovat vaikuttaneet odotuksiimme työstä. Suomessa muutosten alkuunpanijoina on nähty olevan ainakin 1990-luvun alun talouslama sekä kansainvälistymisen vaikutukset. (Haapakorpi 2000, 9.) Työn muutokset näkyvät organisaatiotasolla työn organisoinnin ja työskentelytapojen muutoksina. Myös kokemuksemme työstä ovat erilaisia kuin aiemmilla sukupolvilla. 2000-luvun työ on Julkusen mukaan hybridi ja mosaiikki. Työ on sekä rutiinia että liikkuvuutta, se on valvottua että vapaata, ammattien hajoamista että ammattien jatkuvuuksia. Työssä sekä viihdytään että kärsitään. (Julkunen 2008a, 20.)

Työn muutoksia kuvailtaessa puhutaan usein työn feminisoitumisesta. Tämä tarkoittaa paitsi naisten määrällistä lisääntymistä työelämässä erityisesti perinteisillä miesvaltaisilla aloilla, myös työnkuvan muutosta naistyyllisen, joustavan työn suuntaan. Työn muuttuessa pätkätöiksi ja palvelualoihin pohjautuvaksi työksi, on naiset usein nähty sopivina osa-aikaisiin ja mukautumiskykyä vaativiin töihin (Bradley & Healey 2008, 12). Naisten määrä on lisääntynyt työelämässä 1940-luvulta lähtien ja sen jälkeen määrä on ollut jatkuvassa kasvussa. Pohjoismaissa ja erityisesti Suomessa naisten työssäkäynnin aste on ollut muihin maihin verrattuna korkea.

Samaan aikaan kun naisten määrä palkkatyössä on kasvanut, on miesten työssäkäynti kääntynyt laskuun (Standing 1999, 588; Veikkola 2002, 57). Vuosina 1970–1999 naisten työllisyysaste nousi 12 prosenttiyksikköä samalla kun miesten supistui kolmessa vuosikymmenessä saman verran (Tilastokeskuksen väestö- ja työllisyysaineisto). Suomalaisen naisten muita maita aktiivisempaa osallistumista palkkatyöhön on selitetty muun muassa naisten osallistumisella koulutukseen. Toisaalta rakenteelliset syyt pakottivat naiset perinteisille miesvaltaisille aloille töihin, kun naisia tarvittiin sodan jälkeiseen uudelleenrakennukseen. Naisten palkkatyön lisääntymistä on selitetty myös naisia tukevalla sosiaalipolitiikalla, joka on tehnyt uusien kansalaisten kasvattamisesta ja hoivasta koko yhteiskunnan yhteisen asian. Myös miehen tuloista

riippumaton erillisverotus sekä perhepoliittiset vapaat ovat kannustaneet naisia työssäkäyntiin (Julkunen 2002).

Työmarkkinat ovat edelleenkin vahvasti sukupuolen mukaan eriytyneitä. Myös ammattialat ovat muuttuneet Suomessa. Perinteiset naisvaltaiset työt kuten hoiva- ja opetustyöt ovat lisääntyneet samalla kun miesvaltaiset työt (esim. raskasteollisuudessa) ovat lähes hävinneet. Sukupuolten väliset erot näkyvät myös korkeakoulutettujen ammattialoilla: miehet toimivat useimmiten teollisuudessa, kaupan alalla, sekä kiinteistö-, vuokraus-, tutkimus- ja liike-elämän toimialoilla, kun taas naisia työllistää enemmän koulutus, terveydenhuolto ja sosiaalipalvelut (Haapakorpi 2000, 143–144; Julkunen ym. 2004, 65–66). Myös työpaikan sisällä sukupuolten väliset erot näkyvät tehtävien tasossa: miehet työskentelevät useammin päällikkötason ja yksityisen sektorin ”kovissa” tehtävissä, eli myynnin ja markkinoinnin johtotehtävissä. Miehet myös etenevät päällikkötasoihin tehtäviin nopeammin. Urakehityksen erot ovat selkeät taloustieteilijöillä, mutta yhteiskuntatieteilijöissä sijoittuminen on sukupuolten välillä melko samanlaista (Haapakorpi 2000, 21).

Luvussa kolme tulen käsittelemään työn feminisoitumisen vaikutuksia työhön sekä naisten uralla etenemistä. Alaluvussa 3.1 käsittelen työn feminisoitumista sekä siihen liittyviä muutoksia, kuten työn muuttumista epätyypilliseksi työsuhteiksi, lisääntyntä tarvetta toteuttaa itseään työssä sekä työelämän ja vapaa-ajan lähentymistä. Alaluku 3.2 käsittelee naisen urakehityksessä eteen osuvia haasteita, kuten palkkaepätasa-arvoa, perheen ja työn yhteensovittamista, naisten etenemistä johtopaikoille, ulkonäön ja iän vaikutusta ja lopuksi sitä, miten naiset uskovat esteiden ylittämisen onnistuvan. Tämän jälkeen alaluvussa 3.3 pohdin, onko työ todella huonontunut kuten yleinen keskustelu antaa ymmärtää. Viimeinen luku 3.4 on yhteenveto luvun kolme tuloksista.

3.1 Feminisoitumisen vaikutus työtapoihin ja ammatti-identiteettiin

Työn feminisoituminen ei ole sidottu pelkästään naisruumiiseen tai vain naisten tekemään työhön vaan myös työtavat ovat muuttuneet. Työn feminisoitumiseen liittyy työn osa-aikaisuus, muuttuvuus, matalat palkat ja epävarmuus koskettavat nykyään yhä useampia toimialoja ja työntekijöitä sukupuolesta riippumatta. Työkulttuuri on muuttunut myös niillä perinteisillä miesvaltaisilla aloilla, joita on aiemmin määrittänyt

säännöllisyys, vahvat ammattiliitot sekä pysyvyys (Morini 2007, 43; Standing 1999, 600). Teknologian kehittyminen on tuonut meidät pisteeseen, jossa monilla työpaikoilla työntekijöitä ei enää tarvita, sillä koneet hoitavat rutiininomaiset työt. Samoin tietoteknistyneet toimistot tarvitsevat vähemmän työntekijöitä, vaikka työnkuva olisikin laajentunut. Huomattavimmat muutokset työssä näkyvät kuitenkin työn arjessa työkuulttuurin muutoksena. Joustavaksi muuttunut työn tekotapa ja tuotanto edellyttävät myös työntekijöiltään joustavuutta, kykyä oppia nopeasti uusia taitoja ja kokonaisuuksien hallintaa.

Caseyn ym. (1995) mukaan muuttuneet tuotantoprosessit synnyttävät myös uusia ammattinimikkeitä, eivätkä työntekijät ole enää niin sidoksissa ammattikuntaansa kuin aiemmin. Töiden hajautumisessa ja ammattinimikkeiden muuttuessa yritysten on helpompi rakentaa työyhteisön sisälle yrityksen omia yhteisöllisiä ajatusmalleja ja identiteettejä. Monet yritykset myös kouluttavat alusta asti omat työntekijänsä omien tarpeidensa mukaisesti töihin. Yksi yhteiskuntapoliittisten puhetapojen keskeinen piirre on osaamisen, osaajan ja huippuosaajan nousu kilpailuyhteiskunnan perustanastoon. Ajan kuluessa kasautunut ja johdonmukainen ammattitaito korvautuu nyt osaamisen potentiaalisuudella ja kykyjen mahdollisuuksilla (Vähämäki 2009, 70). Yritysten ja yhteiskuntapolitiikan retoriikassa osaaminen on sivuuttanut ammattitaidon ja osaaja on sivuuttanut ammattimiehen (Julkunen 2008b, 25).

Toisaalta työ muuttuu yhä enemmän perinteisesti naisten suorittaman kotityön kaltaiseksi siirtyen samalla lähemmäs kodin ja vapaa-ajan aluetta. Epävakaassa ja jatkuvasti muuttuvassa yhteiskunnassa selviämien vaatiikin erityistä ihmistyyppiä. Richard Sennettin mukaan (2007) epävakailla ja alati muuttuvilla työmarkkinoilla eteneminen edellyttää selviämistä kolmenlaisesta haasteesta: ensiksi on hallittava ihmissuhteiden lyhytkestoisuus ja oma itsensä, kun kaiken aikaa siirtyy työstä ja paikasta toiseen. Jos instituutiot eivät tarjoa ajallisesti kestävästä kehystä on yksilön improvisoitava oma elämäntarinansa tai jopa selvitettävä ilman mitään pysyvää minuuden tunnetta. Toinen haaste koskee ammattitaitoa ja lahjakkuutta: kuinka oppia uusia taitoja ja hyödyntää potentiaalisia kykyjään maailmassa, joka vaatii jatkuvaa muuttumista. Sen sijaan, että tiettyä taitoa hiottaisiin mahdollisimman hyväksi, täytyy teknologian ja tieteen kehittyessä koko ajan uudelleenkouluttautua. Palkitseminen ei enää perustu aiempiin saavutuksiin vaan potentiaalsiin kykyihin. Kolmas haaste on antaa periksi ja päästä irti menneisyydestä, sillä kukaan ei voi enää turvata

työpaikkaansa aiemman hyvin tehdyn työn perusteella, vaan työt tulee ansaita joka kerta uudestaan.

Yleistynyttä projektityyppistä työskentelyä käytetään yhä useammassa yrityksessä. Projektimaista työtapaa voidaan verrata esimerkiksi elokuvatuotannon malliin, jossa jokaiseen elokuvaan tulee löytää ohjaajat, rahoittajat, näyttelijät sekä jakelijat. Brunilan mukaan elämme tilanteessa, jossa nimenomaan projektista on tullut osoitus siitä, että asia on tärkeä (Brunila 2009a). Kuitenkaan useimmat ihmisistä eivät kaipaakaan jatkuvasti vaihtuvia projekteja, joissa osaaminen tulee todistaa kerta toisensa jälkeen. Monet kaipaavat jatkuvuutta elämäntarinaansa ja haluavat olla ylpeitä siitä, että ovat hyviä jossakin ja arvostavat elämäkokemuksiaan.

Samalla kun tuotanto on muuttunut joustavammaksi, myös yritykset turvautuvat yhä useammin alihankkijoihin ja vuokrafirmojen kautta tarjottavaan joustotyövoimaan. Vanhat työn rakenteet sekä työn järjestys ovat korvautuneet joustavalla työvoimalla ja osa-aikaisilla työsuhteilla. Jokainen on vastuussa omasta työhyvinvoinnistaan, sillä työntekijän on itse osattava asettaa rajansa. Työntekijän vastuulla on sanoa tarvittaessa ei ja olla stressaantumasta ylitsepursuavasta sähköpostilaatikosta tai opetella organisoimisen taitoja. Organisoiminen, delegointi ja priorisointi ovat tuttuja monille työntekijöille, joiden työnkuva ei ole enää tarkkaa määriteltyä. Työn rajattomuus edellyttää, että osaa tarvittaessa pitää työtä kädenmitan päässä.

Työelämän muuttuminen epävakammaksi näkyy esimerkiksi työntekijöiden keinoissa yrittää selviytyä ja säilyttää työpaikkansa muutoksessa. Korostuneesti tämä näkyy yritysten saneeraustilanteissa, kun työntekijät pyrkivät esiintymään muutoshaluisina ja oppimiskykyisinä (Julkunen 2008a). Epävarmuus töiden jatkumisesta sekä palkkakehityksestä on saanut esimerkiksi Kaisan kouluttautumaan ja kehittämään osaamistaan vapaa-ajallaan. Kaisan mielestä itsensä kouluttaminen on eduksi erityisesti palkkaneuvotteluissa.

Kaisa: mä just siks haluaisin tiettyjä osia osaamisessani parantaa just kurssien tai sitten avoimen yliopiston kautta sen takia että se on myös yksi valtti palkkaneuvotteluissa että hei mä olen aktiivisesti kehittänyt itseäni vapaa-ajallani ja tehnyt itsestäni paremman tässä duunissa.

Elinikäisen ja omaehtoinen kouluttautumisen odotus on myös siirtynyt yhteiskunnalta yksilölle itselleen (Olssen 2008, 41). Työntekijä on vastuussa itsensä

kehittämisestä ja omista verkostoista. Työntekijöiden tulee olla valmiita olemaan joustavia, halukkaita oppimaan uutta, tekemään uusia työtehtäviä, omaksumaan uusia rooleja sekä oltava helposti korvattavia (Casey 1995, 37). Julkunen (2008b, 27-28) puhuu osaamissopimuksesta, jossa työnantaja tarjoaa pysyvän työsuhteen sijaan kunnan palkkaa, työntekijä taas lupautuu kehittämään itseään, vastaamaan tiukkoihin tavoitteisiin ja olemaan joustava. Näillä työmarkkinoilla pärjäävät kuitenkin vain hyvällä työmarkkinakapasiteetilla ja koulutuksella varustautuneet osaajat.

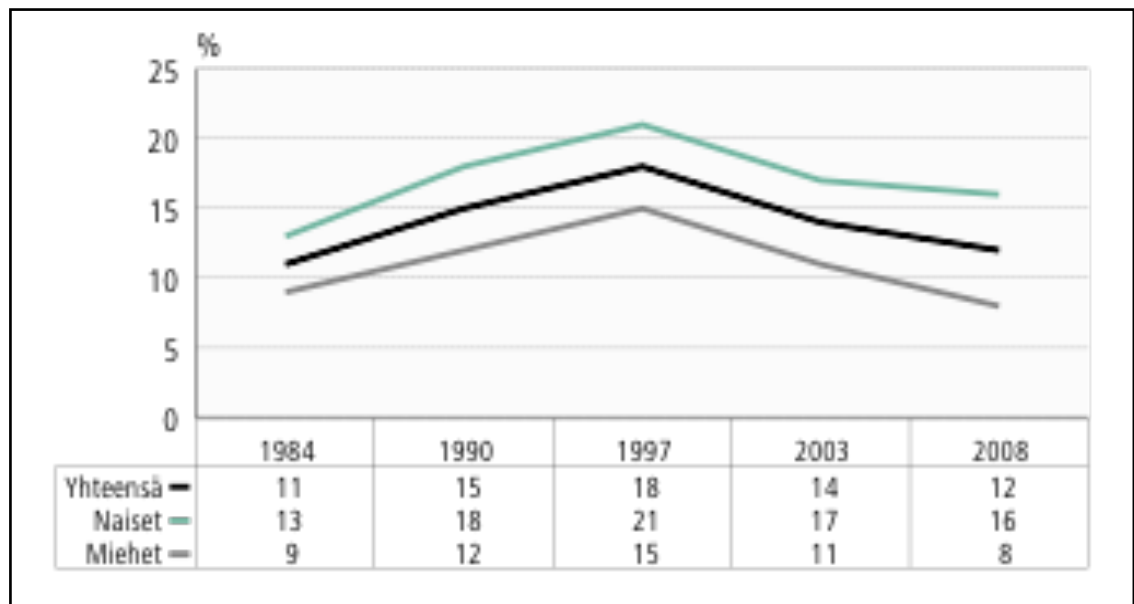
3.1.1 Osa- ja määräaikaiset työsuhteet

Kaisa: suuri katkeruus tuli siitä että vielä muutama vuosi sitten se oli itsestään selvyyttä sille että sillä oli yksi määräaikaisuus ja sit se vakinaistettiin mut nykyään ei tällaista oo ja sit näkee paljon ihmisiä jotka on paljon tehny näitä pätkähommia ties kuinka monta vuotta ja se ei vaan muutu sen autuaammaksi

Kaisa on ollut kahden vuoden ajan yli kymmenessä erilaisessa työsuhteessa samalla työnantajalla, eikä pian päättyvän työsopimuksen jatkosta ole tietoa. Osa-aikaiset sekä määräaikaiset työsuhteet ovat varsinkin naisille yleisempiä. Lähes 17% naisista teki määräaikaisista työsuhteita kun taas miehistä vain 9% (Tilastokeskus 2008b). Naisten suurempaa osuutta määräaikaisten ja osa-aikatöiden tekijöinä perustellaan usein perheen ja työn yhteensovittamisella. Naiset ovat edelleenkin miehiä suuremmassa vastuussa lastenhoidosta ja näin osa-aikatyöt mahdollistavat aikaa perheelle (Veikkola 2002). Myös määräaikaisten työsuhteiden osuus oli erityisesti nuorten naisten keskuudessa suuri. 25–29 -vuotiaista naispalkansaajista määräaikaisessa työsuhteessa on 38 prosenttia, kun taas miespalkansaajissa määräaikaisia työsuhteita tekevien osuus on vain 18 prosenttia (Veikkola 2002, 61). Suomessa korkeakoulutetut myös tekevät muihin eurooppalaisiin verrattuna paljon määräaikaisia töitä (Leinikki 2009).

Töiden muuttuminen määräaikaisiksi on ollut yksi ulkoisesti huomionarvoisimmista työn feminisoitumiseen ja jälkiammatilliseen työtapaan liittyvistä tekijöistä. Määräaikaisuus on näyttänyt myös muuttuneen pysyväksi ilmiöksi. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen vuoden 2008 tietojen mukaan määräaikaisissa työsuhteissa oli 15 prosenttia kaikista palkansaajista. Työsuhteiden muuttuminen määräaikaisiksi ja työurien sirpaloituminen koskettaa erityisesti nuorimpia palkansaajia, sillä yli puolet määräaikaisena työskentelevistä on alle 30-vuotiaita (Okkonen 2009).

Vaikka määräaikaiset työsuhteet ovatkin vähentyneet kymmenen vuoden aikana, ovat ne Suomessa edelleen yleisempiä muihin EU-maihin verrattuna ja erityisesti yleisiä korkeakoulutetulle työväestölle. Merkittävää määräaikaisissa työsuhteissa on myös sukupuolten välisen kuilun syveneminen. Määräaikaiset työsuhteet koskettavat yhä enenevässä määrin naisia. (Tilastokeskus 2008b). Ohessa olevasta kuvioista 1 näkee, miten naisten osuus määräaikaisista palkansaajista ei ole vähentynyt samassa tahdissa kuin miesten osuus.



KUVIO 1. Määräaikaisten osuudet palkansaajista. Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008. Tilastokeskus 2008b.

Kun aiemmin korkea koulutus antoi hyvät mahdollisuudet saada pysyvä työsuhde opintojen jälkeen, nykyään pysyvää työsuhdetta ei odoteta. Koska koulutus ei poista riskiä joutua työttömäksi tai päätyä katkonaiselle työuralle, monet opiskelijat yrittävät parantaa tulevaisuuden työnsaantiaan aloittamalla työnteon jo opintojen ohessa. Myös tähän tutkimukseen osallistuneet naiset tekivät kahta lukuun ottamatta määräaikaista työtä, joka usein oli myös osa-aikaista.

Työntekijät saattavat urallaan kiertää eri ammateissa ja erilaisten työnantajien palveluksessa. Työnantaja voi myös kierrättää työntekijäänsä organisaation sisällä eri tehtävissä, jolloin ura kokonaisuudessaan tulee koostumaan sykleistä, jonka sisällä on opiskelujaksoja, perhevapaita tai harrastusten toteuttamista (Puhakka 1998, 45).

Tuuli: mun mielestä se (pätkätyöt) tuntuu tällä hetkellä ihan ok koska voi kokeilla eri juttuja ja muita ja tietää tavallaan että mun elämä ei oo nyt tässä koko loppuajan nyt tätä.

Harva opiskelijoista onkaan tottunut säännölliseen palkkaan ja turvattuun työsuhteeseen. Moni naisista sanoi vaihtelevien työsuhteiden ja elämäntavan olevan tuttua opiskeluaajoilta, joten työsuhteiden tuoma epävarmuus ei tuntuisi vieraalta.

Alisa: ei oo ehtiny vielä elää sellasta vakiintunutta elämää että kai siihen tottuu että ei oo sellasta varmaa pysyvyyttä

Nuoret ovat tottuneita epätyypillisiin työsuhteisiin ja jatkuvaan itsensä kehittämisen velvoitteeseen. Vaikka nuoriin naisiin työelämän epävarmuus osuu voimakkaimmin, he ovat jo opintojen kuluessa hyväksyneet, ettei työelämässä voi odottaa pysyviä työsuhteita, eikä elämää voi suunnitella kovin pitkälle (Vanttaja & Järvinen 2006, 38). Kaikille haastateltaville määräaikaisten työsuhteiden solmiminen valmistumisen jälkeen oli itsestään selvyys, eikä kukaan uskonut saavansa vakinaista työtä heti valmistuttuaan.

Kati: mun mielestä se on liikaa toivottu tai se on hyvin luonnollista että mä en oo vielä täs vaiheessa vakituissa että kuitenkin yleisesti tää työelämä on rikkinäistä ja on pätkätyitä että kyl mä koen olleeni tähän asti suht onnekas et miten mä oon näit saanu.

Kati koki olevansa onnekas saadessaan töitä heti valmistumisen jälkeen. Vakinaistamista hän ei osaa odottaa, sillä hänen mielestään on itsestään selvää työskennellä määräaikaisena juuri valmistumisen jälkeen. Toiveena Katilla oli kuitenkin jossain vaiheessa työuraa saada vakituinen työsuhte.

Tutkimustuloksista huomaa, että käsitykset ammattiurista ovat muuttuneet. Kymmeniä vuosia jatkuva ura samalla työnantajalla ei ole enää tavoittelemisen arvoista työnantajan kuin työntekijänkään näkökulmasta. Erilaiset työsuhteet tuovat aina lisää erilaista työkokemusta ja yhteen työpaikkaan jääminen voisi tuntua yhden kortin varaan jättäytymiseltä (Järvinen & Kolbe 2007, 122).

Niin generalistit kuin ammattiin opiskelevat naiset pitivät pätkätyitä todennäköisimpinä työsuhteen muotona, mutta ammattiin opiskelevat naiset, joista kolme neljästä työskenteli omalla alallaan, toivoivat työn johtavan vakinaistamiseen. Generalisteille vakinaistamisen tärkeys ei noussut esiin yhtä paljon tai niin korostuneesti. He olivat ikään kuin hyväksyneet alansa tarjoaman todellisuuden

työmarkkinoilla. He olivat sopeutuneet ajatukseen määräaikaisilla ja osa-aikaisilla töillä jatkamisesta myös valmistumisen jälkeen.

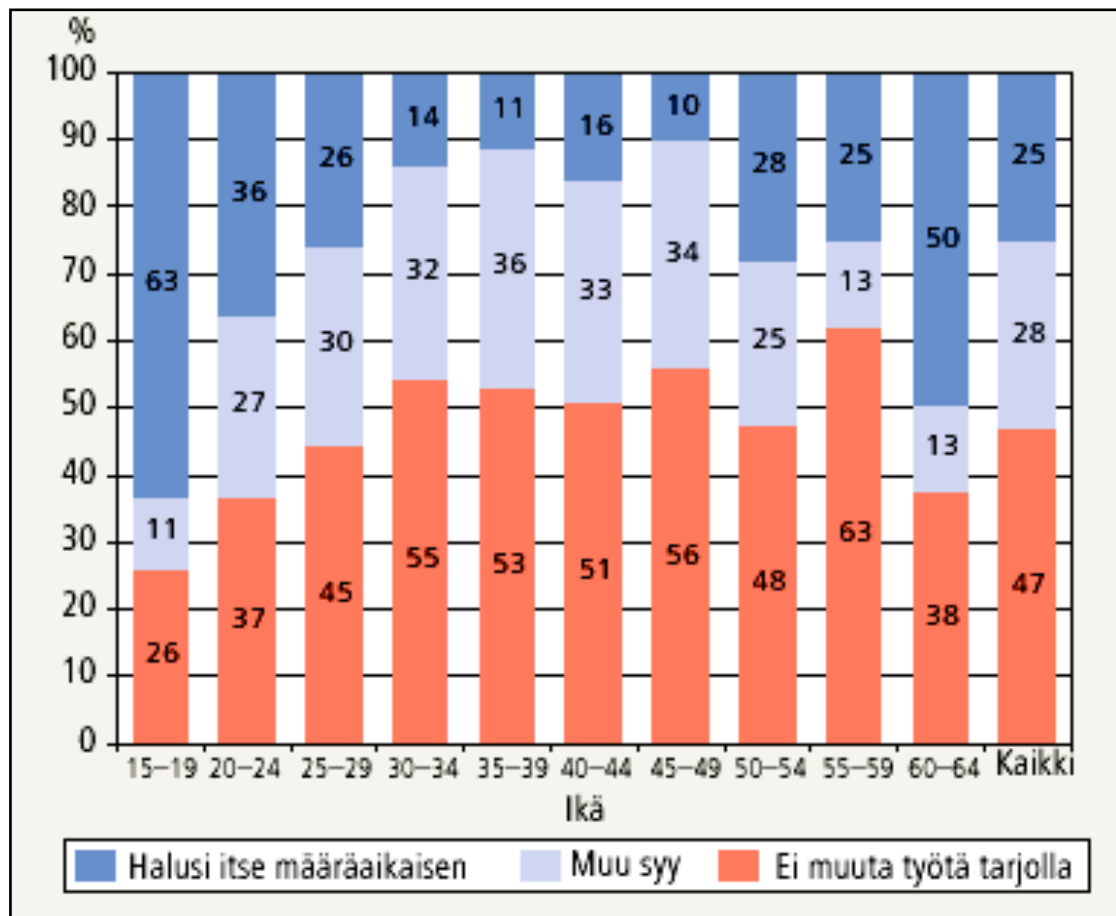
Anna: ennen olin tosi ärsyyntynyt siitä tilanteesta mutta sen on pakko olla jotain sellasta että kun se on vaan se todellisuus niin sä rupeet elää sen kanssa.

Erityisesti pätkätöihin sopeutuneet generalistit näkivät töiden vaihtuvuuden mahdollisuutena kokeilla eri aloja. Generalistisia aloja opiskelevat naiset olivat avoimempia erilaisille uravaihtoehdoille, eivätkä he olleet valmiita sitoutumaan tiettyyn työtehtävään vuosikausiksi. Erityisesti generalistisilla aloilla opiskelevien naisten vastauksissa korostui halu vaihtaa uraa ja matkustella. Työn vaihtuvuus nähtiin mahdollisuutena.

Määräaikaisia työsuhteita pidettiin odotettuina, mutta monet naisista kaipasivat kuitenkin mahdollisuutta itse määrittellä työsuhteensa pysyvyyden. Sen sijaan että työnantaja päättäisi kuinka usein ja miten pitkään töitä tehdään, naiset kokivat, että työnantajan armoilla oleminen ei olisi vapauttavaa ja se myös rajoittaisi elämän suunnittelua.

Alisa: kyllä musta silti sen pitäis olla enemmän työntekijän valinta kun sit taas että työnantaja antaa sellasia pieniä armopaloja eteenpäin.

Määräaikaiset työsuhteet ovat harvoin tekijälleen vapaaehtoisia, sillä suurin osa määräaikaisen työn tekijöistä vaihtaisi työsuhteensa vakinaiseen. Määräaikaisia töitä tehdään, koska vaihtoehtona on työttömyys pysyvän työn sijaan (Leinikki 2009). Opintojen ohessa työskentely on etenkin pääkaupunkiseudulla ainoa mahdollisuus taata toimeentulo. Ohessa olevasta kuviosta 2 ilmenee, että vanhemmissa ikäryhmissä useat ovat määräaikaisessa työssä siksi, ettei muuta työtä ole tarjolla. Alle 20-vuotiailla ja jälleen lähellä eläkeikää määräaikainen työ on useimmiten oma valinta.



KUVIO 2. Määräaikaisuuden syy iän mukaan vuonna 2008. Prosenttia. (Tilastokeskus 2008a).

Määräaikaisella työllä on vaikutusta sekä yksilön ammatti-identiteetin kehittymiseen että sosiaaliseen pääomaan. Pätkätyö synnyttää ammatillisen identiteetin luomisen vajeen ja sosiaalisen pääoman kehittymisen kannalta pätkätyö kiihdyttää polarisoituvaa kehitystä, jossa toisille pääomaa kertyy ja toiset hiljalleen syrjäytyvät. (Leinikki 2009, 62.) Pätkätyöyhteiskunta tai ”refleksiivinen moderni” luo Scott Lashin sanoin ”refleksiivisyysvoittajia” ja osasta ”refleksiivisyyshäviäjiä”. Ensimmäisessä voittajaluokassa pärjäävät sekä jälkiteollinen keskiluokka että heille alisteinen, asemaltaan kohonnut työväenluokka. Häviäjät ovat taas ulkopuolelle suljettua alaluokkaa (Lash 1995, 180).

Oman ammattitaidon kehittäminen nähdään usein työsuhdeturvana, ja määräaikaisessa tai osa-aikaisessa työsuhhteessa olevat työntekijät jäävätkin usein

koulutusten ulkopuolelle, sillä työnantajat eivät välttämättä panosta pätkätyöläisen osaamiseen. (Leinikki 2009; Aro 2006, 212–213). Epävakaisissa työsuhteissa työskenteleville mahdollisuudet uusien asioiden oppimiseen ja ammattitaidon kehittämiseen ovat vakinaisia työsuhteita heikkommat (Aro 2006, 213). Määräaikaisen työsuhteensa turvaamiseksi työntekijät kouluttautuvatkin usein vapaa-ajallaan ja omalla kustannuksellaan. Aivan kuten haastattelemani Kaisa sanoi, että jatkuvasti kouluttautumalla hän voi todistaa kehityskeskusteluissa työnantajalleen pyrkineensä tekemään ”*itsestäni paremman tässä duunissa*”.

Työhön sitoutumisen tai itsensä kehittäminen on usein määräaikaisessa työsuhteissa vaikeaa. Määräaikaisessa työssä työntekijän on aina oltava valmis etsimään uusi työpaikka, mikäli määräaikaista työsuhdetta ei sen päättymisen jälkeen jatketa. Koska työn jatkuminen on epävarmaa pätkätyösuhteissa, työyhteisöön adaptoituminen voi olla vaikeaa. Harva näkee työyhteisöön sitoutumista motivoivana. Alisalle työn määräaikaisuus ei tarjoa turvaa tai kannusta työyhteisöön kiinnittymisessä.

Alisa: kun on sen 18 tuntia viikossa niin ei sitä ihan samalla tavalla lähde mukaan tutustuu työkaveriini. Et kun nyt on jo melkein puolet siitä ohi et alkais nyt sen tutustumisen et sit se on kohta taas ohi koko homma niin silleen mieluummin hakee pysyvät asiat muualta elämästä kuin työpaikalta.

Työyhteisön merkitys työssäkehittämisessä sekä työssäjaksamisessa unohdetaan usein. Epätyypillisissä työsuhteissa työyhteisöön tutustuminen ja verkostot eivät ehdi kehittyä työn lyhytkestoisuuden vuoksi. Yksilöllisyys korostuu, kun henkilö siirtyy jatkuvasti työyhteisöstä toiseen. Työtovereihin tutustuminen on vaikeaa, jos työsuhteen päättymisen siintää jo horisontissa. Epätyypillisissä työsuhteissa työntekijä jääkin usein ydinhenkilöstön yhteisöllisyyden muotojen ulkopuolelle (Filander 2006, 54). Harva työntekijä haluaakaan sitoutua työpaikkaan, jos työsuhteen jatkumisesta ei ole tietoa.

Monet haastateltavista mainitsivat, etteivät he voi suunnitella elämäänsä kovinkaan pitkälle juuri työsuhteiden epävarmuuden vuoksi. Eräs haastateltavista kertoo, kuinka häntä rasittaa jatkuva työn etsiminen ja uudelleen aloittaminen. Työn projektiluontoisuus ja vaihtuminen vaikuttavat myös työmotivaatioon. Alisalle vajaan vuoden määräaikaisen työsuhteen päättymisen ahdistaa, sillä työsuhteen loputtua etsintä ja uuteen työpaikkaan orientoituminen pitää aloittaa taas alusta.

Alisa: nyt alkaa tuntuu siltä, että mä osaan sen homman mutta samanaikaisesti niinku rupee stressaamaan se, että tää loppuu vuoden lopussa ja sit pitää kaikki alottaa jotenkin kaikki alusta ja uudestaan ja niinku se, että ei voi suunnitella paljonkaan mitään ja siis on se jotenkin hirveen ahdistavaa, että jotenki pitäis koko aika aloittaa alusta ja alusta.

Työsuhteen epävarmuus sekä siitä koitua taloudellinen turvattomuus on tekijälleen rasite. Taloudellinen epävarmuus kasvattaa spekulatiivista suhtautumisesta perheen perustamiseen, lasten hankintaa tai omistusasumiseen. Näin aikaisemmin tyypillisesti nuoruuteen liittyvä taloudellinen epävarmuus jatkuu läpi elämän. (Suikkanen ym. 2006, 118–119.) Kaisaa häiritsi, ettei hän voinut suunnitella elämäänsä puolta vuotta pidemmälle, sillä työsopimus kesti aina vain lyhyen aikaa. Myöskään pysyvää asuntoa oli vaikeaa hankkia ilman asuntolainaa, jota taas oli vaikea saada määräaikailla työsuhteilla.

Kaisa: pankista ei oo saanu lainaa jos ei oo vakituista työpaikkaa mutta nyt just viime joulukuussa kun ajat paranivat niin pankki lupasi meille lainaa huolimatta päätöksistä joten se vitutus on vähän niinku liudentunut sen takia että okei, mä voin silti tehdä elämässä asioita vaikka mulla on päätkätöt.

Työsuhteiden epävarmuus nähdään uran alkuvaiheessa itsestään selvänä, vaikka tähän toivotaankin muutosta. Työsuhteen vaihtuvuutta voidaan pitää positiivisena asiana niin kauan kun työsuhteen joustavuus voidaan itse määrittellä. Ongelma onkin se, etteivät naiset voi itse vaikuttaa työsuhteen päätkittymiseen. Tällä on taas paljon vaikutusta työyhteisöön kiinnittymisessä sekä vakaan verkoston luomisessa. Työsuhteiden epämääräisyydellä on vaikutusta myös vapaa-aikaan. Varsinkin kun uran aloitusajankohta on usein lähellä elämän isoja päätöksiä, kuten perheen perustamista ja kodin hankintaa, työsuhteen epävakaisuus voi lykätä isoja päätöksiä pitkälle tulevaisuuteen.

3.1.2 Itsensä toteuttaminen –työssä vai vapaa-ajalla?

Vaikka työ onkin muuttunut radikaalisti, eivät sen muutokset ole muuttaneet työn merkitystä ja tärkeyttä elämässämme. Työllä on edelleen suuri merkitys yhteiskunnassamme ja sen kautta määrittelemme usein kansalaiset joko palkansaajiin tai työttömiin. Olemme joko työssä tai sen ulkopuolella. Ne, jotka käyvät työssä, viettävät siellä suurimman osan ajastaan ja työttömän päivien pitäisi kulua töihin pyrkimisessä

(Casey 1995, 25). Työn tekeminen ei ole enää myöskään pelkän taloudellisen turvan, sosiaalisen aseman tai muun välineellisen hyödyn tavoittelemisen keino, vaan sen odotetaan toteutettava jollakin tavalla myös yksilön persoonallista kehitystä. Monesti puhutaan vain koulutuksen työelämävastaavuudesta huomioimatta sitä, miten työelämä tyydyttää yksilön työlle asettamia odotuksia. Tämä seikka onkin tärkeää mietittäessä esimerkiksi sitä, miten työuria voidaan tulevaisuudessa pidentää. (Jokinen & Luoma-Keturi 2006, 65.)

Suurimmalle osalle haastatelluista naisista työllä ja sen mielekkyydellä oli elämässä suuri merkitys. Työtä ei asetettu vapaa-ajan tai perheen edelle, mutta työ oli siitä huolimatta tärkeä osa elämää. Monet odottivat työpaikaltaan ennen kaikkea vapautta vaikuttaa itse työn sisältöön. Monet mainitsivat tärkeäksi työn eettisyyden ja sellaisen työn, jonka ”sisältö olis mielekäs ja jonka kokis tärkeeks eikä vaan mikään semmonen että ois yks osa jotain organisaatiota että se olis hämärtyne että mitä varte tässä tekee” kuten Kaisa asian mainitsee. Työn katsottiin olevan iso osa elämää, joten senkin vuoksi työtä pitäisi voida tehdä sydämestään.

Liisa:kun sitä tekee niin paljon sitä työtä tai niin suuri osa elämästä että sen täytyis olla sellasta jota myös arvojensa ja muun puolesta allekirjoittais ja kokis tärkeeks ei vaan että istuis jossain toimistossa ja surffailis netissä.

Työn mielekkyyden ja omien arvojen kohtaamisen tärkeys nousi esille kaikissa niin generalistien kuin ammattialoja opiskelleiden naisten vastauksissa. Vaikka palkka ei ollutkaan yhdentekevää, meni työn mielekkyys ja haastavuus vakinaisen työn ja säännöllisten tulojen edelle. Yksi haastatelluista vertaa omia odotuksiaan työstä oman äitinsä sukupolven tapaan tehdä töitä. Toisin kuin äitinsä, Aino ei voisi tehdä töitä vain palkan vuoksi. Varsinkaan pitkän koulutuksen jälkeen työn tekemistä vain tienämisen vuoksi olisi vaikea hyväksyä.

Aino: kai sitä nyt odottaa et se ei oo vaan sitä et no mä meen nyt kassalle ja oon kaheksan tuntia jossain kaupan kassalla (...) kun kattoo sitä omaa koulutusta niin kyllä mä odotan et siinä vois (...) mä haluaisin et se olis sillä tavalla haasteellista mut vähän eri näkökulmasta kun sit vapaa-ajalla.

Pitkä kouluttautuminen antaa turvaa, mutta se myös kaventaa toiveita työuralta. Pitkän koulutuksen jälkeen on vaikea hyväksyä koulutusta vastaamatonta työtä (Puhakka 1998, 59). Aino ei odottanut luovansa työuraansa ammatissa, joka ei vastaisi hänen koulutustaan tai joka ei olisi hänelle itselle merkityksellistä. Aino, kuten monet

muutkin naiset, halusi kokeilla varsinkin uran alkuvaiheessa erilaisia töitä ja pitää ovet avoinna muille mahdollisuuksille, myös työuran ulkopuoliselle toiminnalle. Työn vapaus ja mahdollisuus määritellä itse työnsä oli suurimmalle osalle naisista tärkeää. Monet naisista toivoi, ettei työ olisi liian stressaavaa ja ettei töitä olisi liikaa.

Työstä onkin tullut yhä ehdottomampi itsensä toteuttamisen areena. Työtä ei tehdä työn vuoksi, vaan sillä tulee olla merkitys. Työn mielekkyyden arvostus näyttääkin olevan yhteistä nuorelle koulutetulle sukupolvelle. Eräs haastateltavista esimerkiksi haaveili kouluttautuvansa käsityöammattiin akateemisen tutkinnon jälkeen ja yksi naisista taas toivoi pystyvänsä joskus kirjoittamaan kirjaa osa-aikaisen työn ohessa. Pohdinnat uudelleenkouluttautumisesta tai työn osa-aikaisesta tekemisestä korostui erityisesti generalistialojen naisten keskuudessa. Ammattiin kouluttautuneille oli tärkeää opiskella selkeä ammatti, kun taas generalistit olivat usein tyytyväisiä opintojensa laaja-alaisuuteen ja halusivat myös tutkinnon suorittamisen jälkeenkin opiskella uusia asioita tai tehdä tutkinnosta poikkeavia töitä.

Kaikilla ei ole kuitenkaan mahdollisuutta valita työtään tai tehdä osa-aikaista työtä. Varsinkin koulutuksen ulkopuolelle jääneillä ei välttämättä ole varaa valita työpaikkaa arvojen mukaisesti. Työ on edelleenkin monelle ”vain työtä”, joka toimii pakollisena toimeentulon lähteenä. Itsensä toteuttaminen työssä nähdäänkin olevan kulttuurisesti suotavaa lähinnä keskiluokkaisten, koulutettujen naisten keskuudessa (Taylor 1995, Julkunen ym. 2004 mukaan).

Tuloksista käy selkeästi ilmi, että työn mielekkyydellä on suuri merkitys. Itse työn tekeminen ei ole enää samanlainen arvo sinänsä kuin ehkä aiemmille sukupolville. Valinnanvapaus tai valinnanvaade liittyy uusliberalistiseen ajatukseen yksilön tehtävästä rakentaa oma itsensä näköinen elämänpolku. Erottautumisella ja poikkeavuudella selviytyy parhaiten kilpailussa. Naiset kuitenkin näkivät vaihtoehtoiset urapolut nimenomaan itsensä toteuttamisen väylinä. Korkeakoulutuksen avulla on helpompi tehdä valintoja ja myös uskaltaa poiketa tavanomaiselta urapolulta. Maisterin tutkinto voi antaa paitsi pätevyyden myös henkistä turvaa kokeilla epävarmempia luovan alan töitä.

3.1.3 Työelämä liukuu vapaa-ajalle

Vähämäen (2009, 212) mukaan uusliberalismissa ja markkinoiden uudelleenjärjestämisessä on kyse valtion toimien uudelleenmäärittelystä suhteessa työhön, eikä niinkään tilan raivaamisesta pelkästään markkinoille. Uusliberalismin myötä tulleet kontrollointitekniikat ulottuvat lonkeroineen työvoimaan myös työajan ulkopuolella. Työtapojen muuttuminen, kiireen kokemuksen lisääntyminen ja työuran hajautuminen ovat vaikuttaneet radikaalisti myös muihin elämän osa-alueisiin. Työstä ja kodin arjesta ei enää voida puhua itsestäänselvyytensä tai kaikille yhtäläisin merkityksin, sillä käsityksemme molemmista ovat muuttuneet. Työn ja henkilökohtaisen raja on hämärtynyt, sillä jälkiammatillisessa feminisoituneessa työssä työajat ovat liukuvia ja määräytyvät tekeillä olevan projektin mukaan. Harvan työaika päättyy enää kellokortin leimaamiseen, vaan työt seuraavat yhä useammin kotiin niin henkisesti kuin fyysisestikin usein kannettavan tietokoneen muodossa.

Jälkiteollisessa työssä työnteko ei ole enää keskittynyt työntekijän ruumiiseen vaan työntekijän mieleen, jonka tulee olla nopea, hyvin treenattu ja keskittynyt (Casey 1995, 86). Suurin osa töistä on muuttunut fyysisesti kuormittavasta työstä psyykkisesti kuormittavaan työhön. Aivoilla tehtävä työ tarvitsee kuitenkin jatkuvaa lepoa myös työajan sisällä, sillä keskittymistä on vaikea pitää yllä koko työpäivän. Töitä koetaan olevan kuitenkin yhä enemmän, eikä työaikana tapahtuvia lepohetkiä katsota suopeasti monillakaan työpaikoilla. Tämän seurauksena työt siirtyvät usein kotiin, sillä aivoilla tehtävää työtä on helppo jatkaa kotona koska työvälineet kulkevat koko ajan mukana. Tämän seurauksena työstä palautuminen vaikeutuu, sillä aivotyössä työvälineitä ei voi jättää työpöydälle kotiin lähtiessä. Tämä on tuttua myös opiskelijoille, eivätkä he odota työn poikkeavan opiskelusta.

Alisa: jos haluaa tehdä jotain ajatustyötä tai tällaista, niin silloin se on vaikea sulkea pois, on vaikea kääntää aivoja on/off-asentoon. Et en mä hirveen paljon haluais mitään kotona ruveta tekemään työpäivän jälkeen.

Kannettavien tietokoneiden ja tietotyön yleistymisen myötä työvälineet kulkevat koko ajan mukana. Kahdeksasta neljään -työaika on muuttunut joustavaksi työajaksi, jossa työn ja vapaa-ajan raja on hämärtynyt. Työt eivät tule jatkuvasta uurastuksesta huolimatta koskaan valmiiksi ja töiden tekemättä jättäminen näkyy töiden siirtymisessä kotiin. (Jokinen 2005.)

Työntekijöiden on oltava jatkuvasti tavoitettavissa niin puhelimitse kuin sähköpostitsekin. Osa-aikaisesti töitä tekevä Alisa vastaa vapaa-aikanaankin työpuhelimeensa, mikäli hänen esimiehensä soittaa.

Alisa: jos mä huomaan et mun esimies on soittanu mulle vapaapäivänä niin hänelle mä saatan soittaa koska hänellä saattaa olla siihen samaan projektiin liittyviä kysymyksiä.

Alisa haluaisi eroon tavastaan vahtia työkännykkänsä myös vapaapäivinä, mutta työsuhteen alkutaipaleella sattuneet erimielisyydet esimiehen kanssa työn ja vapaa-ajan eroista vaikeuttavat työstä irtautumista.

Alisa: mä luulen että mulle on jääny(se tapa) et kyl mun pitäis olla kuitenkin valmiina vastaamaan jos hän soittaa.

Työ on liukunut muuhun elämään ja toisaalta työn ulkopuoleinen elämä työhön. Monet yritykset ovat adoptoineet perhe-elämästä ja ihmisten välisistä suhteista tuttua kieltä ja toimintamalleja. Yritykset ovat alkaneet puhua ”perheestä” tarkoittaen sillä työyhteisöä, jossa vallitsee hyvä yhteishenki. Rohkeimmat yritykset luovat toimistoista minikoteja, joiden olohuoneissa ja sohvilla istuvat työntekijät viihtyvät ja tekevät töitä aivan kuin kotonaan. Muutama vuosi sitten suomalainen mainostoimisto palkkasi yritykseensä toimistomummon ja -vaarin, jotka hoitavat toimistossa isovanhemmille stereotyyppisesti kuuluvia askareita, kuten leipovat pullaa, kutovat sukia ja istuvat keinutuolissa (HS-Kuukausiliite 2/2008).

Vaikka työstä on tullut monelle perhe tai ainakin yritykset haluavat uskoa niin, haastattelemilleni naisille työ ei ollut koko elämän sisältö tai ainakin he toivoivat, että työ ei olisi niin kokonaisvaltaista ja vapaa-ajallekin tunkeutuvaa. Tärkeitä olivat oma vapaa-aika, perhe, harrastukset ja ystävät. Perhe ja vapaa-aika oli yhtä tärkeää kaikille, eivätkä vastaukset eronneet esimerkiksi sinkkujen ja parisuhteessa elävien kesken. Emmi pohti, miten hän tulee yhdistämään sekä hänelle tärkeän perhe-elämän, että kiinnostavan työn. Hänellä, kuten muillakaan haastateltavilla ei ollut lapsia.

Emmi: kai sitä välillä kelailee että haluaa luoda uran ja haluaa saada perheen ja halua antaa lapsille paljon aikaa mut halua myös pärjätä duunissa niin se on jännä yhtälö mikä varmaan ratkee sit kun se tilanne on päällä.

Monet haastatelluista naisista halusivat mieluummin panostaa työn ulkopuoliseen aikaan sekä etsiä elämänsisältönsä muualta kuin työelämästä, varsinkin jos työt voivat loppua milloin tahansa.

Aino: kyllä mun mielestä sen elämän pitäis olla tärkeempi kuin sen työn et mä koen että me ollaan menty vähän liikaa siihen, että korostetaan että sen työn pitäis olla niin itelle tärkeä ja merkityksellinen, että se on sitte se elämän sisältö ja tavallaan siitä saa ne onnistumisen tunteet et rakentaa oman elämänsä sen ympärille ja sit se joskus lakkaaki niin must ois tosi inhottavaa ajatella et mun elämä olis tosi romuna vaan sen takia että mä joudunkin yhtäkkiä vaihtaa työpaikkaa.

Naisille työajan erottaminen vapaa-ajasta oli tärkeää paitsi siksi, että muun elämän katsottiin olevan työtä tärkeämpää, mutta myös siksi, ettei mahdollista kuormittavuutta haluttu vapaa-ajalle. Kuten aiemmin kävi jo ilmi, naiset pelkäsivät työstressin tunkeutumisesta vapaa-ajalle. Monet naisista sanoivatkin, ettei työn tuleminen vapaa-ajalle haittaa, mikäli työ on aidosti ja henkilökohtaisesti kiinnostavaa tai se ei estä vapaa-ajasta nauttimista. Toisin sanoen työn tekeminen ja ajatteleva kotona ei haittaa, jos työ ja sen sisällöt vastaavat muuta elämää ja ovat mielenkiintoisia.

Liisa: oishan se tietysti hyvä et työ ja vapaa-aika olis irrallaan tietenkin ihanteellista olis et se mun työ olis sellasta joka on mun kiinnostuksen kohde muutenkin et se stressi ei kantautuis kotiin asti mut et vapaa-ajallakin kiinnostais lueskella vaik jotain siihen työhön liittyvää niin sehän olis aika ihanteellista tietysti.

Liisa toivoo työnsä olevan niin kiinnostavaa, että myös töiden tekeminen vapaa-ajalla olisi mukavaa. Myös Emmi sanoo ”naivistisesti” uskovansa mielenkiintoisen opiskelualan tuovan myös mielenkiintoisia töitä, joihin hän haluaa panostaa myös ajallisesti.

Emmi: kun mä myös uskon olevani oikeella alalla mist mä tykkään yli kaiken niin mä vielä naivistisesti uskon et mä pääsen toteuttaa itteeni siinä työssä että mä tykkään siitä niin paljon et mä oon myös valmis siihen laittaa aikaa.

Skeltonin mukaan tarve erottaa työ vapaa-ajasta on seurausta erityisesti julkiselle sektorille tulleista uusista työn ohjausjärjestelmistä (managerialist processes), joissa työn tulosta ja työtahtia pyritään jatkuvasti valvomaan ja kontrolloimaan. Skeltonin tutkimus naisakateemikoista osoitti työn ja vapaa-ajan erottamisen olevan tärkeää sekä nuoren että vanhan sukupolven akateemikoille. Nuorille naisakateemikoille työn ja henkilökohtaisen elämän erottaminen oli hyvin tärkeää, kun taas eläkeikä

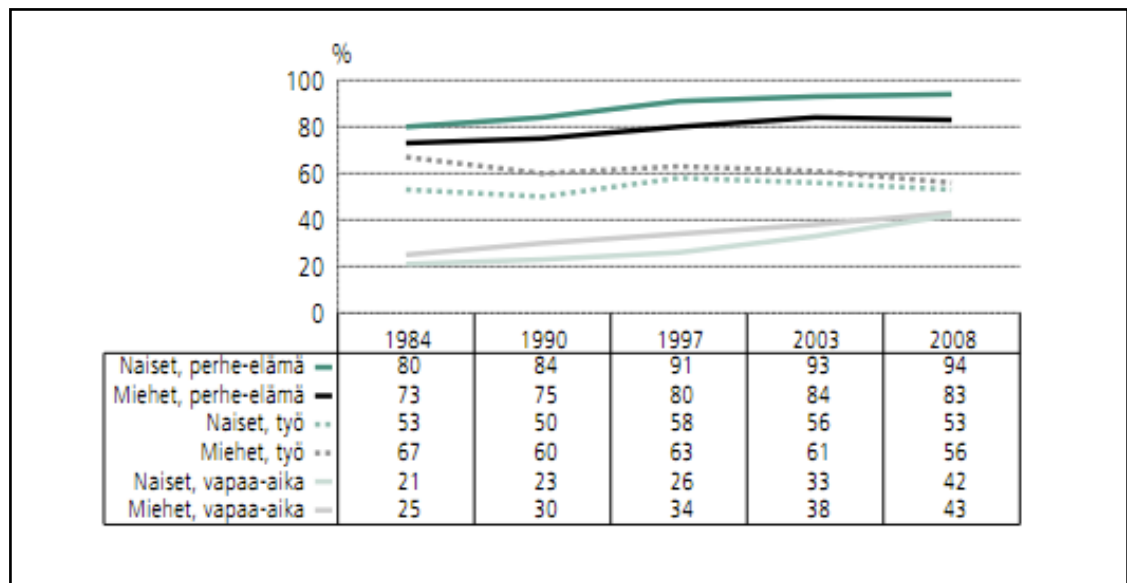
lähestyville naisakateemikoille tarve erotella työ ja vapaa-aika oli tullut vasta viime vuosien aikana työn ohjausjärjestelmän käyttöönoton jälkeen (Skelton 2004).

Kysyessäni haastateltavilta mahdollisuutta tehdä jonain päivänä osa-aikaisia töitä tai lyhennettyä työviikkoa suurin osa oli osa-aikatyön kannalla, mikäli palkalla pärjäisi. Monelle vapaa-aika oli tärkeämpää kuin palkka tai työ.

Noora: mä oon sitä mieltä että aika voittaa rahan että mä en tarvii niin paljon rahaa että aika on mulle tärkeempää.

Julkusen ym. mukaan (2004, 236) erityisesti naiset kokivat aikapulaa niin työpaikalla kuin kotonakin. Selityksenä ajan puutteen kokemiselle ei ole vain erityisesti työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmat, vaan myös lapsettomat ja keski-ikäiset naiset kokivat ajanpuutetta. Nykyään esimerkiksi naistenlehdissä on jo pitkään puhuttu työstressistä ja siitä irtipääsemisestä. Mediassa haastatellaan korkeasti koulutettuja naisia (ja miehiä), jotka ovat rohkeasti uskaltaneet hypätä ”oravanpyörästä” ja oppineet vihdoin perhe-elämän sekä vapaa-ajan merkityksen. Viimeaikoina puhetta ovat herättäneet etenkin huippunaispoliitikot, jotka ovat valinneet perheen uran sijaan. (Julkunen ym. 2004).

Työn merkitys on vähentynyt erityisesti korkeasti koulutettujen keskuudessa. Korkeakoulutetut tekevät Suomessa pisintä työpäivää, mutta he eivät silti pidä työtä tärkeimpänä elämänsisältönään. Tilastojen mukaan useimmiten vain perusasteen tutkinnon suorittaneet, teollisessa, tuotannollisessa ja palvelutyössä työntekijäasemassa oleville työ on erittäin tärkeä elämänavalue. (Tilastokeskus 2008a. Tilastokeskus 2008b, 19). Alla olevassa kuviossa 3 näkyy, miten perhe-elämän sekä erityisesti vapaa-ajan arvostus on kasvanut. Työn merkitys on taas vähitellen laskenut.



KUVIO 3. Eri elämänalueiden tärkeys. Pitää erittäin tärkeänä. Työolotutkimukset 1984, 199, 1997, 2003 ja 2008. Tilastokeskus 2008b.

Korkeakoulutus näyttäisi kasvattavan vapaa-ajan arvostusta. Työn arvostus onkin lähtenyt laskuun samalla kun vapaa-ajan ja perhe-elämän arvostus on noussut. Toisaalta korkeakoulutusta vaativien töiden luonne on muuttunut ja työntekijöiden odotetaan tuovan mukaan työhön omaa persoonaansa ja käyttävän myös kaikkia koulutuksen ulkopuolelta saamia taitoja. Toisaalta työntekijät toivovat saavansa tuoda myös vapaa-ajan työhön. Naiset toivoivat, että työ olisi niin mukavaa, että työn ja vapaa-ajan eroa ei huomaisi. Tärkeää on, että työssä voi olla ”oma itsensä”. Naiset kouluttautuvat hankkiakseen varmempia ja laaja-alaisempia työmarkkinoita, mutta myös voidakseen päättää itse työelämäänsä käytettävästä ajasta.

3.2 Naisten urakehitys

Akateemisten työntekijöiden liiton Akavan teettämän gallupin mukaan kaksi kolmesta suomalaisesta pitää naisten urakehitysmahdollisuuksia huonompina kuin miesten. Naisista suurin osa (85 prosenttia) uskoo, että heillä on urallaan heikommat etenemismahdollisuudet kuin miehillä. Syyt naisten heikompaan asemaan työmarkkinoilla olivat enemmistön mielestä naisten vääränlainen koulutus tai alhainen koulutustaso (Akava 2006). Kyselystä päätellen naisen menestys tai sen puute on

riippuvainen yksilön omista valinnoista, kuten vääristä koulutusvalinnoista. Lähes kaikkien tutkimukseeni osallistuneiden naisten mielestä naisilla on yleisesti miehiä heikompi asema työmarkkinoilla sekä mahdollisuudet edetä urallaan.

Kaisa: kyl must tuntuu että miehillä on paremmat mahdollisuudet (...) et emmä tiedä onko miehillä vaan sit semmonen käsitys että naiset vaan aiheuttaa enemmän ongelmia että asiat on vaan paljon yksinkertaisempia kun miehet toimii keskenään.

Osa haastateltavista sanoi, että naisten epätasa-arvoa tai syrjintää on vaikea huomata, sillä sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei ollut ajateltu tai ainakaan heillä siitä ei ollut kokemuksia. Muutamissa haastatteluissa syrjintää ei sanottu ainakaan omalla työpaikalla olevan, mutta myöhemmin haastattelun loppuvaiheessa tai jo haastattelun päätyttyä töissä tapahtuneista syrjintätapauksista puhuttiin hyvin selkeästi.

Sukupuolten eriarvoisuutta pidetään usein oman työpaikan ulkopuolisena, yhteiskunnassa olevana asiana, ellei syrjintätapauksista tule henkilökohtaisia (Korvajärvi 2008, 57). Anna Holli sanookin, ettei syrjintää usein huomata ja argumentteina tasa-arvon toteutumiseksi käytetään usein omaa kokemusta tai viitataan olemassa oleviin tasa-arvosuunnitelmiin (Holli 2008, Julkusen 2010, 74 mukaan). Tasa-arvon toteutuminen heijastetaan myös palkkaan, sillä monesti epätasa-arvo näkyy selkeimmin erilaisessa palkassa. Kati uskoi että epätasa-arvo ei näy ainakaan erilaisissa palkoissa.

Kati: mä koen että omalla alalla tai uskon siihen että miehille ja naisille maksetaan se sama palkka.

Katin, kuten monen muunkin naisen mielestä miesten ja naisten välisiä eroja ja sukupuoleen perustuvaa syrjintää on vaikea tunnistaa erityisesti naisvaltaisilla aloilla, joissa osa haastateltavista työskenteli. Tasa-arvon toteutumisesta työelämässä kuitenkin puhutaan paljon ja omakohtaisen kokemuksen puuttumisesta huolimatta asiaa oli pohdittu. Erityisesti mediassa aihe on ollut pitkään keskustelun aiheena.

Seuraavissa alaluvuissa käyn läpi naisten urakehitykseen ja sen esteisiin liittyviä aiheita, kuten palkkaa, työn ja perheen yhteensovittamista, ulkonäköä, ikää sekä johtajuutta. Lopuksi käsittelen naisten näkemyksiä uralla etenemisen esteiden ylittämiseen.

3.2.1 Palkkaepätasa-arvo

Miesten ja naisten välinen palkkaero on suurempi Suomessa kuin OECD-maissa tai Pohjoismaissa keskimäärin. Naiset ovat tienanneet miehen tuloista 80 prosenttia jo niin pitkään, että sanonta ”naisen marka on 80 penniä” on vain ajan kuluessa vaihtanut valuuttaa. Suomalaista palkkakuilua ei voida kuitenkaan selittää vähemmällä koulutuksella, työkokemuksella, ammatillisella järjestäytymisellä tai lyhyemmällä työajalla, sillä naiset ovat jo vuosikymmeniä sitten saavuttaneet korkeamman koulutustason ja osallistuvat työelämään yhtä usein kuin miehetkin.

Työelämän sukupuolisyrijintää ja miesten ja naisten välisiä palkkaeroja on kuitenkin vaikeaa erottaa ammatillisesta eroavaisuuksista (Naumanen 2004, 148). Palkkakuilun sanotaankin usein johtuvan miesten ja naisten tekemistä erilaisista töistä sekä naisten suorittamista pätkätöistä. Naisilla on usein eri koulutus ja he toimivat eri aloilla, eri ammateissa ja erilaisissa hierarkkisissa asemissa. Naiset maksavat myös työuralla tapahtuvista ”naiskatkoista” eli synnyttämisestä ja perhevapaista. (Julkunen 2010, 151).

Sukupuolten palkkaeron kaventamisen on kuitenkin vaikeaa, sillä yleinen tuloerojen kasvu on sukupuolten välistä palkkakuilua huomattavampaa. Julkusen (2010, 152) mukaan pelkkä miesten ja naisten vertaaminen toisiinsa ontuu, sillä sukupuolten sisällä olevat tuloerot ovat kasvaneet vuosikymmenen aikana huomattavasti. Yksinhuoltajaäidit ja eläkeläisnaiset ovat usein köyhyysrajan alapuolella, eikä sukupuolten välinen palkkakuilun poistaminen helpota alinta palkansaajaryhmää. Haastatelluista vain muutama oli vakituisesti työelämässä, joten palkasta puhuttiin haastattelussa harvemmin. Työstä puhuttaessa keskityttiin usein muihin työn sisältöön liittyviin asioihin kuin palkkaan. Tämä voi kertoa siitä, että palkka ei ole tärkeä tekijä työssä tai siitä, ettei palkasta puhumisen katsota olevan soveliasta.

3.2.2 Perhe ja naisen työura

Tutkimuksessani naisen uralla etenemistä hidastaviksi tekijöiksi mainittiin usein naisten miehiä velvoittavampi vastuu perheen perustamisessa ja sen hoitamisessa. Naisten koulutusta ja työelämää koskevat päätökset ovatkin, toisin kuin miehillä, voimakkaammin sidoksissa heidän yksityiselämäänsä, perheeseen sekä erilaisiin sosiaalisiin verkostoihin (Puhakka 1998, 205). Haastattelemillani naisilla ei ollut lapsia,

mutta siitä huolimatta perhe ja lapsien saaminen tuli lähes kaikissa haastatteluissa esiin tulevaisuuden työuraa mietittäessä.

Aino: se vaan edelleen kaatuu sen naisen päälle siis tietty lasten hoito ja lapsista huolehtiminen ja myös kotitaloustyöt.

Naisille perheen rytmillä on edelleen merkitystä, sillä naiset tekevät Suomessa viikossa yhdeksän tuntia enemmän kotitöitä kuin miehet (Tilastokeskus 2008b, 153). Perheiden luokka-asetat tai tulotasot eivät sanottavasti muuta kotityön jakoa. Edes vaimon korkeampi koulutus tai miestä suuremmat tulot eivät käänne tätä asetelmaa (Julkunen 2010, 152). Perheen ja työn yhteensovittamisessa koetaan olevan jo tarpeeksi haastetta, eikä suhteiden luomiselle ja uran kehittämiseksi jää usein enää voimia.

Vapaa-ajalle siirtyvä työelämä ja työhön liittyvien suhteiden luomisen sanotaankin olevan naisille kolmas työvuoro palkkatyön ja kotityön lisäksi. Monesti juuri naiset jäävät tämän työelämän suhteiden luomisen ulkopuolelle, sillä naiset käyttävät edelleen miehiä enemmän aikaa lapsiin ja kodinhoitoon. Haastatteluissa miesten keskinäiset suhteet sekä niin sanottu hyväveli-järjestelmä huomioitiin naisten etenemisen esteenä.

Tuuli: miehet saa enemmän ylennyksiä et miehet jää työn jälkeen pelaa jotain sählyä ja ne bondaa siellä ja niiden on helpompi sit toisille ehdottaa et joo mä tiedän yhden tyyppin tähän hommaan et naiset lähtee helpommin kotiin joilla on perhe.

Mahdollisen perheen perustamiseen käytetyn ajan ja poissaolon töistä koettiin myös vievän työvuosia sekä syrjäyttävän urakehityksestä. Vaikka naiset pitäisivätkin yllä ammattitaitoaan äitiysvapailta, työnantajan ei uskota arvostavan kotona vietettyjä vuosia.

Kaisa: jos sä synnyttät vaikka kaks lasta ja sä olisit tosi vähänkin aikaa pois töistä niin sä oot äkkiä 3-5 vuotta pois töistä niin kyllähän se nyt heikentää sun palkkakehitystä ja sun urakehitystä. Myöskin joku vois sanoa että se on reilua että jos sä et oo töissä niin et sä silloin kehity tai näin mut mä oon tästä niin monen kiukkusen äidin kanssa puhunu, että kuvitteleeko ihmiset että sä elät jossain vakuumpakkauksessa kotona lapsen kanssa.

Monen mielestä myös ikä ja mahdollinen lastensaanti heikensi mahdollisuuksia saada työpaikkaa.

Noora: on se ihan mahdollista että se (ikä) vaikuttaa että mäkin alan olla sen ikäinen että oletettavissa on että mä aika pian hankin perheen jos he olettavat

että mä sen (perheen) haluun et kyllähän se on semmonen asia että se voi olla vaikuttamassa siihen.

Lastensaanti-iässä olemisen vaikutusta työllistymiseen on kuitenkin vaikea todistaa. Harva työnantaja myöntää sukupuolen tai iän vaikutusta rekrytoinnissa sillä ikään ja sukupuoleen kohdistuvan syrjinnän tiedetään olevan laitonta. Ei ole kuitenkaan tavatonta, että perhetilannetta tai perheenperustamisaikeita kysytään naisilta haastatteluissa edelleenkin.

Perheen perustaminen nousi esiin yhtenä merkittävimmistä esteistä naisen uralla. Vaikka haastatteleillani naisilla ei ollut lapsia, he kokivat työelämään siirtymisen nuorina alle 30-vuotiaina naisina haittaavan heidän työllistymistä sekä perheen perustamisen olevan vaikeaa työn kannalta. Tällä on varmasti vaikutusta tulevaisuuden perheen suunnittelussa. Toisaalta ajattelivat naiset perheen perustamista tai eivät, työn etsimiseen lapsensaanti-ikä on vaikutusta.

3.2.3 Naiset johtopaikoilla

Naisten uralla etenemisen esteistä puhutaan usein lasikattoilmiönä, jossa naisen urakehityksessä erityisesti alemmista tehtävistä johtopaikoille on jokin näkymätön este. Naisia ei esimerkiksi näy Suomen suurimpien yritysten johtoryhmistä ja hallituksissa. Edelleenkin naisten osuus pörssiyhtiöiden, valtionyhtiöiden, eläkevakuutusyhtiöiden, työmarkkinajärjestöjen ja elinkeinoelämän järjestöjen huippupaikoilla vaihtelee 10–20 prosentin paikkeilla. Eurooppalaisessa vertailussa naisia on Suomessa poikkeuksellisen vähän yritysten toimitusjohtajina (Julkunen 2010, 229). Suomessa toistaiseksi sukupuolikiintiöt suuryhtiöiden hallituksissa sekä julkisten laitosten johtajistossa eivät ole saaneet Suomessa myönteistä vastaanottoa.

Naisten etenemisen esteenä pidettiin osittain sitä, ettei naisia ole kasvatettu olemaan johtopaikoilla tai heillä ei välttämättä ole kiinnostusta edetä urallaan johtotehtäviin.

Liisa: naiset ei ehkä koe oloaan luontevaksi sellaisessa näkyvässä virassa että ne edustaa et siinä voi mun mielestä se on just sellasta kasvatuksen ja yhteiskunnallista hengen tulosta.

Haastateltujen mielestä miehet työskentelivät useammin johtotehtävissä, sillä miehet hakivat paikkoihin useammin ja töiden katsottiin ikään kuin kuuluvan luontevammin miehille.

Alisa: vaikka ei haluaiskaan ajatella niin se menee jotenkin niin että miehet helpommin valitaan johtaviin tehtäviin ja ne myös helpommin hakee niitä ja jotenkin ajattelee että ne kuuluu miehille ennemmin kuin naisille.

Esimerkiksi Suomen ensimmäinen naispresidentti Tarja Halonen on itse todennut, ettei naisilla välttämättä ole halua olla ensimmäinen, joka joutuu taistelemaan hyväksynnästä ja olemaan erityisasemassa ensimmäisenä naisena (Tasa-arvo 4/2010).

Lähes kukaan haastatelluista naisista ei ollut kiinnostunut toimimaan johtotehtävissä, sillä heidän mielestä johtotehtävät joko eivät olleet työkuvaltaan mielekkäitä tai ne veisivät liikaa aikaa perheeltä ja vapaa-ajalta. Mielenkiintoista oli huomata, että naiset eivät niinkään vieroksuneet päätäntävaltaa, vaan itse johtajan titteli nähtiin vieraana. Naiset halusivat olla työssään asemassa, jossa olisi päätäntä- ja sananvaltaa.

Sanni: en mä oo yhtään sellanen esimies tai johtajatyyppe (...) varmaan täytyis hoitaa kaikkee käytännön juttuja niinku kaikkee niihin töihin liityen niin en mä siitä olis kiinnostunu enkä muutenkaan mistään että saisi olla just joku pomo mut toisaalta kylmä sit haluaisin että olis vastuu tai päättämässä jostain isoistakin kokonaisuuksistakin.

Naiset eivät halunneet olla johtajia vain aseman vuoksi, jos työ ei ole mielenkiintoista. Kuitenkin naiset sanoivat, että he haluavat olla asemassa, jossa olisi mahdollisuus vaikuttaa työhön ja työssä tehtäviin päätöksiin. Naiset eivät siis halua asemiin, jotka nähdään ensisijaisesti miesten paikkana tai paikkana, jossa tehdään tylsiä paperitöitä ja ollaan auktoriteettiasemassa muihin nähden. Olisi mielenkiintoista tietää, näkisivätkö naiset johtajan aseman mielenkiintoisempana, jos johtajina työskentelisi enemmän naisia. Onko esikuvien puute syy naisten jäämiseen pois johtajanpaikoilta?

3.2.4 Naisen ulkonäkö ja ikä

Useat haastateltavistani pohtivat ulkonäön, iän ja naiseuden vaikutusta työnsaantiin ja työpaikalla olemiseen. Iällä oli myös naisille merkitystä, sillä liian nuorina heistä tuli

helposti työpaikoilla ”tyttöjä” ja vanhemmaksi tullessaan he lähestyivät ”lastensaanti-ikää”.

Yksilöllä koetaan uusliberalistisessa yhteiskunnassa olevan aiempaa enemmän mahdollisuuksia muuttumiseen. Ainakin ulkoisen habituksen muuttaminen on ollut viime vuosina hyvinkin suosittua. Vaikka myös miehen ulkonäköön puututaan, on naisten ulkonäköön ja muutokseen tähtäävä populaarikulttuuri viime vuosina yleistynyt. Erityisesti naisten muuttumisleikit ovat vakio-ohjelmistoa useimmilla tv-kanavilla ja naistenlehdissä. Walkerdine ja Ringrosen (2006, 37) mukaan nämä muuttumisleikit kohti parempaa ulkomuotoa ovat toimineet osana nousujohteista liikkuvuutta kohti porvarillista ihannetta. Samalla elämänmuutosta tarjoavat ohjelmat ovat arkipäiväistyneet ja samalla normalisoineet niin sanottua uusliberalismin eetosta, jossa kenenkään ei tarvitse tyytyä annettuun, vaan kaikilla on mahdollisuus muuntaa sellaiseksi kuin haluaa.

Työntekijää arvioidaan päivittäin niin ulkoisen habituksen kuin työtehtävänkin suhteen (Andersen 2008). Esimerkiksi liian naisellisesta pukeutumisesta on saatu varoittavia esimerkkejä edellisiltä työpaikoilta.

Emmi: se mun maskuliininen pomo dissas yli kaiken yhtä tyttöä joka pukeutu nirunarutoppiin se oli niinku yleinen haukkuma-aihe.

Pukeutumiseen tulee erityisesti naisena kiinnittää huomiota, sillä harva haluaa ottaa riskiä pukeutumalla liian naisellisesti ja menettää uskottavuutta tai olla silmätikkuna työpaikallaan varsinkaan esimiehen silmissä. Monet naisista olivat myös kohdanneet työpaikallaan työttölyä ja asiantuntijuuden aliarvioimista sen takia, että he ovat nuoria naisia.

Toisaalta oman persoonan piilottamista ei koettu oikeaksi. Esimerkiksi tatuoinnin ottamista mietittiin työelämän uskottavuuden kannalta, mutta koska tatuointi on osa persoonaa, ei persoonallisia piirteitä haluttu häivyttää vain työelämän tarpeita silmällä pitäen.

Emmi: en mä halua semmosta duunii missä ollaan niin suvaitsemattomia että tatuoitu nainen ei voi täällä olla töissä tai sen uskottavuus kärsii.

Omana itsenä oleminen työpaikalla ja haluamallaan tavalla pukeutuminen oli esimerkiksi Kaisalle tärkeää. Hän oli ehtinyt saavuttaa vakaan aseman työssään ja

muuttunut kesätyöstä työntekijäksi, joka voi itseironisesti käyttää itsestään nimitystä kesätyttö ja joka voi myös pukeutua haluamallaan tavalla.

Kaisa: must on kiva olla töissä missä en koe että on painetta siihen että pitäis tehdä itsestä uskottavamman näkönen tai sukupuolineutraalimman näkönen.

Naisille ulkonäöllä on merkitystä myös työpaikalla. Koulutuksesta huolimatta naisia edelleen arvioidaan ja työtellään työpaikalla. Monesti työn ollessa epävarmaa on tärkeää ”pelata varman päälle” ja olla herättämättä huomiota tai ainakaan osoittaa pukeutumisellaan olevan liian epävarma tai toisaalta olla liian rohkea ja itsevarma. Mitä varmemmaksi työ tulee, sitä rohkeammin naiset voivat tuoda esiin omaa persoonaansa ilman, että heidän tarvitsee miettiä pukeutumisen tai tatuointien soveliaisuutta ja vaikutusta uskottavuuteen.

3.2.5 Mitä tarvitaan lasikaton läpäisyyn?

Uralla etenemiseen ja parempiin työtehtäviin pääsyä, eli lasikaton läpäisyä, ei koettu mahdolliseksi haasteeksi naisille. Vaikka haastattelemieni naisten mielestä uralla eteneminen on naisille miehiä vaikeampaa, ei etenemiselle koettu olevan ylitsepääsemättömiä esteitä. Lasikaton läpäisy koettiin olevan omasta halusta ja tahdosta riippuvaista.

Tämä soveltuu hyvin uusliberalistiseen ajattelutapaan, jossa mahdollisuuksien avautuessa uralla menestyminen on kiinni vain omasta halusta. Naiset voivat esimerkiksi saada kaiken sen mitä miehetkin kun he vain yrittävät. Kovalla työllä he voivat ylittää luokka-, sukupuoli- ja etnisiä rajoja (Adkins 2008). Liberaaliin yhteiskuntakäsitykseen perustuvassa toimijuudessa yhteiskunnalliset järjestykset jäävät tarkastelun ulkopuolelle. Ulkopuolisten tekijöiden sijaan huomio keskitetään yksilöllisiin tulevaisuuden mahdollisuuksiin (Vehviläinen 2009, 24).

Monen mielestä naisten urakehitystä estävän lasikaton läpäiseminen ei onnistu ilman kovaa ja pitkäjänteistä työtä.

Aino: kyllä mä uskon että sitä (lasikattoa) voi rikkoa mutta kyllä mä uskon että se voi olla aika kova työ tai että se ei niinku tapahdu vahingossa että oho vitsi että menipäs tää nyt hyvin.

Vaikka naisilla koettiin olevan miehiä heikommat mahdollisuudet edetä urallaan, naiset uskoivat parempiin mahdollisuuksiinsa mikäli he itse tekevät menestymisen eteen paljon töitä.

Eveliina: sellanen nainen jolla on tarpeeks halua vaikka siihen johtamiseen niin kyl se sitte sinne pääsee et ne esteet ei oo niin isoja et sit tarvitaan vaan vähän enemmän ruutia (...)mä luulen et siit pääsee kyl läpi mutta että tarvitaan enemmän ehkä kuin sit miehiltä.

Toisin kuin Akavan gallupissa, kukaan naisista ei pitänyt naisten heikompaa tai vääränlaista koulutusta naisten urakehitystä heikentävänä tekijänä. Sen sijaan syitä naisten hitaalle urakehitykselle etsittiin naisellisista piirteistä, joiden katsottiin olevan haitaksi miehisillä työmarkkinoilla. Syiksi koettiin naisten heikompaa ulosantia, rohkeuden puutetta esimerkiksi palkkaneuvotteluissa sekä itseluottamuksen puutetta, joka kostautui uskottavuuden puutteella.

Tuuli: vaikka ois kuinka hyvä ja ahkera työntekijä niin osalla se ulosanti voi olla vaikeeta ja ei oo ehkä niin vakuuttava.

Arvostuksen eteen oli tehtävä töitä ja varsinkin miesvaltaisilla aloilla uskottavuuden saavuttamiseksi on käytettävä miehisiksi koettuja ja uskottavuutta parantavia keinoja, kuten tilastoita ja tutkimustietoa.

Emmi: mä luulen et naiset joutuu tekemään töitä arvostuksen saamiseksi (...) sulla pitää olla tietoa ja sulla pitää olla faktaa ja tilastoja et siihen ne ukkelit tykkää tarttua.

Naisena oleminen oli monen mielestä jo se ensimmäinen este, sillä miehille menestymiseen riittää helposti vain sukupuolensa edustajana oleminen ainakin uskottavuuden saavuttamisessa.

Marjo: kyllä sen varmaan täytyy näyttää se osaamisensa ja pätevyytensä et voihan se olla et kun on vaan mies et se tavallaan on jo jotain enemmän.

Naisille ongelmallisiksi piirteiksi työelämässä etenemiseen nähtiin erityisesti rohkeuden ja itseluottamuksen puute. Naiset pelkäävät myös vaikuttavansa liian epänaissellisilta ja röyhkeiltä mikäli yrittävät edetä työelämässä maskuliinisin keinoin.

Kaisa: että kyl toteutan itse niitä samoja asioita just sitä että ei kehtaa olla röyhkeä koska mä olen hyvin klassinen kymppin tyttö joka on kasvatettu käyttäytymään kunnolla että sukujuhlissa istutaan hiljaa sohvalla että ollaan

ihmisille ystävällisiä ja ei suututeta vaan ketään ja ei nyt kehtaa pyytää enempää palkkaa ja olla nyt vaan tyytyväinen.

Esimerkiksi luokkahuoneessa kiltti ja tunnollinen tyttö täyttää naisellisuuskurssin vaatimukset, mutta ei älykkään oppilaan vaatimuksia. Vain feminiinisyytensä vaakalaudalle asettavat ja rationaalisella argumentoinnilla opettajan auktoriteettia uhmaavat tytöt pärjäävät luokkahuoneessa. Vallitsevaa diskurssia vastaan tapahtuvan hyökkäyksen tulee tapahtua diskurssin omilla ehdoilla (Walkerdine 1990, 78). Naisten mielestä miesten vallitsemassa työelämässä pärjätäkseen naisten on toimittava miehisillä säännöillä, kuten vakuuttavan puheen sekä tilastoiden ja faktojen esittämisen keinoin.

Myöskään naisten mahdollisuudet siirtyä miehelle alueelle ovat rajatumpia kuin miesten liukuminen feminiiniselle puolelle. Lisa Adkinsin mukaan yksilöllistymisen prosessissa ei niinkään ole kyse identiteetin muokkauksesta sopimaan yleiseen malliin vaan sukupuoli- jaon perusteellisesta muuttamisesta. Kun naistyöntekijät nähdään jo sosiaalisena ryhmänä itsessään, ei heidän ole mahdollista olla vapaita toimijoita työelämässä niin kauan kuin heidät luokitellaan ryhmään ”naistyöntekijä” (Adkins 2000, Skeggsin mukaan 2004, 55). Adkins sanookin, että työn feminisoitumisessa voittajia eivät ole niinkään ne, jotka toimivat mahdollisimman feminiinisesti, vaan ne, joilla on joustava suhde sukupuoleen ja sen esittämiseen (Adkins 2002, 58).

Julkusen (2010, 65) mielestä varsinkin keskiluokkaisille miehille sukupuolen joustavuus on helpompaa kuin esimerkiksi työväenluokkaiselle maskuliinisuutta miehisyttä tavoittelevalle miehelle. Naisilla joustavuus sukupuolen esittämisen rajoilla ei toimi yhtä hyvin. McDowellin (1997) tutkimusten mukaan naisilla on heikommät mahdollisuudet joustavuuteen ja heille maskuliinisuuden lisääminen on vaikeaa ja monesti sen katsottiin olevan työssä jopa haitaksi (McDowell, Adkinsin 2002, 75–76 mukaan). Monet naisista toivat esiin naisellisuuteen liitettyjä piirteitä, jotka heidän mielestään haittasivat urakehitystä.

Tuuli: miehet on enemmän sellaisia et joo nyt palkankorotusta ja naiset on enemmän silleen et no ihan hyvähän tää on että en mä nyt kehtaa.

Toisaalta pelko käytöksen muuttumisesta naiselle epäsopivaksi ja röyhkeäksi ei välttämättä ollut huolen taustalla, vaan pelko syntyi työpaikan mahdollisesta menetyksestä.

Kaisa: ehkä semmosta rohkeuden puutetta ja sellasta että on mukavuudenhalunen että no olis nyt edes vähän hyvää kuin se että en nyt lähde tavoittelemaan liikaa hyvää ettei sit kosahda tää koko homma.

Jos työssä ei toteuta naisille asetettuja sääntöjä, olivat säännöt sitten näkyvillä tai ei, on olemassa riski joutua työttömäksi. Työpaikan menettäminen onkin aiheellinen pelko, sillä naisille työmarkkinoille siirtyminen ja siellä eteneminen ei suju yhtä helposti kuin miehille. Työsuhteet ovat harvemmin vakituisia varsinkaan vastavalmistuneelle. Niin pitkään kun työn jatkuminen on epävarmaa, työpaikalla on vaikea vaatia oikeuksiaan ainakaan kuuluvasti. Työpaikan tuleminen tutuksi ja työympäristön pysyvyys voivat antaa kuitenkin enemmän rohkeutta pitää oikeuksistaan huolta kovaäänisemmin kuten Kaisalle oli käynyt.

Kaisa: sitä myötä kun on ollut samassa paikassa pitempään töissä niin rohkeus on kasvanut ja röyhkeys on kasvanut.

Koska vakituiset työsuhteet ovat naisille harvinaisempia, myös oikeusturva on heille heikompaa. Pätkätyössä ongelmista ei välttämättä uskalleta puhua, sillä pelätään, ettei työsuhdetta jatketa määrärajan päätyttyä tai työsuhde lopetetaan jo koeajalla. Toisaalta pätkätyössä työhön ja työpaikkaan ei olla niin sitoutuneita, että omista oikeuksista jaksettaisiin pitää huolta. Myös naisten ammattiliittojen asemaa palkka- ja työneuvotteluissa pidetään miesvaltaisiin ammattiliittoihin verrattuna heikompina. Toisaalta naisille tärkeä työn sisältö ja arvot menivät epäkohtien edelle. Kun työn koetaan olevan yhteiskunnallisesti tai henkilökohtaisesti merkittävää, työn epäkohdista tai vaikkapa huonosta palkasta ei haluta valittaa, sillä työssä ei haluta näyttää oltavan vain rahan vuoksi.

Anna: ainakin omia kokemuksia mitä on kuullu niin kyllä naisten on paljon hankalampi vaatia esimerkiksi rahallista koska silti jotenkin ajatellaan että mä saan tästä työstä niin paljon.

Naisellisten piirteiden esiintuominen työssä, kuten tapaa huomioida muut ihmiset tai tapaa olla keskustelevampi pidettiin hyvinä piirteinä. Toisaalta keskustelevampaa tapaa pidetään Aion mielestä välillä merkinä epävarmuudesta.

Aino: se asema jossa ne on tai se tapa toimia ja niinku ilmasta on usein naisilla tai miehillä vähän erilainen että miehet saattaa olla niinku hirveen varman olosia siitä mitä ne sanoo ja silloin se kuulostaa vakuuttavalta (...)totta kai naisetkin voi sen sanoo mutta että se lähestymistapa saattaa olla enemmän keskustelelevampi ja monissa asioissa se on hyväks mutta sitte ehkä joissain asioissa se voi olla taas että se vaikuttaa epävarmemmalta.

Sen sijaan että naisten tulisi taitaa miehisiä piirteitä, Eveliina näki pikemminkin miesten olevan vielä taitamattomia naistyyllisissä kyvyissä, kuten tunneälyssä ja sosiaalisissa taidoissa.

Eveliina: naiset osaa ehkä herkemmin tuoda tai analysoida omia hyviä puoliaan tai etujaan (...) jotain ihmissuhdetaitoja ja sellasia sosiaalisia taitoja musta tuntuu että ne on naisten valtti...työelämässä tarvitaan enemmän tunneälykkyyttä niin must tuntuu että miehet saattaa olla siinä ehkä taitamattomia toistaseks.

Eveliina näki ainoana tutkimusjoukosta, että naistyyllisistä taidoista kuten sosiaalisista taidoista oli myös etua työmarkkinoilla kilpailtaessa. Miehisen työelämän katsottiin olevan muuttumassa myös naisia ja naistyyllisiä taitoja arvostavampaan ilmapiiriin.

Eveliina: must tuntuu et toistaseks miehet uskaltaa ja kehtaa enemmän ku naiset mut ehkä se on oikeesti vähän muuttumassa.

Naiset tiedostivat vankan lasikaton olemassaolon, mutta olivat kuitenkin sitä mieltä, että tarpeeksi vahvasti yrittämällä sen läpäiseminen onnistuu. Työhön tarvitaan heidän mukaansa miehisiä kykyjä, kuten asioiden selkeää esittämistä, itsevarmuutta ja kovia faktoja, joilla voidaan vakuuttaa miesvaltaiset johtajat osaamisella. Osa oli opiskellut varmuuden vuoksi viestintää ja taloustietoa, sekä suorittanut ulkoisesti arvostettuja tutkintoja pärjätäkseen työelämässä. Naiset eivät kuitenkaan uskoneet, että tutkinnot ja arvostetut pätevyudet välttämättä auttaisivat heitä työn tekemisessä, vaan enemmänkin antaisivat ulkoisen hyväksynnän pätevydessä.

3.3 Keskustelut työn huonontumisesta

Marjo: mä ehkä kuvittelin että se työelämä ei ois ihan ehkä noin vaativaa ei noin kiireistä (...) se että kun on sen päivän töissä ja sit on aikaa kavereille ja ystäville ja iltasin aikaa harrastaa mutta mä huomaan että mä en oo harrastanut mitään koko vuonna että se on jääny ihan kokonaan pois että

tavallaan on ollu aina niin kauheen väsyny tai työpäivät on venyny et yleensä mä monesti tuun vasta viiden kuuden maissa kotiin.

Marjolle ensimmäinen työvuosi on ollut odotuksia raskaampi ja yllätyksiä on tullut myös ammattiin liittyvissä tehtävissä. Marjo toivookin, että työelämän kiire helpottaisi tottumisen myötä ja seuraavana vuonna aikaa jäisi myös ystäville. Lomansa hän aikoo käyttää palautumiseen rankasta työvuodesta. Marjo ei ollut ainut, joka oli kokenut työelämän yllättävän raskaaksi. Myös muita työelämässä olevia naisia harmitti työelämän epämääräisyys sekä mahdottomuus vaikuttaa itse työaikoihin ja työn sisältöön. Monet naisista uskoivat saavansa töitä, mutta eivät olleet kuitenkaan varmoja siitä, millaisin työehdoin ja kuinka mielekästä työ olisi. Naiset kärsivät erityisesti työn kuormittavuuden tulemisesta vapaa-ajalle sekä vaikeudesta määritellä itse työaika.

Onko nykyajan työelämä huonontunut yleisesti vai onko se tyypillistä korkeakoulutetuille naisille? Elinkeinoelämän valtuuskunnan EVA:n teettämän Tuomo Alasoinen (2010) raportti työelämän huonontumisen myytistä kertoo, että työelämä ei ole niin huonoa kuin siitä vallitsevat mielikuvat antavat ymmärtää. Työelämä ei ole huonontunut, eivätkä pätkätyöt ole lisääntyneet. Päinvastoin: muihin Euroopan maihin verrattuna Suomessa työssäoloajat samassa työpaikassa ovat jopa kasvaneet, eivät pätkittyneet.

Työ ei myöskään ole Alasoinin mukaan muuttunut tarpeeksi yhteiskunnan muutosten ja työntekijöiden kasvaneen osaamisen mukana. Puheet työn huonontumisesta voivat johtua Alasoinen mukaan siitä, etteivät työpaikat enää vastaa yhä koulutetumman väestön odotuksia. Haastatteluista kävi ilmi, että naiset odottivat paljon työelämältä. He halusivat, että työ on tarpeeksi haastavaa ja että työtehtävät vastaavat omia arvoja, eivätkä he olleet valmiita tyytymään pitkän opiskeluajan jälkeen mihin tahansa työhön vain palkan vuoksi.

Tulokset kertovat siitä, että odotukset työltä ovat muuttuneet ja työstä on tullut muutakin kuin perustarpeiden, kuten toimeentulon tyydyttävä. Evan raportissa kerrottiin, että työelämän lähivuosina valtaava koulutettu ”y-sukupolvi” haluaa sitoutua ansiotyöhön. Nuorille tärkeää työhön sitoutumisessa ovat työn mielenkiintoisuus, hyvä työyhteisö ja esimies, osallistumismahdollisuudet sekä muun elämän yhteensovittamisen mahdollisuudet. Evan raportin tavoin haastateltavilleni työssä tärkeää oli sen kiinnostavuus, hyvät vaikutusmahdollisuudet, hyvä esimies sekä työn ja

omien arvojen kohtaaminen. Kaisa kuvaili unelmatyöpaikkaansa työksi, jossa ei olisi taloudellisia paineita tehdä töitä tietyllä tavalla.

Kaisa: työympäristö missä ihmiset ei olis niin hermo kireellä sen takia että on jotain ulkoisia massiivisia paineita vaan että pystyttäis nauttimaan siitä työprosessista ja tekemisestä.

Haastatellut kokivat, että vapaa-aika oli tärkeä osa elämää. Monet naisista toivoivat, että vapaa-ajalle jäisi työn ohella aikaa ja monet heistä olivat valmiita tekemään lyhennettyä työviikkoa, mikäli se olisi taloudellisesti mahdollista. Odotusten kasvaessa myös pettymykset voivat olla suurempia. Jokinen & Luoma-Keturi (2006, 65) sanovatkin, että liian monipuolisiksi moititut työelämän vaatimukset ovatkin pitkälti postmodernin yksilön itsensä sanelemia. Työ on pysynyt yhtä kuormittavana, mutta odotukset ovat muuttuneet tulevaisuuden työurista ja tehtävistä.

Työelämän vaativuutta voi olla vaikea hyväksyä, sillä korkeakoulutuksen on odotettu antavan enemmän valinnanvapautta päättää tulevaisuuden työtehtävistä. Kuitenkin korkeakoulutuksen avauduttua yhä laajemmalle käyttäjäkunnalle, työnantajilla on mahdollisuus palkata yhä korkeakoulutetumpaa työvoimaa tehtäviin, jossa ei välttämättä tarvitse korkeaa koulutusta (Brown 2006, 741). Korkeakoulutettu työväestö taas ei ole innokas ottamaan vastaan mitä tahansa työtä (Julkunen 2010, 141).

Uutta työn feminisoitumisessa ja jälkiammatillisessa työssä onkin se, että epävarmuus koskettaa nyt myös keskiluokkaa sekä korkeakoulutettua työväestöä. Erityisesti suomalaisille korkeakoulutetuille naisille työmarkkinat tarjoavat vain vähän vakinaisia ja suojattuja työpaikkoja. Vähämäen (2009, 126) mukaan yritys ei enää suojele keskiluokkaa, vaan alistaa sen jatkuvalla itsensä kontrolloinnille, jonka aiheuttamasta epävarmuudesta ja stressistä taas ei ole ulospääsyä perinteisen joukkovoimaan turvautumisen keinoin, sillä keskiluokalta puuttuu kollektiivisen toiminnan kokemus. Tämä taas aiheuttaa usein uupumista ja pakoa työelämästä. Koulutuksen on nähty perinteisesti uusintavan erityisesti keskiluokkaisten perheen lapsilleen antamaa kulttuurista pääomaa (Bourdieu 2001, 48) mutta koska koulutus on tullut mahdolliseksi yhä alemmille luokille, on keskiluokkien turvauduttava muuhun kuin tavanomaisen koulutuksen tuomaan turvaan. Korkeakoulutuksesta on siirryttävä erityis- ja huippukouluihin, joiden lukuvuosimaksuihin vain harvalla on välttämättä varaa.

Onko työ muuttunut epävarmemmaksi vai onko niin, että vain odotuksemme siitä on muuttunut? Bradley ym. (2000, 51–70) samoin kuin Alasoinin (2010) raportissa pidetään epätyypillisen työn yleistymistä ja siitä johtuvaa työn huonontumista myyttinä. Alasoinen mukaan pätkätyöt eivät ole lisääntyneet ja Bradley ym. (2000) väittää, että määräaikaisuuden ja tilapäisten työsuhteiden syyt johtuvat myös esimerkiksi työttömille tarjottavista työllistämistöistä, naistyövoiman lisääntymisen aiheuttamasta perhevapaiden määrän kasvusta sekä opiskelun yleistymisestä ja työskentelystä opiskelun ohessa, eivätkä niinkään muutoksista työsuhteissa.

Työn muutos on ollut mukana sosiologissa aikalaisdiagnoosissa ja se on pinnalla myös yleisessä keskustelussa. Työn muutoksesta puhumiseen liitetään usein työssä jaksaminen. Voiko lisääntynyt mediahuomio työuupumuksesta vaikuttaa mielipiteisiin työn rasittavuuden lisääntymisestä? Esimerkiksi mediassa ”Työssä menee hyvin” -tapaiset uutiset eivät olisi kovinkaan myyviä. Sekä tutkimuksissa että mediassa puhutaan kiireestä työpaikoilla, työuupumuksesta ja kasvavista paineista. Toisaalta ei vain työ, vaan koko yhteiskuntamme on muuttunut samalla kun työn huonontumisesta on alettu puhua. Entä jos työn huonontumisen kokemus tuleekin työn ulkopuolelta kuten elintavoistamme, yhteiskunnasta tai odotuksistamme?

Juha Siltalan mukaan työ on huonontunut Alasoinin raportista huolimatta. Monista naisvaltaisista, psyykkisiä voimavaroja vaativista ihmishuoneammateista siirrytään masennusperusteiselle työkyvyttömyyseläkkeelle miesvaltaisia aloja useammin. Naisvaltaisilla aloilla masennusperusteiset eläkkeet eivät ole sidottu niinkään sukupuoleen vaan työn luonteeseen. Työntekijäammateissa siirryttiin muiden sairauksien takia työkyvyttömyyseläkkeelle kaikkiaan eniten, mutta asiantuntijaammateissa masennus oli suhteellisesti merkittävämpi eläkkeen peruste kuin muut sairaudet (Pensola & Gould 2009).

Naisvaltaisilla aloilla tehdään myös eniten pätkätyötä. Pätkätyöt koetaan usein ongelmaksi ja stressaavaksi, sillä pelko töiden menetyksestä voi olla psyykkisiltä seurauksiltaan yhtä vakavaa kuin työpaikan menettäminen (Julkunen 2008a, 115). Pätkätyöt koskettavat Suomessa erityisesti julkista sektoria ja naisia. Korkeakoulutetuilla naisilla on miehiin verrattuna kaksinkertaisesti suurempi riski kohdata työttömyyttä uran alkuvaiheilla, kun taas muissa Euroopan maissa sukupuolten välillä ei juurikaan ollut eroja pätkätyöiden yleisyydessä (Kivinen & Nurmi 2009). Myös nuoret työntekijät ovat usein pätkätyöissä. Nuoret työntekijät ovat elämäntilanteessa,

jossa usein harkitaan perheen perustamista ja asunnonostoa, joten töiden epävarmuudella voi olla aivan erilaisia vaikutuksia kuin vanhemmilla työntekijöillä.

3.4 Tulosten yhteenveto

Naisten palkkatyöhön osallistuminen on ollut kasvussa vuosikymmenien ajan eivätkä naiset ole Suomessa enää riippuvaisia perheestä tai miehestä perheen elättäjänä. Miesten työssäkäynnin aste on laskenut, sillä talouden heilahtelut ja työn globalisoituminen ovat vaikuttaneet erityisesti miesten aloihin, kuten vientiin ja rakentamiseen. Erityisesti kouluttamattomat miehet ovat pudonneet työmarkkinoiden ulkopuolelle (Suomen virallinen tilasto 2008). Naisten osuus työvoimasta onkin kasvanut samassa suhteessa kun miesten osuus on laskenut. Tilastoissa tämä näyttää siltä, että naiset ovat ”korvanneet” miehet. Työalat ovat kuitenkin vaihtuneet viime vuosikymmeninä raskasteollisuudesta palvelualoihin, joihin päätyy taas enimmäkseen naisia ja toisaalta naisten työelämään siirtymistä on helpotettu tasa-arvolaeilla, jotka ovat pohjautuneet naisten työssäkäynnin mahdollistamiselle (Julkunen 2010).

Työelämän feminisoituminen ja naistyylisten taitojen, kuten sosiaalisten, esteettisten ja emotionaalisten taitojen esiin nostaminen työelämässä voidaan nähdä helpottavan naisten työuralla etenemistä ja työpaikkojen jakoa mies- ja naisvaltaisiin aloihin (Standing 1999; Morini 2007). Vaikka muutoksia näyttäisi olevan tapahtumassa, Päivi Korvajärven (2009, 59) mielestä odotukset feminisoitumisen naisten asemaa vahvistavana ilmiönä ovat turhia. Sekä miehillä että naisilla on nyt enemmän mahdollisuuksia feminiinisyden ja maskuliinisuuden ilmaisemiseen, mutta joustavuus näyttää tästä huolimatta olevan suotavampaa miehille. Naisten feminiiniset esitykset työelämässä ovat heiltä odotettua, itsestään selvää toimintaa ja maskuliinisuuden esilletuominen taas ei ole arvostettavaa.

Tutkimuksessani naiset kokivat, että työelämässä on enemmän esteitä naisille kuin miehille, vaikkakin etenemiseen oli mahdollista itse vaikuttaa omin taidoin. Naisten mielestä miesten johtamassa työelämässä naissukupuoleen liittyvistä ominaisuuksista koettiin olevan haittaa uralla etenemisessä. Vain yhden haastateltavan mielestä naisiin liitetty tunneäly ja sosiaaliset taidot olivat kilpailuetu. Naisia pidettiin liian arkoina ilmaisemaan itseään tai pitämään oikeuksistaan kiinni. Uralla eteneminen

oli naisten mielestä vaikeaa ja se vaatii miehisiä taitoja kuten rohkeutta, faktojen esittelyä ja selkeää ulosantia.

Toinen työelämän feminisoitumiseen vahvasti liittyvä ilmiö on työsuhteiden muuttuminen epämääräisiksi. Työsuhteiden määräaikaaisuutta pidettiin työmarkkinoilla enemmän sääntönä kuin poikkeuksena. Haastattelemista naisista kukaan ei uskonut saavansa vakituista työtä valmistuttuaan. Pätkätyöt hyväksyttiin tämänhetkisessä elämäntilanteessa ja sen tuoma joustavuus sopi monille naisille. Generalisteille töiden epämääräisyys näytti olevan odotetumpi vaihtoehto kuin ammattiin opiskelleille naisille. Generalisteista monet puhuivat uudelleen koulutustumisesta ja halusta saavuttaa muutakin, kuin tyypillistä akateemista uraa. Työsuhteen epämääräisyys oli odotettua, mutta monet naisista toivoivat saavuttavansa aseman, missä he voisivat itse määrittellä työsuhteensa muodon. Tavoitteena tulevaisuudessa oli saada vakituinen työsuhde, jossa työtä voisi itse paremmin säädellä. Vakinainen työsuhde nähtiin turvallisena ja haluttavana vaihtoehtona epävarmojen osa- ja määräaikaisten työsuhteiden rinnalla.

Pätkätyöt eivät ole kuitenkaan suurimmalle osalle naisista muun elämän joustoon käytettävä vaihtoehto (Suoranta 2009; Leinikki 2009), vaan työttömyysuhan sanelema pakko. Pätkätyöissä naisia häiritsi erityisesti se, ettei työhön ehditty sitoutua, eikä elämää voinut suunnitella työsuhteen kestoja pidemmälle. Työ oli omaehtoisuuden sijaan työnantajan sanelema ehto tai armopala.

Eri elämän osa-alueiden feminisoituminen ei ole poistanut kotitöiden taakan kasautumista naisille. Osa-aikatyöt voivat olla tarpeellinen tulonlähde naisille, jos koko-aikatyötä ja perhettä ei voida sovittaa yhteen. Toisaalta pätkätyöt antavat mahdollisuuden tehdä työn ohella muita töitä. Osa naisista teki esimerkiksi vapaaehtoistöitä järjestöissä ja osa halusi vielä matkustella sitoutumisen sijaan.

Palkkatyö oli haastattelemilleni naisille muutakin kuin vain tulonlähde. He pitivät työtä tärkeänä osana elämää ja sille asetettiin paljon odotuksia. Naiset toivoivat, että heidän tekemällä työllään olisi jokin yhteiskunnallinen merkitys ja työn toivottiin toteuttavan itselle tärkeiksi koettuja arvoja. Samalla naiset totesivat, että hyvän työpaikan löytäminen ja uralla eteneminen ei ole naisille helppoa ja työelämässä tulee olemaan rankkaa. Työelämä saisi naisten mukaan olla älyllisesti haastavaa mutta kuitenkin niin, ettei se haittaisi tärkeää vapaa-aikaa. Työelämä sai tulla vapaa-ajalle

ainoastaan, jos se oli tarpeeksi mielenkiintoista tai osa identiteettiä. Vapaa-aika oli tärkeää niin generalisteille, kuin ammattialoja opiskelleillekin.

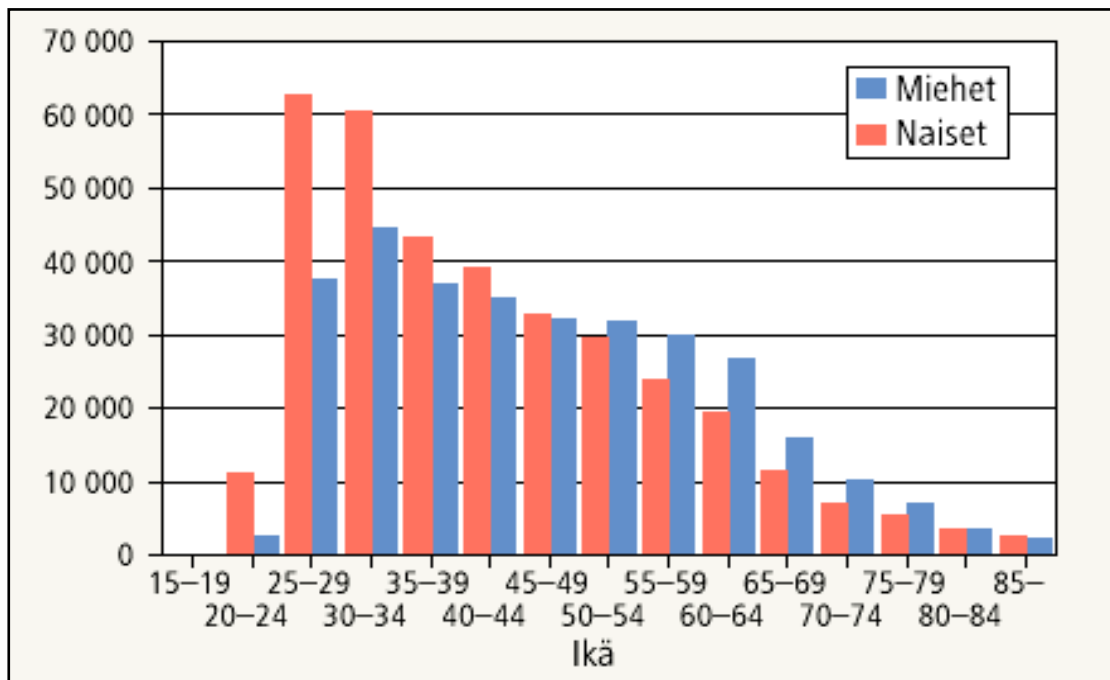
Tutkimukseni naisten odotukset vastaavat hyvin EVA:n raportin ”y-sukupolven” nuorten odotuksia työelämältä. Viime vuosina vaatimukset työajan pidentämisestä sekä loma-ajan vähentämisestä ovat aloittaneet vastareaktion ja keskustelu on siirtynyt epätyypillisten työsuhteiden yleistymisestä työviihtyvyyteen. Myös vapaa-aika ja mahdollisuus osa-aikaiseen työhön mielletään tärkeänä tekijänä työviihtyvyydessä. ”Dowshiftaus” eli kohtuullistaminen varsinkin työelämässä on tullut vaihtoehdoksi kiireiseksi koettuun työelämään. Kohtuullistamisesta puhutaan yleensä keskiluokkaisten ja korkeakoulutettujen freelancereiden yhteydessä, jotka ovat siirtyneet hektiseksi oravapyöräksi nimitystä työelämästä tekemään työtä, jonka he itse näkevät mielekkäänä. Kohtuullistaminen voidaan nähdä myös vastaiskuna työelämän jäähäntäneisyydelle. Voisiko Evan raportti olla oikeassa siinä, että työ ei ole muuttunut koulutetun työvoiman tarpeisiin nähden riittävästi? Jos työelämä ei tarjoa nuorelle ”y-sukupolvelle” tarpeeksi joustavuutta tai työtä ei voida tehdä omilla ehdoilla yrityksissä, lähtevät nuoret työntekijät mieluummin pois kuin yrittävät muuttaa jähmeitä rakenteita. Työn oravanpyörästä pois hypännyt on ottanut itse vastuun työnteosta ja kantaa myös riskit.

Beck & Beck-Gernsheimin (2001) käsitys yksilöllistymisestä soveltuu hyvin tutkimuksesta nousseisiin tuloksiin työn sisällöllisistä odotuksista. Tarve saavuttaa sisällöllisesti merkittävä ja omia persoonallisia vahvuuksia tukeva työ pohjautuu myös uusliberalistiseen ajatukseen luoda itse oma elämäntarinansa. Haastattelemi naiset toivoivat elämänsisällön tulevan muualta kuin työstä, sillä työ koettiin liian epävarmaksi. Identiteetti rakennetaan nyt muun kuin ammatin tai työn pohjalta.

4 KANNATTAAKO KOULUTTAUTUMINEN? –NAISTEN ODOTUKSET KOULUTUKSELTA

Koulutukseen käytettävän ajan pidentyminen on tehnyt koulutuksesta merkittävän osan elämäämme. Vaikka koulutusjärjestelmää on usein kritisoitu sen kyvyttömyydestä vastata muuttuvan maailman ja työelämän vaatimuksiin, koulutuksesta on kiistämätöntä hyötyä työelämään siirryttäessä. Mitä korkeampi koulutus, sitä todennäköisemmin työssä, sitä pienempi työttömyysriski ja sitä paremmat ansiot (OECD, 2007).

Korkeakoulutukseen osallistuneiden määrä on viime vuosikymmenten aikana lisääntynyt ja monet ovat valmiita ponnistelemaan kovastikin päästäkseen haluamaansa koulutukseen. Erityisesti naisten koulutustaso ja koulutukseen osallistuminen on kääntynyt kasvuun. Kun vielä reilu sata vuotta sitten vain muutama nainen opiskeli erillisoikeudella yliopistossa, ovat naiset nyt suurimmassa osassa oppilaitoksista enemmistönä. Vuonna 2006 miehistä 23 prosentilla ja naisista 28 prosentilla oli korkea-asteen tutkinto (Suomen virallinen tilasto 2006). Oheinen kuvio 4 osoittaa, että miehiin verrattuna huomattavan useammalla nuorella naisella on korkeakoulututkinto.



KUVIO 4. Korkeakoulututkinnon suorittanut väestö iän ja sukupuolen mukaan vuonna 2007. (Kaukonen 2009).

Naisten lisääntyneen määrän korkeakoulutuksessa on odotettu tuovan automaattisesti tasa-arvoa (Brunila 2009b, 28) ja naisille sen on uskottu tuovan taloudellista

riippumattomuutta (Keskitalo-Foley 2006, 14). . Suomen yliopistoissa naisopiskelijoita on tällä hetkellä yli 60 prosenttia ja tietyillä aloilla osuus on huomattavasti suurempi. Esimerkiksi terveystieteissä tutkinnon suorittaneista naisia on jopa n. 95%, kun taas teknillistieteellisessä vain 25% (Suomen virallinen tilasto 2005). Naisten kouluttautuminen ylemmillä asteilla on yleistynyt myös muissa OECD maissa. OECD-maissa korkeakoulutasoisen koulutuksen saaneita naisia on yhtä paljon tai enemmän kuin miehiä (OECD 2007).

Naisten enemmistö yliopistokoulutuksessa ja paremmat arvosanat nähdään usein käänteisesti naisvaarana ja miesten heikompina arvosanoina. Naisten menestyminen opinnoissa ja esimerkiksi PISA -tuloksissa on aiheuttanut huolen poikien jäämisestä jälkeen. Todellisuudessa naisten enemmistö yliopistossa ei ole muuttanut sukupuolten epätasaista jakautumisesta eri oppiaineiden välille ja esimerkiksi professorikunnassa miehet ovat edelleen enemmistönä (Julkunen 2010, 147).

Naisten koulutuksen lisääntyminen ei näy myöskään työelämässä. Vertailtaessa miesten ja naisten työllistymistä ja palkkausta, saman koulutuksen saaneet miehet hyötyvät naisia enemmän korkeasta koulutuksesta (Naumanen 2002, 283; Schröder-Naef 2003, 186). Naiset tekevät korkeasta koulutuksestaan huolimatta myös enemmän osa-aikaisia ja huonosti palkattuja töitä (Weiner ym. 2001, 628), eikä koulutuksen avulla olla myöskään ratkaistu sukupuolten välisiä tuloeroja tai naisten urakehitystä (Lempiäinen 2009, 49–50).

Yleisen koulutustason noustessa ja kilpailun lisääntyessä koulutuksen ulkopuolelle jättäytyminen on yhä suurempi riski. Koska koulutuksesta on tullut itsestänselvyys, ovat koulutuksen ulkopuolelle jääneet aiempaa suuremmissa vaarassa jäädä kokonaan pitkäaikaistyöttömiksi. Vähäinen koulutus merkitsee alhaista elintasoja erityisesti nuorille naisille. Huono koulumenestys on erityisesti naisille suurempi riski jäädä kokonaan koulutuksen ja työelämän ulkopuolelle (Lahelma 2009, 147). Naisille koulutus on myös ainoa vaihtoehto välttää raskaita ja huonoimmin palkattuja naisammatteja.

Tässä luvussa käyn läpi, miten tutkintojen arvon aleneminen, kilpailun kokeminen ja koulutuksen ulkopuolisten tekijöiden painoarvo vaikuttavat naisten odotuksiin koulutuksesta. Alaluvussa 4.1 käyn läpi naisten koulutusvalintoja, alaluvussa 4.2 taas käsittelen, miten naiset kokevat koulutuksen ulkopuolisten resurssien hyödyllisyyden työnhaussa. Alaluku 4.3 käsittelee jatkuvan kouluttautumisen ja

opiskelun muuttumista elämäntavaksi. Alaluvussa 4.5 käsittelen laman ja työttömyyden pelkoa ja niiden vaikutusta valmistumiseen. Lopuksi alaluvussa 4.5 käyn läpi tämän luvun tulokset yhteenvetona.

4.1 Koulutusvalinnat

Omaehtoiseen aikuiskoulutukseen osallistuvia naisia tutkineet Naumanen (2002) ja Kilpeläinen (2000) ovat huomanneet, että lisääntyneet työelämän vaatimukset ja muut tulevaisuuden epävarmuustekijät ovat saaneet naiset hakeutumaan aikuiskoulutuksen piiriin. Koulutuksen avulla he uskovat saavuttavansa mielekkäämpiä töitä sekä laajenevia uramahdollisuuksia. Aikuiskoulutukseen osallistuvat naiset käyttävät koulutusta usein myös keinona nostattaa itsetuntoa ja itsenäistyä yhteiskunnan hierarkkisista rakenteista (Dybbroe & Ollagnier 2003, 16).

Tutkimusta tehdessäni olin aluksi yllätynyt huomattessani, miten vähän haastattelemanani naiset olivat ajatelleet omaa opiskelun jälkeistä sijoittumistaan työelämään. Naisilla ei ollut opiskelemaan lähtiessä selkeää käsitystä siitä, mille alalle he tulevaisuudessa halusivat tähdätä. Esimerkiksi päätöstä lähteä opiskelemaan lukion jälkeen osattiin perustella varsin vähän.

Liisa: että ei se ollu mitenkään harkittu päätös se oli vaan semmonen että mä nyt meen tonne.

Toisaalta Naumasen ja Kilpeläisen tutkimukset käsittelivät aikuisopiskelijoita, jotka usein siirtyvät tutkintoa suorittamaan työelämästä tai perheen parista. Tähän tutkimukseen osallistuneille naisille yliopistotutkintoon siirryttiin pian lukion suorittamisen jälkeen ja tutkinto oli heidän ensimmäisensä. Nuorille naisille tutkinnon suorittamisesta tuli itsessään arvokas, sillä ylioppilastutkinnolla olisi vaikea siirtyä työelämään. Eveliina on vasta opintojen loppuvaiheessa alkanut miettiä tulevaisuuden työnkuvaa. Hänelle merkityksellistä on ollut itse tutkinto.

Eveliina: nyt kun opiskelut on päättymässä niin mä oon vasta alkanu ajattelee et mihkähän tästä niinku sijottuu mut jotenkin mä ajattelin että se on arvokas sinällään se tutkinto tai se opiskelu.

Suurin osa generalistialoille päätyneistä piti opintojen epämääräisyyttä hyvänä asiana ja ammattiin johtaviin opintoihin pyrkineille taas opintojen suuntautuneisuus ja ammatti olivat tärkeät kriteerit opintoja valittaessa.

Yliopisto-opintojen aloittaminen antoi naisille myös aikaa miettiä tulevaisuuden työuraa. Liisa aloitti työt lukion jälkeen, mutta totesi, ettei työelämään jääminen ollut hyvä vaihtoehto. Liisalle työnteko ja välivuosi lukion jälkeen kasvattivat halua ”päästä eteenpäin johonkin”.

Liisa: kyl mä niin kun halusin lukion jälkeen johonkin opiskelemaan ja ehkä mä en ollut valmis siirtymään suoraan työelämään.

Kouluttautuminen tarkoitti naisille eteenpäin pyrkimistä, vaikka selkeää päämäärää tai uraa ei monella haastateltavalla ollutkaan mielessä. Suurimmalle osalle oli itsestään selvää jatkaa toisen asteen jälkeen opintoja ja pyrkiä opiskelemaan yliopistoon. Monien perhetausta, vanhemmat sisarukset ja ystävät vaikuttivat valintaan hakeutua yliopistoon, vaikka päätöksen koettiin olevan oma ja itsenäisesti tehty.

Eveliina: ehkä varmaan perhetaustasta jotenkin vanhemmat on korkeasti koulutettuja ja se oli ikään kuin luonnollinen tai mä koin sen luonnollisena valintana et mä en missään vaiheessa miettinyt ammattikorkeakoulua.

Generalistialoille päätyneet eivät miettineet juurikaan työelämään sijoittumista, vaan opintoala valittiin kiinnostuksen mukaan. Ammattialoilla opiskelleet olivat taas miettineet työllistymistään ja heille tärkeää oli valmistua ammattiin.

Aino sanoo, ettei hän vielääkään oikein tiedä minkälaisiin ammatteihin hänen omasta pääaineistaan valmistuu. Hän valitsi oman generalistisen pääaineensa kiinnostuksen pohjalta ja ”poissulkumenetelmällä”, aivan kuten monet muutkin haastattelemani naiset. Yliopistotutkintojen lisääntymisestä huolimatta naiset uskoivat oman kiinnostumisen opinnoista kantavan pidemmälle kuin pelkästään työelämälähtöiset ainevalinnat.

Ella: mä en oo sitä niinkään ajatellu että mä erottuisin muista mä oon tehny nekin valinnat ihan siltä pohjalta mikä musta tuntuu hyvältä ja mikä mua on kiinnostanu.

Vaikka kilpailun on koettu kovenevan tutkintojen yleistymisen myötä, eivät naiset silti halunneet miettiä, mitkä opinnot olisivat parhaita työllistymisen kannalta, vaan päätökset opinnoista haluttiin tehdä omilla ehdoilla. Maisa puhuu vastareaktiosta työelämän odotuksia vastaan. Tärkeää oli tehdä sitä mikä aidosti kiinnostaa.

Maisa: on sellanen vastareaktio että mä en halua oikeesti miettiä mun tulevaisuuden tavoitteita ja mä haluan opiskella sitä mikä mua kiinnostaa nyt ja jotenki mä luotan siihen että jos mä luen niitä asioita mikä mua kiinnostaa

niin pakkohan sen on johtaa johonkin sellaseen myös työelämässä mikä kiinnostaa tai ainakin toivon näin.

Kuten Maisa, myös monet muut naiset perustelivat alavalintaansa sillä, että kiinnostuksen mukaan valittu ala tarjoaa myös mielekkäät työmarkkinat. Hyvien työpaikkojen uskottiin seuraavan kiinnostuksen pohjalta valittujen opintojen myötä.

Anna: suurimman osan opinnoista oon tehny sen mukaan mikä tuntuu kivalta mut toisaalta sekin mitä haluaa tehdä työkseen sekin liittyy tosi paljon siihen mikä on kivaa mitä haluaa tehdä niin ne yhdistyy.

4.2 Koulutuksen ulkopuoliset resurssit

Oman koulutuksen riittävyttä on vaikea arvioida epävakaistuvilla työmarkkinoilla, joiden vaatimuksista on vaikea saada selvyttä. Työilmoituksissa työhön etsitään usein ”hyvää tyyppiä”, jolla on työhön soveltuva korkeakoulututkinto, erittelemättä sen tarkemmin tutkinnon sisältöä tai muita vaatimuksia. Kun työn vaatimuksista ei voi saada selvyttä, myöskään tutkintojen vastaavuuden sekä oman osaamisen vertaaminen taitovaatimukseen voi olla vaikeaa. Tutkimuksessani moni naisista mainitsikin onnen ja tuurin olevan yksi merkittävä tekijä työnsaannissa. Jos onneen ei uskalleta luottaa, on kilpailuun varauduttava lisäämällä muita formaalin koulutuksen ulkopuolisia taitoja.

Rekrytoinnissa muodollisen koulutuksen lisäksi ja jopa tärkeämmiksi taidoiksi muodostuvat usein tutkinnon ulkopuoliset taidot, kuten sosiaaliset taidot, persoona, motivaatio, terveys, ulkonäkö, ikä ja siviilisääty (Keep & Mayhew 1999, 124; Brown 2006, 391). Tchibozo & Pasteurin (2007) Iso-Britanniassa korkeakoulusta valmistuneilta keräämä kyselyaineisto osoittaa, että tutkinnon ulkopuolisilla resursseilla on suuri merkitys työelämään siirryttäessä. Työmarkkinoilla pärjäävät ne, joilla on koulutuksen lisäksi muita meriittejä. Johtoasemiin päätyvät usein opiskelijat, jotka ovat osallistuneet erilaisiin vapaa-ajan opiskelijatoimintoihin, kun taas toimistotyöntekijöiksi päätyvät usein ne opiskelijat, joilta vapaa-ajan opiskelijatoiminta puuttuu kokonaan.

Haastattelemi naiset pitivät kilpailua työpaikoista kovana ja he myös tiedostivat ulkopuolisten resurssien merkityksen. Monien mielestä kilpailussa menestymiseen tarvitaan jatkuvaa kouluttautumista sekä paljon tutkinnon ulkopuolisia taitoja.

Eveliina: ihmisen henkilökohtaisilla ominaisuuksilla on kuitenkin yllättävän paljon merkitystä siinä työnhaussa et se ei oo pelkästään se mitä on opiskellu.

Mielenkiintoista on huomata, että myös ammattialoilta valmistuneille naisille ulkopuolisten resurssien hankkiminen ja jatkuva kouluttautuminen oli tärkeää työnsaannin ja työssä menestymisen kannalta. Molemmat ryhmistä piti kilpailua kovana.

Maija Fastin (2006, 6) mukaan korkeakoulutettuihin naisiin kohdistuu voimakkaita normatiivisia odotuksia paitsi yhteiskunnan tuottamina myös heidän itsensä asettamina. Kilpailussa pärjätäkseen naiset kouluttautuvat pitkälle ja keräävät itselleen ylimääräisiä resursseja, sillä pelkkä korkeakoulututkinto ei riitä enää kilpailueduksi työmarkkinoilla (Fast 2006, 25). Fastin tutkimuksessa korkeakoulutetut naiset keräsivät ylimääräisiä resursseja esimerkiksi järjestötoiminnasta ja opiskelemalla ulkomailla.

Tutkimusjoukkoni ei poikkea kovinkaan paljoa Fastin tutkimusjoukosta. Monet oman tutkimukseni naisista olivat myös aktiivisia järjestö- ja vapaaehtoistyössä toimijoita. Lähes jokainen heistä oli ollut myös vaihto-opiskelijana ulkomailla. Osa heistä oli myös valinnut sivuaineopintoja ja tehnyt lisäopintoja työnantajien vaatimuksia silmälläpitäen. Monet naisista suorittivatkin osan tutkinnostaan arvostetuissa koulussa ja hankkivat sivuaineiksi työelämässä arvostettavaa ja tunnettua koulutusta, kuten viestintää ja taloustiedettä.

Ella: mut kyl siinä on toki sekin et työnantajat arvostaa kansainvälistä kokemust näyttää hyvältä cv:ssä.

Tutkimuksessa oli mielenkiintoista huomata, miten kilpailu nähtiin kovana, mutta suhtautumisessa resurssien keräämiseen suhtautumisessa muodostui kaksi selkeää ja toisilleen vastakkaista näkemystä. Toiset näkivät tärkeinä suorittaa ylimääräisiä opintoja sekä tutkintoja parantaakseen mahdollisuuksiaan saavuttaa tavoittelemansa työpaikka. Toiset naisista taas sanoutuivat jyrkästi irti vaatimuksista, joissa tutkinnon tulisi tähdätä ensisijaisesti työmarkkinoille tai että oman tutkinnon lisäksi tulisi suorittaa ylimääräisiä opintoja vain pärjätäkseen kilpailussa. Näiden kahden ryhmän jakautuminen ei pohjautunut generalisti/ammattiala -jaotteluun, vaan molemmista ryhmistä tuli molempia mielipiteitä. Esimerkiksi Maisan mielestä liika uran miettiminen oli turhauttavaa, eikä hän halunnut stressata työnsaannista. Hän halusi luottaa oman tutkintonsa riittävyteen.

Maisa: en mä kyllä oo edes jaksanu lähtee siihen että mun vielä pitäis tehdä jotain muuta saadakseni työpaikan (...) että kyllä mä oon ajatellu että saa riittää mikä mulla nyt on.

Koulutuksen yleistymisen, yksilöllistymisen sekä sosiaalisten luokkien häviämisen myötä vaatimukset oman persoonansa kehittämiseksi ja itsensä esiin tuomiselle korostuvat (Beck & Beck-Gernsheim 2001, 33). Koska Beckin (1992, 131) mukaan luokat eivät enää luo eroja ryhmien välille, on kilpailussa korostettava omaa erilaisuuttaan ja kykyjä, joita muilla ei ole. Tämän vuoksi työsaannissa merkittävimmäksi nousevatkin ominaisuudet, joita on vaikeampi saavuttaa.

Ne, jotka ovat panostaneet tutkintoonsa ja odottaneet tutkinnon tarjoavan työmahdollisuuksia, tuntevat helposti olonsa petetyksi. Tutkinnon ulkopuolisten taitovaatimusten kasvu voi olla turhauttavaa varsinkin, jos koulutukseen lähtiessä koulutukselta on odotettu paljon. Tuuli vertaa turhautumista opintolupausten toteutumattomuuteen vertaamalla opintojaan kertotaulujen ulkoa opetteluun, josta lopulta ei ole käytännön hyötyä opinnoissa.

Tuuli: aina on sanottu kun sä osaat nää kertotaulut niin sä pääset yläasteelle ja yläasteella onkin laskin.

Ahkeran opiskelun lopussa ei odota unelmien työpaikka tai edes lupaus siitä, sillä työnhaussa hyviä arvosanoja ja tunnollista opiskelua tärkeimmiksi tekijöiksi nousevat persoona ja kontaktit. Miksi sitten opiskelua pidetään edelleen kannattavana investointina, vaikka työmarkkinakilpailussa koetaan pärjäävän lopulta koulutuksen ulkopuolisilla resursseilla?

Monet haastattelemistani naisista pitivätkin yliopistotutkintoa mahdollisuuksien avaajana ja "minimivaatimusten täyttäjänä", jolla päästään eteenpäin kilpailussa, mutta itse työnhaussa merkittävimminä tekijöinä pidettiin tutkinnon ulkopuolisia tekijöitä. Ainon mielestä suhteilla on tutkinnon jälkeen eniten merkitystä työsaannissa.

Aino: no kyl mä koen et tietyllä tavalla ne on ne suhteet et koulutus avaa ne mahdollisuudet siihen.

Naisten mielestä tutkinto itsessään oli tarpeellinen ja heistä suurin osa olikin tyytyväisiä opintoihin itsessään. Vain muutama naisista oli valmis tekemään lisätutkinnon saadakseen haluamansa työpaikan. Monet kokivat suurimmaksi

ongelmakseen tutkinnon antaman mielikuvan yksipuolisuuden tai epämääräisyyden. Varsinkin generalistialoilla, aloilta joilta ei ole mahdollista saada ammattinimikettä, oman tutkinnon pätevyyden perustelevina lisäopinnoin katsottiin olevan tärkeää työnhaussa. Ongelmaksi he kokivat, etteivät työnantajat välttämättä ymmärrä generalistialojen sisältöä ja mahdollisuuksia työelämässä.

Työllistymistä parantaviksi resursseiksi nähtiin kontaktien lisäksi myös työkokemus.

Aino: nyt kun on jonkin verran työkokemusta niin se painaa ihan miljoona kertaa enemmän kun ne mun opinnot.

Ne opiskelijat, joilla oli vain vähän työkokemusta, pitivätkin työllistymismahdollisuuksiaan muita heikompina. Ongelmana on, että usein akateemisilta, ammattiin johtamattomilta generalistialoilta on vaikea saada työkokemusta kesken tutkinnon, sillä työtä hakemassa on usein myös valmistuneita maistereita.

Työnantajilla on lisääntyneen koulutuksen myötä entistä kovemmat vaatimukset ja varaa valita. Kilpailun koveneminen ja vaatimustason nousu voivat helposti johtaa kierteeseen, joka taas lisää erikoistuvia tutkintoja ja erityiskoulujen syntyä. Koska työn vaatimustaso ei kuitenkaan ehdi nousta lisääntyneen koulutuksen tahdissa, johtaa kilpailu lopulta työhön ylikoulutettuihin ja tyytymättömiin työntekijöihin (Brown 2006, 391).

4.3 Jatkuva kouluttautuminen ja opiskelu elämäntapana

Koulutus, jonka on aiemmin uskottu valmistavan työelämään, valmistaa nykyään jatkuvaan kouluttautumiseen ja elinikäiseen oppimiseen. Monet naisista sanoivat haluavansa laajentaa tutkintoaan tai tehdä uuden tutkinnon valmistumisensa jälkeen.

Liisa: niin ku moni muukin ni mäkin ajattelen että olis hyvä olla vielä joku muu tutkinto vaikka nyt sit kandi tai et kyl sitä omaa osaamista haluais laajentaa

Eryteisesti generalistit olivat avoimempia uusien tutkintojen suorittamiselle. Tilastojen mukaan yhä useampi korkeakoulututkinnon suorittaneista jatkaa kouluttautumista ainakin vapaan sivistystyön piirissä. Jyväskylän yliopiston teettämän kyselyn mukaan Jyväskylän yliopistosta valmistuneista naisista jopa kolmasosa oli

suorittanut työhönsä liittyviä opintoja yliopistossa tai avoimessa yliopistossa viisi vuotta valmistumisensa jälkeen, kun taas miehistä vain joka viides oli hakeutunut jatkokoulutukseen (Lavikainen 2006, 21). Tyytymättömyys suoritettuun tutkintoon ei ainakaan tutkimuksen mukaan näyttänyt olevan syynä jatkokouluttautumiseen, sillä opintojaan jatkavista erittäin tyytyväisiä oli jopa 58%. (Lavikainen 2006, 17–18).

Jatkuva kouluttautuminen sekä elinikäinen oppiminen tuntuvat koskettavan tilastojen perusteella erityisesti naisia, jotka osallistuvat miehiä aktiivisemmin vapaan sivistystyön koulutukseen (Tilastokeskus 2008b). Tutkintoon johtamattomassa aikuiskoulutuksessa naisia oli yhteensä 66 %. Vuonna 2009 avoimen ammattikorkeakoulun puolella naisia opiskelijoina oli 70%, avoimessa yliopistossa 77% sekä vapaan sivistystyön puolella 72% (Suomen virallinen tilasto 2009).

Tärkeimmiksi motiiveiksi valmistuneiden tutkinnonjälkeisiin opintoihin ovat usein olleet halu parantaa tai syventää ammatillista pätevyyttä sekä monipuolistaa omaa pätevyyttä toisen alan opiskelulla (Vuorinen & Valkonen 2007). Monen haastatteleman naisen mielestä nykyinen tutkinto sai riittävä työllistä se tai ei. Osa naisista oli taas hankkinut lisätutkinnon ja muutaman haastateltavan mielestä toisen tutkinnon suorittaminen olisi kannattavaa työnhaussa.

Tuuli: kyl mä oon vähän ajatellu et pitäiskö tehä toinen maisteri jossain vaiheessa niin ku jos ei ottais niin paljon paineita gradusta jos tekis vähän heikomman gradun (...) mut kyl mä teen töitä välissä.

Lähes kaikkien haastattelemieni, niin generalistien kuin ammattialojen naisten mielestä omaa osaamista oli jatkuvasti kehitettävä myös tutkinnon jälkeen, vaikka tutkintoon johtavaan koulutukseen ei osallistuttaisikaan. Erityisesti työelämässä olevat näkivät tutkintoon johtamattoman koulutuksen lisätutkintoja tärkeämpänä.

Marjo: totta kai pitää jatkuvasti yrittää uudistaa itseäänkin että ei ainakaan tässä työssä voi koskaan jämähtää että pitää olla vähän koko ajan ajan hermoilla

Itsenäinen ja omaehtoinen opiskelu oli myös Katille itsestänselvyys työuran alkuvaiheessa.

Kati: joo siis pakko kyllähän meidän alalla ja varsinkin tälleen alkuvaiheessa (...) kyllä mä siis koen ja haluan ja täytyykin koko ajan kehittää itseään

Tutkinnon jälkeiseen aikuiskoulutukseen osallistumisen motiivit ovat usein työelämälähtöisiä. Koulutuksen katsotaan antavan lisää valinnanvaraa työmarkkinoilla tai ainakin sen katsotaan ylläpitävän kilpailukykyä (Kilpeläinen 2000, 123-126). Välineellisten ja ulkoisten motiivien lisäksi naiset arvostavat koulutuksen tarjoamaa mahdollisuutta sisäiseen kehittymiseen sekä sosiaalisten suhteiden luomiseen (Naumanen 2002, 239; Koski 2003, 290). Koulutus ja elinikäinen kouluttautuminen tarjoavat myös itsensä toteuttamisen välineitä työssä. Koulutuksen kautta saadut kvalifikaatiot eivät palvele ainoastaan tuotantoa vaan ovat myös merkittävä osa työyhteisön tarvetta (Jokinen & Luoma-Keturi 2006).

Suurin osa haastatelluista naisista näki kouluttautumisen välttämättömyytenä työssä kehittymisen kannalta. Kouluttautumisen katsottiin olevan työntekijän omalla vastuulla ja oman osaamisen kehittäminen todistamisen katsottiin olevan eduksi uralla menestymisen kannalta.

*Kaisa: kyllä mä oon katellu tällasia ammattitaitoa kehittäviä kursseja (...)
mutta kyllä mä koen että se hyvin vahvasti on mun oma valinta ja nimen omaan
mun omasta aktiivisuudesta kiinni mitä tekee.*

Jokaisen on menestyäkseen oltava valmiina kehittymään jatkuvasti ja oltava kiinnostunut uusista asioista (Julkunen 2008b, 26). Työpaikoilla luotetaan työntekijöiden hoitavan itse omien taitojensa ylläpidon ja kehittävän jatkuvasti osaamistaan. Carnoyn mukaan (1999) erityisesti joustavaan työvoimaan perustuvissa talousjärjestelmissä suhtaudutaan nihkeämmin työpaikalla tapahtuvaan koulutukseen, sillä yritykset odottavat valtion kouluttavan alalle sopivia, monikykyisiä työntekijöitä (Carnoy 1999, 70). Yritysten tarpeista katsottuna ainakin suomalainen, jatkuvan kouluttautumisen ajatukseen perustuva yhteiskunta on yritysten kannalta katsottuna mitä edullisin, sillä korkeasti koulutettua työvoimaa on tarjolla yli tarpeiden.

Naiset eivät kuitenkaan ole elinikäisessä oppimisessa tasa-arvoisessa asemassa miehiin nähden, sillä miesten koulutukseen on usein investoitu valtion tai työnantajien puolesta, kun taas naiset ovat itse maksaneet koulutuksestaan (Blackmore 2006; Suomen virallinen tilasto 2009). Varsinkin pätkätyösuhteissa oleva naisten enemmistö saa vakinaisessa työsuhteessa oleviin verrattuna vähemmän koulutusta. Vuoden 2009 tilastoissa näkyy myös, että miehet osallistuvat naisia useammin työnantajan järjestämään ammatilliseen koulutukseen, kun taas naiset osallistuvat enemmän omaehtoiseen vapaan sivistystyön koulutuksiin.

Työelämään siirtyneille itsensä kehittäminen oli itsestäänselvyys, ja myös opiskelijat uskoivat tarpeellisen osaamisen kehittyvän työtä tekemällä. Monet vielä kokoaikaisesti opiskelevat naiset halusivat ensin mennä mukaan työelämään ja katsoa vasta sitten mitä lisäkoulutusta tarvitaan. Ella oli suorittanut opintoja ja tutkintoja myös työelämän tarpeita silmällä pitäen, mutta opintojen loppupuolella hän koki työelämän olevan yhä tärkeämpi opettaja.

Ella: ne sanoo aina että mikään koulu ei sulle vois tarjoo sitä oppia mitä tarjoo työelämä et mä uskon et työ tekijäänsäki sit opettaa et siin mielessä et sit kun sinne (työelämään) menee niin ehkä sitä sit näkee pitääks sitä lisäkouluttautua itseensä vaikka ihan itsenäisesti vähän lukee kauppatieteen perusopuksia tai muuta.

Vuorotteluvapaa ja osa-aikatöiden tekeminen oli monien naisten mielessä, mikäli se olisi taloudellisesti mahdollista. Kaisa oli miettinyt vuorotteluvapaata, jolloin hänelle olisi aikaa opiskella itseään varten tai harrastaa.

Kaisa: kyllä mä voisin kuvitella että mä pitäisin joskus jonkun vuorotteluvapaavuoden ja sit mä opiskelisin vaan jotain joka mua kiinnostaa ja viime syksynä mä tein avoimessa yliopistossa ranskan kurssin harrastuksena.

Naiset näkivät opiskelun tärkeänä keinona parantaa omaa osaamista, mutta yhtä tärkeää oli myös halu kehittää itseään omista sisäisistä motiiveista käsin. Opiskelu nähtiin osana elämäntapaa, joka tuskin loppuisi tutkinnon suorittamisen jälkeenkään.

Anna: vielä vois jotain opiskella mutta tuntuu että on tullu vähän tällanen tapa että(..)musta on vaan niin kiva opiskella että mä vaan koko ajan mietin että mitähän sitä nyt vois opiskella.

Anna ei nähnyt opiskelua välttämättömyytenä työllistymisen kannalta, sillä hän uskoi työllistyvänsä kilpailusta huolimatta tutkinnollaan. Opiskelu oli ennen kaikkea naisille ”sellanen oma henkilökohtanen juttu”. Opiskelusta on tullut osa elämäntapaa ja sitä tehdään sitä useammin, mitä enemmän koulutusta on takana. Koulutus toimii paitsi kilpailuetuna työmarkkinoilla myös harrastuksena ja itsensä kehittämisenä.

4.4 Lama ja työttömyyden pelko - Mieluummin opiskelija kuin työtön

Koulutuksen sanotaan suojaavan parhaiten työttömyydeltä. Valmistumisen jälkeinen työttömyys ei olekaan tilastojen mukaan kovin yleistä vastavalmistuneiden maistereiden keskuudessa. Maisterin tutkinnon suorittaneet ovat työllistyneet myös muita tutkintoja

helpommin siitä huolimatta, että tutkintojen määrä on lisääntynyt. Vuoden kuluttua valmistumisesta maistereista näyttäisi olevan työelämässä vajaat 90 prosenttia (Suomen virallinen tilasto 2008).

Kuitenkin naisten ja miesten välisessä työllistymisessä on eroja: naiset sijoittuvat työhön heikommin kuin miehet (Puhakka 1998, 45). Miehet myös kärsivät työttömyydestä lyhyemmän aikaa kuin naiset. Vuoden työttömyysjakson jälkeen naiset ovat miehiä useammin työttöminä (Häyrynen 1988, 17 Puhakan 1998, 45 mukaan). Myös yliopistosta valmistuneista töissä on useammin miehiä kuin naisia. Tähän vaikuttaa lastensaanti mutta myös koulutusalan valinta.

Lisääntyneiden tutkintojen voidaan nähdä olevan yhteydessä työmarkkinoiden muuttuvuuteen ja epävarmuuden lisääntymiseen. Esimerkiksi 1990-luvun alun laman aikana opiskelijoiden määrä kasvoi roimasti, sillä työvoiman tarjonnan kasvua supistettiin lisäämällä koulutusta (Naumanen 2002, 21). Taantuman aikainen koulutuspaikkojen lisääminen on yksi tavoista siistiä työttömyyslukuja ja hillitä kilpailua. Koulutuksen piiriin myös hakeudutaan työpaikkojen puuttuessa. Vuonna 2008 alkaneen taantuman myötä koulutukseen osallistuneiden määrä on ollut tilastojen mukaan kasvussa (Tilastokeskus 2009). Taloudellinen taantuma vaikuttaa myös nuorten uskoon koulutuksesta: kasvun aikana usko koulutukseen vahvistuu, kun taas taloudellisen laskukauden aikana se heikentyy (Myllyniemi 2009, 118).

Vuonna 2010, tutkimusaineistoa kerätessäni, taantuman vaikutus näkyi naisten mielipiteissä. Naiset eivät olleet halukkaita anomaan tutkintoa ja valmistumaan maisteriksi huonon työtilanteen aikana.

Kaisa: en mä varmaan välttämättä olis muutenkaan valmistunut mutta tän laman takia on tullu sellanen olo että ei nyt ainakaan kannata ottaa papereita ulos että jos käy niin että jää kokonaan työttömäksi.

Kaisan tavoin monet naisista halusivat olla mieluummin opiskelijoita, kuin työttömiä. Moni sanoi työttömyyden olevan “nöyryyttävää” ja siitä tulisi “luuserifiilis”. Tutkinnon anomista ei koettu hyvänä vaihtoehtona, mikäli työpaikkaa ei ollut tiedossa valmistumisen jälkeen. Opiskelu koettiin olevan työttömyyttä helpompi valinta myös ulkopuolisten silmistä. Opiskelijaidentiteetin turvin pystyttiin tekemään ja kokeilemaan uusia asioita helpommin, ja myös itsensä määrittelemisen opiskelijaksi koettiin olevan helpompaa kuin itsensä määrittelemisen työnhakijaksi.

Tuuli: opiskelu on niin sellasta helppoo (...) et sä voit niinku tehdä mitä vaan.

Nuoret pysyvätkin yhä pidempään koulutuksessa, sillä niukentuneet työtilaisuudet eivät houkuttele työmarkkinoille. Heille on helpompaa elää opiskelijan identiteetissä kuin olla työtön (Puhakka 1998, 40).

Opiskelijaidentiteetistä sekä sosiaalisista eduista, kuten edullisesta terveydenhuollosta ja matkustamisesta voi olla vaikea luopua. Toisaalta työelämän epävakaus ei houkuttele ottamaan tutkintoa ulos, vaikka opinnot olisivatkin valmiit. Kaisa halusi pitää opiskelupaikan yliopistossa opiskelijaetujen ja mahdollisen työsuhteen päättymisen varalta. Toisaalta kyseessä ei ollut pelkkä opiskelijaetuuksien tuoma taloudellinen helpotus vaan myös henkinen turva.

Kaisa: mä mieluummin olisin opiskelija kuin työtön mikä on itse asiassa kovin koomista, koska jos mä jättäytyisin työttömäksi niin mä saisin ansiosidonnaista kohtuullisen hyvää korvausta mutta se ois vaan henkisesti rankempaa olla työtön.

Luottamus omaan työllistymiseen vaihteli, eikä koulutuslalla ollut merkitystä vastauksissa. Osa piti työttömyysjaksoa hyvin todennäköisenä valmistumisen jälkeen ja osa taas luotti työllistyvänsä heti valmistuttuaan. Ainakin akateemisesta työttömyydestä oli kuultu useaan otteeseen, ja monet miettivätkin pitivätkö uutiset oikeasti paikkansa.

Maisa: ehkä just ne kauhukuvat mitä on luotu että mahdoton saada työpaikkaa ja tää että ehkä sen on just vaikuttanu siihen mun oloon että on oikeesti annettu ymmärtää että työpaikan saaminen on kerta kaikkiaan mahdotonta mikä on osoittautunu mun kohdalla täysin vääräksi.

Monille työ- tai harjoittelupaikan löytäminen on talouden notkahduksesta huolimatta onnistunut hyvin. Heidän yllätykseksen he ovat saaneet työpaikan vaikeuksista. Työttömyysuhka ja lama on tiedostettu, mutta heidän kohdallaan lamalla ei ole ollut vaikutusta työllistymiseen. Monien mielestä työllistymispaineilta on vaikea välttyä opintojen aikana.

Noora: no mä pyrin itse asiassa olla ajattelematta sitä (työllistymistäni) koska mulla on semmonen olo että mun pitää keskittyä siihen valmistumiseen ja murehtia siitä seuraavasta asiasta vasta valmistumisen jälkeen että mä luulen että se ei tee mulle mitään hyvää että mä rupeen siitä nyt stressaamaan kun on muutakin ajateltavaa.

Nooralle tutkinnon loppuun suorittaminen ja gradun tekeminen oli stressaavaa ja hän pyrki tietoisesti olemaan ajattelematta valmistumisen jälkeistä työllistymistä. Nooraa valmistumisen jälkeinen työttömyys ei kuitenkaan pelottanut, sillä hän piti

mahdollista työttömyyttä hyvänä jaksana levätä rankoista opiskeluista. Hänelle työttömyys toimisi hengähdystaukona, jolloin *“sais vähän huilata”*.

4.5 Tulosten yhteenveto

Naisten korkeakoulutuksen lisääntyminen ei ole valitettavasti näkynyt työelämässä, jossa naiset tekevät suurimman osan osa- ja määräaikaista töistä ja usein myös miehiä heikommalla palkalla (Weiner ym. 2001, 628). Usko koulutuksen tasa-arvoistavasta vaikutuksesta on tästä huolimatta vahva. Naumasen (2004) mukaan naisten lisääntynyt opiskelu on merkki naisten tarpeesta kompensoida sukupuolen heikentävää vaikutusta arvostukseensa työmarkkinoilla. Koulutuksen avulla uskotaan edelleenkin saavutettavan mielekkäämpiä töitä sekä laajenevia uramahdollisuuksia.

Tutkimuksesta nousi esiin naisten kiinnostus kouluttautumiseen. Yliopistotutkintoa pidettiin arvokkaana itsessään ja tutkinnon suorittamista vähimmäisvaatimuksena työuralle. Kouluttautuminen tarkoitti naisille eteenpäin pyrkimistä, vaikka selkeää päämäärää tai uraa ei monella haastateltavalla ollutkaan mielessä. Opiskelua haluttiin myös jatkaa, mikäli työtilanne oli heikko. Naiset hakivat töitä mieluummin opiskelijoina, kuin työttöminä.

Jatkuva kouluttautuminen onkin yleisempää naisten keskuudessa, jotka osallistuvat miehiä aktiivisemmin vapaa-ajalla tapahtuvaan koulutukseen (Tilastokeskus 2008b). Lähes kaikkien haastattelemini, niin generalistien kuin ammattialojen naisten mielestä, omaa osaamista oli jatkuvasti kehitettävä myös tutkinnon jälkeen, vaikka tutkintoon johtavaan koulutukseen ei osallistuttaisikaan. Erityisesti työelämässä olevat ammattiin valmistuneet naiset näkivät itseään sivistävän ja ammattitaitoa ylläpitävän koulutuksen lisätutkintoja tärkeämpänä. Monet generalisteista olivat taas halukkaita opiskelemaan lisätutkintoja. Tutkinnon jälkeiseen aikuiskoulutukseen osallistumisen motiivit ovat usein työelämälähtöisiä. Koulutuksen katsotaan antavan lisää valinnanvaraa työmarkkinoilla tai ainakin sen katsotaan ylläpitävän kilpailukykyä (Kilpeläinen 2000, 123-126).

Kilpailun kovuus nousi myös esille tutkimuksessani. Vuosituhannen vaihtuessa koulutuspoliittisissa keskusteluissa on vallinnut uusliberalistinen yksilön menestystä ja kilpailuasetelmaa korostava diskurssi (Keskitalo-Foley 2006, 15). Yksilön menestyksen ihanteelle rakennettua koulutuspolitiikkaa pönkitetään tutkintojen ylikansallisella

vaihdettavuudella ja mitattavuudella. Tämän lisäksi opinnoissa korostetaan kilpailua, arviointia ja vertailua (Suoranta 2008, 70). Tutkimuksesta kävi ilmi, että naiset kokevat polun opinnoista työmarkkinoille vaikeaksi ja pitivät kilpailua kovana. Tutkimusjoukko jakautui kuitenkin kahteen ryhmään tarkkaillessani kilpailun vaikutusta kouluttautumiseen. Toisten mielestä kilpailuun oli turha varautua lisätutkintojen avulla, kun taas toiset kertoivat varautuneensa kilpailuun opiskelemalla esimerkiksi viestintää tai taloustiedettä työelämän tarpeita silmällä pitäen. Lähes kaikki naiset näkivät työkokemuksen ja suhteiden merkittävänä tekijänä työllistymisensä kannalta. Tutkinto tarjosi pohjan, mutta sillä ei saanut kilpailuetua muihin nähden. Koulutus ei itsessään enää tarjoakaan erottautumisen mahdollisuuksia sen yleisyyden ja saavutettavuuden takia, jonka vuoksi naisten on löydettävä koulutukseensa lisäarvoa muualta.

5 POHDINTA

Tämä tutkimus on syntynyt mielenkiinnosta selvittää, miksi erityisesti naiset kokevat koulutuksen tärkeäksi. Yhteiskunnassa tapahtuneiden ideologisten muutosten tutkiminen johti minut Beck & Beck-Gernsheimin yksilöllistymisen teoriaan sekä vastuuajatteluun, joka taas on osa uusliberalistista ajatusmaailmaa. Koulutusta tutkiessani en ole myöskään voinut sivuuttaa työelämän tarpeiden muutoksia. Työn muutokset liittyvät myös yksilöllistymisen prosessiin vahvasti. Näiden kolmen aihealueen myötä päädyin jakamaan työni kolmeen eri aihealueeseen: uusliberalistiseen vastuuajatteluun, työn feminisoitumiseen sekä kouluttautumiseen. Tutkimustehtävinäni oli selvittää, miten uusliberalistiset näkemykset yksilön vastuusta ja työn feminisoituminen, ovat yhteydessä naisten kouluttautumiseen ja työelämään valmistautumiseen. Tässä tutkimuksessa olen haastatellut kahtatoista yliopistotutkinnon loppuvaiheessa olevaa tai juuri valmistunutta naista. Olin kiinnostunut siitä, millaisena naiset näkivät omat mahdollisuutensa pärjätä työmarkkinakilpailussa koulutuksensa avulla. Minua kiinnosti myös tietää, miten naiset kokevat nykyisen työelämän ja mitä he odottivat omalta työuraltaan.

Ensimmäisenä tutkimustehtävänäni oli selvittää, miten uusliberalistinen vastuuajattelu vaikuttaa naisten näkemyksiin vastuusta menestyä koulutuksessa ja työelämässä. Uusliberalistisen vastuuajattelun rinnalla olen käyttänyt Beck & Beck-Gernsheimin yksilöllistymisen teoriaa antamaan pohjaa uusliberalististen ajattelumallien juurtumiselle. Yksilöllistyminen kuvaa yhteiskunnan rakenteiden, sosiaalisten suhteiden sekä työn muutosta. Beck & Beck-Gernsheimin mukaan naisten yksilöllistyminen on ollut viime vuosisadan merkittävimpiä muutoksia yhteiskunnassamme. Erityisesti naisten koulutusmahdollisuuksien kasvu on merkinnyt paitsi naisten itsenäistymistä mieselättäjämallista myös naisten mahdollisuuksia pärjätä työmarkkinakilpailussa (Beck & Beck-Gernsheim 2001, 59).

Tämän tutkimuksen aineiston analyysin perusteella uusliberalistinen vastuuajattelu näkyy vahvasti nuorten naisten opinnoissa suoriutumisessa ja työpaikan hakemisessa. He kokevat olevansa itse vastuussa omasta menestyksestään tai epäonnistumisistaan. Itseohjautuva ja vain omasta itsestään vastuussa oleva subjekti on Nikolas Rosen (1989, 230) mukaan osa uusliberalistista ideologiaa, jossa jokaisen on

toimittava oman itsensä yrittäjänä. Jokaisen on muovattava elämäänsä omien valintojen kautta ja käytettävä hyväkseen kaikkea käsillä olevaa, kuten koulutusta sekä muita resursseja. Samalla tavoin esimerkiksi jatkuva kouluttautuminen ja elinikäinen oppiminen voidaan nähdä osana itsensä muokkaamisen prosessia. Uusliberalistisessa ajattelussa vastuu nähdään olevan yksilöllä itsellään, jolloin jokainen on sitä mitä itsestään tekee (Olssen 2008, 41).

Tutkimukseeni osallistuneita naisia vastuuodotus on näyttänyt koskettavan, vaikka heille ideologia tuntuikin vieraalta. Naiset sanoivat usein asettavansa itse itselleen odotuksia hyvästä menestyksestä opinnoissa ja työpaikan saannissa. Naisten mielestä opinnoissa menestyminen ja työnsaanti olivat heistä itsestään riippuvaisia. Monille oli tärkeää tehdä asiat niin hyvin, että he itse olivat tyytyväisiä, vaikka rimaa pidettiin monesti korkeammalla kuin perhe ja yhteiskunta heiltä odottivat. Moni sanoi menestymisen paineiden olevan kovia juuri itse asetettujen odotusten vuoksi.

Naiset pohtivat oman perheen yhteiskunnallista asemaa sekä itselle tarjoutuneita mahdollisuuksia koulutukseen ja työuraan. Naiset tiedostivat yhteiskunnalliset eriarvoisuudet ja he kokivat saaneensa hyvät lähtökohdat menestyä opinnoissa ja saada työtä. Eräs naisista sanoikin oivaltaneensa haastattelun aikana, miten hänen kokemansa, ehkä jopa järjenvastainen paine menestyä ja olla ”mokaamatta”, johtuu hänen muita paremmasta taustastaan. Koska mahdollisuudet menestyä ovat hyvät, olisi tutkinnon kesken jättäminen ja työttömyys hänen oma henkilökohtainen epäonnistumisensa. Haastattelussa monet muutkin naiset miettivät, miksi he kokevat olevansa itse vastuussa menestymisestään siitä huolimatta, että he yleisesti uskovat yhteiskunnan olevan epätasa-arvoinen ja vastustavat kilpailuaatetta.

Naisten esiin nostama ristiriita oman vastuun korostumisen sekä yhteiskunnan eriarvoisuuden välillä oli myös yksi tutkimukseni syntyyn johtaneista kysymyksistä. Samalla kun koulutus edistää tasa-arvoisuutta, koulutukseen osallistuminen on hyvin socialisoiva ja sukupuolten kaksijakoisuutta ylläpitävä instituutio. Uusliberalistisen ajattelun mukaan koulutuksen tarjoaminen kaikille on kannattavaa, kunhan pidemmälle edenneitä ei tasapäistetä. Koulutus tarjoaa paremmat mahdollisuudet työllistyä, mutta vain niille, jotka ovat jo pidemmällä ja joilla on muita työllistymiseen vaadittavia ominaisuuksia ja pätevyyskykyä. Koulutus ei itsessään poista sukupuolittuneita työmarkkinoita tai oppiaineita, vaan jopa uusintaa niitä. Koulutus on Vuorikosken (2005, 39) mukaan perustaltaan edelleen miehinen instituutio naisten määrällisestä

lisääntymisestä huolimatta. Koulutus myös ylläpitää vanhoja yhteiskuntarakenteita, sillä koulutukseen pääsy ja koulumenestys ovat edelleen yhteydessä opiskelijan sosiaaliseen, taloudelliseen ja kulttuuriseen taustaan (Brown & Lauder 2006, 320; Rinne & Silvennoinen 2002; Kolehmainen 2002).

Toisena tutkimustehtävänäni oli ensinnäkin selvittää, miten feminisoitumisen myötä tapahtuneet muutokset työssä vaikuttavat naisten näkemyksiin työssä menestymisestä ja toiseksi, miten he kokevat naisten mahdollisuudet edetä uralla. Tämän tutkimuksen mukaan naiset kokevat sukupuolella olevan merkitystä työnhaussa ja työelämässä. He tiedostivat, että työelämä oli miesten dominoima alue, johon naiset pääsivät vain kovalla työllä ja joustamalla sukupuolensa ”esittämisessä”. Vain yksi naisista näki työn muutoksen tuovan myös naisille mahdollisuuden olla vapaasti feminiininen.

Feminisoitumisen myötä työn tekemiseen tarvitaan uudenlaisia taitoja. Taidot eivät ole pelkästään ammattiosaamiseen liittyviä, vaan työntekijän persoonaan ja sosiaalisiin taitoihin liittyviä. Työelämän feminisoituminen ei kuitenkaan tarkoita, että työelämä on muuttunut enemmän naisia tai naistyyliisiä kykyjä suosivaksi vaan enemmänkin sitä, että työntekijöiden on osattava luoda joustava suhde sukupuoleen ja sen esittämiseen (Adkins 2002, 58). Tutkimukseni mukaan naiset kokivat, että työelämässä pystyi etenemään, mikäli naiset pyrkivät eroon naistyyllisistä ominaisuuksistaan. Pärjätäkseen kilpailussa naisten täytyi paitsi tehdä työnsä hyvin, myös osoittaa tärkeytensä esimerkiksi omaehtoisella kouluttautumisella.

Naisten tuli myös osata mukautua miehisiin työmalleihin, kuten osata puhua vakuuttavasti ja esittää mielipiteidensä tueksi tilastoja ja faktaa sekä varoa pukeutumasta liian naisellisesti. Walkerdinen (1990, 78) mukaan naiset ovat jo luokkahuoneessa oppineet, miten vallitsevan diskurssin sisälle pääseminen tai sitä vastaan taisteleminen voi ainoastaan tapahtua diskurssin omilla ehdoilla. Työelämässä menestyminen vallitsevassa miesvaltaisessa diskurssissa edellyttää mukautumista diskurssiin. Tasapainoileminen liiallisen naisellisuuden sekä liiallisen miehekkyyden välillä on kuitenkin vaikeaa etenkin naisille. Naisilla on heikommat mahdollisuudet joustavuuteen ja heille maskuliinisuuden lisääminen työssä voi olla jopa haitaksi (McDowell 1997, Adkinsin 2002, 75–76 mukaan).

Toinen työelämän feminisoitumiseen liittyvä ilmiö on epätyypillisten työsuhteiden lisääntyminen. Epätyypillisten työsuhteiden lisääntyminen koskettaa

erityisesti nuorimpia palkansaajia, sillä yli puolet määräaikaisena työskentelevistä on alle 30-vuotiaita (Okkonen 2009). Tutkimustulokseni osoittavat, että naiset näkivät pätkätyösuhteet heidän elämänvaiheeseen sopivana työsuhteen muotona. Erityisesti generalistialojen naiset olivat tottuneet pätkittyneisiin työsuhteisiin ja valmiita jatkamaan opiskelusta tuttua vaihtelevaa elämäntyyliä myös työelämässä, kunhan he itse saisivat päättää työn joustavuudesta ja kestosta. Vapaus määrittää itse työsuhteen kesto on kuitenkin harvinaista. Määräaikaisia töitä tehdään usein pakon edessä, sillä vaihtoehtona on työttömyys pysyvän työn sijaan (Leinikki 2009). Tutkimuksessani naiset kokivat kuitenkin, että epätyypillisten työsuhteiden epävarmuus vaikutti työn tekoon ja heikensi työstä motivoitumista. Naiset kertoivat työsuhteen epävarmuuden vaikeuttavan elämän suunnittelua, kuten kodin ja perheen hankintaa. Naiset sanoivatkin, etteivät he halua pitää työelämää liian tärkeällä sijalla elämässään. Heidän mukaansa epävarmat työsuhteet ja työn rasittavuus eivät tule kannattelemaan pitkälle, joten pysyvät asiat on parempi etsiä muualta elämästä.

Epävarmat työsuhteet pakottavat etsimään elämänsisällön työn ulkopuolelta. Tutkimukseni tuloksista käy ilmi, että naiset kokivat vapaa-ajan ehdottomasti tärkeämmäksi kuin työn. Yllättävän moni naisista halusi tehdä myös osa-aikaisesti työtä, jolloin heidän aikansa riittäisi muihin harrastuksiin tai vapaaehtoistoimintaan. Odotukset työstä muotoutuivat vapaa-ajan kautta. Naiset toivoivat, että työ olisi niin kiinnostavaa, että sen tuleminen vapaa-ajalle ei haittaisi. Kahdenkymmenen vuoden kouluttautumisen jälkeen naiset eivät olleet valmiita ottamaan vastaan rutiininomaista ja tylsää työtä, jota tehdään palkan vuoksi.

Työn huonontumisen puheen rinnalle on noussut vaihtoehtoisia tapoja toteuttaa työuraa. Työ koetaan edelleen tärkeäksi, mutta tärkeys nähdään nyt eri tavalla. Kun aiemman ammattiosaaminen ja ansion hankkiminen olivat pääosassa, nyt tärkeää on töiden eettisyys ja työn sopiminen omaan arvomaailmaan. Julkusen ym. (2004) mukaan erityisesti keskiluokkaisille naisille työn ulkopuolisen elämän sekä itsensä toteuttamisen merkitys on kasvanut.

Työn ja vapaa-ajan yhdistyminen on myös yksi työn feminisoitumiseen liittyvä ilmiö. Työltä odotetaan elämänsisällöllisesti enemmän. Odotukset kasvavat mitä korkeammalle koulutuksessa päästään. Pitkän koulutuksen jälkeen on vaikea vastaanottaa koulutusta vastaamatonta työtä tai tehdä rutiininomaisia töitä, joihin ei voi vaikuttaa (Puhakka 1998, 59). Ongelmaksi kuitenkin muodostuu työelämän

kehittymisen hitaus. Korkeakoulututkintojen yleistyminen ei tarkoita, että työelämän vaatimustaso kasvaisi samassa tahdissa. Työntekijät ovat koulutetumpia kuin koskaan aiemmin ja työssä vaaditaan uudenlaista joustavuutta. Työtehtävät ovat kuitenkin kaikista huolimatta pysyneet yksinkertaisina.

Työn ja koulutuksen vastaamattomuus voi tulla yllätyksenä. Korkeakoulutetut ovatkin vaikean valintatilanteen edessä: tyytyäkö tylsään työhön vai jatkaako työnhakua epävarmoilla työmarkkinoilla (Brown & Lauder 2006, 334). Tyytymättömyys työelämään osoittaa, että työelämä ei selvästikään pysty tarjoamaan sitä, mitä korkeakoulutetut työnhakijat odottavat työltä. En ole siksi yllätynyt vapaa-ajan merkityksen korostumisesta tutkimustuloksessani. Jos työstä ei saada tarpeeksi tyydytystä, elämänsisältö etsitään työn ulkopuolelta. Tutkimuksessani naiset toivovat löytävänsä mielenkiintoisen työn, jota voi tehdä mielellään myös vapaa-aikana, mutta tunnistavat myös mahdollisuuden päätyä kuluttavaan ja epävarmaan työhön. Tämän vuoksi tärkeät ja pysyvät asiat haluttiin löytää työn ulkopuolelta.

Kolmanneksi tutkimusongelmaksi asetin naisten odotukset koulutukselta. Uusliberaalissa yhteiskunnassa jokaisella on oikeus ja velvollisuus kilpailla saamiensa resurssien puitteissa omasta menestymisestään. Beckin (1992) mukaan yksilöllistymisen prosessi ja kasvanut vapaus perheen siteistä, työllistymisestä ja yhteisöstä pakottaa ihmiset riippuvaisemmaksi koulutuksesta ja työmarkkinoista. Tutkimuksen tulosten perusteella naiset pitivät korkeakoulututkinnon suorittamista minimivaatimuksena haluamallaan työmarkkinoilla. Naisille koulutus oli keino ”*päästä jonnekin eteenpäin*”. Yliopistotutkinto sinällään ei heidän mukaansa tarjonnut kilpailuetua, vaan työmarkkinoilla oli erottauduttavat koulutuksen ulkopuolisilla resursseilla kuten suhteilla, työkokemuksella ja jopa onnella.

Tutkimukseni tuloksista tulee ilmi myös tutkinnon ulkopuolisen koulutuksen merkitys. Tutkinnon jälkeistä osaamisen jatkuvaa kehittämistä pidettiin uralla menestymisen ehtona ja se koettiin myös henkilökohtaisena turvana epävakailta työmarkkinoilla. Erityisesti työelämässä olevat ammattialoilta valmistuneet naiset näkivät tutkintoon johtamattoman koulutuksen lisätutkintoja tärkeämpänä. Olssenin mukaan (2008, 41) elinikäisen ja omaehtoisen kouluttautumisen odotus on siirtynyt yhteiskunnalta yksilölle itselleen. Jokainen on nyt vastuussa itsensä kehittämisestä ja omista verkostoista. Tutkimuksessani naiset olivat omaksuneet elinikäisen

kouluttautumisen vaateen ja pyrkivät kehittämään itseään työn ja tutkinto-opiskelun ulkopuolella. Opiskelusta ja itsensä kehittämisestä oli muodostunut elämäntapa.

Naiset olivat oppineet joustavan elämänrytmin, jossa elämä vaihtelee työnteon, työttömyyden ja opiskelun välillä. Työntekijöiltä edellytetäänkin jälkiammatillisilla työmarkkinoilla joustavuutta ja halukkuutta oppia uutta, tehdä uusia työtehtäviä, omaksua uusia rooleja sekä olla helposti korvattavia (Casey 1995, 37). Julkunen (2008b, 27–28) puhuu osaamissopimuksesta, jossa työnantaja tarjoaa pysyvän työsuhteen sijaan kunnan palkkaa, työntekijä taas lupautuu kehittämään itseään, vastaamaan tiukkoihin tavoitteisiin ja olemaan joustava.

Naisten näkemyksissä korostuu ambivalenttinen tilanne sisäisten mielenkiintojen sekä ulkoisten realiteettien välillä. Toisaalta naiset taas kaihtoivat liian suunnitelmallista koulutuspolkua, jonka tavoitteena olisi saavuttaa hyvä kilpailuasema työmarkkinoilla. Toisaalta naiset kokivat kilpailun ja työelämä vaatimukset kovina ja halusivat kaiken varalta opiskella ja kehittää itseään työelämän tarpeita silmällä pitäen. Suurin osa naisista kuitenkin uskoi kiinnostuksen mukaan valittujen opintojensa tuovan myös kiinnostavia työtehtäviä.

Tässä tutkimuksessa halusin selvittää naisten koulutukselle antamia merkityksiä ja sitä, miten he kokevat koulutuksen sekä naisena olemisen vaikuttavan työssä menestymiseen. Olin kiinnostunut siitä, miten naiset kokevat työelämän muutosten aiheuttamien vaatimusten heijastuvan heidän koulutusvalintoihinsa ja miten taas vastuuajattelu vaikuttaa paineisiin onnistua työelämässä ja opinnoissa. Tulosten perusteella sukupuolella koettiin olevan merkitystä työnsaannissa. Koulutuksella oli myös merkitystä, mutta ainoastaan tutkinnon ja vähäisimpien pätevyysvaatimusten täyttäjänä. Naiset kokivat olevansa itse vastuussa työpaikan löytymisestä. Työelämässä parhaiten koettiin menestyvän tutkinnon ulkopuolisilla resursseilla, jatkuvalla kouluttautumisella sekä miestylisten taitojen omaksumisella. Koska työelämä koettiin epävarmaksi, naiset halusivat löytää elämänsisältönsä työn ulkopuolelta.

Tätä työtä tehdessäni olen pohtinut, kuinka suuri merkitys koulutuksella on riskiyhteiskunnan epävarmuuksien tasoittajana. Vakuuksia se ei ainakaan tarjoa, eikä koulutukselta odoteta muuta kuin tutkintopaperia. Jokainen on lopulta itse vastuussa koulutuksensa ja taitojensa ylläpidosta, ylenemismahdollisuuksistaan ja palkankorotuksistaan. Naiset odottavat joutuvansa sopeutumaan miehisiin työmalleihin,

mikäli haluavat edetä miehisillä aloilla huipulle. Tienraivaajan työ ei ole helppoa, eikä siksi ihmettelekään, miksei naisia kiinnosta paikat miesten hallitsemisessa johtokunnissa.

Minua jäi kuitenkin vaivaamaan tutkimuksessani esiin tullut ristiriita: samalla kun naiset näkevät työmarkkinat sukupuolittuneina ja naisten mahdollisuudet heikompina, uskovat he naisten ja itsensä olevan vastuussa omasta pärjäämisestään työmarkkinoilla ja opinnoissa. On totta, että jokainen on henkilökohtaisesti vastuussa esimerkiksi gradun valmistumisesta tai työhakemusten täyttämisestä, mutta käsitin naisten sisäistäneen vastuudotuksen tätä syvällisemmin. He kokivat sitkeän yrittämisen tuovan palkintoja, vaikka samalla toivat esiin, ettei työelämä kohtele naisia tasapuolisesti. Naiset olivat sisäistäneet uusliberalistisen yrittämisen hengen ja yrittivät edetä tekemällä työt mahdollisimman hyvin.

Auttaako sitkeä työnteko lopulta, jos rakenteet ovat perustaltaan epätasa-arvoiset? Voivatko naiset syyttää opinnoissa ja työmarkkinoilla epäonnistumisesta täysin itseään vai onko vika epäonnistuneessa koulutuspolitiikassa, joka työntää liukuhihnalla ulos maistereita yhteiskunnan kilpailun turvaamiseksi? Monesti sanotaan, että työhön tyytymättömät ja vapaa-aikaansa panostavat korkeakoulutetut nuoret aikuiset ovat liiaksi hemmoteltuja. Tämä voi kertoa kuitenkin siitä, etteivät työmarkkinat ole osanneet kehittyä osaavan työvoiman tahdissa ja hyödyntää korkeakoulutettua työvoimaa. En ihmettele, mikseivät korkeakoulutetut nuoret suostu tyytymään työhön, jossa heidän kokonaista potentiaaliaan ja korkeakoulutusta ei haluta tai osata hyödyntää. Korkeakoulutettu ja elinikäisen kouluttautumisen ajatuksen omaksunut nuori työväestö ei suostu tyytymään työhön, jossa heillä ei ole kehittymismahdollisuuksia.

Naisten koulutusinto on tehnyt suomalaisista naisista Euroopan kärkeä tieto- ja taitotasoltaan, mutta sen sijaan että naiset nähtäisiin yhteiskuntamme resurssina, puhumme ylikouluttautumisen ongelmasta ja yhteiskunnan feminisoitumisesta (Naskali 2007, 65). Pätkätyöt ovat yleistyneet ja tutkintojen arvo kilpailuetuna on laskenut samaan tahtiin kun naisten määrä korkeakoulussa ja palkkatyössä on kasvanut. Voidaankin kysyä, voiko tutkintojen heikentymisen ja epävakaiden työsuhteiden syynä olla esimerkiksi naisten lisääntynyt osallistuminen korkeakoulutukseen ja työelämään. Ovatko nämä luonnollisia jälkiteollisen yhteiskunnan työsuhteita vai onko syynä töiden naisvaltaistuminen?

Naisten kasvava määrä työelämässä, koulutustason nousu sekä työttömyyden väheneminen voisi helposti johtaa ajatukseen naisista feminisoituneen työn voittajina. Naisten mahdollisuuksien lisääntymisestä huolimatta paljon on kuitenkin saavutettavaa tasa-arvon toteutumiseksi. Julkusen (2010, 132) mukaan naisten koulutustason nousu ja työmarkkina-aseman vahvistuminen eivät merkitse automaattisesti sukupuolijakojen poistumista työpaikoilta, sillä jaot ja hierarkiat voivat uusintua myös akateemisesti koulutettujen keskuudessa.

Vastuuajattelu on juurtunut huomaamatta uusliberalistisen ideologian myötätulessa. Tasa-arvoisena pidettyyn koulutukseen osallistuminen ei ole poistanut hierarkioita, mutta aina on mahdollista kouluttautua lisää ja yrittää kovemmin. Naiset ovatkin turvautuneet koulutukseen turvatakseen asemansa työmarkkinoilla ja kehittäkseen itseään. Pitkä korkeakoulutus vie kuitenkin työvuosia naisten jo muutenkin katkonaiselta työuralta. Naiset maksavat myös omaehtoisesti ja vapaa-ajallaan tapahtuvasta opiskelustaan itse. Beckin mukaan (1995, 14) uuden yhteiskunnan muodostuminen ei aina vaadi synnytyskipuja. Poliittisten puolueiden kannattamat muutokset, olivat ne sitten laajempia, kuten uusliberalistinen vastuuajattelu tai opiskeluoikeuden rajaaminen, tapahtuvat vähin äänin, Beckin sanoin kuin kissan askelin niin, että muutosten vähäpätöisyys, tuttuus ja monesti myös toivottavuus kätkee niiden yhteiskuntaa muuttavan perinpohjaisuuden.

5.1 Tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden pohdintaa

Suorannan (2008, 96) mukaan ihmistieteissä on edelleen vallalla kaksi erilaista tulkintaa tutkimuksen tekemisestä. Toisessa pyritään katsomaan sivusta ja olemaan ottamatta kantaa koulutuspolitiikkaan tai yhteiskunnallisiin kysymyksiin, kun taas toisen näkemyksen mukaan tutkimuksen teko on aina kannanotto jonkin asian puolesta lähtien jo tutkimusaiheen valinnasta. Tutkimusprosessin aikana tehtävät, usein pieneltäkin vaikuttavat ratkaisut voivat olla merkittäviä myös tutkimuseettisesti tarkasteltuna. On tärkeä pohtia, miten tutkimusaineisto on kerätty ja millä perustein. Toisaalta voidaan pohtia tutkimustulosten vaikutuksia sekä tutkittaviin että tulosten soveltamista käytäntöön.

Tässä tutkimuksessa olen tasapainoillut kantaaottavuuden, omien aatteiden ja puolueettoman tutkijan välillä. Olen ollut hyvin tietoinen aiheeni valintaan

vaikuttaneista aatteistani ja arvoistani, jotka samalla ovat ohjanneet tutkimusprosessia. Luotettavuuden säilyttämiseksi olen kuitenkin pitäytynyt tarpeeksi taka-alalla ja tehnyt huolellista työtä analysoidessani keräämäni aineistoa mahdollisimman tarkasti. Tasapainottelu on ollut vaikeaa. Huolelliseen aineistoon perehtymisen sekä analyysin kautta olen tullut kuitenkin vakuuttuneeksi siitä, että tutkimuksessa on mahdollisuus yhdistää sekä aatteellisuus että luotettavuus.

Postmoderni käsitys tiedon muodostamisesta olettaa, että tutkijan ei ole mahdollista ottaa neutraalia ja objektiivista asemaa, josta tuottaa objektiivista totuudellista tietoa (Delamont 2003, 137–139). Poststrukturalistisen tai postmodernin tutkimustradition mukaan tutkimuksessa objektiivisen totuuden löytäminen on mahdotonta ja tutkimukselle väärä lähestymistapa, koska tutkimusta ei ole mahdollista tehdä ilman tutkijan subjektiivista näkökulmaa (Davies 1994, 3).

Tutkijan ennakoasenteiden tiedostaminen ja esilletuominen onkin tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden kannalta erittäin oleellista. Erityisesti laadullisessa tutkimuksessa tutkijalla on suuri rooli aineiston keruussa ja sen analyysissa. Tämä voidaan nähdä niin laadullisen tutkimuksen vahvuutena kuin heikkoutenakin (Eskola & Suoranta 1998, 104). Tutkimukseni aineiston keruun ja analyysin vahvuutena voisin pitää esimerkiksi yhteisen kielen löytymisenä, sillä kuulun itse nuorena valmistumassa olevana naisena samaan kohderyhmään. Toisaalta olen saattanut tulkita tutkimuskohdetta liian ”likinäköisesti”, subjektiivisesti, ja olettanut ymmärtäneeni heitä paremmin, koska koen itse olevani samassa asemassa. Neljä haastateltavista naisista oli minulle myös ennestään tuttuja, joten minun oli tutkijana huomioitava haastattelutilanteen vapaamuotoinen luonne ja sen vaikutus tutkimukseen sekä aineistonkeräämiseen. Tutkimuksen eettisyyden kannalta on tärkeää, ettei tutkimuksesta koidu tutkittaville vahinkoa (ks. Kuula 2006a). Tutkijana minun oli varottava, etten tutkimusaineistoa kerätessäni käyttänyt väärin haastateltavan ja tutkijan tuttavuutta tai käsitellyt aineistoa väärin.

Tutkimukseni juuret ovat sosiologisessa tutkimuksessa, jonka lähtökohtana on universaalien, tieteellisten totuuksien kyseenalaistaminen, purku ja kritiikki. Tämä tutkimus on syntynyt mielenkiinnosta naisten lisääntyneestä koulutusta kohtaan ja huomiosta, etteivät koulutuslupaukset toteudu naisten myöhemmässä elämässä. On hyvin mahdollista, että tutkimusaiheeni olisi ollut erilainen, mikäli en olisi feministi, enkä kiinnittäisi huomiota sukupuolten tasa-arvoon. Tässä tutkimuksessa olenkin

pyrkinyt tiedostamaan tutkimukseen vaikuttavat ennakkokäsitykset ja näkemykset. Vaikka tutkimusaiheen valintaan sekä tutkimukseen ovat väistämättä vaikuttaneet omat asenteeni, olen pyrkinyt luotettavuuden lisäämiseksi esittämään tarkasti tutkimusprosessin kulun ja tutkimuksen analyysin eri vaiheet, esitellen mahdollisimman kattavasti lainauksia eri haastateltavilta tukien tulkintaani (Tynjälä 1991, 391). Tutkimuksen luotettavuuden kannalta on tärkeää, että myös muut aineiston lukijat voisivat päätyä tutkijan kanssa samoihin tuloksiin.

Tienari ym. (2005, 123) mukaan tasa-arvoista haastattelusuhdetta on mahdotonta odottaa, sillä haastateltavan ja haastattelijan välillä on aina valtasuhde. Tasa-arvon tavoittelun sijaan voidaan kuitenkin puhua hetkellisen yhteisyyden tai yhteisen näkökulman löytymisestä haastattelutilanteessa. Kvalen (1996, 5–16) mukaan haastattelu on vuorovaikutusta ja parhaimmillaan se on dialogia, näkemysten vaihtamista sellaisten henkilöiden välillä, jotka keskustelevat yhteisestä mielenkiinnon kohteesta.

Kristina Rolinin (2005, 108) mukaan tutkijan sukupuoli ja ikä vaikuttavat siihen, kuinka paljon tutkimuksen kohteena olevat ihmiset luottavat häneen ja ovat valmiita kertomaan hänelle kokemuksiaan. Tutkijan yhteiskunnallinen asema ohjaa myös monesti aineiston tulkintaa. Aineiston tulkinta voi myös olla sidoksissa siihen, jakaako tutkija tutkittavien ihmisten sosiaalisen todellisuuden. Tienari ym. (2005, 112) ovat huomanneet, miten haastattelijan kulttuurillinen asema vaikuttaa sekä haastattelutilanteeseen että haastateltavaan. He esimerkiksi sulautuivat hyvin joukkoon tutkiessaan Nordean miespuolista johtoryhmää ollessaan itse tutkijoina akateemisia ja miespuolisia liikkeenjohdon tutkijoita.

Siitä huolimatta, että koin olevani tutkimusjoukon kanssa vastaavanlaisessa asemassa, en näe naisena olemista kaikille naisille yhtäläisenä kokemuksena tai että kohdejoukon naiset voisivat samaistua minuun paremmin, koska olen nainen. Tätä näkemystä korostaa myös poststrukturalistinen feministinen tutkimus. Koen tästä huolimatta asemillamme olevan yhtäläisyyksiä: olen heidän tavoin juuri valmistumassa oleva nainen, jolle myös valmistumisen kynnyksellä oleminen on herättänyt kysymyksiä työllistymisestä. Voin myös olettaa, että naisilla on ainakin länsimaissa samanlaisia kokemuksia sukupuoleen liittyen esimerkiksi työhön osallistumisessa ja palkan epätasaisessa jakautumisessa (Reinharz & Chase 2003, 73). Toisinaan haastatteluiden lomassa kerroin haastateltaville omista vastaavista kokemuksistaan

tarkoitukseni luoda luottamuksellinen ja tasa-arvoisempi ilmapiiri ja dialoginen haastattelu.

Tutkimuksen eettisyyden ja luotettavuuden kannalta pidetään tärkeänä myös tutkijan ennako-odotusten esiin nostamista ja niiden reflektointia (Perttula 1995, 39–47). Tutkimusprosessin tulee olla avoin ja tutkijan on kyettävä kyseenalaistamaan aikaisempia käsityksiään ja etsimään uusia tapoja hahmottaa ja käsitteellistää esiin tulevia ilmiöitä. Analyysiprosessissa on kyettävä hyväksymään myös aineiston ambivalenttisuus ja oppia sietämään epävarmuutta. Hajanaisuuden hyväksymisen ja hajaäänien huomioimisen myötä on mahdollista löytää uusia näkökulmia. (Gordon 2006, 247.)

Omat ennako-odotukseni yllättivät minut eräässä haastattelussa, jossa haastateltava kertoo olleensa vuosia katkaisuhoidossa ja siksi hän ei ole edistynyt opinnoissa riittävän nopeasti. Oma oletukseni oli, että haastateltavan opinnot olivat pitkittyneet esimerkiksi vaihtoon lähdön takia. Halusin sivuuttaa haastateltavan vastauksen nopeasti, sillä olin ajattelin asian olevan arkaluonteinen. Olin myös häkeltyneet vastauksesta. Käytän hänestä merkkiä X anonymiteetin suojaamiseksi.

T mitä sä oot sitte opintojen aikana tehny tai miks sä koet että sä et oo hallinnu niitä?

X no sen voi laskee siinä että jos mä vuonna 98 alottanu opinnot ja nyt on 2010 niin ei se ihan nappiin oo menny

T oot sä ollu vaihdossa vai?

X en siis mä olin katkolla monta vuotta

T sä tavallaan jatkoit opintoja?

X joo

T kun sä tulit niin oliko sulla silloin sellanen draivi

X oli se siis on mä opiskellu paljon mutta sitten mulla on niin (...) jääny aika paljon asioita myös kesken

Sivuutin vastauksen nopeasti, sillä olin yllättyneet omista ennakkokäsityksistäni. Tämä haastattelu toi esiin sen, että odotin naisten olevan matkustelevia, ylimääräisiä opintoja kerääviä ja työssä vapaa-aikansa viettäviä opiskelijoita, joille päihdeongelmat eivät voi olla vaihtoehto opintojen pitkittymiselle.

Sandra Hardingin (1991) mukaan tutkimuksen objektiivisuutta käsiteltäessä voidaan paikantaa sekä vahva että heikko objektiivisuuden määritelmä. Heikko

objektiivisuus on arvoneutraalia, jossa ei tunnisteta metateoreettisia ja arkiajatteluun pohjautuvia tutkimukseen vaikuttavia tekijöitä. Vahvana objektiivisuutena hän taas näkee sellaisen tieteen tekemisen, jossa reflektoidaan omia taustaoletuksia. Tällainen tutkimuksen tekeminen tuottaa pätevämpää tietoa juuri avoimuutensa takia. Hardingin feministisen standpoint-teorian mukaan tutkija pyrkii tekemään tutkimusta alistettujen ryhmien lähtökohdista ja tiedostamaan oman tutkijaposition. Tutkimuksen näkökulma on standpoint-teoriassa tiettyyn yhteiskunnalliseen asemaan sidottua. Feministinen standpoint-teoria on kuitenkin kohdannut paljon kritiikkiä naistutkimuksessa jo vuosikymmenien ajan. Kristina Rolinin (2005, 101) mukaan pelkästään tutkijan yhteiskunnallisen taustan tiedostaminen ei vapauta tutkijaa velvollisuudesta perustella hypoteesi hyvin perustellun aineiston ja muiden tiedollisten kriteereiden avulla.

Tutkimuksen luotettavuuden parantamiseksi ei voida olettaa, että tutkija poistaisi tai eliminoisi tutkimuksesta omat uskomukset ja henkilökohtaisen näkökulman, vaan tutkimuksen luotettavuutta on parannettava pohdinnalla siitä, miten tutkijanennakkokäsitykset ja arvot mahdollisesti vaikuttavat tutkimustulokseen. Tutkijan yhteiskunnalliset ja moraaliset arvot vaikuttavat väistämättä siihen, millaisia käsitteitä tutkija käyttää tutkimuksessaan ja millaisen tutkimusaineiston tutkija nostaa hypoteesin kannalta merkittäväksi (Rolin 2005, 106–108). Myöskään tutkijan vaikutusta tutkittavaan on mahdotonta kontrolloida tai välttää, eikä se edes ole laadullisessa tutkimuksessa tarpeellista, sillä usein riittää, että tutkijan asema tiedostetaan ja sitä pyritään pikemminkin hyödyntämään (Maxwell 2010, 281–282).

Pyrin haastatteluiden aikana tiedostamaan omat ennakkokäsitykseni ja sen, että sukupuolten välinen tasa-arvo on minulle aatteena tärkeä. Tasapainottelin eettisen ja aatteellisen tutkijan roolien välillä samalla ohjaten naisia ymmärtämään omia käsityksiään ja heidän omassa elämässään kohtaamia epäoikeudenmukaisuuksia kuitenkin olematta liian johdatteleva. En esimerkiksi kertonut haastateltaville erikseen tutkimuksen lähtökohdan olevan feministinen ainakin tutkijan aatteen tasolla, sillä koin, että se saattaisi vaikuttaa heidän vastauksiinsa. Voi kuitenkin olla, että varoin feminismi-sanan käyttöä turhaan, aivan kuten arastelin myös uusliberalismi-sanan käyttöä. Näen kuitenkin, että sukupuolten välisten erojen ja oman arvomaailman tiedostaminen helpottivat tutkimuksen tekoa erityisesti analyysivaiheessa.

Oma lähtökohtani ja motivaationi tälle tutkimukselle ja tutkimuskysymysten asettelulle on siis feministinen, sillä tarkastelen usein maailmaa tämän tutkimuksenkin

ulkopuolella sukupuolten erojen näkökulmista. Tässä työssäni yhtenä teemana on myös uusliberalistinen vastuukäsitys ja sen asettamat odotuksen yksilön menestyksestä. Uusliberalistisen yhdenvertaisuus ja samanlaisuus ovat kuitenkin ristiriidassa feminististen teorioiden korostaman eron kunnioittamisen kanssa (Walkerdine 2003, 240 Naskalin 2007, 66 mukaan). Feministinä en voi nähdä, että me olisimme kaikki lähdössä eteenpäin samalta viivalta ja voimme tasavertaisesti käyttää meille annettuja resursseja riippumatta sukupuolestamme tai sosiaalisista ja kulttuurisista taustastamme. Naskalin mukaan tutkimuksessa tarvitsemekin tietoisuutta niistä prosesseista, joissa harjoitetaan samaksi tekevää valtaa, joka tuottaa ja edellyttää yhteistä kieltä ja ajattelutapaa (Naskali 2007, 67).

Syyt siihen, miksi haluan tehdä tutkimusta feministisistä lähtökohdista on se, että koen sukupuolten eriarvoisuuden olevan edelleen näkymätöntä ja tiedostamatonta. Aivan kuten lasikatosta puhuttaessa koen, ettei yhteiskunnassamme tiedosteta sukupuolten vaikutusta työmarkkinoilla, koulutuksessa tai uralla etenemisessä ja siksi naiset törmäävät jatkuvasti näkymättömiin esteisiin. Koska etenkin Suomessa koulutuksen uskotaan tasaavan sukupuolten välistä epätasa-arvoa ja koska kaikki voivat osallistua koulutukseen, on menestyminen jokaisen omalla vastuulla sukupuolesta riippumatta.

Haastatteluiltani toivoin, että naiset saisivat pohtia sukupuolinäkökulmaa sekä työpaikalla että opinnoissa. Osasin odottaa etukäteen, etteivät kaikki haastateltavat olisi suinkaan pohtineet sukupuoli- ja tasa-arvokysymyksiä avoimesti varsinkaan omalla kohdallaan. Tuntui hyvältä huomata, että joidenkin haastatteluiden aikana ja jälkikäteen naiset tuntuivat puhuneen asioista, jota he eivät välttämättä muuten olisi pohtineet. Esimerkiksi yksi haastateltavista ei haastattelun alussa puhunut epätasa-arvosta työpaikallaan, mutta haastattelun loppuvaiheessa ja haastattelun jo päätyttyä hän kävi läpi monia työpaikalla tapahtuneita epäkohtia, joita hän ei ollut aiemmin ajatellut. Toivoin myös, että pystyisin tuomaan naisille oivalluksia tai ymmärtämään paremmin, miten sukupuoli tai yhteiskunnan odotukset vaikuttavat heidän omaan elämäänsä. Tutkimusaineistoa kerätessäni minulle olikin palkitsevaa, kun eräs naisista sanoi kesken haastattelun, että ”*kaikkee sitä täs haastattelun aikana oppii itsestään*”.

LÄHTEET

- Adkins, Lisa 2002. *Revisions: Gender and Sexuality in Late Modernity*. Philadelphia: Open University.
- Adkins, Lisa 2008. From Retroactivation to Futurity: The end of sexual contract. *NORA –Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 16(3), 182–201.
- Akava 2006. Kansalaisten käsitykset naisten asemasta työmarkkinoilla. Saatavissa [www -muodossa:](http://www.tek.fi/ci/pdf/uutiset/Naisten_ura_2006.pdf)
URL:"http://www.tek.fi/ci/pdf/uutiset/Naisten_ura_2006.pdf">(luettu 30.7.2011).
- Alasoini, Tuomo 2010. *Mainettaan parempi työ. Kymmenen väitettä työelämästä*. Helsinki: Taloustieto.
- Andersen, Pernille Tanggaard & Bocksgaard, Lotte 2008. *Gendered Negotiations of Competences and Management*. *NORA –Nordic Journal of Feminist and Gender Research*. 16 (1), 58–70.
- Aro Mikko 2006. Työsuhteiden epävakaistuminen ja työssäoppimisen edellytykset. Teoksessa Mäkinen, J., Olkinuora, E., Rinne, R. & Suikkanen, A. (toim.) *Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Beck, Ulrich 1992. *Risk Society. Towards a New Modernity*. Lontoo: SAGE.
- Beck, Ulrich & Beck-Gernsheim, Elisabeth 2001. *Individualization*. Lontoo: SAGE.
- Beck, Ulrich & Beck-Gernsheim, Elisabeth 2006. *Beyond Status and Class?* Teoksessa Lauder H., Brown P., Dillabough J-A & Halsey A. H. (toim.) *Education, globalization and social change*. Oxford: University Press.
- Beck, Ulrich & Giddens, Anthony & Lash, Scott 1995. *Nykyajan jäljillä. Refleksiivinen modernisaatio*. Tampere: Vastapaino.
- Blackmore, Jill 2006. Unprotected participation in lifelong learning and the politics of hope: a feminist reality check of discourses around flexibility, seamlessness and learner earners. Teoksessa Leathwood, C. & Francis, B. (toim.) *Gender and Lifelong Learning. Critical feminist engagements*. Routledge: Lontoo.
- Bourdieu, Pierre 2001. The forms of Capital. Teoksessa Halsey A.H., Lauder, H., Brown, P. & Stuart Welles, A. (toim.) *Education. Culture, Economy, and Society*. Oxford: Oxford University Press.

- Bradley, Harriet; Erickson, Mark; Stephenson, Carol & Williams, Steve 2000. *Myths at Work*. Cambridge: Polity Press.
- Bradley, Harriet & Healy, Geraldine 2008. *Ethnicity and Gender at Work. Inequalities, Careers and Employment Relations*. New York: Palgrave Macmillan.
- Brown, Philip 2006. *The Opportunity Trap*. Teoksessa Lauder H., Brown P., Dillabough J-A & Halsey A. H. (toim.) *Education, globalization and social change*. Oxford: University Press.
- Brown, Philip & Lauder, Hugh 2006. *Globalization, Knowledge and Myth of the Magnet Economy*. Teoksessa Lauder H., Brown P., Dillabough J-A & Halsey A. H. (toim.) *Education, globalization, and Social Change*. Oxford: University Press.
- Brunila, Kristiina 2009a. *Kun projektista tuli mielentila*. *Naistutkimus* 22 (3), 65–70.
- Brunila, Kristiina 2009b. *Sukupuolten tasa-arvo korkeakoulutuksessa ja tutkimuksessa*. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen selvityksiä 2009:51. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus.
- Carnoy, Martin 1999. *The Great Work Dilemma. Education, Employment and Wages in the New Economy*. Teoksessa Ahier, J. & Esland, G. (toim.) *Education, Training and the Future of Work I*. Lontoo: Routledge.
- Casey, Catherine 1995. *Work, Self and Society after Industrialism*. Lontoo: Routledge.
- Davies, Bronwyn 1994. *Poststructuralist Theory and Classroom Practise*. Australia: Deakin University.
- Davies, Bronwyn & Bansel, Peter 2007. *Neoliberalism and Education*. *International Journal of Qualitative Studies in Education* 20 (3), 247–259.
- Delamont, Sara 2003. *Feminist Sociology*. Lontoo: SAGE.
- Dybbroe, Betina & Ollagnier Edmée 2003. *Why and How Are We Challenging Gender in Lifelong Learning?* Teoksessa Dybbroe, B. & Ollagnier E. (toim.) *Challenging Gender in Lifelong Learning: European Perspectives*. Roskilde: Roskilde University Press.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1998. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Fast, Maija 2006. *Vaatimusten ristipaineessa. Nuoret koulutetut naiset ja kilpailuyhteiskunta*. TANE -julkaisu nro 8. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus.

- Filander, Karin 2006. Työ, koulutus ja katoavat ammatti-identiteetit. Teoksessa Mäkinen, J., Olkinuora, E., Rinne, R. & Suikkanen, A. (toim.) Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Giddens, Anthony 1998. *The Third Way. The Renewal of Social Democracy.* Cambridge: Polity Press.
- Gordon, Tuula 2006. Naistutkimus ja eettisyyden teoriat ja käytännöt. Teoksessa Hallamaa, J., Launis, V., Lötjönen, S. ja Sorvali, I. (toim.) Etiikkaa ihmistieteille. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura.
- Gordon, Tuula & Lahelma, Elina 1992. Tyttöjen toiseus opetuksessa ja koulutuksessa. Teoksessa Näre, Sari & Lähteenmaa, Jaana (toim.). *Letit liehumaan. Tyttökulttuuri murroksessa.* Helsinki: Suomen kirjallisuuden seura.
- Haapakorpi, Arja 2000. Nörtti, pomo ja yleismiesjantunen: akateemisten työurat ja toimenkuvat. Raportteja ja selvityksiä 33. Helsinki: Helsingin yliopiston Lahden koulutus- ja tutkimuskeskus.
- Harding, Sandra 1991. *Whose Science? Whose Knowledge? Thinking from Women's Lives.* Milton Keynes: Open University Press.
- Harvey, David 2008. Uusliberalismin lyhyt historia. Tampere: Vastapaino.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2000. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Husu, Liisa 2001. Sexism, Support and Survival in Academia. *Academic Women and Hidden Discrimination in Finland. Social psychological studies 6.* Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Hyslop-Margison, Emery J. & Sears, Alan M. 2006. *Neo-Liberalism, Globalization and Human Capital Learning. Reclaiming Education for Democratic Citizenship.* Dordrecht: Springer.
- Jokinen, Esa & Luoma-Keturi, Natalia 2006. Elinikäisestä oppimisesta välineitä itsensä toteuttamiseen työelämässä. Teoksessa Mäkinen, J., Olkinuora, E., Rinne, R. & Suikkanen, A. (toim.) Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Jokinen, Eeva 2005. *Aikuisten arki.* Helsinki: Gaudeamus.
- Julkunen, Raija 2002. Timanttejakin parempi ystävä? Hyvinvointivaltion murroksen sukupuolittuneet seuraukset. Teoksessa Holli, A. M., Saarikoski, T. & Sana, E. (toim.) *Tasa-arvopolitiikan haasteet.* Porvoo: WSOY.

- Julkunen, Raija 2004. Hullua rakkautta ja sopimustohtoreita. SoPhi 96. Jyväskylä: Minerva
- Julkunen, Raija 2008a. Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, Raija 2008b. Hyvinvointia menestymällä. Teoksessa Lairio, M., Heikkinen, H. L. T. & Penttilä, M. (toim.) 2008. Koulutuksen kulttuurit ja hyvinvoinnin politiikat. Turku: Suomen kasvatustieteellinen seura.
- Julkunen, Raija 2010. Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, Raija, Nätti Jouko & Anttila, Timo 2004. Aikanyrjähdys. Keskiluokka tietotyön puristuksessa Tampere: Vastapaino.
- Järvinen, Katariina & Kolbe, Laura 2007. Luokkaretkellä hyvinvointiyhteiskunnassa. Nykysukupolven kokemuksia tasa-arvosta. Helsinki: Kirjapaja.
- Kaukonen, Ritva 2009. Tilastokeskuksen hyvinvointikatsaus 3/2009. Saatavissa [www-muodossa: <URLhttp://www.stat.fi/artikkelit/2009/art_2009-09-30_001.html?s=0>](http://www.stat.fi/artikkelit/2009/art_2009-09-30_001.html?s=0) (luettu 30.7.2011).
- Keep, Ewart & Mayhew, Ken 1999. Evaluating the Assumptions That Underlie Training Policy. Teoksessa Ahier, J. & Esland, G. (toim.) 1999. Education, training and the Future of Work I. Lontoo: Routledge.
- Keskitalo-Foley, Seija 2006. Koulutuksen lupaus, vapaus ja ikuinen toivo. Sukupuoli, koulutus ja asiantuntijuus aikuisopiskelijan elämäkerrassa. Aikuiskasvatus 2006 (1), 15–22.
- Kilpeläinen, Arja 2000. Naiset paikkaansa etsimässä. Aikuiskoulutus naisen elämänkulun rakentajana. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Kivinen, Osmo & Nurmi, Jouni 2009. Sukupuolen keskinäissuhteet korkeakoulutuksessa ja työmarkkinoilla. Eurooppalainen vertailu. Yhteiskuntapolitiikka 74 (2), 149–157.
- Kolehmainen, Sirpa 2002. Koulutus, sukupuoli ja työnjako. Sosiologia 2002 (3), 200–214.
- Korvajärvi, Päivi 2008. Sukupuoli ja työ: Käytäntöjä, vuorovaikutusta ja tavaramuotoisuutta. Naistutkimus 22 (4), 56–60.
- Koski, Leena 2003. Naisten paikat ”miesten maailmassa”. Näkökulmia sosiologiseen naistutkimukseen. Teoksessa Turunen, R. & Roivas, M. (toim.) 2003. Mikä

- ero? Kaksikymmentä kirjoitusta yhteiskunnasta, kulttuurista ja sukupuolesta. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura.
- Kuula, Arja 2006a. Tutkimusetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- Kuula, Arja 2006b. Yksityisyyden suoja tutkimuksessa. Teoksessa Hallamaa, J., Launis, V., Lötjönen, S. ja Sorvali, I. (toim.) *Etiikkaa ihmistieteille*. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura.
- Kvale, Steinar 1996. *Interviews. An Introduction to Qualitative Research Interviewing*. Thousand Oaks: SAGE.
- Lahelma, Elina 2009. Tytöt, pojat ja kysymys koulumenestyksestä. Teoksessa Ojala, H., Palmu, T. & Saarinen, J. (toim.). *Sukupuoli ja toimijuus koulutuksessa*. Tampere: Vastapaino.
- Lash, Scott 1995. Refleksiivisyys ja sen vastinparit: Rakenne, estetiikka, yhteisö. Teoksessa Beck, U., Giddens, A. & Lash, S. (toim.) *Nykyajan jäljillä. Refleksiivinen modernisaatio*. Tampere: Vastapaino.
- Lavikainen, Piia 2006. Viiden vuoden jälkeen Jyväskylän yliopistosta vuonna 2000 valmistuneiden maistereiden työllistyminen. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Tutkimus- ja rekrytointipalvelu. Luettavissa osoitteessa: <http://www.jyu.fi/tutkimuspalvelut/meille/uraseuranta2000.pdf> (luettu 13.2.2008) .
- Leinikki, Sikke 2009. Pelon ja toivon välissä: Pätkätyöläisen urakerronta. *Naistutkimus* 22 (3), 60–64.
- Lempiäinen, Kirsti 2009. Euroopan unionin koulutuspolitiikka ja kysymys sukupuolisesta toimijasta. Teoksessa Ojala, H., Palmu, T. & Saarinen, J. (toim.) *Sukupuoli ja toimijuus koulutuksessa*. Tampere: Vastapaino.
- Maxwell, Joseph A. 2010. *Validity: How Might You Be Wrong?* Teoksessa Luttrell, W. (toim.) *Qualitative Educational Research. Readings in Reflective Methodology and Transformative Practice*. Lontoo: Routledge.
- Morini, Christina 2007. The Feminization of Labor in Cognitive Capitalism. *Feminist Review* 87 (1), 40–59.
- Myllyniemi, Sami 2009. Taitekohtia. Nuorisobarometri 2009. Ladattavissa verkosta osoitteesta <URL:

- http://www.minedu.fi/OPM/Nuoriso/nuorisoasiain_neuvottelukunta/julkaisut/baerometrit/liitteet/Nuorisobarometri_2009.pdf> Luettu 10.8.2011.
- Naskali, Päivi 2007. Feministisen tutkimuksen nykyisyys ja tulevaisuuden haasteet muuttuvassa yliopistokulttuurissa. *Naistutkimus* 20 (1), 64–67.
- Naumanen, Päivi 2002. Koulutuksella kilpailukykyä. Koulutuksen yhteys miesten ja naisten työllisyyteen ja työn sisältöön. Turun yliopisto koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 57. Turku: Turun yliopisto.
- Naumanen, Päivi 2004. Työmarkkinat, koulutus ja sukupuoli. Teoksessa Kantola, I., Koskinen, K. & Räsänen, P. (toim.) *Sosiologisia karttalehtiä* 3. Uudistettu painos. Tampere: Vastapaino.
- Noro, Arto 2007. *Small talkia sosiologiasta*. Helsinki: Tutkijaliitto.
- Nurmi, Kaarina 2001. Koulutus- ja työmarkkinoiden eriarvoistavat sukupuoli- ja sukupolijaot. Teoksessa Jauhiainen, A.; Rinne, R. & Tähtinen Juhani (toim.) 2001. *Koulutuspolitiikka Suomessa ja ylikansalliset mallit*. Turku: Suomen kasvatustieteellinen seura.
- OECD. *Education at a Glance. OECD Indicators 2007*. Luettavissa osoitteessa: <URL: <http://www.oecd.org/dataoecd/4/55/39313286.pdf>> (luettu 19.5.2008).
- Oinas, Elina 2004. Sukupuolen sosiologiaa. Teoksessa Kantola, I.; Koskinen, K. & Räsänen, P. (toim.) *Sosiologisia karttalehtiä* 3. Uudistettu painos. Tampere: Vastapaino.
- Ojajärvi, Jussi & Steinby, Liisa 2008. *Minä ja markkinavoimat. Yksilö, kulttuuri ja yhteiskunta uusliberalismin valtakaudella*. Helsinki: Avain.
- Olssen, Mark 2008. *Understanding the Mechanisms of Neoliberal Control. Lifelong Learning, Flexibility and Knowledge Capitalism*. Teoksessa Fejes A. & Nicoll, K. (toim.) *Foucault and Lifelong Learning. Governing the subject*. Lontoo: Routledge.
- Patomäki, Heikki 2007. *Uusliberalismi Suomessa: lyhyt historia ja tulevaisuuden vaihtoehdot*. Helsinki: WSOY.
- Pensola, Tiina & Gould, Raija 2009. *Ammatit ja masennusperusteiset työkyvyttömyyseläkkeet. Eläketurvakeskuksen keskustelualoitteita 2009:7*. Helsinki: Eläketurvakeskus. Ladattavissa verkosta osoitteesta : ”http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39502&name=DLFE-10010.pdf” (luettu 30.7.2011).

- Perttula, Juha 1995. Kokemuksen tutkimuksen luotettavuudesta. *Kasvatus* 26 (1), 39–47.
- Puhakka, Helena 1998. Naisen elämäntietä nuoruudesta aikuisuuteen. Koulutuksen merkitys elämäntietä. Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja 47. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Quinn, Jocey 2003. *Powerful Subjects. Are Women Really Taking Over the University?* Staffordshire: Trentham Books.
- Reinharz, Shulamit & Chase, Susan E. 2003. *Interviewing Women*. Teoksessa Holstein, J. A. & Gubrium, J. F. (toim.) *Inside Interviewing*. Lontoo: SAGE.
- Rinne, Risto 2002. Palkkatyön yhteiskunnasta elinikäisen oppimisen yhteiskuntaan? Teoksessa Tissari, V. (toim.) *Elinikäisen oppimisen tulevaisuudenkuvia. Aikuiskoulutuksen asiantuntijoiden keskustelua Suomen Eurodelfoitutkimuksen pohjalta*. Helsinki: Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitos. Saatavissa *www* -muodossa: <URL: "<http://www.helsinki.fi/ktl/julkaisut/eurodelfoi/artikkeli3.pdf>" (luettu 15.3.2008) .
- Rinne, Risto; Haltia, Nina; Nori, Hanna & Jauhiainen, Arto 2008. *Yliopiston porteilla. Aikuiset ja nuoret hakijat ja sisäänpäässeet. 2000-luvun alun Suomessa*. Suomen Kasvatusalan tutkimuksia 36. Turku: Suomen kasvatustieteellinen seura.
- Rolin, Kristina 2005. Tutkimuksen näkökulmasidonnaisuuden paradoksi. Teoksessa Husu, L. & Rolin, K. (toim.) *Tiede, tieto ja sukupuoli*. Gaudeamus: Helsinki.
- Rose, Nikolas 1989. *Governing the Soul: the Shaping of the Private Self*. Lontoo: Routledge.
- Rose, Nikolas 1996. *Inventing Our Selves: Psychology, Power, and Personhood*. Lontoo; New York: Cambridge University Press.
- Rouhelo, Anne & Rautakilpi, Sirkku 2005. Suuret odotukset vai turhat toiveet? *Akateemiset generalistit vuosituhaten vaihteen työmarkkinoilla*. *Aikuiskasvatus* 25 (1) 36–46.
- Ruusuvuori, Johanna; Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti 2010. Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (toim.). *Haastattelun analyysi*. Tampere: Vastapaino.

- Schräder-Naef, Regula 2003. Gender Differences in the Effects of Vocational training for Adults. Teoksessa Dybbtoe, B. & Ollagnier, E. (toim.) Challenging Gender in Lifelong Learning: European Perspectives. Adult Education Research Group. Roskilde: Roskilde University Press
- Sennett, Richard 2007. Uuden kapitalismin kulttuuri. Tampere: Vastapaino.
- Skeggs, Beverley 2004. Class, Self, Culture. Lontoo: Routledge.
- Standing, Guy 1999. Global Feminization Through Flexible Labor: A Theme Revisited. World development 27(3) 583-602.
- Suikkanen, Asko; Martti Sirpa & Huilaja, Heikki 2006. Nuorten aikuisten elämäntilanne ja sosiaaliset valinnat. Teoksessa Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Mäkinen J., Olkinuora, E., Rinne, R. & Suikkanen, A. (toim.). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Suomen virallinen tilasto (SVT) 2005. Yliopistokoulutus. Verkkojulkaisu. Yliopistotutkinnon suorittaneet 2005, Naisten osuus tutkinnon suorittaneista opintoaloittain 2005 . Helsinki: Tilastokeskus. Saatavissa www-muodossa: <URL http://www.stat.fi/til/yop/2005/02/yop_2005_02_2006-06-22_kuv_001.html> (luettu 30.7.2011).
- Suomen virallinen tilasto (SVT) 2006. Väestön koulutus rakenne. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavissa www-muodossa:< URL "http://www.stat.fi/til/vkour/2006/vkour_2006_2007-12-05_tie_001.html"> (Luettu 13.2.2008).
- Suomen virallinen tilasto (SVT). 2008 Sijoittuminen koulutuksen jälkeen. Verkkojulkaisu. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavissa www-muodossa: <URL "http://www.stat.fi/til/sijk/2008/sijk_2008_2010-03-23_tie_001_fi.html">.(luettu 30.7.2011).
- Suomen virallinen tilasto (SVT) 2009. Oppilaitosten aikuiskoulutus. Verkkojulkaisu. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavissa www-muodossa:<URL http://www.stat.fi/til/oaiop/2009/oaiop_2009_2010-12-10_tie_001_fi.html>.(luettu 2.3.2011)
- Suoranta, Juha 2008. Markkinavoimat vastaan kasvatusvoimat. Teoksessa Ojajarvi, J. & Steinby, L. 2008. Minä ja markkinavoimat. Yksilö, kulttuuri ja yhteiskunta uusliberalismin valtakaudella. Helsinki: Avain.

- Suoranta, Anu 2009. Halvennettu työ. Pätkätyö ja sukupuoli sopimusyhteiskuntaa edeltävissä työmarkkinakäytännöissä. Tampere: Vastapaino.
- Tasa-arvo -lehti 2010/4. Presidentti Tarja Halonen: Tasa-arvolaki pohjusti systemaattista muutostyötä. TANE.
- Tchibozo, G. & Pasteur L. 2007. Extra-Curricular Activity and the Transition from Higher Education to Work: A Survey of Graduates in the United Kingdom Higher Education Quarterly 61(1), 37–56.
- Tienari Janne, Vaara Eero ja Meriläinen Susan 2005. Yhteisyyden rakentuminen haastattelussa. Teoksessa Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (toim.) Haastattelu: Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino.
- Tilastokeskus 2008a. Okkonen, Kaisa-Mari 2009. Pätkätyöt ovat nuoruusilmiö. Hyvinvointikatsaus 1/2009. Saatavissa www-muodossa: <URL ”http://www.stat.fi/artikkelit/2009/art_2009-03-16_006.html?s=0” (luettu 30.7.2011).
- Tilastokeskus 2008b. Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (toim.) Työelämän kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2008. Helsinki: Tilastokeskus. Digitaaliseen muotoon siirretty teos saatavissa osoitteesta: <URL ”<http://www.tsr.fi/tsarchive/files/TietokantaTutkittu/2007/107274Loppuraportti.pdf>”> (luettu 30.7.2011).
- Tynjälä, Päivi 1991. Kvalitatiivisten tutkimusmenetelmien luotettavuudesta. Kasvatus 22 (5–6), 387–398.
- Vanttaja, Markku & Järvinen, Tero 2006. Oppiminen ja identiteetti muuttuvassa yhteiskunnassa. Teoksessa Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Mäkinen, J., Olkinuora, E., Rinne, R. & Suikkanen, A. (toim.). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Vehviläinen, Marja 2009. Naisten toimijuudet tietotalouden välittäjätyössä. Naistutkimus 22 (4) 18-28.
- Veikkola, Eeva-Sisko 2002. Sukupuolten asema tilastoissa. Teoksessa Holli, A. M., Saarikoski, T. & Sana, E. (toim.). Tasa-arvopolitiikan haasteet. Porvoo: WSOY.
- Vuorinen, Päivi & Valkonen Sakari 2007. Korkeakoulutuksesta työelämään. Työhön sijoittuminen ja työelämävalmiudet kaupan ja tekniikan alalla. Tutkimusselesteita 37. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos.

- Vähämäki, Jussi 2009. *Itsen alistus. Työ, tuotanto ja valta tietokykykapitalismissa.*
Helsinki: Like.
- Walkerdine, Valerie 1990. *Schoolgirl Fictions.* Lontoo: Verso.
- Walkerdine, Valerie & Ringrose, Jessica 2006. *Femininities: Reclassifying Upward
Mobility and Neo-Liberal Subject,* Teoksessa Skelton, C., Francis, B. &
Smulyan, L. (toim.) 2006. Lontoo: SAGE
- Weiner, G., Arnot, M. & David, M. 2001. *Is the Future Female? Female Success, Male
Disadvantage, and Challenging Gender Patterns in Education.* Teoksessa
Halsey A.H., Lauder, H., Brown, P. & Stuart W. (toim.) *Education. Culture,
Economy, and Society.*

LIITTEET

LIITE 1 Teemahaastattelun kysymykset:

Taustatiedot:

ikä, opiskelupaikka, opiskelun aloitus, milloin valmistuu/ on valmistunut.

1. Miten uusliberalistiset näkemykset yksilön vastuusta ovat yhteydessä naisten kouluttautumiseen ja työelämään valmistautumiseen?

Sanotaan että jokainen on oman onnensa seppä. Mitä mieltä sinä olet? (voiko opiskelupaikkaa/työpaikkaa valita itse? Onko oma vika jos ei saa haluamaansa työpaikkaa?)

1.1. Kokevatko naiset olevansa itse vastuussa menestymisestään?

Koetko että naisilla on heikommät mahdollisuudet edetä uralla? Mistä syistä se voisi johtua?

Kuinka kunnianhimoinen koet olevasi? Kuinka tärkeää omalla uralla menestyminen on?

1.2. Kokevatko naiset kilpailun tasa-arvoisena?

Toteutuuko tasa-arvo työelämässä/opiskelussa?(miksi ei/kyllä)

Miten päädyit yliopistoon? Piditkö korkeakoulutusta itsestään selvänä ennen opintojen aloittamista?

Koetko että perheellä on suuri merkitys muissa valinnoissasi? Entä ystäväilläsi? (esim. mielipiteet, opiskelupaikka, asuinkunta)

Onko Suomessa sosiaaliseen asemaan perustuvia luokkia? Mihin luokkaan sanoisit itsesi kuuluvan?

2. Miten muuttunut työ on yhteydessä naisten kouluttautumiseen ja työelämään valmistautumiseen?

Oletko hakenut töitä? Millaisia? Miten olet onnistunut? (miksi olet/et ole?)

2.1. Millaisia odotuksia naisilla on työelämästä?

Kuvaile unelmatyöpaikkaasi.(työolot, työtapo, palkka)

Millaisia töitä uskot saavasi valmistuttuasi?(Uskotko työllistyväsi omalle alalle/mieleiselle alalle?)

Millaisia kokemuksia olet kuullut ystäväiltäsi työelämästä? (ovatko saaneet heti töitä ja millaisia?)

Luettele hyvän työntekijän ominaisuuksia. Millaisia kykyjä työnantajat odottavat?

Koetko itse täyttäväsi vaatimukset? Mitä ominaisuuksia koet itseltäsi puuttuvan? Oletko ajatellut kehittää näitä ominaisuuksia? Miten ja missä?

2.2. Kokevatko naiset työmarkkinat epävakaisina? Miten se on yhteydessä naisten koulutusvalintoihin?

Piditkö kilpailua kovana työelämässä/työnhaussa?

Keitä pidät pahimpina kilpailijoinasi?

Kuinka paljon lamalla on ollut vaikutusta opiskeluusi ja valmistumiseen? Onko se vaikuttanut näkemyksiisi työllistymisestä?

2.2. Uskovatko korkeakoulutetut naiset koulutuksen parantavan kilpailuasemaa työmarkkinoille siirryttäessä?

Koetko että tutkinnostasi on ollut/tulee olemaan hyötyä työnhaussa?
Koetko että olet erottautunut muista joillakin opiskeluvalinnoillasi? (onko se ollut tarkoitus)

3. Millaisia koulutuspolkuja naiset luovat?

Mitä aineita olet opiskellut? Miten olet valinnut sivuaineesi? (mistä kuulit aineista jne?)
Minkä koet olevan suurimmat syyt opiskelullesi alan valinnalle? (hyvät työnäkymät, mielenkiinto ainetta kohtaan, sosiaalinen paine, vapaus valita työ, ei muita vaihtoehtoja)
Millaisia uratoiveita sinulla oli ennen opintojen aloittamista? Ovatko toiveet muuttuneet opintojen aikana?

Oletko tyytyväinen valitsemaasi alaan/yliopisto-opintoihin? Mitä tekisit toisin?

Minkälainen koululainen olit? Millainen opiskelija olet (sosiaalinen, ahkera, laiska, moniosaaja).

3.1. Millaisia ylimääräisiä resursseja naiset keräävät?

Oletko opiskellut/tehnyt töitä ulkomailla tai harkinnut sitä? Miksi lähdit? Mitä odotuksia sinulla oli?

Oletko osallistunut muuhun opiskelijatoimintaan? Miksi halusit osallistua/et ole halunnut osallistua? Onko siitä ollut hyötyä? (ystäviä, verkostoitumista, rivit cv:ssä)

Oletko kouluttautunut yliopiston ulkopuolella?(Muut tutkinnot? Harrastus-kurssit? Avoin yliopisto?)

Oletko käyttänyt rekrytointipalveluiden apua tai osallistunut esim. työnhaun kursseille?

3.2. Pidetäänkö korkeakoulutusta edelleenkin hyvänä investointina?

3.3. Kokevatko naiset jatkuvan kouluttautumisen olevan edellytys menestymiselle?

3.4. Pyrkivätkö naiset erottautumaan koulutuksellaan muista?