

This is a self-archived version of an original article. This version may differ from the original in pagination and typographic details.

Author(s): Jyrkinen, Marjut; Lämsä, Anna-Maija; Niemistö, Charlotta; Lehtonen, Jukka; Heikkinen, Suvi

Title: Tutkimuksella kohti tasa-arvoista työelämää

Year: 2020

Version: Published version

Copyright: © Hanken Svenska handelshögskolan ja kirjoittajat 2020

Rights: In Copyright

Rights url: <http://rightsstatements.org/page/InC/1.0/?language=en>

Please cite the original version:

Jyrkinen, M., Lämsä, A.-M., Niemistö, C., Lehtonen, J., & Heikkinen, S. (2020). Tutkimuksella kohti tasa-arvoista työelämää. In S. Heikkinen, M. Jyrkinen, A.-M. Lämsä, & C. Niemistö (Eds.), *Yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti kestävä työelämä : tasa-arvoa tutkimassa ja toteuttamassa* (pp. 9-19). Svenska handelshögskolan. *Forskningsrapporter från Svenska handelshögskolan*, 77. <https://helda.helsinki.fi/dhanken/handle/10227/355402>

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksella kohti tasa-arvoista työelämää

Marjut Jyrkinen

Anna-Maija Lämsä

Charlotta Niemistö

Jukka Lehtonen

Suvi Heikkinen

Johdatus aiheeseen

Tässä julkaisussa esitetään näkökulmia työelämän tasa-arvoon ja moninaisuuteen liittyvistä aiheista. Julkaisussa on 13 pidempää artikkelia ja 6 lyhyempää kirjoitusta, jotka on tuotettu *Yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti kestävä tulevaisuuden työelämä* (WeAll) -nimisessä hankkeessa. Kirjoittajat ovat hankkeen tutkijoita ja sen sidosryhmien edustajia. Myös hankkeessa opinnäytetyön tehneitä on osallistunut kirjoittamiseen. Tämä julkaisu kokoaa yhteen tutkimushankkeemme keskeisiä teemoja ja näistä kummunneita uusia kysymyksiä.

WeAll-tutkimushankkeen tavoitteena on ollut tasa-arvoisen ja kestävä työelämän kehittäminen tutkimuksen ja yhteiskunnallisen vaikuttamisen kautta. Hanketta on rahoittanut Suomen Akatemian Strategisen tutkimuksen neuvosto (2015-2021). Neuvoston tehtävänä on rahoittaa pitkäjänteistä ja ohjelmamuotoista tutkimusta, joka tuottaa ratkaisuja merkittäviin suomalaisen yhteiskunnan haasteisiin.

WeAll-konsortio on koostunut kolmen yliopiston yhteistyöstä (Helsingin yliopisto, Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu ja Hanken Svenska handelshögskolan). Konsortioilla on 20 sidosryhmää, joilla on ollut tärkeä rooli erityisesti yhteiskunnallisessa vaikuttamisessa. Tässä johdantoluvussa avaamme tutkimuksemme keskeiset lähtökohdat sekä pohdimme tutkimuksemme yhteiskunnallista vaikuttavuutta tämänhetkissä kontekstissa kuin myös jatkotutkimuksissamme.

Tutkimustamme on johdattanut kaksi keskeistä teoreettista ideaa: risteävät erot (intersektionaalisuus) (Crenshaw, 1989, 1991; McCall, 2005; Lutz et al., 2011; Hill Collins ja Bilge, 2016) ja toimintamahdollisuuksien teoria (Sen, 2000; Robeyns, 2005; Comim ja Nussbaum, 2014). Kiinneohtamme on ollut työelämä ja sen nivoutuminen muuhun elämään: miten erilaiset ihmiset voivat päästä työelämään, pysyä siellä ja tehdä omanlaistaan ja itselle sopivaa urapolkua. Olemme tarkastelleet työelämäkysymyksiä erityisesti sukupuolen, iän, seksuaalisuuden, luokkaposition ja asuinpaikan näkökulmista. Myös ulkomaalaistaustaiseen väestöön liittyvät kysymykset ovat olleet kiinnostuksen kohteena. Tutkimuksemme keskiössä ovat olleet organisaatiot ja

niiden toiminta, johtaminen ja toimintatavat sekä sosiokulttuuriset mekanismit, jotka yhtäältä mahdollistavat ja toisaalta haittaavat työelämän tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Erityinen tiedon tuottamisen intressimme on ollut ymmärtää paremmin rakenteita ja käytäntöjä, jotka tuottavat epätasa-arvoa ja syrjintää, ja miten näitä voitaisiin ehkäistä käytännön tasoilla niin työelämän organisaatioissa kuin laajemmin yhteiskunnallisen päätöksenteon eri alueilla.

Tässä yhteydessä haluamme kiittää lämpimästi Strategisen tutkimuksen neuvostoa sekä erinomaisia sidosryhmiämme hyvästä yhteistyöstä. Kiitämme professori Olli Kangasta, joka on toiminut tasa-arvo-ohjelman johtajana. Sidosryhmien edustajista koostunut neuvottelukunta on ollut erittäin aktiivinen toimija ja vaikuttaja hankkeessa. Kiitämme neuvottelukunnan jäseniä mielenkiintoisista ja monipuolisista keskusteluista ja yhteistyöstä. Kansainvälinen asiantuntijaryhmämme on tukenut työtämme. Kiitämme ryhmää. Lausumme myös lämpimät kiitokset kaikille WeAll-konsortiossa työskennelleille tutkijoille. Olemme hioutuneet yhteen vuosien aikana toimivaksi tiimiksi. Osaavaa tutkijatiimiämme on leimannut korkean kiinnostuksen ja motivaation lisäksi tekemisen ilo ja määrätietoinen tulosten tavoittelu.

WeAll-konsortion tutkimustiimit ja teemat

Hankkeemme on rakennettu kolmen teemakokonaisuuden kautta: työ-perhe, inhimillinen kestävyys ja monimuotoisten ihmisten pääsy työelämään. Olemme tavoitelleet tutkimuksemme kautta työelämän tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä ja hakeneet näkökulmia erilaisten ihmisten hyvinvoinnin ja toimintamahdollisuuksien vahvistamiseksi sekä työssä että muilla elämänalueilla. Kiinnostuksen kohteenamme on ollut, millaiset organisatoriset ja yhteiskunnalliset tekijät ja johtajuus yhtäältä tukevat ja toisaalta rajoittavat moninaisten ihmisryhmien mahdollisuuksia työelämässä ja mahdollisuuksien muuttumista toiminnaksi siten, että hyvinvointi ja tasa-arvo toteutuvat. Konsortiossa on toiminut kolme tutkimustiimiä, joiden tehtävänasettelu ja keskeiset teemat kuvataan taulukossa 1.

Taulukko 1. WeAll-konsortion tutkimustiimit ja niiden teemat

TIIMI 1: Muuttuvat hoivavastuut ja työ-perhesuhteet	TIIMI 2: Sosiaalinen ja inhimillinen kestävyys työorganisaatioissa	TIIMI 3: Moninaisten ihmisten pääsy työelämään
A. Muuttuva vanhemmuus ja työelämä	A. Työn ja muun elämän välisten rajojen kestävä johtaminen	A. Positiivinen kierre työelämään
B. Organisatoriset mahdollisuudet ja rajoitteet, sosiaaliuudet ja työ-perhesuhde	B. Työssä jaksaminen, ikä ja epätasa-arvoisuudet	B. Työ, ura ja moninaisuus: nuorten näkökulma
C. Maahanmuuttajat työvoimana maaseudun pienissä ja keskisuurissa yrityksissä	C. Monimuotoisuus, epätasa-arvoisuudet ja hiljaisuus	C. Normit, diskurssit ja politiikat koulutuksen, tutkimuksen ja (sosiaalisen) median teksteissä

Tiimit ja teemat ovat limittäisiä. Tutkijoiden yhteistyö on muodostunut läpi teemojen muun muassa yhteiskirjoittamisen kautta. Tämän julkaisun lopussa on liitteenä hankkeen keskeisimmät tieteelliset julkaisut.

Tiimi 1: Muuttuvat hoivavastuut ja työ-perhesuhteet

Tämän tiimin tutkimus on keskittynyt työn ja perheen suhteeseen. Ensimmäinen pääteema on ollut vanhemmuuden ja työn suhde sekä työ- ja perhepolitiikoiden ja käytäntöjen juurtuminen. Suomessa yhä useammat ihmiset pitävät keskeisenä arvona ja hyvinvoinnin tekijänä mahdollisuutta yhdistää työ ja perhe-elämä. Työn ja perheen suhdetta on tutkittu pitkään Suomessa ja kansainvälisesti. Varhaisemmissa tutkimuksissa työ ja perhe nähtiin erillisinä elämänalueina, kun nykyinen tutkimus korostaa suhteen vuorovaikutteisuuutta. Aiemmin vuorovaikutussuhde oletettiin ristiriitaiseksi: työ ja perhe kilpailevat ihmisen voimavaroista ja ajankäytöstä, mikä synnyttää ristiriitoja ja näin heikentää ihmisten hyvinvointia. Sitten tutkijat ovat korostaneet suhteen oleva myös rikastava. Rikastavan näkökulman mukaan toiminta molemmilla alueilla synnyttää uusia voimavaroja ja edistää hyvinvointia. Viimeaikaiset tutkimuksemme osoittavat, että suhde ei ole dikotominen "joko tai" -suhde ristiriidan ja rikastavan vaihtoehdon välillä, vaan pikemminkin dynaaminen ja monimuotoinen "sekä että" -suhde. Dynamisuuutta tuottaa hoivavastuiden muuttuminen elämän eri vaiheissa. Myös henkilön oma asenne työ-perhesuhteeseen, perheen muoto, tarjolla oleva organisatorinen ja yhteiskunnallinen tuki sekä sukupuoliroolien joustavuus kotona ja työelämässä vaikuttavat dynamiikkaan.

Työn ja perheen suhteen olemme havainneet sukupuolistuneen tavalla, joka tuottaa tasa-arvon ongelmia eri sukupuolille. Työn ja perheen yhdistäminen aiheuttaa urakehityksen ongelmia erityisesti naisille. Uran vaatavuus ja sillä etenemisen eriytyminen sukupuolten välillä alkaa Suomessa jo uran alkuvaiheesta. Esimerkiksi naistoimihenkilöt aloittavat uransa tyypillisesti vähemmän vaativista tehtävistä kuin miestoimihenkilöt. Korkeakoulutetuille nuorille naisille työelämään sijoittuminen ja siellä eteneminen on hankalampaa kuin korkeakoulutetuille nuorille miehille. Perheen kielteinen vaikutus naisten urakehitykseen yksilötasolla on yleisellä tasolla hyvin tiedossa. Tietoa on kuitenkin ollut aikaisemmassa tutkimuksessa selvästi vähemmän, kun puhutaan organisaatioiden työ-perheikäytäntöjen yhteydestä urakehitykseen. Työn ja perheen yhdistämisen tutkimuskentältä on puuttunut tietoa siitä, milloin työntekijät kokevat työ-perheikäytäntöjen olevan saatavilla ja millaiset ovat realistisia vaihtoehtoja käytettäväksi omassa elämässä.

Tutkimuksia, jotka pureutuvat työ-perhesuhteeseen miesten isyyden ja hoivavastuiden kautta, on aiemmin ollut niukasti. Vielä niukemmin on ollut olemassa tutkimusta johtajamiesten vanhemmuudesta, vaikka näillä miehillä on merkittävä vaikutus siihen, miten perheystävälliseksi työpaikkojen kulttuuri muodostuu. Johtajien, jotka ovat edelleen useimmiten miehiä, roolimalli on yhteydessä organisaatiokulttuurin muodostumiseen. Tutkimuksemme on tuonut esille, että perinteiset sukupuoliroolit ovat kuitenkin vähitellen, joskin hitaasti muuttumassa erityisesti nuoremmassa ikäluokissa. Vaikka yleisempi asennemuutos (nuorempien) miesten työn ja perheen yhdistämisessä on käynnissä, perheen vanhempien kesken jaettavissa olevaa vanhempainvapaata käyttävät lähes yksinomaan äidit Suomessa.

Suomalaiset miehet kuuluvat edelleen häntäpään vertailtaessa vanhempainvapaiden käyttöä Pohjoismaissa, ja miesten perhevapaat ovat yleensä hyvin lyhyitä. Tästä syystä olemme tuottaneet tietoa myös organisaatioiden käytäntöjen ja rakenteiden mahdollisuuksista ja rajoittavuudesta miehillä, joilla on perhe- ja hoivavastuita. Miesten vanhemmuuden haasteet työpaikoilla ovat monesti jääneet näkymättömiksi, vaikka miesten suhdetta perheeseen on tutkittu melko paljon. Olemme muun muassa havainneet, että työpaikkojen käytännöt ovat moninaisia. Eroja on nais- ja miesvaltaisissa työpaikoissa. Johtajanaiset tukevat enemmän työn ja perheen

yhdistämistä verrattuna johtajamiehiin. Työn ja perheen yhdistämiseen liittyy useita eettisiä ongelmia, joihin varautuminen työpaikoilla on vielä alkutekijöissään. Miesten näkökulma on edelleen melko harvinainen julkisessa keskustelussa.

Työ-perhesuhteiden lisäksi tiimi on tarkastellut maahanmuuttajia työvoimana maaseudun pienissä ja keskisuurissa yrityksissä. Työmarkkina-asema on maahanmuuttajien yhteiskunnallisen tilanteen keskeinen määrittäjä ja yhteiskuntaan integroiva tekijä. Aikaisempi tutkimus maahanmuuttajien työllistymisen ongelmista on usein tehty maahanmuuttajien itsensä näkökulmasta, mikä on luonnollisesti erittäin tärkeää. Työnantajien näkökulma, erityisesti pienten yritysten näkökulma maahanmuuttajien työllistymiseen, on saanut osakseen varsin vähän huomiota. Pienyritykset ovat kuitenkin merkittäviä työllistäjiä: noin puolet Suomen työllisistä työskentelee pienissä yrityksissä. Lisäksi kaikista Suomen yrityksistä 42 prosenttia sijaitsee maaseudulla. Vuonna 2010 pk-yritykset työllistivät maaseudulla yli 300 000 henkilöä. Vuosina 2008–2010 maaseudun mikro- ja pienyrityksissä työskentelevien henkilöiden määrä kasvoi.

Koska suurin osa Suomen maahanmuuttajatyövoimasta asuu ja työskentelee suurissa kaupungeissa, on maahanmuuttajien ja maaseudun välistä suhdetta tarkasteltu aiemmin melko vähän, puhumattakaan suhteen tarkastelusta maaseudun pienten yritysten kannalta. Kansainvälisessä tutkimuksessa maaseutu on tullut esiin lähinnä maatalouden maahanmuuttajataustaista (kausi)työvoimaa käsittelevissä tutkimuksissa. Maatalouden merkitys maaseudun ihmisten työllistäjänä on kuitenkin koko ajan vähenemässä, ja valtaosa maaseudun työpaikoista on muilla aloilla. Maaseudun väestön ikääntymisen ja vähenemisen sekä siitä seuraavan mahdollisen työvoimapulan vuoksi onkin ollut tärkeää selvittää maaseudun pienyrittäjien käsityksiä maahanmuuttajatyövoimasta. Olemme nostaneet esiin kysymyksen, kuinka työntajien arvot, asenteet ja toiminta heijastuvat maahanmuuttajien työllistymiseen ja sitä kautta niihin mekanismeihin, jotka voivat aiheuttaa eristämistä ja eriarvoisuutta työmarkkinoilla. Olemme havainneet tutkimuksessamme, että maaseudun pienten yritysten motiivi rekrytoida maahanmuuttajia ei liity ainoastaan siihen, että kantaväestöön kuuluvaa henkilöstöä ei ole saatavilla. Myös muun tyyppiset arvot, kuten yhteiskuntavastuullisuus ja yrittäjän moraaliset arvot painavat vaa'assa.

Aikaisempi työntajien näkökulmaa painottava kansainvälinen tutkimus on keskittynyt suurelta osin maahanmuuttajatyövoiman rekrytointistrategioiden tarkasteluun. Maahanmuuttajilla nähdään olevan sellaisia ominaisuuksia, joiden vuoksi he soveltuvat vain tiettyihin tehtäviin. Tämänkaltainen stereotyyppinen näkemys johtaa maahanmuuttajien eriarvoistumiseen rekrytointiprosessissa. Työntekijät itsekin omaksuvat näitä stereotyyppisiä käsityksiä ja pyrkivät sopeutumaan tähän mielikuvaan. Näistä havainnoista huolimatta tutkimuksissa ei ole kiinnitetty huomiota siihen, miten yritysten ja työmarkkinoiden toiminta ylläpitää tai vaihtoehtoisesti kykenee purkamaan sellaisia esteitä, jotka ehkäisevät maahanmuuttajia toteuttamasta mahdollisuuksiaan työntekijöinä ja tavoittelemasta sellaista elämää kuin he kokevat tavoittelemisen arvoiseksi. Näihin kysymyksiin on pureuduttu tiimien 1 ja 3 tutkimuksissa ja julkaisuissa.

Tiimi 2: Sosiaalinen ja inhimillinen kestävyys työorganisaatioissa

Kakkostiimi on keskittynyt tutkimaan organisaatioiden sosiaalista ja inhimillistä kestävyyttä, työn ja muun elämän rajojen hämärtymistä ja sen vaikutuksia tasa-arvoon, työn ja muun elämän yhdistämiseen ja työssä jaksamiseen 24/7 -taloudessa. Olemme

tarkastelleet työn ja muun elämän rajoja työn tekemisen ajan, paikan ja niihin liittyvien tunteiden perspektiivistä, rajoihin liittyvää johtamista, organisaatiokäytäntöjä ja yksilöiden mahdollisuuksia vaikuttaa omiin työn ja muun elämän välisiin rajoihinsa. Lisäksi olemme tarkastelleet sitä, miten näistä asioista puhutaan ja ei puhuta työelämässä.

Tasapainoinen työn ja muun elämän suhde on merkittävä hyvinvoinnin lähde. Lisääntyvä 24/7 -talous voi yhtäältä tarjota joustavuutta mutta toisaalta aiheuttaa hyvinvoinnin ja jaksaminen ongelmia. Työn ja muun elämän lisääntyvä limittyminen, työn sirpaleisuus, työpäivän venyminen, koventunut työkuulttuuri ja stressaavat olosuhteet ovat tunnusomaisia piirteitä nykytyöelämässä. Tutkimustuloksemme osoittavat, että eri ryhmillä on usein erilaiset mahdollisuudet vaikuttaa työn ja muun elämän välisiin rajoihin ja tehdä oman elämänsä kannalta arvokkaina pitämiään valintoja. Nämä valinnat voivat liittyä sekä päivittäisen oman hyvinvoinnin ja hoivavastuiden huomioimista laajempiin kysymyksiin elämänvaiheista, kuten esimerkiksi perheellistymiseen. Myös suhteellisen autonomisessa asemassa olevat asiantuntijatyöntekijät ovat sidottuja asiakkaiden, lähijohtajien, kollegojen ja organisaation tai alan kulttuurin luomiin odotuksiin ja vaatimuksiin, ja varsinkin monet nuoret naiset kamppailevat äitiyden ja uratoiveiden ristipaineissa. Työuupumus on suuri haaste työelämässä. Olemmekin myös tutkineet, kuinka työuupumuksesta puhutaan ja millaisia erilaisia työssä jaksamiseen liittyviä käytäntöjä – ja näin myös erilaisia valmiuksia ennakoita ja toimia – tietotyö- ja hoiva-aloilla on.

Iän sukupuolistuneisuus mutta myös muiden sosiaalisten kategorioiden synnyttämä epätasa-arvoisuus ja yhteys työssä jaksamiseen ovat jääneet vähälle huomiolle aiemmissa tutkimuksissa. Olemmekin pureutuneet hankkeessamme sukupuolen ja iän vaikutuksiin työelämässä ja tarkastelleet iän suhdetta johtamiseen, hoivavastuisiin ja työssä jaksamiseen. Usein ajatellaan, että seniori-ikä on kielteinen asia osaamisessa ja työsuoriutumisessa (ks. myös tiimi kolme), vaikka usein iän, sukupuolen ja osaamisen yhteys on sidoksissa stereotyyppioihin. Esimerkiksi seniori-ikäisten naisten osaamiseen on havaittu liittyvän vahvoja ennakkoluuloja, ja he myös kokevat usein ikäsyrrjintää.

Toinen esimerkki sukupuolistuneesta ikäsyrrjinnästä ovat asiantuntijatehtävissä toimivien nuorten naisten osaamiseen kohdistuvat ennakkoluulot ja epäilyt osaamisesta, jotka rajoittavat heidän mahdollisuuksiaan työelämässä. Yksi syrrjinnän syy on stereotyyppinen mielikuva siitä, miltä korkean osaajan pitäisi näyttää. Olemmekin tarkastelleet niin kutsuttua esteettistä työtä ja ulkonäkövaatimuksia osana työpaikkojen uusia vaatimuksia. Tutkimuksemme mukaan asiantuntijanaiset tuntevat velvoitteita liittyen ulkonäköön moneen suuntaan. Asiakkaat ja johto, mutta myös kollegat voivat luoda ahdistavan työympäristön – ulkonäköön ja olemukseen liittyvät usein sukupuolistuneet kommentit haittaavat työtä.

Olemme tutkineet laaja-alaisesti myös työn ja muun elämän hämärtyviä rajoja. Tämä liittyy keskeisesti kiihtyvään työelämän tahtiin ja vaatimuksiin. Olemme voineet osoittaa tähänastisella tutkimuksellamme, että sosiaalisen ja inhimillisen kestävyuden kysymykset ovat tärkeitä ja monisäikeisiä. Mahdollista työuupumusta saatetaan hoitaa henkisyuden ja mielen tekniikoiden avulla. Esimerkiksi suosiotaan kasvattava (corporate) mindfulness –idea ja ideologia pyrkii parantamaan ihmisten jaksamista työelämässä, mutta samalla työelämän rakenteelliset kysymykset jäävät yksilön itsensä ratkaistaviksi. Tällaiset koulutukset kuten myös muut työntekijään liittyvät ja kohdistuvat nopeat ratkaisut ovat myös omiaan hämärtämään työn rajoja, jolloin työ valuu yksityiseen kuuluville alueille elämässä: iltoihin, viikonloppuihin ja jopa lomiin. Siten tutkimuksemme perusteella korostamme, että vaikeisiin ja mutkikkaisiin

työelämän kysymyksiin kestävät vastaukset eivät löydy yksilötasolta, vaan että rakenteellisiin ongelmiin tarvitaan rakenteellisia ratkaisuja.

Tasa-arvon ongelmista, erityisesti ikään ja sukupuoleen ja niiden yhteisvaikutukseen liittyvistä ongelmista, ei useinkaan keskustella työyhteisössä – hiljaisuudet ovatkin keskeinen osa organisaatioiden arkea. Ongelmia ei välttämättä tunnusteta tai niitä ei haluta tunnustaa ja nostaa esiin. Esimerkiksi moninaisuuteen liittyvistä epätasa-arvoisuuksista puhuminen on usein vaikeaa. Toinen esimerkki vaikenemiseen liittyvistä kysymyksistä ovat epäasialliseen kohteluun liittyvät asiat, kuten henkinen työpaikkaväkivalta, jota olemme tutkineet. Myös erilaiset häirinnän muodot ovat nousseet yhteiskunnalliseen keskusteluun, mihin hankkeemme on myös ottanut kantaa.

Tiimi 3: Moninaisten ihmisten pääsy työelämään

Tässä tiimissä on tutkittu haavoittuvassa asemassa ja vähemmistössä olevien ihmisten pääsyä työelämään sekä kehitetty keinoja heidän asemansa edistämiseksi. Ensimmäinen teema koostuu tutkimuksesta yli 50-vuotiaiden sekä ulkomaalaistaustaisten ihmisten työllistymistä, jossa on etsitty keinoja työllistymisen esteiden purkamiseen. Ikääntyvien työttömyys on usein rakenteellista työttömyyttä, jolloin työllistyminen edellyttää uudelleen suuntautumista ja koulutuksen hankkimista. Aikaisemman tutkimuksen perusteella tiedetään, että työllistämistoimenpiteet tulisi ajoittaa työttömyyskauden alkuun ja että toimenpiteiden tulisi olla kestoaltaan suhteellisen lyhyitä. Pitkien työllistämistoimenpiteiden on havaittu hidastavan työelämään paluuta. Olemme tuoneet tutkimuksemme kautta esiin alueellisuuden vaikutusta yli 50-vuotiaiden työllistymiseen, ja tarkastelleet iän ja sukupuolen risteäviä vaikutuksia. Näissä erityisesti hoivavastuiden kysymys on merkittävä.

Olemme tutkineet tässä tiimissä myös maahanmuuttajuuteen liittyviä kysymyksiä työllistymisen sekä myös työorganisaatioiden asenteiden kannalta. Nostimme tämän aihepiirin hankkeessa alussa suunniteltua tärkeämmäksi teemaksi, kun turvapaikanhakijoiden määrä kasvoi yllättäen vuosina 2015 ja 2016 (ks. myös tiimin yksi tutkimus maaseudun työntantia maahanmuuttajien työllistymisessä). Siten keräsimme aineistoa myös tähän liittyen. Olemme tutkineet muun muassa turvapaikanhakijoiden vastaanottokeskusten työn sukupuolistuneisuutta ja sen merkityksiä. Olemme tarkastelleet myös korkeasti koulutettujen ulkomaalaistaustaisten naisten työllistymistä ja sen esteitä. Kiinnostuksen kohteena on ollut myös ulkomaalaistaustaisten korkeasti koulutettujen naisten mentorointi: tällä voidaan todeta olevan työllistymistä ja tasa-arvoa edistäviä muutoksia: mentoroinnin on havaittu olevan tehokasta siksi, että sen kautta hakija voi rakentaa yhteyksiä työelämään ilman, että keskitytään esimerkiksi korostetusti kielitaitoon. Tulostemme mukaan myös kolmannen sektorin apu maahanmuuttajataustaisten naisten työllistymisessä on merkittävä tekijä.

Tiimimme toinen teema on rakentunut koulutuksen, uravalintojen ja työelämän aloittamisvaiheen tarkastelulle. Olemme keskittyneet erityisesti risteävien erojen analyysiin. Aiemmassa suomalaisessa tutkimuksessa pääpaino on liittynyt erojen tutkimuksessa ensi sijassa sukupuoleen, alueellisiin eroihin sekä sosioekonomisiin eroihin, ja siten intersektionaalinen nuorten kokemusten analyysi on jäänyt vähemmälle huomiolle verrattuna esimerkiksi angloamerikkalaiseen tutkimusperinteeseen. Maissa, joissa on suuria etnisiä vähemmistöjä ja maahanmuuttajataustaisia ryhmiä, tutkimusta etnisyyden yhteydestä koulutus- ja työelämäkokemuksiin onkin ollut Suomea runsaammin. Kansainvälisesti tarkastellen ei-heteroseksuaalisten ja varsinkin transnuorten osalta työelämään ja uravalintoihin liittyvää tutkimusta on ollut vain

niukalti. Siksi tiimissämme on keskitytty nuoriin, jotka eivät ole heteroseksuaalisia tai normien mukaisesti sukupuolta kokevia ja ilmaisevia. He kokevat muita useammin syrjintää, häirintää, itsetunto-ongelmia sekä ulkopuolisuutta. Koulun kulttuurin ja käytäntöjen heteronormatiivisuus on jättänyt seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat marginaaliseen asemaan ja vaikeuttanut heidän tarpeidensa huomioon ottamista. Marginaalinen asema vaikuttaa nuorten koulutus- ja uravalintoihin. Ilmapiiriltään kielteiseksi koettuja aloja, ammatteja ja työpaikkoja vältellään. Nuorilla voi usein olla tarve salata seksuaalinen suuntautumisensa ja sukupuolikokemuksensa työpaikoilla.

Kolmannessa teemassa olemme keskittyneet erilaisten yhteiskunnallisten työelämään ja koulutukseen liittyvien diskurssien ja keskustelutapojen analyysiin sen osalta, miten niissä rakentuvat eronteot ja niiden risteämät. Hankkeessa on tuettu uusien tutkimusmenetelmien kehittämistä ja erityisesti määrällisten kyselyjen toteuttamista. Olemme myös laatineet patteriston, jonka kautta pystyimme analysoimaan median rakentamaa kuvaa sukupuolesta, eroista ja vähemmistöistä. Hankkeessa kerättyä laajaa media-aineistoa on hyödynnetty monissa tutkimuksissa. Nämä teemat ovat olleet sekä tärkeä tutkimuksellinen että yhteiskunnallisen vaikuttamisen alue hankkeessamme.

Tutkimushankkeen lisäarvo

Hankkeemme lisäarvo tasa-arvon mahdollisuuksiin ja mahdollisuuksien toiminnaksi muuttumiseen on syntynyt siitä, että tutkimme aihetta sellaisissa moninaisuuden kategorioiden, joita on aiemmin tutkittu niukasti, mutta joihin asemoituvien ihmisten riski kokea eriarvoistumista on erityisen suuri. Seuraavalla sivulla esitetään Taulukko 2. Tähän taulukkoon on tiivistetty hankkeen tavoitteenasettelun mukaan tarkemmin ne alueet, joihin olemme tuottaneet lisäarvoa. Vasemmalla olevassa sarakkeessa esitetään tieteellisen tiedon kannalta keskeiset keskustelunaiheet, joihin lisäarvon tuottaminen kohdistuu. Keskimmaisessä sarakkeessa kuvataan merkittävimmät lisäarvoa tuottavat aiheet konsortion sidosryhmille. Oikeanpuoleisessa sarakkeessa havainnollistetaan lisäarvoa yleisemmin organisaatio- ja yhteiskuntatasolla.

Taulukko 2. Hankkeen tuottama lisäarvo tavoitteenasettelun mukaan

Uusi tieteellinen tieto	Sidosryhmäyhteistyö ja -vuoropuhelu	Organisaatiotasoinen ja yhteiskunnallinen keskustelu
Miesten muuttuvat hoivavastuut ja työ-perhesuhde Organisaatioiden käytännöt työn ja perheen yhdistämisessä	Toimiva työ-perhesuhde ja sen mahdollistaminen	Työhyvinvointi, työ-perhesuhteen organisaatiopolitiikat ja -käytännöt sekä niiden toimivuus suhteessa sosiaalietuuksiin, joustavat työjärjestelyt Muuttuva miehisuus ja maskuliinisuus
Maaseudun pienyritykset maahanmuuttajien työllistämässä	Pienyritysten työnantajaroolin vahvistaminen	Etuusjärjestelmät maaseudun pienyritysten näkökulmasta Arvot työllistämässä
Eri-ikäisten naisten syrjintä työelämässä	Tasa-arvoinen osaamisen johtaminen	Eläkeuudistus, vuorotteluvapaa, ikääntyneiden työntekijöiden uudelleenkouluttaminen, työuran pidentäminen, työssä jaksaminen Esteettisen työn problematisointi
Työn ja muun elämän rajapinnat 24/7-taloudessa Iän ja hoivavastuiden suhde Iän merkitys organisaatioissa	Organisaatioiden kestävä johtajuus Työn ja muun elämän yhteensovittaminen Työssä jaksaminen	Työssä jaksaminen ja työkyvyn ylläpitäminen, työurien pidentäminen, joustavat työjärjestelyt Työn murros ja hämärtyvät rajat Muuttuvat hoivavastuut
Hiljaisuudet ja eriarvoistumisen vaietetut asiat organisaatioissa	Sosiaalisesti ja inhimillisesti kestävä organisaatiokulttuuri Henkinen työpaikkaväkivalta	Työhyvinvointi, työssä jaksaminen, urakehitys
Naisten, maahanmuuttajien sekä erityisen haavoittuvassa asemassa ja vähemmistössä olevien ihmisten pääsy työelämään ja urakehitys	Osallisuus työelämään ja työelämässä ja koulutuksessa	Työllistyminen, työurien pidentäminen, työhyvinvointi Ulkomaaalaistausten naisten urakehitys Sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuus koulutus-, ura- ja työelämävalintojen kannalta
Osallistava, dialoginen tutkimusmenetelmä Tutkimuksen ja median diskurssit	Tutkittavien voimaantuminen ja erojen tunnistaminen	Interventiot työelämän kehittämisessä Tutkimuksen ja median kehittäminen Normien tunnistaminen ja purkaminen

Tieteellisen tiedon tuottamisessa olemme käyttäneet monia menetelmiä. Pääpaino on kuitenkin ollut laadullisissa menetelmissä. Olemme järjestäneet laadullisen tutkimuksen merkityksestä päätöksenteon tukena asiantuntijaseminaarin yhdessä ohjelmajohtaja Olli Kankaan ja kahden muun STN-hankkeen kanssa (Eveliina Saari, Smart Work in Platform Economy SWIPE ja Maija Setälä, Osallistuminen pitkäjänteisessä päätöksenteossa PALO). Olemme tuottaneet monipuolisia tutkimusaineistoja, joita ovat erilaiset haastattelut, tarina-aineistot, havainnointiaineistot ja muut etnografisin menetelmin tuotetut materiaalit ja tutkimuspäiväkirjat. Hankkeessa koottu laadullinen aineistomme koostuu yli 200 ihmisen haastatteluista ja etnografisesta aineistosta liittyen työelämään, johtajuuteen, risteäviin eroihin, syrjintään, etuoikeuksiin ja niistä vaikenemiseen. Olemme kehittäneet hankkeessamme myös osallistavia tutkimusmenetelmiä. Näiden lisäksi keräsimme hankkeessamme ainutlaatuisen ja laajan media-aineiston (N=2555), joka on tallennettu Yhteiskuntatieteellisen arkistoon myös muiden tutkijoiden käytettäväksi (tieteen avoimuuden periaate). Lisäksi meillä on ollut käytössämme kaksi kvantitatiivista aineistoa, joita olemme analysoineet ja julkaisseet analyseista artikkeleita.

Kaiken kaikkiaan hankkeessa on julkaistu aktiivisesti tieteellisiä artikkeleja ja laajalle yleisölle suunnattuja kirjoituksia. Olemme rinnakkaisjulkaisseet kaikki tutkimus-artikkelimme julkaisijan määrittelemän karenssiajan huomioiden. Hankkeen kuluessa olemme julkaisseet yli sata tieteellistä artikkelia (tutkimussuunnitelmassa luvattu 20), ja esitelleet tutkimustamme laaja-alaisesti kansallisissa ja kansainvälisissä tiedekonferensseissa tavoittaen tuhansia kuulijoita. Kaikki avoimet seminaarimme on videoitu ja ”striimattu” – tämä on mahdollistanut alueellisen tasa-arvon ja esitysten seuraamisen myös jälkikäteen.

Olemme olleet tutkimuksemme eri alueista runsaasti mediassa: esimerkiksi 30 esiintymistä suomalaisessa mediassa vuonna 2019 eli useammin kuin toinen viikko. Olemme tuottaneet erilaista materiaalia, kuten kolmikielinen esite, posterit, tilannekuvaraportti, tutkimuksen uutiskirje ja mediareportti. Näillä olemme tavoittaneet tavoitteidemme mukaisesti suuren määrän aihepiirin ja tutkimusalueen asiantuntijoita, tutkijoita, aktivisteja ja vaikuttajia. Olemme julkaisseet hankkeemme toiminnasta Facebookissa ja keskustelleet Twitterissä, viestien tapahtumista, julkaisuista ja muista tutkimusuutisista. Kotisivuillamme weallfinland.fi olemme julkaisseet tutkimuksemme etenemisen ja muiden uutisten lisäksi säännöllisesti tutkija- ja sidosryhmäblogeja. Näin olemme vahvistaneet tutkimustiedon välittymistä myös laajemmalle yleisölle ja palvelleet julkista keskustelua ja päätöksentekoprosesseja. Viestimme ovat kulkeneet myös eri sidosryhmiemme kautta laaja-alaisesti eri yhteiskunnan eri alueille. Hankkeemme tutkijat ovat myös kansainvälisen median kautta tunnettuja myös Euroopan ulkopuolella (kuten Etelä-Korea, Japani, Intia ja Israel).

Sidosryhmätyö aloitettiin hankkeemme kick off -seminaarilla joulukuussa 2015. Siinä kuten muissakin järjestämissämme avoimissa seminaareissa ja tilaisuuksissa mukana on ollut päättäjiä ja vaikuttajia monilta eri aloilta. Juuri sidosryhmätyö on ollut toiminnassamme ja vaikuttavuuden näkökulmasta tärkeää (ks. seuraava osio). Positiivinen anonyymi palaute kertoi muun muassa että *yhteistyö on “todellista”; yhdessä on voitu vaikuttaa päätöksentekoprosesseihin ja uudistaa niitä; uusien toimintatapojen “löytäminen”; yhteistyö on tiivistä, monitasoista ja luottamuksellista*. Kaiken kaikkiaan hankkeemme on osallistunut laaja-alaisesti ja monipuolisesti tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevaan organisaatiotasoiseen ja yhteiskunnalliseen keskusteluun työelämän ja johtajuuden näkökulmista Suomessa ja kansainvälisesti. Olemme pyrkineet vaikuttamaan poliittiseen päätöksentekoon tuomalla tutkittua tietoa esiin eri foorumeissa. Olemme aktiivisesti vaikuttaneet työelämän organisaatioihin myös

suoraan, ja tuoneet esiin vaihtoehtoja esimerkiksi inkusiivisista rekrytointikäytännöistä. Tutkijamme ovat olleet esiintyjinä ja keskustelijoina varsin erilaisissa ammatillisissa tapahtumissa niin Suomessa kuin ulkomailla.

Tämä hankerahoitus on mahdollistanut keskittymisen tutkimukseen ja toisaalta vaatinut sitä, että tutkijalla on velvoite myös yhteiskunnallisessa keskustelussa. On opittu muun muassa niin sanottu hissipuhe, ja opittu vähintäänkin hieman mekanismeista, kuinka valtionhallinnon ja politiikan prosessit kulkevat ja kuinka niihin voi pyrkiä vaikuttamaan. Olemme kuitenkin pyrkineet pitäytymään juurikin tutkijan rooleissa, ja olla ottamatta joskus kovinkin kiinnostavalta tuntuva lobbareiden takkia. Mikä tärkeintä, ollaan opittu että keneltä voi kysyä. Hankkeen tutkimustulosten pohjalta ja antoisan sidosryhmäyhteistyön vuoksi jatkotutkimusideoita ja tutkimustiedon tarpeita on syntynyt jatkuvasti lisää.

On varmasti niin, että “oppimista ei voi peruuttaa”, kuten professori Anna-Maija Lämsä totesi hankkeen alussa kick off –seminaarissamme 2015. Oppiminen tässä hankkeessa on ollut monimuotoista ja yllättävääkin. Erityisesti mediataidot ovat olleet kehityksessä. Ja ehkä eniten, ihana oppimisen vahvistus on, että yhdessä olemme niin paljon enemmän!



Lähteet

- Comim, F. and Nussbaum, M. C. (toim.) (2014). *Capabilities, gender, equality*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum* 140, 139–167.
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43, 1241–1299.
- Hill Collins, P. and Bilge, S. (2016). *Intersectionality*. Cambridge: Polity.
- Lutz, S., Herrera Vivar, M. and Supik, L. (2011). Framing Intersectionality: An Introduction. In H. Lutz et al. (Eds.) *Framing Intersectionality. Debates on a Multi-Faceted Concept in Gender Studies*. London: Ashgate. pp. 1–24.
- McCall, L. (2005). The Complexity of Intersectionality. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 30, 1771–1800.
- Sen, A. (2000). *Development as Freedom*. New York: Anchor books.
- Robeyns, I. (2005). The capability approach: A theoretical survey. *Journal of Human Development*, 6(1), 93-117.