

**Työssä kehittyminen sukupuolittuneiden
työelämäraamien sisällä - laadullinen tutkimus työssä
kehittymisestä asiantuntijatyössä**
Nieminen Lydia

Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma
Monografiamuotoinen
Kevätlukukausi 2022
Kasvatustieteiden ja psykologian laitos
Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Nieminen, Lydia. 2022. Työssä kehittyminen sukupuolittuneiden työelämäraamien sisällä - laadullinen tutkimus työssä kehittymisestä asiantuntijatyössä. Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden ja psykologian laitos. 76 sivua.

Pro gradu -tutkielmassani tutkitaan miesvaltaisilla aloilla työskentelevien asiantuntijoiden näkemyksiä työssä kehittymisestä ja sukupuolesta. Tarkoituksenani on selvittää, minkälaisia näkemyksiä miesvaltaisilla aloilla työskentelevillä asiantuntijoilla on työssä kehittymisestä ja siitä, miten sukupuoli on siihen yhteydessä.

Toteutin tutkimuksen laadullisena kertatutkimuksena. Tutkimukseen osallistui suomalaisten organisaatioiden asiantuntijoita tehdas-, rakennus- ja ICT-aloilta. Keräsin tutkimukseni aineiston puolistrukturoidulla teemahaastattelulla, ja analysoin sen laadullisella sisällönanalyysillä sekä tein tuloksista yhteenvedon tyypittelyllä.

Haastateltavat näkivät työssä kehittymisen muodostuvan siihen tähtäävistä keinoista ja motiiveista kehittymisen taustalla. Työssä kehityttiin kolmen eri ulottuvuuden kautta, ja motiivit sen taustalla olivat yksilö- ja organisaatiolähtöisiä. Haastateltavat eivät itse nähneet sukupuolella olevan suoraa yhteyttä työssä kehittymiseen ja he pitivät työympäristöään tasa-arvoisena, mutta heidän vastauksistaan oli identifioitavissa työssä kehittymiseen yhteydessä olevia sukupuolittuneita tekijöitä, jotka näkyivät sukupuolittuneina asenteina ja ajattelumalleina, sukupuolittuneena työkulttuurina, vähemmistösukupuolen aliedustuksena ja reproduktioon liittyvinä haasteina.

Tulokset jäljittelevät aikaisempia tutkimustuloksia miesvaltaisten alojen sukupuolittuneesta luonteesta ja siitä seuraavasta sukupuolittuneesta eriarvoisuudesta. Työssä kehittymistä on tutkittu sukupuolikontekstissa varsin vähän, joten tulokset tuottavat uutta ymmärrystä siitä, kuinka sukupuoli raamittaa työssä kehittymistä. Tuloksia voi hyödyntää työpaikan tasa-arvo- ja koulutuskäytäntöjen kehittämistyössä.

Asiasanat: työssä kehittyminen, sukupuoli, työelämä, tasa-arvo

SISÄLTÖ**TIIVISTELMÄ**

TIIVISTELMÄ	2
--------------------------	----------

SISÄLTÖ	4
----------------------	----------

1 JOHDANTO	6
-------------------------	----------

2 TYÖSSÄ KEHITTYMINEN ASiantuntijatyössä	9
---	----------

2.1 Työssä kehittymisen käsite	9
--------------------------------------	---

2.2 Työssä kehittymisen merkitys työelämän muutoksessa	10
--	----

2.3 Työssä kehittymistä tukevat ja rajoittavat tekijät	14
--	----

3 SUKUPUOLI TYÖELÄMÄSSÄ	17
--------------------------------------	-----------

3.1 Sukupuolen käsite.....	17
----------------------------	----

3.2 Sukupuoli ja sukupuolittunut eriarvoisuus työelämässä	18
---	----

3.2.1 Työelämän sukupuolittunut segregatio	21
--	----

3.2.2 Työn ja perheen yhteensovittaminen	26
--	----

3.3 Keinot sukupuolittuneen eriarvoisuuden vähentämiseksi.....	28
--	----

4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	32
--	-----------

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	33
--	-----------

5.1 Tutkimuksen konteksti ja osallistujat.....	33
--	----

5.2 Aineiston keruu	34
---------------------------	----

5.3 Aineiston analyysi.....	35
-----------------------------	----

5.4 Eettiset ratkaisut.....	38
-----------------------------	----

6 TYÖSSÄ KEHITTYMISEN KEINOT, AJURIT JA SUKUPUOLITTUNEET TEKIJÄT	40
---	-----------

6.1 Työssä kehittyminen asiantuntijatyössä.....	40
---	----

6.1.1 Työssä kehittymisen keinot.....	41
---------------------------------------	----

6.1.2 Työssä kehittymisen ajurit	42
--	----

6.2 Sukupuoli ja työssä kehittyminen	44
--	----

6.2.1 Reproduktio.....	45
------------------------	----

6.2.2 Vähemmistösukupuolen aliedustus	47
---	----

6.2.3 Sukupuolittuneeseen työkuulttuuriin sopeutuminen.....	50
---	----

6.2.4 Sukupuolittuneet asenteet ja ajattelumallit.....	53
--	----

6.3 Tulosten yhteenveto	55
-------------------------------	----

6.3.1 Iiris	55
-------------------	----

6.3.2 Helmi	57
-------------------	----

7 POHDINTA	60
-------------------------	-----------

7.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset.....	60
--	----

7.2 Tutkimuksen arviointi.....	64
7.3 Jatkotutkimusaiheet.....	66
LÄHTEET	68
LIITTEET.....	78

1 JOHDANTO

Pro gradu -tutkielmani tarkastelee työssä kehittymistä ja sukupuolta asiantuntijatyössä miesvaltaisilla aloilla. Tutkimukseni tarkoituksena on selvittää, millaisia näkemyksiä asiantuntijoilla on työssä kehittyemisestä miesvaltaisilla aloilla sekä miten he näkevät sukupuolen ja työssä kehittymisen välisen yhteyden. Tutkimukseni tavoitteena on tuoda työssä kehittymisen keskusteluun sukupuolen näkökulma, jota on tutkittu työssä kehittymisen yhteydessä varsin vähän.

Työssä kehittyminen on tärkeää muuttuvassa työelämässä. Se on oleellinen ja välttämätön osa työelämää, ja sen rooli korostuu etenkin nopean ja jatkuvan muutoksen alaisessa tietotyössä (Saari, 2013, 96). Hyvät työssä kehittymismahdollisuudet lisäävät työtyytyväisyyttä (Lorber & Savic, 2012), työhön sitoutuneisuutta (Tikkamäki, 2006, 331) ja työn iloa (Lehmuskoski, 2018). Työssä kehittyminen on esimerkiksi yksi tärkeimpiä lähteitä työn imun kokemisessa, ja työn imun on vastaavasti todettu vaikuttavan myönteisesti yksilöön, organisaatioon ja jopa laajemmin yhteiskuntaan (Hakanen ym., 2021). Näin ollen työssä kehittyminen lisää yksilön mielekkyyden kokemusta työstä, mutta on myös organisaation näkökulmasta tuottavuustekijä.

Monet eri yksilölliset ja organisatoriset tekijät ovat yhteydessä työssä kehittymiseen, ja sukupuoli on yksi niistä (ks. Billett, 2001, 2-3). Siitä huolimatta sukupuolinäkökulma on työssä kehittymistä tutkittaessa harvinainen. Sukupuoli on häivytetty suomalaisessa työelämässä ja ihmiset usein ajattelevat itsensä sukupuolikysymysten ulkopuolelle, joten sukupuoleen liittyviä ongelmia ja eriarvoisuutta on vaikea tunnistaa omassa arjessa tai työpaikalla (Korvajärvi, 2010, 190). Vakiintunut idea sukupuolineutraalisuudesta eli siitä, että työtä tekevät ihmiset, eivät sukupuolen edustajat, on suomalaisessa työelämässä vahva (Ylöstalo ym., 2013, 128). Sukupuolen näennäinen neutralisointi ei kuitenkaan poista sen merkitystä. Sukupuoli on edelleen nähtävissä kulttuurisissa rakenteissa ja vuorovaikutuksessa (Korvajärvi, 2010, 188), ja ”me kaikki osallistumme sukupuolijakojen tuottamiseen ja ylläpitämiseen”

(Heiskanen ym., 2008, 109). Sukupuolistuneita toimintoja ja sosiaalisia suhteita tuotetaan ja uusinnetaan työpaikoilla (Ylöstalo ym., 2013, 129).

Työelämässä vallitsee edelleen sukupuolittuneita ja syrjiviä käytänteitä ja toiminta- ja ajattelumalleja (esim. Vainio, 2012; Vuorinen-Lampila 2018), jotka eriarvoistavat ja rajoittavat ihmisten mahdollisuuksia työmarkkinoilla. Eriarvoisuus rajoittaa toimintaa sekä aiheuttaa syrjintää, köyhyyttä ja turvattomuuden tunnetta (Therborn, 2014, 5). Työelämän sukupuolittuneesti eriytyneestä laadusta huolimatta työelämää kehitetään sukupuolineutraalisti, mutta ilman sukupuolinäkökulmaa työelämän täysipainoinen kehittäminen on mahdotonta (Ylöstalo ym., 2013, 128). Sukupuolittuneet odotukset vaikuttavat tapaan, jolla ihmiset voivat toteuttaa itseään ja tavoitteitaan työelämässä (Autio ym., 2010, 13), joten kyseisten odotusten käsittely ja tunnistaminen on tärkeä keino vähentää eriarvoisuutta sekä luoda lisää olemisen ja itsensä toteuttamisen tapoja.

Suomi on länsimaisen käsityksen mukaan saavuttanut aseman yhtenä maailman tasa-arvoisimmista maista, mutta siitä huolimatta tasa-arvokäytänteitä on mahdollista ja suotavaa edelleen kehittää. Tasa-arvon kehittäminen ei nimittäin vain paranna työelämän tasa-arvoa, vaan myös työelämän laatua, työhyvinvointia ja työn tuottavuutta (Ylöstalo ym., 2013, 139). Koska sukupuolella on merkitystä työssä, sillä on merkitystä myös työssä kehittämisessä, ja siten sukupuolinäkökulman sisällyttäminen työssä kehittämisen keskusteluun on mielestä. Piilotetut piirteet ja merkitykset, tunnistettiin tai tunnustettiin niitä tai ei, vaikuttavat väistämättä toimintaamme ja tapaamme kohdella muita. Tunnistamalla ja tunnustamalla eriarvoisuutta tuottavia ja ylläpitäviä ajattelu- ja toimintamalleja voimme muuttaa niitä luovia ja ylläpitäviä käytänteitä. Sukupuolen ohittaminen johtaa rajoittuneeseen käsitykseen työssä kehittämisestä ja sen ottaminen osaksi tutkimuskenttää rikastuttaa sekä käsitystämme työssä kehittämisestä, mutta myös monimuotoistaa niin yksilöiden kuin organisaatioiden mahdollisuuksia.

Tutkimukseni teoriaosuudessa määrittelen työssä kehittämisen käsitteen, jonka jälkeen käsittelen työssä kehittämisen merkitystä työelämässä ja avaan

työssä kehittymiseen tukevasti ja rajoittavasti yhteydessä olevia tekijöitä. Työssä kehittämisestä siirryn käsittelemään sukupuolta työssä esittelemällä sukupuolen käsitteen, josta siirryn käsittelemään sukupuolen ja työelämän yhteyttä, avaamaan sukupuolittunutta eriarvoisuutta työelämässä etenkin segregaaation ja työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmista, sekä päätän luvun ehdotuksiin ratkaisukeinoista sukupuolittuneen eriarvoisuuden vähentämiseksi. Neljännessä luvussa esittelen tarkemmin tutkimukseni tavoitteet ja lähtökohdat, jonka jälkeen siirryn esittelemään aineistosta laadullisen sisällönanalyysin ja tyypittelyn kautta saatuja tuloksia. Päätän tutkielmani pohdintaan, jossa yhdistelen tuloksia aikaisempaan tutkimustietoon, pohdin tutkimusprosessini luotettavuustekijöitä sekä esittelen lopuksi jatkotutkimushaasteet.

2 TYÖSSÄ KEHITTYMINEN ASiantuntijatyössä

Tässä luvussa käsittelen työssä kehittymistä. Ensimmäisessä alaluvussa esittelen ensin työssä kehittymisen käsitteen, jonka jälkeen siirryn toiseen alalukuun tarkastelemaan työssä kehittymisen merkitystä muuttuvassa työelämässä. Kolmannessa ja viimeisessä alaluvussa esittelen työssä kehittymiseen tukevasti ja rajoittavasti yhteydessä olevia tekijöitä.

2.1 Työssä kehittymisen käsite

Työssä kehittyminen on moninäkökulmainen käsite ilman yhtä tarkkaa määritelmää (ks. Jacobs & Hawley, 2009, 5, 11). Tutkimuksessani työssä kehittyminen ymmärretään osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseksi sekä asiantuntijuuden syventämiseksi oppimalla työssä ja sen ulkopuolella. Työssä kehittyemisellä tarkoitan oman ammatillisen osaamisen päivittämistä, kehittämistä ja laajentamista joko omien tai työpaikkakohtaisten tavoitteiden pohjalta (ks. Saari, 2013). Se on tiedon, taidon ja kokemuksen keräämistä.

Työssä kehittymisen tausta-ajatuksena on jatkuva, eliniän kestävä oppiminen (Jacobs & Hawley, 2009, 13-14). Työssä kehittyminen voi olla esimerkiksi oman osaamisen kehittämistä organisaation tarjoamien kurssien ja koulutusohjelmien kautta, lisäpätevyyden tai -tutkinnon opiskelua tai yhdessä oppimista (ks. esim. Sitra, 2020). Oppimista ja kehittymistä tapahtuu formaalisti ja informaalisti ryhmissä ja tiimeissä sosiaalisen vuorovaikutuksen ja yhteistyön kautta etenkin ongelmia ja haasteita ratkomalla, keskustelemalla, kyselemällä, neuvottelemalla sekä palautetta vastaanottamalla, jakamalla ja refleктоimalla (Tikkamäki, 2006, 328-329). Työssä kehittymisen sosiaalinen luonne näyttäytyy myös oppimisena muiden ohjaamana, kuten perehdytyksen, mentoroinnin tai työnohjauksen kautta (Billett, 2001). Kollektiivisen oppimisen ja organisaation tarjoamien formaalien kehittymismahdollisuuksien, kuten kurssien ja koulutuksien, lisäksi työssä kehitytään myös harjoittelemalla toiminnan ja

käytännön kautta sekä opiskelemalla omaehtoisesti (esim. Tikkamäki, 2006; Sitra, 2020).

Työntekijöiden näkökulmasta työssä oppiminen näyttäytyy ensisijaisesti ammattilaisena kehittymisenä (Tikkamäki, 2006, 328), kun taas organisatorisesta näkökulmasta työssä kehittyminen tarkoittaa työnantajalle osaavaa ja tuotteliasta työvoimaa (ks. Jacobs & Hawley, 2009, 11). Työssä kehittymisen lähtökohtana voi siis olla hyödyn tuottaminen yksilölle, organisaatiolle tai yhteiskunnalle. Se, mitä pidetään validina tietona ja osaamisena työssä kehittymisen kannalta, riippuu kontekstista. (Boud & Garrick, 1999, 6-7.) Oppimisen mahdollisuuksien, esteiden ja toteutumismuotojen on todettu olevan kontekstuaalisia ja situationaalisia (Tikkamäki, 2006, 328).

Työssä kehittyminen on siis monimuotoista osaamisen kehittämistä ja ammattitaidon syventämistä, ja tapoja oppia ja kehittyä työssä on monenlaisia. Oppimiset tavat ja muodot sekä mahdollisuudet vaihtelevat muun muassa ammattialan ja työn luonteen mukaan, ja erilaiset organisaatiot tarjoavat erilaisia oppimisympäristöjä (Tikkamäki, 2006, 327-328). Ei ole yhtä tapaa ymmärtää työssä oppimista eikä sellaista tulisikaan olla, sillä oppiminen on moniulotteinen ja kontekstista vaihteleva ilmiö (Boud & Garrick, 1999, 2).

2.2 Työssä kehittymisen merkitys työelämän muutoksessa

Työssä kehittyminen on muuttunut vuosisatojen aikana. Koulutus ja työ olivat ennen modernistumista erottamaton osa toisiaan, sillä ihmiset oppivat työn tekemisen suoraan toisiltaan. Kuitenkin kun ammattikillat ja koulut kehittyivät, koulutus ja työ eriytyivät toisistaan. (Stenström, 2008, 128.) Koulutus sijoittui työelämää edeltäväksi vaiheeksi (Boud & Garrick, 1999, 2). Koulutuksen ja työn eriytymisestä huolimatta työ ja oppiminen eivät kuitenkaan ole eriytyneet. Koululaitokset eivät nimittäin enää tuota valmiita työntekijöitä jatkuvasti muuttuviin työelämän vaatimuksiin, vaan jatkuvasta työssä kehittymisestä on tullut välttämätöntä (Saari, 2013, 96). Taidot vanhenevat nopeasti, ja työelämässä

tarvitaan kykyä käyttää tietoa ja osaamista epätavallisissa ja muuttuvissa olosuhteissa (Boud & Garrick, 1999, 4).

Suurin osa ammattilaisista kokee oppivansa suurimman osan vaadittavista työtaidoistaan vasta itse työssä (Stenström, 2008, 128). Etenkin tietotyössä työntekijän asiantuntijuus kehittyy vasta työssä kehittymisen myötä (Saari, 2013, 96, 100). Nykyään ammattitaito muodostuu koulutuksesta ja kokemuksesta syntyvästä pätevyydestä toimia tietyssä ammatissa (Stenström, 2008, 128), ja itse työssä tapahtuvalla oppimisella ja kouluttautumisella on aiempaa suuri merkitys ammatillisessa kehittämisessä (Jokinen & Pylväs, 2019, 19). Tiedosta on tullut työn primaari resurssi (Boud & Garrick, 1999, 3).

Vaikka suomalaisen työelämän muutos on ollut maltillista ja tilastollisesti hidasta (Raappana & Valo, 2014, 35; Pyöriä, 2017), työssä kehittymisestä on tullut aiempaa tärkeämpää. Teknologian kehitys, integroitava maailmantalous ja globalisaatio sekä muut ilmiöt muokkaavat työelämää ja työelämässä vaadittavaa osaamista (Jacobs & Hawley, 2009, 6-8; Tan ym., 2013, 9). Teknologiset innovaatiot ovat niin poistaneet ihmistyötä kuin myös muovanneet ammattien sisältöjä ja luoneet uudenlaista osaamisen tarvetta (Saari, 2013, 96; Tan ym., 2013, 9; Jokinen & Pylväs, 2019, 18-19). Nykyajan työelämässä korostuu työntekijöiden joustavuus ja muokkautuvuus (Julkunen, 2009; Pohjola, 2018), ja yksilölliset saavutukset ja elinikäinen oppiminen ovat vakiintuneet tärkeiksi arvoiksi (esim. Spilerman, 2009).

Organisaatiot joutuvat päivittämään rakenteitaan ja toimintaansa kilpailukykyä ylläpitääkseen (Lemmetty ym., 2020), ja muuttuviin osaamisvaatimukseen vastaaminen on työelämän muutosten myötä korostunut (Jacobs & Hawley, 2009, 6; Tan ym., 2013). Jatkuvasta kehittämisestä ja oppimisesta on tullut edellytys, ja työntekijöiltä odotetaan muutos- ja kehitysmuonteista asennetta (Tikkamäki, 2006, 328; Saari, 2013, 96-100). Asiantuntijoiden tulee osata aktiivisesti päivittää omaa osaamistaan sekä ottaa haltuun uusia työvälineitä ja toimintatapoja. Yksilön valmiudet jatkuvaan oppimiseen ja itseohjautuvuuteen korostuvat, sillä työntekijöiden taitojen ja kykyjen on vastattava työnantajien tarpeita (Jokinen & Pylväs, 2019, 18-19).

Työssä kehittymisestä on tullut osa työnkuvaa tai voisi jopa väittää, että työkykyjen jatkuvan kehittämisen tarpeesta on tullut, Peltokoskea (2007, 269) mukailten, työntekijöiden ensisijaista työtä.

Työsopimuslaki velvoittaa niin työntekijät ylläpitämään ja kehittämään työssään vaadittavaa osaamista työnsä huolelliseksi suorittamiseksi kuin myös työnantajat huolehtimaan työntekijöidensä kehittymisestä ja uralla etenemisestä (Työsopimuslaki, 2001). Kuitenkin työntekijöiden suhtautuminen työssä kehittymiseen on vaihtelevaa. Silloin, kun työntekijöiden työssä kehittymisen lähtökohdaksi on organisaation tarpeet työntekijälähtöisten tarpeiden sijaan, työssä kehittyminen koetaan velvollisuudeksi (Saari, 2013). Esimerkiksi Lemmetyn, Kerosen, Auvisen ja Collinin (2020, 18-19) tutkimuksessa suomalaisista projektipohjaisista organisaatioista todettiin, että rekrytointia, urakehitystä, osaamisen kehittämistä ja hyvinvointia koskevat HRM-käytännöt, jotka eivät olleet työntekijälähtöisiä, johtivat työntekijöiden turhautumisiin, stressioireisiin, motivaatiopuutteeseen, sitoutumattomuuteen ja pahimmillaan sairastumisiin ja irtisanoutumisiin.

Työntekijöiden kokemuksissa työssä kehittyminen voidaan kokea kuitenkin myös oikeutena, mikäli sen lähtökohdat kumpuavat työntekijöiden tarpeista. Saari (2013, 103) on nimittäin todennut, että työssä kehittymistä pidetään sen velvoittavasta luonteesta huolimatta olennaisena osana tietotyön mielekkyyttä, ja työntekijät ovat valmiita kehittämään osaamistaan organisaation lähtökohdista käsin, jos he myös itse hyötyvät siitä. Kuitenkin huolimatta siitä, että työnantajat velvoittavat työntekijöitään työssä kehittymiseen, sen toteutus jää usein työntekijöiden itsensä vastuulle (Saari, 2013, 103).

Huolimatta uudenaikaisista ammattitaitovaatimuksista niin osaamisen kuin koulutuksen osalta, työntekijöillä on myös aiempaa enemmän mahdollisuuksia hyödyntää omia taitojaan ja osaamistaan (Virmasalo ym., 2011, 3-5), ja samalla työn monipuolisuus ja vaikutusmahdollisuudet työssä ovat lisääntyneet (Alasoini, 2012, 180-181). Suomalaisilla onkin hyvät lähtökohdat osaamisensa kehittämiseksi ja ammatillisensa asiantuntijuutensa monipuolistamiseksi

(Jokinen & Pylväs, 2019, 23). Eurooppalaisen työolotutkimuksen tulosten mukaan Suomi, kuten myös muut Pohjoismaat, tarjoaa hyvät oppimis-, koulutus ja vaikutusmahdollisuudet työssä (Alasoini, 2012, 183-185). Suomalaiset työntekijät myös pitävät työssä kehittymistä ja oppimista tärkeänä (Saari, 2013, 96), ja työnantajien kustantamiin koulutuksiin osallistuminen on yleistynyt (Toivanen ym., 2012, 4). Oman osaamisen kehittäminen on keino lisätä omaa työmarkkina-arvoa ja vakiinnuttaa asemaansa työssä, sekä keino laajentaa omia mahdollisuuksia työn sisällä työnkuvan laajenemisen ja työtehtävien monipuolistumisen muodossa.

Hyvät oppimis- ja vaikutusmahdollisuudet työssä ovat positiivisesti yhteydessä innovaatioihin, jotka osaltaan edistävät mahdollisuuksia kehittyä työssä ja kehittää työtä (Alasoini 2012, 185). Osaamisen hyödyntämisellä ja kehittämisellä on todettu olevan yhteys työn iloon (Lehmuskoski, 2018), työn imuun (Työterveyslaitos, 2022) ja työhön sitoutuneisuuteen (Tikkamäki, 2006, 331). Hyvien työssä kehittymismahdollisuuksien, kuten ylenemis- ja kouluttautumismahdollisuuksien sekä ammatillisten haasteiden, on myös todettu lisäävän työtyytyväisyyttä (Lorber & Savic, 2012). Työtyytyväisyys ja työhön sitoutuneisuus ovat puolestaan yhteydessä organisaation menestykseen, sillä työhönsä tyytyväiset ja motivoituneet työntekijät ovat tuottavampia työntekijöitä (Lorber & Savic, 2012, 263-264; Hakanen ym., 2021).

Työssä kehittämiseen panostamisella on siis myönteisiä seurauksia niin yksilöiden kuin organisaation näkökulmasta; työntekijöille se merkitsee mielekkäämpää työtä ja uramahdollisuuksia, kun taas organisaatioille työntekijöiden kehittyminen on menestys- ja tuottavuustekijä (Saari, 2013, 95; Lehmuskoski, 2018, 41-43). Henkilöstön osaaminen vaikuttaa organisaation menestymiseen (Jacobs & Hawley, 2009, 6-7; Repo ym., 2015, 12), ja työntekijän tiedot, taidot ja osaaminen voi olla jopa ainut pääoma tietointensiivisissä organisaatioissa (Saari, 2013, 97). Myös yhteiskunnan näkökulmasta työntekijöiden varustaminen työn kannalta relevanteilla ja tuottavuutta lisäävillä taidoilla on keino edesauttaa talouskasvua ja haluttuja sosioekonomisia tavoitteita (Tau ym., 2013), kuten taloudellista ja sosiaalista hyvinvointia (Jacobs

& Hawley, 2009, 16). Näin ollen työssä kehittymiseen panostamisella on myönteisiä seurauksia sekä mikro- että makrotasolla.

2.3 Työssä kehittymistä tukevat ja rajoittavat tekijät

Lähtökohtaisesti osaamisen kehittäminen on henkilöstötoimen tehtävänkenttään kuuluva osa-alue, ja organisaation HR-politiikka määrittelee kehittämisen suuntaviivat (Toivanen ym., 2012, 4). Työssä kehittymisen toivotaan palvelevan samalla sekä organisaation tehokuutta ja tuottavuutta että samalla työntekijöiden viihtyvyyttä (Saari, 2013, 103-104), jotta työssä kehittyminen hyödyttää molempia osapuolia ja on miellyttävä osa työtä.

Työpaikoilla esiintyy paradokseja työssä kehittymisestä, ja kehittämisen tavoitteet ja käytännöt voivat sotia muiden työhön liittyvien tavoitteiden kanssa. Työssä kehittymistä pidetään välttämättömänä ja tärkeänä työn osana, mutta usein työn arjessa se on kuitenkin työstä irrallista ja toissijaista (Toivanen ym., 2012, 6-8). Usein organisaation eettiset ja taloudelliset arvot ovat ristiriidassa, ja työntekijöiden pitkäjänteisen osaamisen kehittämisen sijaan organisaatio keskittyy tulostavoitteisiin ja kustannusten pienentämiseen (Toivanen ym., 2012, 4-8, 16-17). Tästä seuraavat aikapula ja kiire, mutta myös oman perustyön tekeminen, rajaavat työssä kehittymisen mahdollisuuksia (Tikkamäki, 2006; Toivanen ym., 2012, 3). Työpaikat voivat myös olla ristiriitaisia oppimisympäristöjä; samalla, kun työpaikalla kannustetaan ja ohjataan kehittämään osaamista ja osaamisen kehittämisen pohjana pidetään yksilön omaa intohimoa ja aktiivisuutta, organisaatio määrittää kehittämisen suunnan ja oppimiseen käytettävät resurssit voivat sotia organisaation omien päämäärien ja tulostavoitteiden kanssa ollen jopa esteenä työntekijän kehittymiselle (Toivanen ym., 2012, 13-17).

Saavuttaakseen potentiaalinsa työssä kehittyminen edellyttää resursseja. Työn lomassa on oltava aikaa ja tilaa panostaa työssä kehittymiseen, ja sen lähtökohtien, kuten tarpeiden ja tavoitteiden, tulee palvella sekä yksilöä että organisaatiota (Toivanen ym., 2012, 16-18; Saari, 2013; Repo ym., 2015, 11).

Organisaatiot tarvitsevat työympäristöjensä asianmukaista kehittämistä, strategiaansa räätälöityjä työpaikkaoppimisen opetussuunnitelmia ja työntekijöiden kannustamista oppimiseen osallistumiseksi (Billett, 2001, 7). Työpaikoilla tulisi olla työpaikkakohtainen opetussuunnitelma oppimisen edistämiseksi, jota voisi hyödyntää mentoreiden valmistelussa, strategioiden valinnassa, oppijoiden perehdyttämisessä ja työpaikkakohtaisten oppimistavoitteiden tunnistamisessa (Billett, 2000; Billett, 2001).

Organisaation resurssien lisäksi työyhteisön sosiaaliset tekijät ovat yhteydessä työssä kehittymiseen. Oppimisen parantamiseksi on tärkeää ymmärtää työntekijöiden työyhteisöä, sillä tietoa ja ammatillisuutta rakennetaan vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa (Jokinen & Pylväs, 2019, 22). Organisaatiossa vallitsevat vuorovaikutussuhteet ja sosiaalinen tuki, kuten yhteistyön tavat ja muodot, vertaistuki sekä kollektiivinen reflektio, ovat ammatillisessa kehittämisessä keskeisessä asemassa (Tikkamäki, 2006, 332).

Henkilökohtaiset suhteet määrittävät osallistumista ja työntekijöiden työn tunnustamista (Billett, 2001) ja saattavat asettaa rajoitteita työssä kehittymiselle esimerkiksi saadun tuen ja mahdollisuuksien muodossa. On nimittäin todettu, että suoran tai epäsuoran ohjauksen saatavuuteen ja yksilöiden työaktiiviteetteihin sitoutumiseen kohdistettua tukea ja mahdollisuuksia ei jaeta tasapuolisesti työntekijöiden kesken. Tukeen ja mahdollisuuksiin vaikuttavia tekijöitä ovat työntekijän rotu tai sukupuoli, työ- ja työntekijästatus, työsuhteen muoto, työtehtävät, näkemys yksilön kompetenssista sekä - kuten sanottu - henkilökohtaiset suhteet työpaikalla. (Billett, 2001, 2-3.)

Työssä kehittymisen sosiaaliseen luonteeseen liittyy vahvasti myös osaamisen jakaminen. Esimerkiksi Sitran (2020) kyselyyn vastanneet kokivat osaamisensa kehittyneen eniten toisilta oppimalla. Osaamisen jakaminen on organisaation sisällä merkittävä kilpailuvaltti ja jotta osaamisesta on organisaation kannalta hyötyä, sitä on pidettävä ajan tasalla ja jaettava organisaation jäsenten kesken (Kurtti, 2012; Repo ym., 2015, 12). Kokeneemmat työntekijät voivat tarjota työpaikan tavoitteiden kannalta oleellista ohjausta (Billett, 2000; Billett, 2001), ja varsinkin vanhemmilta työntekijöiltä nuoremmille

siirrettävä kokemustieto on arvokasta (Repo ym., 2015, 12). Hiljaisen tiedon, eli työkokemuksen myötä syntyneen osaamisen ja intuition, siiloutuminen ja tehoton kulku voi olla organisaatioissa työssä kehittymistä hidastava ongelma. Organisoidusti tai informaalisti työn lomassa verbaalisti tai dokumentoidusti jaetun hiljaisen tiedon näkyväksi tekeminen ja hyödyntäminen onkin tärkeää työyhteisön osaamisen kehittämiseksi (Kurtti, 2012).

Organisationaalisten ja työyhteisöön liittyvien tekijöiden, kuten oppimisen tukemisen, lisäksi yksilöllä itsellään on merkittävä rooli työssä kehittämisessä. Yksilön näkökulmasta oppimista edistää koetut osallistumismahdollisuudet ja -resurssit, kyky ja halukkuus osallistua sekä itseohjautuvuus- ja reflektiotaidot (Tikkamäki, 2006). Myös työntekijöiden toimijuus ja oma aktiivisuus vaikuttavat työssä oppimiseen siinä, missä organisaation valmius tarjota mahdollisuuksia ja tukea oppimiseen vaikuttaa työyhteisön oppimistuloksiin (Billett, 2001, 3; Tikkamäki, 2006, 332-333; Saari, 2013; Repo ym., 2015, 10-11).

Työssä kehittyminen edellyttää työntekijän osallistumishalukkuutta, jonka keskeisenä tekijänä on työhön ja organisaatioon sitoutuneisuus, sekä rohkeutta haastaa itsensä uuden oppimiseen (Tikkamäki, 2006, 331-332). Vaikka työpaikan käytännöt tukisivat oppimista, oppimistulokset ovat heikkoja jos työntekijä ei sitoudu oppimiseen. Yksilön tulisi siis löytää oppimisesta itselleen henkilökohtaista arvoa osallistuakseen ja oppiakseen. (Billett, 2001.) Työntekijöitä motivoi etenkin kehittämis- ja oppimismahdollisuudet, joista on hyötyä nykyisissä työtehtävissä tai urakehityksessä. Työntekijöille tulisikin tarjota työntekijöiden tarpeista ja lähtökohdista lähteviä kehittämis- ja oppimismahdollisuuksia, sillä ne edistävät työssä kehittymisen mielekkyyttä ja lisäävät työntekijöiden aktiivisuutta työssä kehittymisen mahdollisuuksien etsintään. (Saari, 2013, 103-104.)

3 SUKUPUOLI TYÖELÄMÄSSÄ

Tässä luvussa käsittelen sukupuolta ja siihen liittyvää eriarvoisuutta työelämässä. Aloitan luvun määrittelemällä sukupuolen käsitteen, jonka jälkeen siirryn toiseen alalukuun esittelemään sukupuolta ja sukupuolittunutta eriarvoisuutta työelämässä. Kolmannessa ja viimeisessä alaluvussa tuon esille ratkaisukeinoja työelämän sukupuolittuneen eriarvoisuuden vähentämiseksi.

3.1 Sukupuolen käsite

Sukupuolen käsite on noussut viime vuosikymmenten aikana kartalle. Biologisen sukupuolen (*sex*) rinnalle on luotu käsite sosiaalisesta sukupuolesta (*gender*). Sukupuoli voidaan nähdä binaarisena eli kaksijakoisena jakona mies- ja naissukupuoleen, tai se voidaan nähdä laajempänä sosiaalisten ja kulttuuristen tekijöiden ohjaamana merkitysten kokonaisuutena. Siinä, missä biologinen sukupuoli määräytyy syntymässä anatomisten ominaisuuksien, kuten kromosomien, hormonien ja sukupuolielinten, perusteella, sosiaalinen sukupuoli muodostuu sosiaalisten tekijöiden, kuten identiteetin, roolien, käyttäytymisen ja ulkoisen ilmentämisen, perusteella (Mikkola, 2008, 10; WHO, 2022).

Kaksijakoisen sukupuolikäsityksen rinnalle on noussut kilpaileva käsitys sukupuolen moninaisuudesta (ks. esim. Sosiaali- ja terveysministeriö, 2015; THL, 2021a; WHO, 2022); *Sukupuolen moninaisuudella tarkoitetaan, että jokaisen ihmisen sukupuoli on omanlaisensa yhdistelmä sukupuoleen liitettyjä fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia ulottuvuuksia* (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2015). Laajentunut sukupuolen käsite huomioi sekä sukupuolienemmistöt että -vähemmistöt eli ei-binääriset henkilöt, kuten muunsukupuoliset, sukupuolettomat ja intersukupuoliset.

Laajentuneen sukupuolikäsityksen mukaan sukupuolta tuotetaan ja ylläpidetään huomaamatta ihmisten välisessä kanssakäynnissä itsestään selvinä mielikuvina ja määrittelyinä eri tavoin yhteiskunnista, kulttuureista ja tilanteista

riippuen. Sukupuoleen liittyviä merkityksiä ja jäsennyksiä tuotetaan aktiivisesti ja arkipäiväisesti toistamalla ajattelu- ja toimintamalleja sekä käytäntöjä, jotka johtavat sukupuolijakoihin ja eroihin sekä niiden ylläpitoon. (Korvajärvi, 2010, 187-188, 193.)

Myös sukupuolen ilmaiseminen on sukupuolittunutta. Sitä ilmaistaan yhteiskunnassamme eri tavoin, kuten ulkoisella olemuksella, puhetyylillä, eleillä ja ilmeillä. Tavat ilmentää sukupuolta omaksutaan sosiaalistamisen myötä (Mikkola, 2008, 12), eli ne opitaan kasvaessa ja sopeutuessa yhteiskunnan jäseneksi muilta yhteiskunnan jäseniltä yhteiskunnassa vallitsevien kulttuuristen ja sosiaalisten normien, roolien ja käytäntöjen ohjaamana. Sukupuoliin liittyvät odotukset rajoittavat yksilöiden tapaa toteuttaa itseään ja tavoitteitaan työelämässä ja yhteiskunnassa (Autio ym., 2010, 13).

Koska sosiaaliset ja kulttuuriset tekijät tuottavat sukupuolta siinä missä biologiakin (Salomäki, 2011, 239), sukupuolen käsitteeseen on mielekäästä sisällyttää sekä biologinen että sosiaalinen sukupuoli. Biologinen ja sosiaalinen sukupuoli eivät välttämättä vastaa toisiaan, ja myös biologisen sukupuolen määrittely voi olla ongelmista anatomisten variaatioiden vuoksi, jolloin tiukkarajaisen kahtia jaottelemisen sijaan on oleellista huomioida sukupuolen moninaisuus. Moninaisuuden sisällyttäminen sukupuolen käsitteeseen laajentaa sukupuolikategoriaa sekä olemisen tiloja ja tekemisen tapoja. Tutkimuksessani sukupuoli otetaankin huomioon laajempaa kokonaisuutena kuin vain biologisena tekijänä. Sukupuolta tarkastellaan biologisena, sosiaalisena ja psyykkisenä kokonaisuutena.

3.2 Sukupuoli ja sukupuolittunut eriarvoisuus työelämässä

Suomi on tilastollisesti varsin tasa-arvoinen maa, ja tasa-arvotyö on ollut tuloksellista. Tästä johtuen suomalaisessa työelämässä on tyypillistä ohittaa sukupuolikysymykset ja pitää sukupuolta merkityksettömänä, sillä Suomi mielletään jo niin tasa-arvoiseksi maaksi, ettei sukupuoleen tarvitse enää kiinnittää huomiota (Korvajärvi, 2010, 190, 193; Bairoh, 2019, 53). Sukupuoli on

näennäisesti häivytetty, mutta se näkyy kuitenkin tarkastellessa työpaikkakulttuureissa, ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa ja työelämän rakenteissa. Työpaikoilla sukupuolta luodaan esimerkiksi epävirallisesti sosiaalisissa suhteissa ja epävirallisissa puhetavoissa (ks. Ylöstalo ym., 2013, 129).

Sukupuolia koskevat ristiriidat tai sukupuolittunut eriarvoisuus tunnustetaan toisten työpaikoilla tai yleisesti yhteiskunnallisella tasolla, mutta niitä ei osata liittää, tunnistaa tai käsitellä omassa arjessa tai omalla työpaikalla. Sukupuolen merkitys omakohtaistuukin usein vasta omassa kokemuksessa, pääosin syrjintäkokemusten yhteydessä, mutta muuten omaa toimintaympäristöä pidetään tasa-arvoisena eikä sukupuolikysymyksiä pidetä mielekkäinä. (Korvajärvi, 2010, 190-192.) Sukupuolistuneita käytäntöjä on hankala havaita siksi, että ne ovat ”liian lähellä meitä” (Heiskanen ym., 2008, 109).

Epätasa-arvon näkymättömyys on yksi epätasa-arvon piirteistä, joka koskee etenkin niitä, jotka eivät koe epätasa-arvoa, mutta myös niitä, jotka itse kärsivät epätasa-arvosta (Ylöstalo, 2019, 25). Esimerkiksi vuoden 2017 Tasa-arvobarometriin vastanneiden palkansaajien mukaan tasa-arvo toteutuu heidän mielestään erittäin hyvin, mutta kuitenkin jopa 56 prosenttia naisista ja 25 prosenttia miehistä olivat kokeneet työssä haittaa sukupuolestaan (THL, 2020). Naisilla ja miehillä on myös erilaiset näkemykset tasa-arvon toteutumisesta, sillä miehet arvioivat tasa-arvon toteutuneen naisia useammin (Ylöstalo, 2019, 19-21).

Työmarkkinoilla vallitseva yleinen asetelma ja kulttuuri on sukupuolittunut. Työmarkkinoilla arvostetaan heteronormatiivisia, ”maskuliinisia” työmaneeereja, jotka esitetään ideaalina ja joita kohti sukupuolten edustajien tulisi pyrkiä (Edström & Brunila, 2016, 23-24). Organisaatiot noudattavat usein miehiä suosivia toimintatapoja niin koulutuksessa, rekrytointipolitiikassa kuin työajan käytössä (Korvajärvi, 2010, 188-189), mikä heijastaa työelämän maskuliinisuutta ja vaatimusta sopeutua miehiin toimintatapoihin. Miehiä suosivan maskuliinisen kulttuurin on todettu olevan naisille haitallinen (ks. Bairoh & Putila, 2021, 599-600), ja naisten kohtaavan sukupuolittunutta kohtelua työpaikoillaan päivittäin (Powell & Sang, 2015).

Bairoh (2019, 52-53) on todennut sukupuolen merkitystä vähättelevien asenteiden ja maskuliinisen kulttuurin olevan suurimpia esteitä yhdenvertaisuuden toteutumiselle. Maskuliiniselle työkuulttuurille on ominaista, ettei sukupuolta haluta tunnustaa syrjinnän taustalla vaikuttavana rakenteellisena tekijänä (Bairoh & Putila, 2021, 607).

Työpaikoilla esiintyy syrjintää ja eriarvoisuutta huolimatta siitä, että se on lainsäädännössä kiellettyä (Lyly-Yrjänäinen, 2018, 80). Sukupuolittunut syrjintä on sukupuoleen perustuvaa epätasa-arvoista suoraa tai välillistä kohtelua, jossa sukupuolen edustaja asetetaan sukupuolestaan johtuen epäedulliseen asemaan (THL, 2022a). Se on sukupuoleen tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjivää, alistavaa tai halventavaa toimintaa tai näkemyksiä henkilöä tai ihmisryhmää kohtaan. Työpaikalla sukupuolisyryjinnällä on monia eri muotoja. Se voi olla esimerkiksi palkkaepätasa-arvoa, urakehityksen hidastamista tai eväämistä, seksuaalista häirintää, raskauteen tai perhetilanteeseen perustuvaa syrjintää, sukupuoleen perustuvia stereotypioita, jotka vaikuttavat työn arviointiin ja palautteeseen, tai ohittamista koskien ylennystä, palkankorotusta, työtehtävien jakoa tai koulutusmahdollisuutta sukupuolen perusteella (Equal Rights Advocates, 2019).

Sukupuolittunut epätasa-arvo kohdistuu työelämässä pääosin naisiin (esim. Lyly-Yrjänäinen, 2018; Sutela ym., 2019), ja naiset raportoivat koettua syrjintää jopa kymmenkertaisesti miehiin nähden (Pietiläinen ym., 2018, 56). Korkeakouluttautuneet tai ylemmissä toimihenkilötehtävissä työskentelevät naiset myös kokivat tasa-arvon toteutuvan harvemmin kuin muut ryhmät (Pietiläinen ym., 2018, 56), ja lisäksi he havaitsivat sukupuoliin kohdistuvaa syrjintää työpaikalla miehiä useammin (Sutela ym., 2019, 188-189, 203). Esimerkiksi Bairohin ja Putilan (2021, 610-611) tutkimus miesvaltaisista tekniikanaloista osoittaa naisiin kohdistuvan syrjinnän olevan merkittävä ongelma, sillä naissukupuoli ja ikä olivat syrjinnän ja epäasiallisen käytöksen yleisimmät syyt. Tilastojen valossa voidaan siis olettaa, että naiset, etenkin nuoret ja korkeakouluttautuneet, kokevat muita ryhmiä enemmän sukupuolittunutta syrjintää. Toisaalta miehiin kohdistuvaa syrjintää on tutkittu hyvin vähän

(Bairoh & Putila, 2021, 596), mutta silloin kun sitä on tutkittu, syrjinnän on todettu olevan vähäisempää kuin muilla ryhmillä (Pietiläinen ym., 2018, 55-56; Bairoh & Putila, 2021, 603-604, 611). Sukupuolen moninaisuuteen liittyvästä työsyrynnästä tietoa on saatavilla vain vähän (Kanninen ym., 2022, 22).

Syrjintää koetaan etenkin yksityisellä sektorilla, jossa naiset raportoivat kokevansa yli kaksinkertaisesti syrjintää miehiin verrattuna. Syrjintää koettiin pääosin esihenkilöiden, mutta myös työtovereiden ja asiakkaiden taholta, ja se liittyy yleisimmin tiedon saantiin, työtovereiden ja esihenkilöiden asenteisiin tai arvostuksen saantiin. (Sutela ym., 2019, 204; Tilastokeskus, 2021, 74.) Myös konfliktien, jotka seuraavat epäreiluksi koetusta palautteesta, palkkauksesta tai tulosohjauksesta, on todettu synnyttävän motivaatio-ongelmia ja kokemuksia epätasa-arvosta (Lemmetty ym., 2020, 18-19). Tekniikan aloilla sukupuoleen perustuvaa syrjintää tutkiessa naisten syrjintäkokemukset painottuivat erityisesti urakehitykseen ja uralla etenemiseen, palkkaukseen, uskottavuuteen osajana ja epäasialliseen kohteluun ja käytökseen (Bairoh & Putila, 2021, 606). Palkansaajien mielestä sukupuoleen perustuva syrjintä on kuitenkin vähentynyt viimeisten 15 vuoden aikana, ja he ovat tyytyväisempiä tasa-arvon toteutumiseen työpaikoillaan kuin aiemmin (Sutela ym., 2019, 201).

3.2.1 Työelämän sukupuolittunut segregatio

Työelämän sukupuolittunut segregatio eli eriytyminen on työelämän eriarvoisuuden keskustelun keskiössä. Sukupuolittunutta segregatiota pidetään ominaisena suomalaiselle työelämälle. Suomi on nimittäin edelleen vahvasti segregoitunut maa (esim. Korvajärvi, 2010; Sosiaali- ja terveysministeriö, 2012, 5-6; Sutela ym., 2019, 181; Naukkarinen ym., 2021), ja segregatian purkautuminen on ollut kansainvälisesti vertailtuna hyvin hidasta (Korvajärvi, 2010, 186). Segregoituminen alkaa jo varhain koulutus- ja uravalintojen valikoitumisella (Heiskanen ym., 2008, 113; THL, 2022b).

Suomalaiset työmarkkinat ovat vahvasti segregoituneet sekä ammattien että työtehtävien tasolla (Heiskanen ym., 2008, 111; Korvajärvi, 2010, 185-186; Sosiaali- ja terveysministeriö, 2012). Suurin osa työntekijöistä työskentelee joko

hyvin nais- tai miesvaltaisissa työympäristöissä, ja segregaatiota esiintyy myös toimialojen ja ammattien sisällä (Korvajärvi, 2010, 185-186; Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, 2012, 8-9). Segregaatio jatkuu myös ammattien sisällä eriytynein työtehtävin (Korvajärvi, 2010, 186; Naukkarinen ym., 2021), ja lisäksi se on suhteellisen pysyvää työuran aikana (Napari, 2008). Myös yrittäjyys on segregoitunutta (Heiskanen ym., 2008, 111).

Segregaation seurauksena Suomessa on laajalti mies- ja naisvaltaistuneita ammatteja ja työpaikkoja, sillä on yleistä hakeutua omalle sukupuolelleen tyypillisenä pidetylle alalle ja täten vahvistaa segregaatiota. Naiset tyypillisesti hakeutuvat terveys-sosiaalialoille, kasvatuksen alalle ja majoitus- ja ravitsemistoiminnan pariin, kun taas miehet työskentelevät rakentamisen, kuljetuksen ja varastoinnin, metsätalouden sekä teollisuuden aloilla (Tilastokeskus, 2020b). Esimerkiksi vuonna 2018 tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijoista 77 prosenttia ja rakennustyöntekijöistä 95 prosenttia oli miehiä (Sutela ym., 2019, 183-184), kun taas naisvaltaisista aloista hoivatyössä vuonna 2008 jopa 90 prosenttia (SVT, 2010a) ja edelleen vuonna 2019 86 prosenttia oli naisia (THL, 2022c).

Tasa-ammattiryhmien, joissa sukupuolijako on 40-60 prosenttia, uskotaan kuitenkin olevan kasvavissa määrin yleistymässä (Sutela ym., 2019, 181). Esimerkiksi naiset työskentelevät enemmän johtajina ja erityisasiantuntija-ammateissa kuin vielä viisi vuotta sitten, kun taas miehet ovat alkaneet hiljalleen hivuttautua perinteisesti naisvaltaisille ammattialoilla, kuten palvelu- ja myyntityöntekijöiksi (Sutela ym., 2019, 183-184). Kuitenkin joidenkin tilastojen valossa segregaaation voidaan katsovan olevan voimistunut, sillä vuoden 2008 työssäkäyntitilastojen mukaan 14 prosenttia työllisistä työskenteli tasa-ammattiryhmissä (SVT, 2010b), kun taas vuoden 2016 tilastossa luku oli enää vain 9,3 prosenttiyksikköä (SVT, 2018) ja vuoden 2018 9,2 prosenttia (Tilastokeskus, 2021; THL, 2022c). Kaiken kaikkiaan tilastot osoittavat, että segregaaatio on vahvasti osa suomalaisen työelämän rakennetta, ja sen purkaminen on hidasta ja aikaa vievää.

Kolehmainen (1999) mukaan segregaatiolle on ominaista yhtäaikainen pysyvyys ja muutos; segregoitumisen perusrakenne on pysyvä, eli miehet työskentelevät tyypillisesti miehisiksi mielletyissä ammateissa ja naiset naisiksi, mutta perusrakenteen sisällä tapahtuu yksittäisiä muutoksia ammattien sukupuolikoostumusten sisällä. Ammatit ovat alkuaan sukupuolineutraaleja, mutta ne alkavat saada nopeasti maskuliinista tai feminiinistä leimaa, jonka jälkeen niihin iskostuu sukupuolileima (Heiskanen ym., 2008, 132). Jotkut ammatit miehistyvät ja toiset naisistuvat, mutta naisiksi miellettyjen ammattien miehistyminen on harvinaista, kun taas miesvaltaisten ammattien naisistumista tapahtuu naisten ylittäessä sukupuolittuneita raja-aitoja (Kolehmainen, 1999). Miehet eivät syystä tai toisesta hakeudu naisille tyypillisiin ammatteihin yhtä enenevässä määrin kuin naiset miesvaltaisille aloille (Sutela ym., 2019, 184; THL, 2022c).

Segregaatiota on kahdenlaista; horisontaalista ja vertikaalista (Kolehmainen, 1999, 6). Horisontaalisessa segregaatiossa miesten ja naisten paikat niin tehtävien, ammattien, toimialojen ja työnantajasektorien sisällä ovat eriytyneet, kun taas vertikaalisessa segregaatiossa on kyse hierarkkisten asemien, urakehityksen ja palkkauksen sukupuolittuneista eroista (Kolehmainen, 1999, 6; Vuorinen-Lampila, 2018, 79). Vertikaaliselle segregaatiolle tarjotaan usein syyksi palkkaeroja sekä perhettä ja perhevelvoitteita, sillä niiden yhteensovittaminen on yleensä äitien vastuulla (Heiskanen ym., 2008, 114). Horisontaaliseen segregaatioon taas ohjaa yhteiskunnassa vallitsevat sosiaaliset ja kulttuuriset ajattelumallit, jotka ajavat segregoituneisiin koulutus-, ura- ja ammatinvalintoihin.

Segregaatiota pidetään suurimpana syynä työelämässä vallitsevalle sukupuolittuneelle epätasa-arvolle (Vuorinen-Lampila, 2018, 79, 151). Segregoitumisen seurauksia pidetään etenkin naisille haitallisina, sillä naisvaltaisia aloja ja ammatteja on todettu pidettävän vaatimattomampina ja vähemmän arvostettuina sekä heikommin palkattuina (Korvajärvi, 2010, 186-187; Vuorinen-Lampila, 2018, 79). Miesten on todettu saavan korkeampaa palkkaa, mutta sen lisäksi he etenevät urallaan naisia nopeammin sekä saavuttavat

korkeampia ammatillisia ja yhteiskunnallisia asemia (Vuorinen-Lampila, 2018, 79, 151). Naiset myös tarvitsevat korkeamman tutkinnon kuin miehet saavuttaakseen samat tulokset työelämässä (Vuorinen-Lampila, 2018, 151). Esimerkiksi Naukkarinen, Bairoh ja Putila (2021) totesivat maisterintutkinnon suorittaneiden naisten olevan yliedustettuina toimisto- ja koulutustehtävissä, mutta silti olevan aliedustettuina johtotehtävissä. Tätä voi selittää esimerkiksi se, että naisten on vaikeampi päästä uralla etenemistä edistävään johtamiskoulutukseen tai koulutuksen sisältö vaihtelee koulutettavan sukupuolesta riippuen (Ragins & Sundstrom, 1989).

Vuoden 2018 työolotutkimukseen vastanneista palkansaajista suurin osa katsoi miesten ja naisten uraetenemismahdollisuudet yhtä helpoiksi (Sutela ym., 2019, 179), mutta silti naiset kokevat sukupuolestaan miehiä useammin haittaa ja näin on etenkin miesenemmistöisillä työpaikoilla (Kauhanen & Riukula, 2019; THL², 2022). Yhdeksi syyksi naisten työuran hitaalle etenemiselle on tarjottu implisiittisiä asenteita, jotka näkyvät tiedostamattomana miesten suosimisena ja naisten syrjään jättämisenä, sekä maskuliinista työkuulttuuria (Bairoh & Putila, 2021). Naisten on myös todettu aloittavan työuransa vähemmän vaativissa työtehtävissä kuin miesten, vaikka heillä olisi sama koulutus (Kauhanen & Napari, 2018). Syrjinnän vähentämiseksi suomalaisen työelämän voimakasta segregatiota tulisi keskittyä purkamaan (Pietiläinen ym., 2019, 34).

Segregaation epätasa-arvoistavan luonteen vuoksi siihen onkin pyritty vaikuttamaan erinäisin keinoin. Esimerkiksi Pohjoismaissa on keskitytty parantamaan tyttöjen ja naisten asemaa työmarkkinoilla erilaisilla tasa-arvohankkeilla (ks. Edström & Brunila, 2016), ja Suomen hallitus on hallitusohjelmassaan sitoutunut tasa-arvon edistämiseen pyrkimällä purkamaan koulutuksen ja työelämän sukupuolisegregaatiota (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2020). Suomen työmarkkinoiden tasa-arvoon tähtäävät hankkeet ovat pääasiassa pyrkineet kehittämään uusia menetelmiä ja käytäntöjä suunnatakseen tyttöjen ja naisten huomiota ja mielenkiintoa sekä ohjaamalla koulutus- ja uravalintoja kohti miesvaltaisia aloja, kuten teknologian aloja (Edström & Brunila, 2016, 22-23). Naisten kannustaminen miesvaltaisille aloille ei kuitenkaan ole riittävä

ratkaisukeino segregaaation purkamiseksi eikä poista naisten kohtaamia ongelmia miesvaltaisilla aloilla (Naukkarinen ym., 2021). Se edellyttää naisten miesvaltaisilla aloilla kohtaamien haittojen vähentämistä rakenteellisella tasolla (Kauhanen & Riukula, 2019, 78).

Vähemmistösukupuolta saatetaan myös nostaa esille erilaisilla kampanjoilla, jotta sukupuolittunut ala tehtäisiin houkuttelevammaksi ja kiinnostavammaksi vähemmistösukupuolelle, yleensä naisille. Kampanjat saattavat kuitenkin sortua luomaan sukupuolieroa ja vahvistamaan stereotyyppioita ja segregaaatiota korostamalla sukupuoliin liitettyjä ominaisuuksia ja edellytyksiä toimia tietyissä työtehtävissä paremmin. Esimerkiksi Tivian (2016) ICT-leidien uratarinoita -esitteessä sukupuolijakoa luodaan esittelemällä, kuinka naisilla on miehiä sopivammat edellytykset työskennellä projektin hallintaan, viestintään ja markkinointiin liittyvissä tehtävissä sekä luettelemalla, kuinka alalla tarvitaan ”naisten vahvuuksia” monen asian yhtäaikaista hoitamisesta, pitkäjänteisyydestä ja aikatauluista kiinnipitämisestä.

Koska työelämä on vahvasti sukupuolittuneesti segregoitunut, myös työssä kehittymisen voi olettaa olevan sukupuolittuneesti eriytynyttä. Segregaaatio vaikuttaa nimittäin siihen, miten ja mitä sukupuolet työelämässä oppivat (Hörkkö ym., 2019, 85). Esimerkiksi organisaatioaseman, iän ja sukupuolen on todettu vaikuttavan oppimiseen ja oppimismuodon valintaan, ja naisten suosivan osallistuvia oppimismuotoja miehiä useammin (Hörkkö ym., 2019, 85).

Naisten on myös todettu suhtautuvan myönteisemmin oppimismuotoihin ja tarttuvan herkemmin organisaation tarjoamiin koulutusmahdollisuuksiin (Hörkkö ym., 2019, 82-85), mutta silti miehet etenevät työssä naisia nopeammin (Vuorinen-Lampila, 2018, 151; Bairoh, 2019, 52). Lisäksi naisten työssä kehittymistä rajaa maskuliininen työkuulttuuri, jota on kuvattu naisille hyytäväksi ja vihamieliseksi (ks. Bairoh & Putila, 2021, 59) ja jolle ominaista on naisiin liitetyt kielteiset stereotyyppiat, osaamisen ja alalle kuulumisen kyseenalaistaminen sekä haasteet urakehityksessä (Cheryan ym., 2017). Näin ollen suomalaisen työelämän sukupuolittunutta luonnetta tarkastellessa on tärkeää huomioida sen yhteys myös työssä kehittymiseen, jotta mahdollisesti sitä heikentävät tekijät

tunnistetaan ja sitä kautta pystytään huomioimaan työssä kehittymistä edistävässä toimissa.

3.2.2 Työn ja perheen yhteensovittaminen

Työn ja muun elämän yhteensovittamista on tutkittu paljon (ks. esim. Attila ym., 2018; Mothers in Business, 2021), mutta työn ja perhe-elämän välinen suhde on esillä pääosin silloin, kun pohditaan näiden kahden osa-alueen yhdistämistä (Korvajärvi, 2010, 184). Sukupuolittuneesti jakautuva hoivavastuu on yksi työelämän eriarvoisuutta ylläpitävistä tekijöistä (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2012, 15). Syynä hoivavastuun sukupuolittuneelle kasautumiselle on vallitsevat asenteet ja sukupuolittuneet roolit, jotka omaksutaan jo varhain lapsuudessa ja joiden varaan työelämä on rakentunut (Puttonen, 2011, 66).

Naisten on todettu käyttävän perheeseen ja muihin hoivasuhteisiin liittyvien velvoitteiden hoitamiseen enemmän aikaa kuin miesten (Heiskanen ym., 2008, 126-127; Ylikännö, 2009, 124; Sosiaali- ja terveysministeriö, 2012, 15-16; Attila ym., 2018, 96-105; Tilastokeskus, 2021, 26-27.) Vaikka perhevapaajärjestelmä tarjoaa periaatteessa vanhemmille yhtäläiset mahdollisuudet hyödyntää perhevapaita, naiset ottavat tai heille kasautuu enemmän hoivavastuuta. Tilastojen mukaan naiset käyttävät 98% vanhempien kesken jaettavista vanhempainrahapäivistä (THL, 2021b). Eurostatin ajankäyttötutkimuksen mukaan suomalaiset äidit käyttävät melkein jopa kolminkertaisesti enemmän aikaa lastenhoitoon kuin isät (Tilastokeskus, 2021, 187-188).

Sen lisäksi, että lastenhoitovastuu kasaantuu useimmiten naisille, vuoden 2017 Tasa-arvobarometrin mukaan myös kotityöt jakautuvat edelleen perinteisten roolien mukaan nais- ja miesparien kesken sekä aiheuttaa sukupuolten välillä erimielisyyksiä. Epätasaisesti jakaantuvat kotityöt rasittavat etenkin naissukupuolta, sillä naiset kokevat olevansa liikaa vastuussa kotitöistä ja lastenhoidosta. (Pietiläinen & Attila, 2018, 96, 105.) Naisille kasautuva hoivavastuu altistaa äidit uupumukselle etenkin, jos he osallistuvat työelämään tasapuolisesti miesten kanssa (Roskam ym., 2022).

Perhe-elämä varaa merkittävän osan perheellisten työntekijöiden elämästä ja on siten yhteydessä mahdollisuuksiin kehittyä työssä niin työpaikalla kuin sen ulkopuolella. Se, että hoivavastuut jakautuvat epätasaisesti työpaikoilla (THL, 2020), asettaa sukupuolet epätasa-arvoiseen asemaan työelämässä ja heikentää naisten työmarkkina-asemaa. Aiemmissa tutkimuksissa on todettu, että perhe vaikuttaa heikentävästi naisten urakehitykseen (esim. Nikunen, 2012; Vainio, 2012). Pienten lasten äidit voivat nimittäin viettää pitkiä aikoja työmarkkinoiden ulkopuolella perhevelvoitteiden vuoksi (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2012, 5, 17), ja kasautuva vastuu kotona lyhentää naisten mahdollisuutta ansiotyötuntien tekemiseen (ks. Kauhanen & Napari, 2009, 9; Tilastokeskus, 2021, 183) sekä haastaa heidän mahdollisuuksiaan täyttää työn implisiittisiä vaatimuksia esimerkiksi joustavuudesta ja liikkuvuudesta (Vainio, 2012).

Äidille kasaantuvat perhevelvollisuudet asettavat rajoitteita palkka- ja urakehitykselle, työelämään integroitumiselle sekä eläkekertymään. Naiset saattavat myös kokea syrjintää tai epäasiallista kohtelua työelämässä perhetilanteensa vuoksi, joka näyttäytyy raskaus- ja perhevapaasyrjintänä, kuten urakehityksen hidastumisena tai perhevapailta palanneen osaamisen vähättelynä. (Mothers in Business, 2021.) Nuorten naisten työllisyysasteen on myös todettu olevan miehiä alhaisempi ja yhteyden olevan seurausta vanhempain- ja hoitovapaista (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2012). Äitiyden on todettu olevan estävä tekijä myös naisten johtamisurille (Puttonen, 2011, 70).

Oletus perhe- ja kotivelvollisuuksien kuulumisesta naisille tekee naisista olettamuksen epävarmasta työvoimasta etenkin johtoasemassa olevien miesten näkemyksissä, vaikka naiset itse eivät kokisi työn ja kotiasioiden olevan juurikaan yhteydessä (Korvajärvi, 2010, 191). Perheen oletetaan haittaavan työlle omistautumista naisten kohdalla ja äideiltä jopa odotetaan perheen valitsemista uran sijasta. Miesten taas oletetaan valitsevan uran perheen sijaan, ja perheen on jopa todettu tukevan miesten uraa, kunhan he rajoittavat sille omistautumista. (Nikunen, 2012.) Miesten on naisia helpompi laittaa ura perheen edelle (Vainio, 2012), ja tästä syystä naiset saattavat lykätä tai jopa luopua lastenteosta (Nikunen, 2012). Vuoden 2018 Työolotutkimuksen mukaan äitien koetaan olevan helpompi

jäädä perhevapaalle tai hoitamaan sairasta lasta kuin isien (Tilastokeskus, 2021, 79).

Äideille kasautuva hoivavastuu ja isien näkeminen toissijaisina vanhempina rajaa isien mahdollisuutta toteuttaa isyyttään. Etenkin maskuliininen johtamiskulttuuri, jossa isejä kannustetaan työskentelemään paljon, tekemään pitkiä työpäiviä ja noudattamaan perheen elättäjän roolia toissijaisena vanhempana, on ristiriidassa tasapainoisen työperhesuhteen kanssa ja heikentää miesten mahdollisuuksia tasa-arvoiseen vanhemmuuteen (Kangas, 2021, 662-663). Myös vuoden 2017 Tasa-arvobarometriin vastanneiden mukaan miesten perhevapaiden käyttöä ei tueta tarpeeksi (Nieminen & Attila, 2018, 23-24), vaikka isien vanhempainvapaan käytön lisäämisen on todettu lisäävän äitien palaamista heti vanhempainvapaalta työhön (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2012, 18). Perhevapaiden ja hoivavastuun tasa-arvoisemmin jakautumiseksi on tärkeää purkaa sukupuolistereotyyppioita ja kiinnittää huomiota epävirallisiin johtamiskäytäntöihin ja -kulttuuriin (Kangas, 2021, 663-664).

3.3 Keinot sukupuolittuneen eriarvoisuuden vähentämiseksi

Sukupuolittuneen eriarvoisuuden ja erojen hävittämiseksi on tehty laajamittaisesti töitä niin yhteiskunta- kuin organisaatiotasolla. Lainsäädäntö ja erilaiset sopimukset ja säädökset luovat puitteet tasa-arvotyön mahdollistamiselle. Valtiotasolla sukupuolittuneen eriarvoisuuden kitkemiseksi on asetettu laki sekä yhdenvertaisuudesta (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014) että naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986). Lisäksi perustuslaki ja kansainvälisten ihmisoikeussopimukset velvoittavat edistämään sukupuolten tasa-arvoa (Jääskeläinen ym., 2016, 9). Tasa-arvo mielletään yhteisesti jaetuksi arvoksi, mutta siitä huolimatta tasa-arvon kehittämistoimet kohtaavat toistuvasti vastustusta (Ylästalo, 2019, 17).

Työolotutkimusten tilastojen mukaan vuosi vuodelta yhä useampi palkansaaja uskoo tasa-arvon toteutumiseen melko hyvin tai erittäin hyvin

(Sutela ym., 2019, 177). Kuitenkin kun samassa kyselyssä selvitettiin työpaikoilla näkyviä konkreettisia toimia tasa-arvon edistämiseksi, kuten tasa-arvosuunnitelman laatimista tai pyrkimystä sukupuolten välisten palkkaerojen pienentämiseen, vastaajista alle 31 prosenttia oli havainnut kyseisiä toimia työpaikallaan (ks. Sutela ym., 2019, 177). Tavalliset rivityöntekijät eivät aina tiedä, minkälaisia toimia työpaikalla on tasa-arvon edistämiseksi tehty (Sutela ym., 2019, 179), mikä voi heijastaa sitä, etteivät he ole kiinnostuneita kyseisistä toimista, niitä ei tuoda tarpeeksi selvästi kaikkien työntekijöiden tietoon tai lakien implementoinnissa työpaikan strategiaan on eroavaisuuksia. Laki edellyttää yli 30 työntekijää työllistävän yrityksen laativan vuosittain tasa-arvosuunnitelman, mutta tasa-arvosuunnitelmien toimeenpanossa ja laadussa on todettu olevan kehitettävää (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2012, 15).

Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmia kartoittaessa on todettu, että tasa-arvosuunnitelma on todennäköisempi työpaikoilla, joissa työntekijöiden sukupuoli on naisenemmistöinen, kun taas miesenemmistöisillä työpaikoilla se puuttuu jopa lähes 30 prosentilta (Tilastokeskus, 2021, 198). Tasa-arvosuunnitelmat eivät myöskään aina johda käytännön toimenpiteisiin (ks. Tilastokeskus, 2021, 201), vaikka tasa-arvolaisissa työntäjä velvoitetaan edistämään tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti (Kanninen ym., 2022, 11). Tämänkaltainen aktiivinen ja passiivinen osallistumatta ja tekemättä jättäminen on asenteista kumpuavaa tasa-arvon kehittämistyön vastustusta (Ylöstalo, 2019, 19-20). Asiantuntijat ovatkin ehdottaneet erilaisten lainsäädännöllisten toimenpiteiden lisäksi asennekasvatusta ja asenneilmaston muokkaamista ratkaisukeinoksi sukupuolittuneelle eriarvoisuudelle (Moisio & Martikainen, 2020, 5-6).

Työpaikoilla esiintyvät asenteet ovat hyvin keskeisiä tekijöitä muutoksen jarruttajana (Moisio & Martikainen, 2020, 35). Asenteet koskien sukupuolta, seksuaalisuutta ja tasa-arvoa sukupuolittuvat jo varhain esi- ja peruskouluikässä, joten asennekasvatus tulee aloittaa jo peruskoulussa toteuttamalla sukupuoli- ja tasa-arvotietoista opetusta, ohjausta ja toimintakulttuuria (Jääskeläinen ym., 2016, 9-12). Myös syrjinnän kieltäminen ja sen tehokas valvonta ja torjunta ovat

avainasemassa asennemuokkauksessa (Moisio & Martikainen, 2020, 59). Vuoden 2017 Tasa-arvobarometri kertoo, että tasa-arvoa koskevissa asenteissa on vielä saavutettavaa, sillä esimerkiksi keskimäärin vain puolet pitivät naisia ja miehiä yhtä sopivina eri poliittiseen tehtäviin (ks. Attila ym., 2018), minkä voi olettaa heijastavan sukupuolittuneita näkemyksiä myös laajemmin.

Yhdenvertaisuutta edistävien lakien lisäksi tasa-arvon kehittämiseksi ja asennekasvatuksen lisäämiseksi on luotu erilaisia hankkeita, joiden tarkoituksena on ollut tasoittaa sukupuolieroja ja purkaa työelämän segregaatiota houkuttelemalla naisia miesvaltaisille aloille (ks. esim. Edström & Brunila, 2016). Kuitenkin sen sijaan, että työmarkkinoiden rakenteita olisi pyritty muuttamaan, hankkeet ovat usein pyrkineet muuttamaan tyttöjä ja naisia maskuliinisille työmarkkinoille sopivimmiksi (Edström & Brunila, 2016, 22-23). Heteronormatiivinen sukupuolihierarkia jatkuu kuitenkin niin kauan, kun naisia ohjataan kohti arvokkaampaa pidettyä mieskeskeistä ympäristöä sen sijaan, että ympäristöä itsessään pyrittäisiin muokkaamaan naisille sopivammaksi (ks. Edström & Brunila, 2016).

Myös positiivista diskriminaatiota, eli joidenkin ryhmien tietoista suosimista, on käytetty keinona lisätä työntekijöiden monimuotoisuutta ja vähentää syrjintää työelämässä. Positiivisen diskriminaation, kuten sukupuolikiintiöiden, käyttö on kuitenkin kontroversiaalista. Työhaussa suosiminen voi aiheuttaa katkeruutta eikä osa asiantuntijoista kannata sen käyttämistä (Moisio & Martikainen, 2020, 57). Niillä ei myöskään välttämättä ole laajempaa yhteiskunnallista vaikutusta (Kanninen ym., 2022, 107). Myöskään aliedustettujen ryhmien lisääminen aloille ei riitä, vaan maskuliininen työkuulttuuri itsessään tulee muuttua inklusiivisemmaksi (Bairoh, 2019, 51).

Johtaminen ja esihenkilötyöskentely nähdään yhtenä merkityksellisimpänä monimuotoisuutta edistävänä tekijänä, ja johtamisen lähtökohtana tulisi pitää erilaisten edellytysten, näkökulmien ja elämäntilanteiden huomioimista (Moisio & Martikainen, 2020, 57). Johdon tulee näyttää esimerkkiä (Bairoh, 2019, 53). Kompleksiset tilanteet työyhteisössä eivät kuitenkaan ratkea yksin tai autoritaarisella johtamismallilla (Vartiainen ym., 2013, 42), vaan ne vaativat

työyhteisön yhtenäisen panoksen. Työpaikan tasa-arvon edistämiseen on siis oltava sitouduttu niin ylimmän johdon kuin myös lähiesihenkilöiden että keskijohdon johdolla, mutta myös koko työyhteisön asenteilla on ratkaiseva vaikutus yleisen työpaikkakulttuurin luomisessa (Moisio & Martikainen, 2020, 57). Minkä tahansa organisaation kehittämis- ja uudistamisongelman tavoitteisiin pääseminen on hankalaa, jos organisaation johto ja henkilöstö eivät ole sitoutuneita muutokseen (Vartiainen ym., 2013, 61). Kaikki ovat yhtä lailla vastuussa työyhteisön ilmapiirin luomisesta (Moisio & Martikainen, 2020, 58).

Vaikka sukupuolittuneen eriarvoisuuden hävittämiseksi on tehty paljon töitä, sitä esiintyy edelleen niin yhteiskunnassa kuin työelämässä, ja on tärkeää, että tasa-arvotyöhön keskitytään edelleen. Työelämän säännönmukaisuuksien ja toimintatapojen tiedostaminen on edellytys työn kehittämiseksi, ja jotta voidaan parantaa jo olemassa olevaa työn tekemisen tapaa, on tiedettävä taustalla vaikuttavat prosessit (Ahopelto ym., 2019, 247). Ei riitä, että toimintatavoitteissa on yhdenvertaisuuden edistäminen ja tasa-arvon parantaminen, jos se ei näy käytännön tason toiminnassa tai työntekijät eivät ole niistä tietoisia. Niinpä työpaikkakulttuurin ja työelämäkäytäntöjen muutos edellyttää epätasa-arvon ja sitä tuottavien ongelmallisten käytänteiden ja toimintamallien tunnistamista ja tunnustamista. Sen lisäksi, että johdon tulee olla sitoutunut muutosta edistäviin toimiin, vallitsevaan syrjintää ja eriarvoisuutta ylläpitävään kulttuurin tulee puuttua ja rakenteita muuttaa suotuisammiksi konkreettisin toimenpitein (Bairoh, 2019, 54).

Rakenteelliset muutokset ovat kuitenkin hitaita ja ne vaikuttavat alkuun usein niin vähäisiltä, ettei niistä voi tietää, ovatko ne varmasti muutoksen alkuja vai eivät (Heiskanen ym., 2008, 131). Ongelmakohtat tulee kuitenkin nostaa esille keskusteluun niiden häivyttämisen sijaan, ja tietoisuutta on lisättävä. Tasa-arvon ja siihen tähtäävien tasa-arvoasenteiden laajamittainen omaksuminen tulee olla yhteiskunnallinen projekti (Ylöstalo, 2019, 28). Sukupuolten tasa-arvo toteutuu nimittäin vasta sitten, kun se toteutuu sekä eri sukupuolten välillä että myös samaa sukupuolta olevien kesken (THL, 2021a).

4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten sukupuoli on yhteydessä työssä kehittymiseen asiantuntijatyössä. Tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita siitä, miten asiantuntijat kehittävät ammatillista osaamistaan sekä millainen rooli sukupuolella on työssä kehittämisessä miesvaltaisilla aloilla.

Tutkimuskysymykset ovat

1. Millaisia näkemyksiä haastateltavilla on työssä kehittämisestä?
2. Millaisia näkemyksiä haastateltavilla on sukupuolen yhteydestä työssä kehittämiseen?

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

5.1 Tutkimuksen konteksti ja osallistujat

Toteutin tutkimukseni laadullisena poikittaistutkimuksena vuonna 2021. Tutkimukseni tavoitteena on pyrkiä sanallistamaan ja ymmärtämään haastateltavien näkemyksiä työssä kehittymisestä ja sen sukupuolittuneesta luonteesta.

Haastattelin kuutta miesvaltaisella alalla työskentelevää suomalaista asiantuntijaa yksityiseltä sektorilta. Kaksi heistä työskenteli rakennusalalla, kolme ICT-alalla ja yksi teollisuudenalalla. He olivat iältään 26-51-vuotiaita, ja kahdella heistä oli lapsia. He olivat vakituksessa työsuhteessa tai olivat olleet vastaavissa työsuhteissa vähintään 1,5 vuotta, ja heillä oli asiantuntijatyöhön soveltuva korkeakoulututkinto. Heidän asiantuntijauransa kesto nykyisessä työssä tai vastaavassa vaihteli 1,5-21 vuoden välillä. Haastateltavien joukossa oli viisi naista ja yksi mies.

Valikoin haastateltavat tutkimukseen lumipallo-otannan ja harkinnanvaraisen otannan yhdistelmällä. Lumipallo-otannassa avainhenkilö - tutkimukseni tapauksessa avainhenkilöt - johdattaa tutkijan tiedonantajasta toiseen (ks. Tuomi & Sarajärvi, 2018, 74). Harkinnanvarainen otanta taas on oiva keino valita harkitusti sellaisia tutkittavia, jotka tietävät mahdollisimman paljon tutkittavasta aiheesta ilmiön kuvaamiseksi (Saldana, 2011, 33; Tuomi & Sarajärvi, 2018, 74, 98). Tutkimukseeni valikoitui sellaisia asiantuntijoita, joiden on asiantuntijatehtävien parissa työskentelevinä päivitettävä osaamistaan teknologian ja informaatioviestinnän kehitystulvassa ja joilla on omakohtaista kokemusta osaamisensa kehittämistä miesvaltaisella alalla sekä siitä, miten sukupuoli ja työssä kehittyminen mahdollisesti ovat yhteydessä. Laadullisessa tutkimuksessa omakohtaiset kokemukset ovat tärkeitä ilmiön tavoittamiseksi ja ymmärtämiseksi, ja täten haastateltavien valinnan tulee olla harkittua ja tarkoituksellista (Saldana, 2011, 33; Tuomi & Sarajärvi, 2018, 74).

Loin haastateltaville pseudonyymit tunnistettavuuden välttämiseksi. Sukupuolta ei häivytetty tunnistekoodissa, sillä haastateltavien sukupuoli on

tutkimuksen asetelman kannalta merkityksellinen. Sukupuolten huomioiminen on mielekästä siksi, että usein näkemykset ja kokemukset sukupuolesta vaihtelevat eri sukupuolten välillä. Haastateltavat saivat pseudonyymit Emilia, Jukka, Kerttu, Linda, Meeri ja Sonja.

5.2 Aineiston keruu

Keräsin aineiston puolistrukturoidulla teemahaastattelulla kevään ja kesän 2021 aikana. Haastattelu on tehokas tapa selvittää haastateltavien näkemyksiä, tunteita, mielipiteitä, asenteita ja uskomuksia heidän omasta kokemusmaailmastaan käsin (Saldana, 2011, 32). Se on sopiva aineistonkeruumenetelmä silloin, kun halutaan tutkia aihetta, jolle ei ole objektiivisia testejä tai kun tutkitaan intiimejä ja emotionaalisia asioita (Hirsjärvi & Hurme, 1985, 15). Teemahaastattelu sopi aineistonkeruumenetelmäksi, sillä tarkoitukseni oli selvittää asiantuntijoina työskentelevien haastateltavien omakohtaisia näkemyksiä siitä, miten he kehittyvät työssään sekä miten he näkevät sukupuolen olevan yhteydessä työssä kehittymiseen joko omien tai työyhteisössään ilmenevien näkemysten kautta.

Teemahaastattelu antoi haastateltaville mahdollisuuden jakaa omia näkemyksiään tutkimuskysymysten kannalta oleellisisiin teemoihin liittyen. Työssä kehittymisestä ei ole tarkkaa määritelmää ja myös sukupuoleen liittyvät tematiikat ovat vaikeasti tiedostettavia ja arkoja aiheita, joten teemahaastattelu oli arkaluontoista aihetta kunnioittava aineistonkeruumenetodi ja mahdollisti syvällisen tiedon keräämisen tutkittavasta ilmiöstä (ks. Metsämuuronen, 2011, 247). Se mahdollisti myös tarkentavien kysymysten kysymisen tilannekohtaisesti haastateltavien vastausten perusteella (ks. Leinonen ym., 2017, 69; Tuomi & Sarajärvi, 2018, 65).

Teemahaastattelurunkoa tehdessä valitsin ennalta tutkimusongelmia vastaavat teemat ja muotoilin niihin liittyen tarkentavia kysymyksiä (ks. liite 1). Teemat olivat työssä kehittyminen ja sukupuolittunut eriarvoisuus työssä. Haastattelut etenivät puolistrukturoidusti teemojen pohjalta, ja haastattelujen

yhteydessä esitin haastateltaville tilannekohtaisesti syventäviä kysymyksiä. Testasin haastattelurunkoa esitestauksella, jonka myötä korjasin muutaman kysymyksen muotoilua.

Toteutin haastattelut etävideotapaamisina Zoom.us ja Teams -ohjelmistoalustoilla. Haastattelut kestivät noin 60 minuuttia, ja tallensin ne aineiston myöhempää käsittelyä varten. Haastattelujen alussa kysyin haastateltavilta taustakysymyksinä sukupuolta, ikää, koulutusta, työsuhteen kestoa ja tehtävänimikettä, lyhyttä työn ja työhistorian kuvausta sekä perhetaustaa.

Työssä kehittymisen teemasta kysyin haastateltavilta, millainen näkemys haastateltavilla on työssä kehittymisestä, miten he itse kehittyvät työssään ja minkälaisia mahdollisuuksia heidän organisaationsa tarjoavat työssä kehittymiselle, mitä he ovat viime aikoina tehneet edistääkseen työssä kehittymistään, miten heidän tulisi vielä kehittyä sekä millaista tukea he tarvitsevat ja saavat työssään.

Sukupuolittunut eriarvoisuus -teemassa selvitin sukupuolen ja työssä kehittymisen yhteyttä. Kysyin haastateltavilta heidän näkemystään siitä, miten sukupuoli on heidän työssään esillä, mitä sukupuolittunut eriarvoisuus työelämäkontekstissa on tai voisi olla, ovatko he itse kokeneet sukupuolestaan työssä haittaa tai etua työssä kehittymisensä saralla tai onko heillä tiedossa kokemuksia työorganisaatiostaan, jossa joku muu olisi näin kokenut. Lisäksi kysyin haastateltavilta, joilla oli lapsia, perheen yhteydestä työssä kehittymiseen. Lopuksi annoin haastateltavilla lopuksi mahdollisuuden kommentoida aihepiirejä vapaasti.

5.3 Aineiston analyysi

Tallensin videotapaamisina toteutetut haastattelut, jonka jälkeen litteroin tallenteet Word-tiedostoiksi aineiston käsittelyä varten. Ennen aineiston analyysiä tutustuin aineistoon ja järjestelin sen analyysiä varten (ks. Ruusuvuori ym., 2010, 8-10). Aineistoon tutustumisen jälkeen analysoin sen laadullisella

sisällönanalyysilla. Siinä aineistoa tarkastellaan systemaattisesti näkyvien ja piilevien merkitysten analysoimiseksi (Saldana, 2011, 10), ja tavoitteena on luoda tutkittavasta ilmiöstä tiivis ja yleinen kuvaus (Hsieh & Shannon, 2005; Elo & Kyngäs, 2007, 108; Tuomi & Sarajärvi, 2018, 86). Laadullinen sisällönanalyysi sopi aineiston analyysimenetelmäksi siksi, että tutkimuksen tavoitteena oli eritellä haastateltavien näkemyksiä kuvaavia kategorioita työssä kehittymisestä sekä työssä kehittymisen ja sukupuolen yhteydestä sekä esittää tutkittavasta ilmiöstä tiivistetty, selkeä ja sanallinen kuvaus yleisessä muodossa.

Aineiston redusointi eli aineiston pelkistäminen, aineiston klusterointi eli ryhmittely sekä aineiston abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen muodostavat laadullisen sisällönanalyysin kolmivaiheisen prosessin (Elo ym., 2014; Tuomi & Sarajärvi, 2018, 91-94). Redusointi on analyysin ensimmäinen vaihe, jolloin aineisto käydään läpi ja siitä rajataan ulos kaikki tutkimusongelmien kannalta epäoleellinen (Elo ym., 2014, 2; Tuomi & Sarajärvi, 2018, 92). Pilkoin aineiston osiin, jonka jälkeen etsin aineistosta tutkimuskysymysten kannalta oleellisia ilmauksia. Redusointi toimii seuraavan vaiheen, klusteroinnin, pohjana (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 92).

Klusterointi on sisällönanalyysin toinen vaihe, jossa pelkistetyt ilmaukset luokitellaan samanlaisuuksiensa tai erilaisuuksiensa pohjalta ensin alaluokkiin, jonka jälkeen alaluokista muodostetaan yläluokkia. Sekä ala- että yläluokat nimetään sisältöään kuvaavasti. (Elo ym., 2014, 2; Tuomi & Sarajärvi, 2018, 85, 92.) Taulukossa (taulukko 1) on esimerkki aineistoni klusteroinnista toisen tutkimusongelman näkökulmasta. Olin aiemmin pelkistänyt alkuperäisilmaukset pelkistetyiksi ilmaisuiksi, joiden pohjalta ryhmittelin samankaltaiset ilmaukset alaluokkiin, joista muodostin niitä kuvaavat yläluokat ja lopulta pääluokan ”sukupuolittuneet asenteet ja ajattelumallit”.

Taulukko 1. Esimerkki aineiston analyysiprosessista.

Alaluokat	Yläluokat
sukupuolittunut kommunikointi hiljaisen tiedon siiloutuminen sukupuolittunut ajanvietto työpaikan ulkopuolella ohittaminen työssä	ulossulkeminen

epäasianmukainen käyttäytyminen työpaikalla epäasianmukaiset kommentit syrjintäkokemuksista vaikeneminen sukupuolittuneet työtehtävät, ns. hanttihommat kouluskriteerien läpinäkyvyyden puute tasa-arvosuunnitelma ei näkyvissä työpaikan strategiassa	epäreilu kohtelu
osaamisen vähättely uskottavuuden kyseenalaistaminen ennako-olettamukset ammattitaidosta auktoriteetin viilaaminen osaamisen todistelu eteneminen organisaatiossa eri koulutus pohjalla	ammattitaidon väheksyntä
sukupuolittunut puhe sukupuoliin liittyvät stereotyyppit helpompi identifioitua omaan sukupuoleen sukupuolesta riippuen stereotyyppit osaamisesta ja sopivuudesta työhön	sukupuolittuneet stereotyyppit

Kolmas analyysivaihe on abstrahointi, jossa valikoitu tieto käsitteellistetään teoreettisiksi käsitteiksi eli ilmauksista siirrytään teoreettisiin käsitteisiin ja johtopäätöksiin (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 93). Aineiston analyysin tuloksena syntyy aineistoa kuvaavia käsitteitä tai kategorioita (Elo & Kyngäs, 2007, 108). Aineistostani identifioitui kaksi työssä kehittymistä kuvaavaa pääluokkaa: työssä kehittymisen keinot ja ajurit. Työssä kehittymistä sukupuolen näkökulmasta kuvaavia pääluokkia oli neljä: reproduktio, vähemmistösukupuolen aliedustus, maskuliiniseen työkuultuuriin sopeutuminen sekä sukupuolittuneet asenteet ja ajattelumallit.

Lopuksi käytin tyyppittelyä apunani analyysin yhdistämisessä ja ensimmäisen ja toisen tutkimuskysymyksen tulosten nivomisessa. Tyyppittelyssä aineistossa esiintyvät toistuvat ja keskeiset piirteet ja ominaisuudet kiteytetään informatiivisiksi ja yleistäviksi tyyppikuvauksiksi, jotka havainnollistavat ja kuvaavat aineistoa (Eskola & Suoranta, 1998, 131-132; Tuomi & Sarajärvi, 2018). Tyyppi on siis eräänlainen tiivistelmä aineistosta, joka luodaan haastateltavien tarjoamasta informaatioaineksesta. Tyyppittely toimi apunani työssä kehittymisen sukupuolittuneen luonteen tiivistämisessä ja selkeyttämisessä sekä työssä kehittymiseen liittyvien sukupuolittuneiden tekijöiden avaamisessa lukijaystävällisempään muotoon.

Tyypittelyn pohjana toimi nimeämäni ala- ja yläluokat ja niiden pohjalta identifioimani kategoriat. Tyyppeihin kerätään kaikki kategorioista irtoava niin, että tyypistä muodostuu laaja ja kattava kuvaus aineistosta (Eskola & Suoranta, 1998, 131). Keräsin ja järjestin aiemmin identifioimani työssä kehittymiseen sukupuolittuneesti yhteydessä olevat tekijät, jonka jälkeen jaoin ne kahteen tyyppiin, ja loin niiden pohjalta kaksi tarinamuotoista yleistä henkilökuvausta, Helmin ja Iiriksen.

Luomani tyyppikuvaukset ovat tarinoita, jotka edustavat kuvitteellista henkilökuvausta miesvaltaisella alalla työskentelevästä vähemmistö sukupuolta edustavasta asiantuntijasta ja hänen työssä kehittymisestään. Ne pyrkivät kuvaamaan ja edustamaan työssä kehittymisen sukupuolittuneisuutta mahdollisimman laajasti. Mahdollisimman laajassa tyypissä mukaan otetut asiat ovat voineet esiintyä vain yhdessä vastauksessa eikä tyyppi ole sellaisenaan todennäköinen, mutta se on looginen ja mahdollinen kuvaus aineistosta (Eskola & Suoranta, 1998, 132).

5.4 Eettiset ratkaisut

Tutkimusta tehdessä tutkijan on noudatettava eettisiä ja laillisia ohjenuoria (Saldana, 2011, 24). Noudatin tutkimuksessa eettisiä toimintaperiaatteita (ks. TENK, 2019). Haastateltavien osallistuminen oli vapaaehtoista, ja heidän oli mahdollista keskeyttää tutkimus missä tutkimuksen vaiheessa tahansa ilman syytä tai seuraamuksia. Haastateltavat perehdytettiin tutkimusprosessiin, ja heitä informoitiin asianmukaisesti suostumuksesta sekä tietosuojailmoituksesta ja -käytännöistä. Haastattelut olivat luottamuksellisia kahdenkeskisiä tilanteita salasanalla suojatuissa etäistunnoissa. Haastateltavien anonymiteetti suojattiin läpi tutkimuksen tietosuojalainsäädännön edellyttämällä tavalla eikä tutkimuksesta ole mahdollista tunnistaa siihen osallistuneita yksilöitä. Aineisto säilytettiin ja tuhottiin asianmukaisin toimin.

Huolimatta tutkimukseni laadullisesta asetelmasta, jossa tutkimushypoteeseja ei aseteta, minulla oli tutkijana omat ennakko-

olettamukseni. Tutkijan on hyvä pyrkiä tiedostamaan omat tiedostamattomat ja tiedostetut ennakko-olettamuksensa tutkimuksen tekovaiheessa, jotta ne eivät ohjaa aineiston analysoinnissa ja siten muuta tai ohjaa tutkimustuloksia (Linkola & Silvennoinen, 2002, Metsämuuronen, 2011, 234 mukaan). Ennakko-olettamukseni oli, että miesvaltaisissa organisaatioissa esiintyy jonkin asteista sukupuolittunutta eriarvoisuutta työssä kehittymiseen liittyvissä seikoissa ja että nämä eriarvoisuuden kokemukset keskittyvät miesvaltaisissa yhteisöissä toimiviin naisiin. Lisäksi ennakko-olettamukseni oli, että sukupuoli on työyhteisöissä häivytetty, jolloin sukupuolittuneen eriarvoisuuden tunnistaminen on haastavaa.

Huomioin ennakko-olettamukseni analysointivaiheessa, jotta en tehnyt karkeita yleistyksiä tai johtopäätöksiä ennakko-olettamuksieni vahvistamiseksi. Kuitenkin täysi objektiivisuus tutkimusta tehdessä on mahdotonta, sillä tutkija vaikuttaa haluamattaan tuloksiin käyttämillään käsitteillä, tutkimusasetelmilla ja menetelmillä (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 81). Objektiivisuutta kohti on pyrittävä, mutta samalla sen mahdottomuus on hyvä tiedostaa ja tunnustaa.

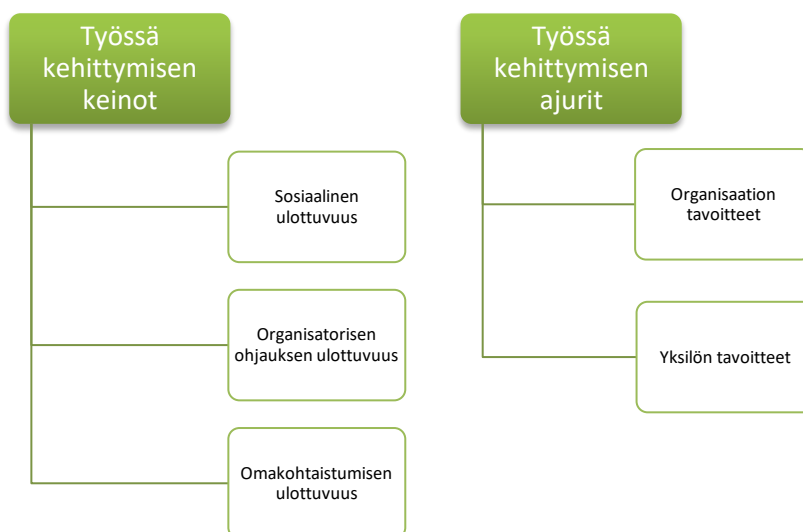
6 TYÖSSÄ KEHITTÄMISEN KEINOT, AJURIT JA SUKUPUOLITTUNEET TEKIJÄT

Tässä luvussa esittelen tutkimukseni keskeiset löydökset. Luvussa vastaan tutkimusongelmiin ”Millaisia näkemyksiä haastateltavilla on työssä kehittämisestä?” sekä ”Millaisia näkemyksiä haastateltavilla on sukupuolen yhteydestä työssä kehittämiseen?”.

6.1 Työssä kehittyminen asiantuntijatyössä

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen tarkoituksena oli selvittää, millaisia näkemyksiä haastateltavilla on työssä kehittämisestä asiantuntijatyössä. Haastateltavien vastauksista nousi esiin kaksi työssä kehittämisen kannalta keskeistä ilmiötä, jotka nimesin työssä kehittämisen keinoiksi ja ajureiksi (kuvio 1). Työssä kehittämisen keinot sisältävät konkreettiset työssä kehittämisen tavat niin organisaatiossa kuin organisaation ulkopuolella. Työssä kehittämisen ajurit puolestaan sisältävät ne motiivit ja syyt, mitkä saavat asiantuntijat kehittämään ammattitaitoaan ja syventämään osaamistaan. Kaiken kaikkiaan työssä kehittämisen kuvailtiin olevan keinoista ja ajureista rakentuva yhtenäinen kokonaisuus.

Kuvio 1. Asiantuntijoiden työssä kehittämisen keinot ja ajurit.



Työssä kehittyminen näyttäytyi asiantuntijatyössä monipuolisena ilmiönä. Haastateltavat kuvasivat haastatteluissa niin konkreettisia keinoja oman osaamisensa kehittämiseksi kuin myös syitä ja lähtökohtia tarpeilleen ja haluilleen kehittyä. Haastateltavat kuvasivat hyvin yhtenäisesti keinoja ja motiiveja osaamisen kehittämiseksi. Lisäksi haastateltavia yhdisti ajatus työssä kehitymisestä työntekijöille kuuluvana velvollisuutena, mutta samalla he tunnistivat omaehtoisuuden tärkeyden työssä kehitymisessä.

6.1.1 Työssä kehittymisen keinot

Haastateltavat kuvailivat työssä kehittymisen keinoja hyvin samalla tavalla. He kuvasivat osaamisen kehittämistä kolmen ulottuvuuden kautta, jotka nimesin sosiaalisen, organisatorisen ohjauksen ja omakohtaistumisen ulottuvuuksiksi. Ulottuvuudet nousivat esiin kaikkien haastateltavien vastauksissa.

Sosiaalista ulottuvuutta kuvattiin työhön ja työn ulkopuolisiin ympäristöihin liittyvillä sosiaalisilla suhteilla, jotka tukivat työssä kehittymistä tavalla tai toisella. Sosiaalisessa ulottuvuudessa korostui sosiaalinen ja henkinen tuki, jota muut kollegat, esimiehet ja jopa kumppanit tarjosivat. Kollegoiden ja esimiehen sosiaalinen tuki keskittyi työympäristöön, kun taas kumppanin, mentoriin verrattavan henkilön tai ystävän tuki sijoittui työn ulkopuoliseen ympäristöön. Sosiaalinen ja henkinen tuki saattoi sisältää sparrailua, yhdessä ideointia ja oppimista, keskustelua, viestittelyä ja osaamisen jakamista työn kontekstissa sekä lisäksi palaute- ja kehityskeskusteluja oman esimiehen kanssa. Työssä kehittymisen sosiaalista luonnetta kuvailtiin avoimeksi, luottamukselliseksi ja säännölliseksi.

Organisatorisen ohjauksen ulottuvuus sisältää konkreettiset työssä kehittymisen keinot, joita käytettiin työssä kehittymisen välineinä itse työssä organisaation tukemana, ohjaamana ja kannustamana. Niitä olivat organisaation järjestämät joko itseopiskeltavat tai ohjatut sisäiset ja ulkoiset kurssit ja koulutukset, erilaiset mentorointiohjelmat, seminaarit ja tapahtumat. Lisäksi organisaatiosta kertynyt työkokemus, joka nähtiin pohjana työssä kehitymiselle, sisältyi tähän kategoriaan. Organisaation järjestämässä kursseissa ja

koulutuksissa painottui niiden kolmenlainen luonne; ne olivat joko kaikille pakollisia tai lakisääteisiä, suunnattu tietyille henkilöille työroolin mukaan tai vapaaehtoisia joko kaikille halukkaille tai organisaation määrittelemät kriteerit täyttävälle. Lisäksi se, miten organisaatio oli järjestänyt aikaa osaamisen kehittämiseksi työn teon ohessa oli merkittävässä roolissa ja jopa konkreettisin työssä kehittymistä tukeva tekijä, kuten oheisessa sitaatissa kuvaillaan.

-- jos mulla on ollut toiveita et haluan kehittyä tähän suuntaan niin se tarkoittaa että mun pitää saada käyttää aikaa tällaisiin asioihin niin näistä ollaan kyllä voitu hyvin esimiehen kanssa aina keskustella että niin ku semmoinen tuki siihen ammatilliseen kehittymiseen on kyllä ollut tosi hyvä et se on ehkä se konkreettisin kehittymiseen vaikuttava asia että pystyy itse vaikuttamaan siihen että mihin aikaansa töissä käyttää (Kerttu)

Omakohtaistumisen ulottuvuus sisältää työn ulkopuolella omien mielenkiinnon kohteiden ja tarpeiden ohjaamana harjoitettavan työssä kehittymisen. Haastateltavien vastauksissa ilmeni monenlaisia tapoja kehittää omaa osaamistaan myös työpaikan ulkopuolella omista mielenkiinnon kohteistaan käsin. Haastateltavat kuvailivat kehittävänsä osaamistaan lukemalla sosiaalista mediaa, osallistumalla verkkoseminaareihin, kuuntelemalla äänikirjoja tai podcasteja, lukemalla alan kirjallisuutta kirjojen tai artikkelien muodossa sekä yhden haastateltavan kohdalla myös opiskelemalla lisätutkintoa.

6.1.2 Työssä kehittymisen ajurit

Haastateltavat kuvailivat työssä kehittymisen taustalla vaikuttavia motivaatiotekijöitä monipuolisesti. Esille nousi kaksi työssä kehittymisen motiivit kokoavaa lähtökohtaa, jotka nimesin organisaation tavoitteiksi ja yksilön tavoitteiksi. Organisaation tavoitteet sisältää organisaation asettamat toiveet ja tavoitteet yksilön kehittymiselle työntekijöiden osaamisen ja toiminnan kasvun edistämiseksi. Yksilön tavoitteet ovat yksilön omista tarpeista ja haluista kumpuavia tekijöitä työssä tarvittavan osaamisen kasvattamiseksi ja syventämiseksi.

Tavoitteet kulkevat haastateltavien kertomuksissa toisiinsa kietoutuneina. Haastateltavien tarpeet ja haluat kehittyä heijastuivat omasta velvollisuudentunteesta olla mahdollisimman hyvä omassa työssä, etenkin jos se sisälsi paljon vastuuta ja muiden työntekijöiden neuvomista, mutta samalla

työssä kehittymistä kuvailtiin tahtotilaksi. Esimerkiksi Emilia kuvailee motiivejaan työssä kehittymisensä taustalla sekä itse- että organisaatiolähtöisiksi:

Siis henkilökohtaisesti mä koen sen niin kuin oikeutena (työssä kehittymisen) koska oon sitä aina halunnut itse tehdä, mutta kyllä mä myöskin koen sen, että ihmisillä on yleisesti ottaen jonkin näköinen velvollisuus kehittyä, jonkinlainen velvollisuus tehdä työnsä parhaalla mahdollisella tavalla... että ehkä tää riippuu perspektiivistä... mutta itse koen sen oikeutena (Emilia)

Organisaation tavoitteet sisältää työssä kehittymisen esimiehen tai organisaation ohjaamana tai kannustamana, mutta organisaation omista lähtökohdista käsin. Haastateltavien näkemyksistä nousi esiin, kuinka organisaation tavoitteiden tarkoituksena on edistää työntekijän työssä kehittymistä organisaation aineellisen ja aineettoman pääoman kerryttämiseksi ja työntekijän lisäarvon sekä sitä kautta yrityksen kilpailukyvyyn nostamiseksi.

Haastateltavien kuvauksissa organisaation tavoitteita, toiveita ja odotuksia työntekijän kehittymiseksi tuotiin esille säännöllisissä kehityskeskusteluissa, toimintasuunnitelmissa ja esimiehen ja alaisen välisissä epävirallisissa keskusteluissa. Niiden tavoitteena oli tukea yksilön kehittymistä ja tavoitteisiinsa pääsemistä, mutta samalla varmistaa yksilön ja organisaation tavoitteiden samansuuntaisuus ja kehittymisen molempia osapuolia hyödyttävä luonne. Organisaation tavoitteet olivat merkityksellisiä yksilön työssä kehittymisen kannalta, sillä organisaation tarjoamat kehitymis- ja oppimismahdollisuudet mahdollistivat ja raamittivat yksilön työssä kehittymisen. Haastateltava Kerttu kuvaili organisaation tavoitteiden ja yksilön tavoitteiden risteämistä seuraavanlaisesti:

-- Jos yritysmaailmassa ollaan niin sille yritykselle pitää tietysti arvoa pystyä tuottamaan että sehän siellä on se ultimaattinen peruste tässä niin ku yrityspuolella, ja oma kehittyminen tietysti pitäisi lähteä siitä, että mikä niin kuin itselle tuntuu tärkeältä ja merkityksellistä, että mitä haluaa tehdä ja mihin suuntaan kehittyä (...) (Kerttu)

Yksilön tavoitteet näyttäytyivät haastateltavien vastauksissa merkittävimpanä työssä kehittymiseen yhteydessä olevana tekijänä. Haastateltavat kuvailivat, kuinka into ja motivaatio työssä kehittymiseen on viime kädessä yksilöstä itsestään kiinni, jonka vuoksi työssä kehittymisen omakohtaistuminen eli henkilökohtaisen mielekkyyden kokeminen sekä yhtymäkohtien löytäminen

työn ja oman elämän välillä oli ehdottoman tärkeää. He painottivat omaehtoisuuden, itseohjautuvuuden ja oman aktiivisuuden merkitystä työssä kehittymisen mahdollisuuksiin tarttuessa.

Haastateltavat kuvasivat oman uran edistämisen ja urapolun varmistamisen, oman ymmärryksen syventämisen sekä omien mielenkiinnon kohteiden mukaista oppimista omiksi työssä kehittymisen ajureikseen. Myös organisaation tarjoama tuki ja kehitysmahdollisuuksien tarjoaminen yksilön henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamisen tukemiseksi nähtiin haastateltavien vastauksissa yksilöä motivoivana tekijänä.

6.2 Sukupuoli ja työssä kehittyminen

Toisen tutkimusongelman osalta tavoitteenani oli selvittää, millaisia näkemyksiä haastateltavilla on sukupuolen ja työssä kehittymisen yhteydestä. Haastateltavat olivat vahvasti sitä mieltä, että he eivät joko näe, koe tai halua sukupuolella olevan minkäänlaista yhteyttä työssä kehittymiseen ja he korostivat vastauksissaan työympäristönsä tasavertaisuutta. Haastateltavien vastauksissa esiintyi ristiriitaisuuksia koskien sukupuolen merkitystä työssä kehittämisessä, sillä samalla kun he kertoivat pitävänsä sukupuolta merkityksettömänä, he kertoivat työssä kehittymiseen liittyvän sukupuolittuneita tekijöitä (kuvio 2).

Kuvio 2. Työssä kehittymiseen yhteydessä olevat sukupuolittuneet tekijät.



Sukupuoleen ja työssä kehittymiseen yhteydessä olevia kategorioita oli identifioitavissa neljä, jotka nimesin reproduktioksi, vähemmistösukupuolen aliedustukseksi, sukupuolittuneiksi asenteiksi ja ajattelumalleiksi sekä maskuliiniseen työkuulttuuriin sopeutumiseksi. Sukupuoleen liittyvät tekijät nostettiin esille lähes yksinomaan naissukupuolen näkökulmasta. Sukupuolittuneet asenteet ja ajattelumallit sekä maskuliiniseen työkuulttuurin sopeutuminen osin lomittuivat keskenään.

6.2.1 Reproduktio

Reproduktio, joka koostui haastateltavien näkemyksistä lisääntymisestä ja sitä kautta vanhemmuudesta ja siitä seuraavista perhevelvoitteista, oli aineistossa identifioituva konkreettisesti näkyvä sukupuoleen liittyvä tekijä työssä kehittymisen kontekstissa. Reproduktio liitettiin näkemyksissä yksinomaisesti naissukupuoleen. Haastateltavat kertoivat reproduktion aiheuttavan haasteita työssä kehittymiselle, sillä äitiyslomat ja vanhempainvapaat veivät aikaa työssä kehittymiseltä ja aiheuttivat poissaoloja töistä ja sitä kautta huolta oman työposition muuttumisesta, alan kehityksestä jälkeen jäämisestä ja omasta etenemisestä organisaation sisällä. Poissaolot olivat myös yhteydessä mahdollisuuksiin osallistua koulutustilaisuuksiin. Lisäksi eräs haastateltava nosti esiin kielteisen asenneilmaston, joka liittyi naisille miellettyihin perhevelvoitteisiin ja joka ilmeni naisten etenemismahdollisuuksiin heijastuvana negatiivissävytteisenä puhekuulttuurina.

Ne haastateltavat, joita äitiysloma koski henkilökohtaisesti, toivat sitä toisistaan poikkeavassa valossa esille. Yksi haastateltavista ei nähnyt äitiyden vaikuttaneen kielteisesti työhönsä, sillä äitiyslomat ja vanhempainvapaat olivat sijoittuminen työuralla sopiviin väleihin, kuten opiskeluaikaan tai työpaikan vaihdoksen yhteyteen, mutta hänenkin kohdallaan ne merkitsivät poissaoloja työelämästä. Vastaavasti kaksi muuta haastateltavaa kuvailivat äitiyslomaan ja sen jälkeiseen tulevaisuuteen liittyvää huolta, ahdistusta ja pelkoa, mutta samalla he olivat peloistaan huolimatta saaneet organisaatioltaan tukea huoliensa tyynnyttämiseen. Kerttu ja Sonja kuvaavat sitaateissa, kuinka he kokivat huolta

ja pelkoa omasta työpositiosta ja menetetyistä mahdollisuuksista kehittyä omalla uralla:

-- Et niin kun tietysti kaikkia niitä kauhukuvia mietti et nyt oli... tykkäsin asemastani mikä oli silloin ennen äitiyslomalle jäämistä ja mietin et mitäköhän mulle on sit tarjolla kun tulen takaisin et kuulu kaikkia kauhukuvia et muuttuu työnkuva kokonaan ja muuta tällaista, et totta kai se siinä kohtaa sit niin ku jännitti ja mietitytti... No, oli hyvä firma ja hyvä esimies niin kyllä halusivatkin pitää sillain et jos itse halusin olla työelämässä mukana niin halusivat sen mahdollistaa (...) Mut totta kai se siinä mietitytti kovasti ja jännitytti -- (Kerttu)

-- mä odotan tällä hetkellä mun ensimmäistä lasta (...) tavallaan mä pelkäsin et nyt ku mullakin oli niit suunnitelmii, ens syksystä asti mun olis ollu tarkoitus mennä puoleks vuodeks sellaiseen mentorointiohjelmaan missä käytännössä mä olisin saanu dedikoida kaike mun työajan siihen. Mä pelkäsin hirveesti et "apua, nyt se lähtee vuodeks täältä ja me ollaan ihan pulassa ja kaikkee" ja se reagointi olikin ihan eri tyyppistä ja se oli sellaista mua tukevaa ja tarpeet edellä (...) et se mun huoli on ollut vähän turha mut kyl mua esim nytkin vähän mietityttää kun olis ollut tollanen tosi siisti tilaisuus mihin ois päässyt kehittämään urallisesti niin en mä tie tuleeks mulle sit semmoisia kuin nopeesti ja kyl mua pelottaa että tavallaan se asema mitä mä oon täl hetkel saavuttanu et jotenkin mureneeks se sinä aikana et ku mä kuitenkin oon tehny niin paljon töitä viime vuoden siihen missä mä oon tänä päivänä niin totta kai se pelottaa aika paljon et mikä se mun asema tulee sit ole ku mä tuun takas töihin (Sonja)

Haastateltavien näkemyksissä nousi esille yksilön vaikutusmahdollisuudet reproduktion ja työn yhteensovittamisessa. Missä määrin äitiyslomat tauottavat uraa ja työssä kehittymistä oli haastateltavien mielestä kiinni yksilöstä ja siitä, kuinka pitkän ajan kotona loppujen lopuksi viettää ja tekeekö äitiysloman ohella töitä. Näkemyksissä vastuuta työssä kehittymisestä perhevelvoitteiden ohella siirrettiin yksilön, naisen, vastuulle. Esimerkiksi haastateltava Kerttu kuvaili, kuinka hän teki äitiyslomansa ohella projektinomaisia töitä pysyäkseen työelämässä kiinni ja ollakseen perillä alansa kehityksestä:

No totta kai se on töihin vaikuttanut... siis pakko olla pois töistä pitkiin, niin siinä tuli sellainen tauko, mut kyllä mä silloin äitiysloman aikana olin iloinen, että sain tehdä jonkin verran töitä, että kun työnantajalta kysynyt olisko mahdollista jotakin tehdä, niin sitten niitä järjestettiin, sitten isovanhemmat joskus hoiti lasta, ja ite tein töitä, joitakin pieniä hommia jo silloin äitiysloman aikana... tuli vähän semmoinen niinku... ei ihan täysi hyppäys pois työelämästä (Kerttu)

Näkemyksissä ilmeni vaihtelua organisaation suhtautumisesta reproduktioon. Reproduktion ja työn yhteys oli kielteistä silloin, kun se liitettiin naissukupuoleen ja äitiyteen, kun taas isyyteen liittyvät perhevelvoitteet ohitettiin eikä niitä nähty organisaation sisällä ongelmana. Haastateltava Linda pohti omassa puheenvuorossaan työpaikallaan esiintyvää kielteistä puhekulttuuria äitiyslomista ja kuinka se oli heikentävästi yhteydessä naisten

urakehitykseen organisaatiossa, kun taas vastaavasti miehet, jotka olivat isiä, säästyivät vastaavilta kielteisiltä vaikutuksilta:

-- Ja sitten ehkä miesten tapa esimerkiksi johtoryhmässä puhua niistä asioista on se että "tää ja tää jää mammalomalle, tää ja tää jää mammalomalle" ja sitten vaikka isyysvapaista ei puhuta ollenkaan tai vanhempainvapaista ei puhuta ollenkaan, mut sitten että "naisia nyt vaan jää pois ja sitten tarvitaan uusia henkilöitä" -tyyppisesti, niin ehkä se on... ehkä joku semmoinen rakenteisiin kirjoitettu... kirjoittamaton asia, että naisia ei uskalleta valita tiettyihin positiioihin, koska jossain kohtaa se voi jäädä pois ja sitten se voi olla vaikka 3 vuotta pois, niin mies on varmempi valinta, koska se on lainausmerkeissä urakeskeisempi (Linda)

Äitiys nähtiin rajoittavina tekijänä työssä kehittymisen näkökulmasta silloin kun se liittyi raskauteen, äitiyslomaan ja vanhempainvapaisiin, mutta missä määrin se rajoitti oli kiinni organisaatiossa vallitsevasta asenneilmastosta ja yksilön omasta ylimääräisestä valmiudesta panostaa työssä kehittymiseen. Isyys jäi näkemyksissä pitkälti näkymättömiin eikä se noussut esiin työhön tai työssä kehittymiseen kielteisesti yhteydessä olevana tekijänä.

6.2.2 Vähemmistöasukupuolen aliedustus

Toinen työssä kehittymiseen liittyvä sukupuolittunut tekijä on vähemmistöasukupuolen aliedustus miesvaltaisilla aloilla. Näkökulmaan liitettiin näkemykset, joissa vähemmistöasukupuolet olivat miesvaltaisilla aloilla työssä kehittymisen yhteydessä korostuneesti näkyvissä tai näkymättömissä. Haastateltavien näkemyksissä vähemmistöasukupuoli kulminoitui pääosin naisiin vain sivuten muunsukupuolisia.

Vähemmistöasukupuolen aliedustus johti sukupuolittuneeseen orientaatioon työssä kehittämisessä. Vähemmistöasukupuoli oli fyysisesti aliedustettuna työyhteisössä ja johtoasemissa, ja työtehtävät alan sisällä olivat segregoituneet. Tämän seurauksena vähemmistöasukupuolta pyrittiin nostamaan organisaatiossa esille ja heille oli tarjolla erityisiä kehittymismahdollisuuksia. Näitä erityisiä kehittymismahdollisuuksia kuvasivat tosin vain ICT-alan asiantuntijat. Segregoitumisen seurauksena osaamisen kehittäminen keskittyi palvelemaan vain tietynlaisissa työtehtävissä eli se oli yhteydessä siihen, kuinka monipuolista osaamisen kehittämisestä muodostui. Lisäksi haastateltavien

kertomuksissa kävi ilmi, että työpaikan naiset osallistuivat työssä kehittymiseen miehiä enemmän.

ICT-alan haastateltavat kuvailivat, kuinka naisten vähäisen määrän vuoksi naissukupuolta pyrittiin systemaattisesti nostamaan alan ja organisaation sisällä esille erilaisten uratarinoiden ja roolimallien kautta sekä naisille suunnattuina koulutus- tai mentorointiohjelmina. Naisten esille nostamista perusteltiin miesvaltaisilla aloilla diversiteetin lisäämisen sekä sukupuolikuilun vähentämisen näkökulmasta, jotta naiset voimaantuisivat toimijoina miesvaltaisilla aloilla. Näin ollen naisten työssä kehittymiseen osoitettiin organisaation sisällä erityistä huomiota.

Vähemmistösukupuolen esille nostamisen kautta vähemmistö- ja enemmistösukupuolen kahtiajaon kaventaminen saattoi herättää organisaatiossa vastustusta ja epämukavuutta enemmistösukupuolen parissa, sillä se saatettiin kokea tarpeettomana, omaa asemaa uhkaavana ja epätasa-arvoisena toimintana. Sonja esimerkiksi kuvaili, kuinka hänen organisaatiossaan esiintyvää vähemmistösukupuolen esille nostamista kritisoitiin ja kuinka kritiikin taustalla saattoi olla pelko oman etuoikeutetun aseman menettämisestä:

-- tiedän et se ärsyttää tiettyjä miehiä tosi kovastikin tää kaikki women-homma ja muu ja miehet kokee sen uhaks (...) et on siel meidänkin tiimis just esimerks mä olin tällaisessa women in tech -juttuun pyydettiin mukaan niin kyl sielt sit tuli tämmöstä kommenttia et miksei sitten tämmäset miesten herrasmieskerhot oo OK jos toiki on OK. Et ei selkeesti hahmoteta ja ymmärretä mistä on kysymys koska eihän women in techissä oo kukaan kieltänyt miehiä osallistumasta (...) elikkä siellä ei tavallaan excludata ketään sil vaa nostetaan niitä naisia jotta sitten saatais sitä sukupuolijakaumaa vähän järkevämmäks (...) kyllä mä uskon et myös nimenomaan aiheuttaa pelkoja et jos ajatellaan et sulla on ollut aikaisemmin vaikka 80% sun organisaatiosta miehiä ja nyt yhtäkkiä tavoitellaan et on 50% niin sun omat henkilökohtaiset etenemismahdollisuudet vähenee heti melkein puolella et on se varmaan ihan tän tyyppisiä suoria pelkoja siitä et tulee kovempi kilpailu (Sonja)

Vähemmistösukupuolen aliedustus näyttäytyi haastateltavien näkemyksissä segregoituneina työtehtävinä. Haastateltavien näkemyksissä oli identifioitavissa, kuinka vähemmistösukupuoli eriytyi organisaation sisällä tietyntyyppisiin työtehtäviin; naiset esimerkiksi tekivät enemmän asiantuntijaita toimistoissa, kun taas miehet työmaalla, tai ne harvat naiset, jotka olivat päässeet johtoasemaan, työskentelivät niin kutsutuissa pehmeämmissä johtotehtävissä, kuten vastuullisuus-, henkilöstö- tai markkinointijohtajina. Työtehtävien

segregoituminen oli yhteydessä siihen, kuinka monipuolisesti omaa osaamista päästiin kehittämään. Työtehtäviin ohjautuminen saattoi olla seurausta henkilökohtaisista preferensseistä tai seurausta työpaikan sisäisistä valinnoista. Esimerkiksi haastateltava Emilia pohti syitä sukupuolten eriytymistä työtehtäviin ja arveli sukupuolen olevan jonkinnäköisessä roolissa valintaprosessissa:

mutta kyllä se niin voi olla että tietyissä tilanteissa, jos haetaan henkilöä johonkin pestiin, niin siellä vaikuttaa taustalla jotkut asiat, jotka määrittelee sen, että halutaanko siihen mies vai nainen (Emilia)

Vähemmistösukupuolen systemaattisen esille nostamisen lisäksi vähemmistösukupuolen aliedustus näyttäytyi kaikkien haastateltavien näkemyksissä naissukupuolen ja muunsukupuolisten fyysisenä aliedustuksena työpaikalla eri työtehtävissä, etenkin johtoasemissa. Lisäksi se nostettiin esiin naissukupuolisten työntekijöiden vaihtuvuuden yhteydessä, mikä yhdistettiin kielteisesti koettuun toksiseen maskuliiniseen kulttuuriin. Sonja kuvailee sitaatissa, kuinka maskuliininen työkuulttuuri on saanut naisia hänen organisaationsa sisältä vaihtamaan pois miesvaltaiselta alalta:

meillä on niin ku erityisesti nostettu tota sukupuolten epätasa-arvoisuuteen ja siihen ongelmaan et on vähemmän naisia organisaatiossa ja sit taas toisaalta tällaiset pätevät naiset herkemmin ehkä sit myös vaihtaa muihin organisaatioihin meiltä (...) mä luulen et se voi olla toi niin sanottu insinöörikulttuuri tai jotain sen tyyppistä elikäs sellainen tietynlainen toksisen maskuliinisuden kulttuuri niin kyl se varmaan jotain osaa siel pelaa (Sonja)

Haastateltavien näkemyksissä nousi esille myös se, että vähemmistösukupuolen edustajat panostivat työssä kehittymiseen kouluttautumisen muodossa enemmän kuin enemmistösukupuolen edustajat. Haastateltavat kertoivat, kuinka työyhteisöissä naiset, etenkin rakennusosalalla, saattoivat hakeutua miehiä useammin koulutuksiin, sillä he kokivat useammin epävarmuutta omasta osaamisestaan tai heidän ammattitaitoaan kyseenalaistettiin sukupuolen perusteella. Näin ollen työssä kehittyminen oli sukupuolittuneesti orientoitunutta. Naisilla saattoi myös olla miehiä korkeampi tutkinto, mutta se ei välttämättä näkynyt työssä etenemisenä. Jukka pohtii sitaatissaan miesten ja naisten välistä koulutuseroa organisaationsa sisällä seuraavanlaisesti:

jos kattoo koulutustaustoja joissain asiantuntijatehtävissä esimerkiksi ja näin ni jollain tavalla kun näkee että tietyissä tehtävissä monesti naiset jotka on niissä on korkeakoulutettuja ja sitten miehet saattaa just työssäoppineita jotain opintotason tyyppisiä koulutukseltaan niin sitten kun rupee miettimään sitä niitä taustoja että miksi just näin on niin onhan sen jotenkin tilastollisestikin pakko olla jotain rakenteellista epätasa-arvoa tai historian taakkaa siellä takana (...) ne näyttävät sitten ennen kun sen huomaa niin hyvin pitkälti semmoselta että no kyllähän hyvin tehdystä työstä tai pitkästä urasta palkitaan ja näin mut et jos ei tilastoihin tavallaan korreloitu niin eihän se voi niin olla (Jukka)

Vähemmistö sukupuolen aliedustuksen yhteys työssä kehittymiseen koettiin vaihtelevasti. Sukupuolen esille nostaminen nähtiin myönteisessä valossa, sillä se valtautti vähemmistö sukupuolta, vahvisti heidän heikompaa asemaansa organisaatiossa ja oli myönteisesti yhteydessä heidän osaamisensa kehittämiseen. Vastaavasti naissukupuolen fyysisen edustuksen puute ja työtehtävien segregoituminen nähtiin työssä kehittymiseen joko heikentävästi tai neutraalisti yhteydessä olevana tekijänä riippuen siitä, suhtautuiko haastateltava sukupuoleen välinpitämättömästi vai näyttäytykö sen merkitys isommassa roolissa oman työn tai organisaation arjessa.

6.2.3 Sukupuolittuneeseen työkuultuuriin sopeutuminen

Kolmas näkökulma, joka oli eriteltävissä haastateltavien näkemyksistä yhteydessä työssä kehittymiseen, koski miesvaltaisilla aloilla vallitsevaa sukupuolittunutta, tarkemmin maskuliinista, työkuultuuria ja siihen sopeutumista vähemmistö sukupuolen edustajana. Sukupuolittuneeseen työkuultuuriin sopeutumiseen sisältyy ne näkemykset, joissa vähemmistö sukupuolen, haastateltavien näkemyksissä pääosin naisen, täytyi jollakin tavalla osoittaa tai näyttää oma paikkansa ja samankaltaisuuteensa miehisessä ympäristössä toimimiseksi ja siellä onnistumiseksi. Sukupuolittuneeseen työympäristöön sopeutuminen mahdollisti työssä kehittymisen siinä mielessä, että silloin oli helpompi toimia omassa työssä, pääsi osaksi tiedonjakoa sekä otettiin asiantuntijana vastaan asiallisemmin. Lisäksi samankaltaisuuttaan performoivia pidettiin uskottavampina ja asiantuntevampina työntekijöinä.

Sukupuolittuneeseen työkuultuurin kuvaukseen liitettiin sekä miessukupuolen fyysinen yliehdustus, mutta myös maskuliinisuuteen liitetyt

piirteet. Maskuliinisen työkuulttuurin kuvailtiin olevan kova ja aggressiivinen, mutta samalla sitä ei automaattisesti nähty kielteisenä asiana – työkuulttuurin nähtiin olevan osittain luonnollinen osa miesvaltaista työympäristöä. Siihen sopeutumisen katsottiin olevan osittain yksilön ominaisuuksista kiinni, mutta siihen vaikutti myös työyhteisössä toimijoiden asenteet.

Maskuliiniseen työkuulttuuriin sopeutumiseen liittyi vahvasti oman position näkyväksi tekeminen. Haastateltavat kuvailivat, kuinka vähemmistö sukupuolen edustajana täytyi olla kova, ”paksunahkainen” ja aggressiivinen saadakseen työyhteisönsä hyväksynnän. Sopeutuminen maskuliiniseen työkuulttuurin lisäksi täytyi osata tasapainoilla kovien ja pehmeiden piirteiden välillä.

Toki on ollut niin kuin jonkun näköistä vastoinkäymisiä työmaidenkin kanssa johtuen sukupuolesta tai että ei ole aina otettu niin kuin tosissaan tai että on saanut niin kuin tehdä töitä sen eteen ja saada niin sanotusti sen luottamuksen ensin (...) ehkä semmoinen että mitä on huomannut just maskuliinisella alalla niin pitää olla aika paksu nahka tai just silleen et ei saa antaa iha helposti mennä ihon alle semmoiset pienetkin jutut -- ei voi olla kovin herkkä (Meeri)

Samalla täytyi osata tasapainotella kaksoisstandardien välillä, jotta ei ollut samalla liian hyökkäävä tai ”hankala”. Ne olivat yhteydessä siihen, millaista olemista organisaatiossa oli mahdollista toteuttaa ja miten itseään sai tuoda esille. Haastateltavat toivat esille tuplastandardia, joissa miehillä vastaavaa käyttäytymisestä pidettiin tavallisena ja hyväksyttävänä, mutta naisena sai tasapainotella sopivan aggressiivisena ja hyökkäävänä tai pelottavana pidetyn käyttäytymisen välillä:

-- jos mä olen ollut esimiesasemassa niin sitten on koettu että mä olisin ollut niin ku hyökkäävä siinä tilanteessa jos mä ilmoitan asiat faktoina mut sit jos mies tekis sen samalla tavalla niin se olisi todennäköisesti ollut vaan niin ku ei mikään juttu tyyppisesti (Linda)

et miehenä suhun liitetään semmosia just et sä oot miehenä parempi johtaja, miehenä sä oot luotettavampi jossain liike-elämässä niin ku muuta tämmöstä höttöä mikä ei tarkota mitään mut et suhun vaan luotetaan automaattisesti enemmän sun sukupuolen perusteella. Ku sit versus se et naisena sun täytyy oikeesti olla ihan hiton kova et sä pärjää et sit täytyy myös olla tosi terävä ja tietyl taval ansaita ne kannukset mut tietenkin se ettei saa olla myöskään liian kova et se on pelottava et varmaan joku semmonen tasapaino et eihän miehiltä tommosia odoteta ollenkaan (Sonja)

Työyhteisön maskuliiniseen sisäpiiriin hyväksymisen nähtiin vaikuttavan työssä kehittämiseen myös sen kautta, miten pääsi osaksi työpaikalla liikkuvaa hiljaista

tietoa, jota jaettiin muuten kuin virallisia reittejä, esimerkiksi ruokapöytä- tai käytäväkeskusteluissa tai työajan ulkopuolella vapaa-ajan vietossa. Sisäpiiriin hyväksytyksi tuleminen korreloi sen kanssa, kuinka organisaatiossa liikkuva työssä kehittymisen kannalta olennainen hiljainen tieto tavoitti työntekijät, kuten Linda kuvailee:

-- Se on jännä ilmiö mun mielestä, että miehet on enemmän laumaeläimiä tietyllä lailla töissä ja työympäristössä että he jakaa tosi aktiivisesti, ei kylläkään niin ku sähköpostitse tai virallisia reittejä pitkin mutta niin ku just käytäväkeskusteluissa ja ruokapöytäkeskusteluissa tulee semmoista tiedonjakoa, kun sit taas mustu tuntuu, että naiset käyttää ehkä enemmän niitä virallisia reittejä - meitä on rakennusalalla paljon vähemmän naisia kuin miehiä niin jos sä et ole naisena päässyt siihen miesten kaveriporukkaan mukaan ni sä jätät tosi paljon semmoisesta... mikä se on... sanattomasta tiedosta tai semmoisesta paitsi (Linda)

Lisäksi työyhteisöissä vallitsi maskuliininen puhekuluttuuri, joka saattoi antaa miehille etuasemaa työyhteisössä ja joka vähemmistösukupuolen tuli omaksua. Puhekuluttuuria kuvailtiin aggressiiviseksi, kuten Jukan sitaatissa, ja miesten arveltiin olevan keskustelukuluttuuriin tottuneina helpompi ottaa puheenvuoroja ja käyttää ääntään eli tuoda itseään ja osaamistaan esille niin, että se huomataan.

yleisestikin suomalaisessa yhteiskunnassa vielä miehet kuitenkin on enemmän äänessä, se pohjautuu työkultuurissakin enemmän siihen koko meidän yhteiskunnan tapaan tavallaan kasvattaa tyttöjä ja poikia (...) kyl mä silti väittäisin niin ku just sen että miehellä on työelämässä helpompi olla äänessä silleen keskimäärin kuin naisella (...) kyllähän tollasessa varmasti vois kuvitella että tietynlaisista jutuista on hyötyä sitten just siitä esim miten paljon saa vaikka puheenvuoroja joissain palaverissa ja tämmöisissä jotta saa tavallaan itsensä esille sillä tavalla ja oman ammattitaitonsa näkyville ja kaikkee tämmöistä (Jukka)

Näkemyksissä vähemmistösukupuolen eli naisen edustaja saattoi kokea tarvetta tehdä näkyväksi oma positionsa maskuliinisessa työyhteisössä ja täten pyrkiä lujittamaan omaa uskottavuuttaan asiantuntevana ja osaavana työntekijänä. Meerin kuvailusta ilmenee, kuinka naissukupuolen edustajien omaa positiota työyhteisössä lujitettiin aggressiivisuudella:

Mä olen aistunut sitä että juuri johtoasemissa olevat naiset niin heillä on todella kova tarve sille että just jos ratkotaan jotain ongelmaa niin heillä on tosi kova tarve aina kommentoida sitä tai sanoa vastaan tai haastaa sitä... (...) tai se on ehkä vähän semmoinen hyökkäävä asenne jopa että siinä mielessä koen että silloin on jonkun näköinen ehkä semmoinen... että sun pitää näyttää koska olet nainen ja sinä johdat tätä tiimiä niin sun pitää tuoda se sun oma mielipide myöskin esiin tosi voimaakasti (...) semmosta kukottelua oot sitten nainen tai mies mutta just se et pitää näyttää säkin osaat ja osaat kommentoida (Meeri)

Samalla vaikka sopeutuisi maskuliiniseen työkuulttuuriin ja osoittaisi samankaltaisuutensa, oletukset ja suhtautuminen sukupuoleen saattoivat vaihdella. Näkemyksissä maskuliiniseen työympäristöön sopeutumisessa olikin haastateltavien välillä vaihtelua riippuen siitä, minkä miesvaltaisen alan asiantuntijoita he olivat ja kuinka kauan he olivat olleet alalla. Kielteiset vastaukset painottuivat vahvemmin rakennusaloilla työskenteleviin kuin ICT-alan haastateltaviin, jotka työskentelivät kuvauksiensa mukaan sukupuoleltaan tasavertaisimmissa työyhteisöissä kuin rakennusalan haastateltavat.

6.2.4 Sukupuolittuneet asenteet ja ajattelumallit

Neljäs merkittävä haastateltavien näkemyksissä työssä kehittymiseen yhteydessä oleva tekijä oli sukupuolittuneet asenteet ja ajattelumallit. Sukupuolittuneet asenteet ja ajattelumallit muodostuivat niistä näkemyksistä, joissa haastateltavat kuvasivat työssä kehittymisen yhteydessä jonkinasteista ulossulkemista, epäreilua kohtelua, ammattitaidon väheksyntää tai sukupuoleen liitettyjä stereotyyppioita ja ennakkoluuloja. Yleisesti ottaen he pitivät työympäristöään tasavertaisena paikkana yksittäisiä sukupuolittuneita kohtaamisia lukuun ottamatta, vaikkakin näkemykset vaihtelivat haastateltavien välillä. Sukupuolittuneet asenteet ja ajattelumallit raamittivat työssä kehittymistä.

Ulossulkeminen näyttäytyi haastateltavien näkemyksissä kokemuksena, ettei naiselle kommunikoitu yhtä paljon kuin miehelle tai hiljaisen tieto siiloutui niin, ettei se tavoittanut kaikkia tai liikkui ammatillisen yhteyden yli esimerkiksi miesten saunailloissa. Myös työnteon lomassa tapahtui ulossulkevaa ohittamista. Esimerkiksi eräs haastateltava kuvaili projektitasolla kohtaamaansa ulossulkevaa toimintaa, jossa hänet oli ulossuljettu projektin etenemisen esittelystä johdolle, seuraavanlaisesti:

meil omassakin organisaatiossa on ollut tilanteita et oon ollut vetämässä jotain projektia ja sit jonkun johtajan pakeille onkin pyydetty vaan ne keski-ikäiset miehet siitä projektista kertomaan sitä statusta ja sit mulle on sanottu et ehkä se johtuu siitä et se ei halua kuulla nuorilta naisilta tätä juttua (Sonja)

Epäreilu kohtelu kulmineitui epäasianmukaisiin kommentteihin esimerkiksi kokouksissa, syrjintäkokemusten kollektiivisena huomiotta jättämisenä työyhteisön sisällä tai sukupuolittuneina työtehtävinä, jotka eivät vastanneet työnkuvaa. Erään haastateltavan kohdalla epäreilu kohtelu näkyi myös siinä, etteivät kriteerit, joilla työntekijät valittiin koulutuksiin, olleet läpinäkyviä tai koulutuksista ei avoimesti tiedotettu työpaikoilla. Haastateltava Linda kertoi kokemuksestaan, jossa hän oli uransa alkuvaiheissa ollut toimistonsa ainoa nainen, jonka seurauksena hänen kontolleen oli vieritetty toimiston siivous- ja muut juoksevat tehtävät.

Se on ollut just se nainen joka tulostaa miehille kaikki tulosteet jos lähtee jonnekin työmaakäynnille ja nainen joka keittää kahvit ja nainen joka valmistelee kokoukset ja on sihteeri jos tarvii olla tai juttuja mutta ne on aika arkipäiväisiä tietyllä lailla ollut siellä mun työuran alusta lähtien.. (...) en mä sitä 10 vuotta sitten ajatellut että kun mun pitää keittää kahvit ja viedä roskat työpäivän jälkeen niin ainoana naisena että se olisi ollut mitenkään kummallista että mä ajattelin vaan että se on nyt on mun rooli niin kuin olikin mutta että olihan se nyt niinku sukupuolittunut rooli et se olin aina minä (Linda)

Ammattitaidon väheksyntä kulmineitui pääosin osaamisen vähättelyyn, ennako-olettamuksiin ammattitaidosta tai uskottavuuden kyseenalaistamiseen sukupuolen perusteella. Organisaation työntekijöiden koulutusrakennetta tarkastellessa eräs haastateltava nosti esiin sen, kuinka asiantuntijatehtävissä naisilla oli yleensä pohjakoulutuksena korkeakoulutus toisin kuin miehillä.

Kokemukset väheksynnästä ja vähättelystä vaihtelivat haastateltavien kesken. Useat haastateltavat toivat kuitenkin esille, kuinka heidän täytyi naisena todistella osaamistaan ennen kuin heidän roolinsa asiantuntijana hyväksyttiin tai he olivat tietoisia vastaavasta toiminnasta työyhteisönsä sisällä sekä kuinka heillä saattoi olla vaikeuksia tuoda omaa osaamistaan esille. Meeri kommentoi työmaalla esiintyviä asiantuntijoiden ammattitaitoon kohdistuvien sukupuolittuneiden ennakkoluulojen aiheuttavan kokemuksia auktoriteetin kyseenalaistamisesta ja vähättelystä:

Voin kertoa kollegoiden kokemuksia että kyllä se niin kuin on eri ooksä nainen vai mies työmaalla, varsinkin että juuri urakoitsijat ja kaikki vaikka ei puhu sulle yhtä paljon koska sä olet nainen kuin sitten vastaavalle kollegalle joka on mies. (...) Mutta on kollegoja, jotka kokee, että heille ei kommunikoida yhtä paljon kuin miespuolisille kollegoille – ja oon kuullut myös kommentteja siitä ettei oteta tosissaan että just jos sä oot vaikka työnjohtaja naisena ja annat ohjeita jollekin miehelle niin he ei uskoa sinua samalla tavalla mitä sitten joku miespuolinen työnjohtaja -- (Meeri)

Työyhteisöissä saattoi myös esiintyä kielteisiä stereotypioita siitä, millaista nais- tai miesvaltaisessa työyhteisössä oli työskennellä sekä sukupuoleen kohdistuvia stereotypioita sukupuolelle ominaisesta käyttäytymisestä. Sukupuolittuneet stereotypiat ilmenivät myös sukupuolittuneena puheena sekä kokemuksena, että työympäristössä identifioiduttiin helpommin oman sukupuolen edustajaan. Sukupuolittuneet asenteet ja ajattelumallit yhdistettiin suuremmissa määrin vanhempaan sukupolveen ja niiden koettiin tasoittuvan sukupolvivaihdoksen mukaan, kuten Jukka seuraavassa sitaatissa kuvailee:

kyl mä nään sellasen sukupolvien välisen aika rankan eron että miten vanhemmat sukupolvet esimerkiks kiinnittää huomiota just sukupuoleen paljon enemmän kuin nuoremmat. Se on aika radikaalisti vielä näkyvää mun mielestä (...) esimerkiks vanhempia miehiä jotka on mun mielest kommentoinu esim jotain nuoria naisia vaikka jossain palavereissa sellaseen sävyyn et tyyliin no nainenkin voi tämän osata ja olet hyvä vaikka olet nainen tyylisiä kommentteja (Jukka)

Lisäksi haastateltavien kertomuksissa vaihteli se, kuinka aktiivisesti tasa-arvopolitiikka näkyi työyhteisössä tai organisaation toimintakulttuurissa; joko haastateltava saattoi olla ylpeä organisaationsa työstä sukupuolittuneen eriarvoisuuden vähentämiseksi tai vastaavasti tasa-arvoasiat eivät olleen implementoitu organisaation strategiaan eikä niitä pidetty oleellisina. Tasa-arvon näkyminen strategiassa vaihteli sekä alan että organisaation koon mukaan; isommissa organisaatioissa tasa-arvoasioista pidettiin tiukempaa linjaa kuin pienemmissä organisaatioissa.

6.3 Tulosten yhteenveto

6.3.1 Iris

Iris on 32-vuotias nainen, joka työskentelee asiantuntijana miesvaltaisella alalla. Hän pitää työstään ja pyrkii kehittymään siinä aktiivisesti, sillä hän kokee työssä kehittymisen olevan työhön kuuluva velvollisuus sekä samalla häntä itseään hyödyttävä tekijä. Häntä motivoi mahdollisuus ohjata uraansa ja osaamistaan mielenkiinnonkohteidensa suuntaisesti sekä kokemus oman osaamisensa vahvistumisesta. Hän pyrkii hyödyntämään aktiivisesti organisaationsa formaaleja ja informaaleja oppimismahdollisuuksia, kuten kursseja ja

koulutuksia, palaute- ja kehityskeskusteluja ja palavereissa käytäviä keskustelutuokioita, sekä seuraamalla työajan ulkopuolella aktiivisesti alan kirjallisuutta.

Sukupuolta ei nosteta Iiriksen työpaikalla esiin eikä siellä ole strategiaan implementoitua tasa-arvosuunnitelmaa, sillä sitä ei pidetä tarpeellisena. Iris ei itsekään pidä sukupuolta merkityksellisenä tekijänä työssään, mutta samaan aikaan hänen työympäristössään esiintyy sukupuolittuneita tekijöitä, jotka heijastuvat hänen työssä kehittymiseensä.

Iris on kohdannut urallaan epäasiallista kohtelua ja sukupuolittuneita rooliodotuksia, mitkä ovat johtaneet siihen millaisia työtehtäviä hän on saanut ja millainen hänen asemansa työympäristössä ja -yhteisössä on. Iiriksen aloittaessa työssään hän kohtasi kielteisiä olettamuksia osaamisestaan ja hänen ammattitaitoonsa suhtauduttiin ennakkoluuloisesti ja kyseenalaistavasti, vaikka hänellä oli työtään vastaava korkeakoulututkinto. Hän joutui tekemään toimistonsa juoksevia tehtäviä, jotka eivät kuuluneet hänen työnkuvaansa. Hän koki ohittamista ideariihissä ja kokouksissa, ja hän joutui todistelemaan osaamistaan. Hänen täytyi omaksua työpaikalla vallitseva aggressiivinen puhekulttuuri, jotta hän sai itsensä ja äänensä näkyviin työyhteisössä. Iris päätyi sukupuolittuneesti segregoituneihin työtehtäviin, ja hänen vastuualueensa ovat erilaiset kuin vastaavalla työnimekkeellä työskentelevän miespuolisen kollegan.

Nämä seikat heijastuvat hänen työssä kehittymiseensä, sillä hän on joutunut todistelemaan osaamistaan ja tekemään ylimääräistä työtä taistellakseen sukupuoliennakkoluuloja vastaan ja saadakseen tunnustusta työstään. Juoksevien työtehtävien parissa käytetty aika on ollut pois hänen oman työnkuvansa mukaisista työtehtävistä. Hän on pyrkinyt osallistumaan aktiivisesti koulutuksiin pienentääkseen osaamisen epäilemisestä seuraavaa epävarmuutta ja vahvistaakseen ammatillista osaamistaan muiden silmissä. Segregoituneet työtehtävät ovat yhteydessä siihen, kuinka monipuolisesti hän pääsee ja pystyy kehittämään ammatillista osaamistaan, kuten millaisiin koulutuksiin hänet valitaan ja millaiset mahdollisuudet hänen työtehtävistä on edetä ylöspäin.

Alalle tullessaan Iris tiesi, että miesvaltaisella alalla vallitsee maskuliininen työkuulttuuri, johon hänen on naisena sopeuduttava. Iris on huomannut, että työpaikan miehet käyvät yhdessä kahvilla ja lounailla ja tapaavat toisiaan myös työajan ulkopuolella saunailloissa, jolloin tapaamisissa keskustellaan käsillä olevista töistä ja projekteista ja jaetaan hiljaista tietoa ja osaamista. Silloinkin, kun Iris keskustelee mieskollegoidensa kanssa, hänelle puhutaan eri tavalla. Iiriksen jääminen ammatillisen yhteyden yli liikkuvien suhteiden ulkopuolelle on yhteydessä työssä kehittymisen sosiaaliseen ulottuvuuteen, kuten miten pääsee osaksi organisaation sisäisen osaamisen jakamista ja kehittämistä, ja kenen kanssa valitaan tehdä yhteistyötä.

Iiriksen työpaikalla vallitsee kielteinen puhekuulttuuri äitiyttä kohtaan, ja äitiyslomille ja vanhempainvapaalle jäävistä naisista puhutaan kielteiseen sävyyn kalliina menoerinä ja esimiesasemassa olevat valitsevat mieluummin miehiä tiettyihin työtehtäviin ja -nimikkeisiin, jotta he välttyisivät mahdollisilta pitkiltä poissaoloilta ja sijaisten palkkaamiselta. Iris haluaa lapsia, mutta hän on päättänyt lykätä lapsentekoa, sillä hän pelkää, että äitiysloma ja vanhempainvapaa vaikuttaa hänen urasuunnitelmiinsa. Iris on huomannut, kuinka hänen yrityksensä sisällä jo nyt miehet, jotka ovat vähemmän koulutettuja kuin naiset, etenevät yrityksen sisällä nopeammin kuin korkeastikouluttautuneet naiset, eikä hän halua hidastaa urakehitystään entisestään jäämällä pois töistä.

6.3.2 Helmi

Helmi on 38-vuotias miesvaltaisella alalla työskentelevä asiantuntija. Hän työskentelee alan sisällä naisistuneessa ammatissa. Helmi pyrkii aktiivisesti kehittymään työssään edistääkseen omaa uraansa sekä vahvistaakseen omaa osaamistaan, jotta hän olisi hyvä ja työnantajalleen arvokas työntekijä. Hän kehittyä työssään monipuolisesti, kuten keskustelemalla ja sparrailemalla kollegoidensa ja vastaavissa työtehtävissä työskentelevien ystäviensä kanssa, osallistumalla ajoittain osaamiskenttäänsä keskittyviin kursseihin sekä vapaa-ajallaan seuraamalla sosiaalisen median kenttää. Vaikka Helmin työpaikka on

miesvoittainen ja hän tunnistaa työssään joitakin sukupuolittuneita tekijöitä, hän mieltää työympäristönsä tasa-arvoiseksi eikä näe sukupuolella olevan varsinaista yhtyettä työssä kehittymiseen. Sukupuolittuneita tekijöitä hän pitää yksittäistapauksina.

Helmi oli työelämästä pois 1,5 vuotta, kun hänen esikoisensa syntyi. Ennen äitiyslomalle jäämistään hänet oli hyväksytty pidempikestoiseen koulutukseen, mutta hän joutui jättäytymään siitä pois, sillä osa koulutuksesta ajoittui hänen äitiyslomansa ajalle. Äitiyslomalle jäätyään häntä huoletti hänen työpositionsa muuttuminen hänen poissaolonsa aikana, ja hän yritti vauva-arjen lomassa seurata oman alansa kenttää pysyäkseen osittain mukana työelämässä, mutta hänellä oli sille vain rajallisesti aikaa ja poissaolo työelämästä vaikutti väistämättä siihen, kuinka hyvin harjoittamaan työssä kehittymisensä omaehtoista ulottuvuutta. Palatessaan vanhempainvapaalta takaisin työelämään hän jatkoi samassa työpositiossa, mutta samassa työtehtävässä työskennellyt miespuolinen kollega oli ylennetty hänen poissaolonsa aikana. Helmi oli tehnyt kovasti töitä ylennyksen eteen vanhempainvapaalle jäämistään, ja hän tiesi, että vanhempainvapaalle jääminen oli ollut riski hänen urakehityksensä kannalta, mutta hän ei ollut halunnut valita perheen ja uran väliltä.

Helmin organisaatiossa vallitsee maskuliininen työkuulttuuri, joka ajaa organisaatioon työllistyneitä naisia pois organisaatiosta. Tästä syystä organisaatio tarjoaa naisille keskitettyjä koulutuksia ja mentorointiohjelman, johon myös Helmi osallistuu, jotta he saisivat sitoutettua naisia jäämään organisaatioon ja monipuolistamaan heidän työssä kehittymistään. Näin ollen työssä kehittymisen organisatorisen ohjauksen ulottuvuuden sisällä on Helmin organisaatiossa sukupuolittuneisuutta.

Maskuliinisen työkuulttuurin myötä työpaikalla vallitsee sukupuolittuneita ennakkoluuloja ja odotuksia naisten osaamisesta. Helmi kokee tehneensä kaksin verroin työtä, jotta hän on saanut osaamisensa tunnustetuksi organisaation sisällä kuin hänen olisi tarvinnut tehdä, jos hän olisi ollut mies. Hän on panostanut työssä kehittymiseen niin osallistumalla organisaation sisäisiin koulutuksiin kuin myös omaehtoisesti työajan ulkopuolella.

Helmi kokee kuitenkin sopeutuvansa hyvin maskuliiniseen työkuulttuuriin, sillä hänellä on maskuliiniset mielenkiinnon kohteet, ja hän kokee olevansa luonteeltaan kova ja aggressiivinen, josta on ollut etua hänen työtehtävissään ja tiimiinsä, jonka ainoa nainen hän on, sopeutumisessa. Hän ei kuitenkaan vietä työpaikan miesten kanssa aikaa työajan ulkopuolella, sillä kokee olonsa usein ulkopuoliseksi esimerkiksi saunailloissa, jossa hän miesten vuoron tullessa jää yksin. Näin ollen vaikka hän kokee olevansa osa sisäpiiriä, hän jää ammatillisen yhteyden yli liikkuvan ajanvieton ulkopuolelle ja sitä kautta kaikki työyhteisön sisällä liikkuva hiljainen tieto ei tavoita häntä.

7 POHDINTA

Tässä luvussa tarkastelen tutkimukseni keskeisempiä tuloksia ja vertaan niitä aiempiin tutkimuksiin sekä tarkastelen niiden merkityksellisyyttä työelämäkontekstissa. Lisäksi arvioin tutkimuksen luotettavuutta sekä esitän keskeiset jatkotutkimushaasteet.

7.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Tutkimukseni tarkoituksena oli selvittää, millaisia näkemyksiä miesvaltaisilla aloilla työskentelevillä asiantuntijoilla on työssä kehittymisestä sekä sukupuolen ja työssä kehittymisen välisestä yhteydestä. Työssä kehittyminen nähtiin sekä henkilökohtaisten että organisaation tavoitteiden kannalta tärkeänä ja tavoiteltavana toimintana. Haastateltavat kuvasivat työssä kehittymisen muodostuvan osaamisen kehittämisen keinosta ja siihen kannustavista motivaatiotekijöistä eli ajureista. Haastateltavat eivät puolestaan nähneet sukupuolella olevan suoraa yhteyttä työssä kehittymiseen, mutta heidän vastauksistaan pystyi identifioimaan erilaisia työssä kehittymiseen yhteydessä olevia sukupuolittuneita tekijöitä.

Haastateltavat kuvasivat työssä kehittymisen keinoja kolmen ulottuvuuden – sosiaalisen, organisatorisen ohjauksen ja omaehtoisuuden ulottuvuuden – kautta. Sosiaalista ulottuvuutta kuvattiin työssä kehittymistä tukevinä sosiaalisina suhteina, kuten kollegoiden, esimiehen tai kumppanin tarjoamana tukena. Organisatorisen ohjauksen ulottuvuutta kuvattiin organisaatiolähtöisenä työssä kehittymiseen tähtäävänä toimintana, joka kulmineitui esimerkiksi erilaisiin organisaation järjestämiin kursseihin ja koulutuksiin. Omakohtaistumisen ulottuvuutta kuvattiin omaehtoisena työssä kehittymisenä työajan ulkopuolella, kuten oman osaamisen päivittämisenä alan kirjallisuutta lukemalla. Haastateltavien näkemys työssä kehittymisen keinoista vahvistaa aiempaa näkemystä työssä kehittymisen monipuolisesta luonteesta ja

osaamisen kehittämisen vaihtelevista tavoista ja muodoista (ks. esim. Billett, 2001; Tikkamäki, 2006; Sitra, 2020).

Työssä kehittymisen ajureiksi eli motivaatiotekijöiksi kuvattiin sekä yksilön omia että organisaation asettamia tavoitteita. Haastateltavat pitivät tärkeänä sitä, että he kokivat työssä kehittymisen mielekkäänä ja löysivät osaamisen kehittämisestä yhtymäkohtia jokapäiväiseen työhönsä ja omaan urakehitykseensä. Samalla he pitivät tärkeänä organisaation työssä kehittämiselle asettamia tavoitteita, sillä ne mahdollistivat yksilön työssä kehittymisen tarjoamalla siihen resursseja ja suuntasivat sitä molempia osapuolia hyödyttävästi. Haastateltavien näkemykset jäljittelevät aiempia tuloksia siitä, että työssä kehittymisen odotetaan palvelevan yhtäläillä sekä työntekijöitä että organisaatiota (Saari, 2013), ja oppimistulokset edellyttävät sekä yksilön sitoutuneisuutta oppimiseen että organisaation sille tarjoamaa tukea (Billet, 2001; Tikkamäki, 2006, 331-333).

Selvittäessä työssä kehittymisen ja sukupuolen yhteyttä haastateltavat näkivät työssä kehittymisen olevan sukupuolineutraali alue, jossa sukupuolella ei nähty, koettu tai haluttu olevan merkitystä, ja he kokivat työskentelevänsä pääsääntöisesti tasavertaisessa työympäristössä huolimatta sen sukupuolittuneisuudesta. Sukupuolittuneeseen eriarvoisuuteen liittyviä kokemuksia pidettiin yksittäistapauksina. Tämänkaltaisen sukupuolen näkymättömyys on tyypillistä suomalaisessa työelämässä, ja oman työympäristön sukupuolittunutta eriarvoisuutta tunnistetaan hankalasti (Korvajärvi, 2010, 190-192). Toisaalta haastateltavien näkemykset heijastelevat myös sitä, että suomalaisessa työelämässä on tehty viime vuosikymmenten aikana runsaasti töitä sukupuolittuneen eriarvoisuuden vähentämiseksi, ja kokemukset sukupuolittuneesta eriarvoisuudesta ovat vähentyneet (ks. Sutela ym., 2019, 201).

Sukupuolen merkityksen kieltävistä näkemyksistä huolimatta työssä kehittymisen yhteydessä tuotiin esille sukupuolittuneita tekijöitä, jotka heijastelivat työssä kehittymiseen liittyvää eriarvoisuutta. Haastateltavat kuvailivat, kuinka reproduktio, vähemmistösukupuolen aliedustus,

sukupuolittuneeseen työkuultuuriin sopeutuminen ja sukupuolittuneet asenteet ja ajattelumallit heijastuivat tapoihin kehittyä työssä. Sukupuolittunut eriarvoisuus nousi esiin pääosin naissukupuolen näkökulmasta, ja sukupuolesta keskusteltiin lähinnä binaarisen jaon pohjalta. Muunsukupuolisuuden huomiotta jättäminen haastateltavien näkemyksessä saattoi johtua siitä, että haastateltavat jakoivat näkemyksiään omien ajatustensa ja kokemustensa pohjalta eli heillä ei ollut tietoa tai omakohtaista kokemusta toisenlaisesta asemasta. On myös tavallista, että tasa-arvokysymykset nähdään edelleen usein naisten ja miesten välisenä sukupuolikysymyksenä.

Haastateltavat kuvailivat, kuinka reproduktio eli lisääntyminen ja siihen liittyvät velvoitteet, kuten äitiyslomat ja perhevapaat, olivat yhteydessä työssä kehittymiseen käytettävissä olevaan aikaan ja poissaoloista seuraaviin urakatkoksiin, mikä heijastui urakehitykseen ja mahdollisuuksiin kehittää omaa osaamista sekä lietsoi äitiyslomiin liittyvää kielteistä asenneilmastoa organisaation sisällä. Tämä vahvistaa aiempia tutkimustuloksia siitä, kuinka naisille kasaantuvat hoitovapaat asettavat naiset epätasa-arvoiseen asemaan niin työmarkkinoilla (ks. Nikunen, 2012; Vainio, 2012, Tilastokeskus, 2021) kuin myös työssä kehittymisen näkökulmasta. Vastaavasti reproduktio isien näkökulmasta ei tullut kielteisessä valossa esille, mikä kertoo perhevapaiden sukupuolittuneisuudesta (ks. Tilastokeskus, 2021), isyyden näkymättömyydestä äitiyden rinnalla (ks. Ylikännö, 2009) ja työssä kehittymiseen käytettävissä olevaan aikaan liittyvästä sukupuolierosta.

Vähemmistösukupuolen aliedustusta haastateltavat kuvasivat sukupuolittuneena orientaationa työssä kehittämisessä, mikä heijastui naisten aliedustukseen ja segregoituihin työtehtäviin, erityisten kehittymismahdollisuuksien tarjoamiseen ja naisten vahvempana kouluttautumisorientaationa organisaation sisällä. Epävirallisten mentorointisuhteiden luonnin on esitetty olevan naisille miehiä vaikeampaa (Puttonen, 2021, 70) ja naisten osallistuvan hieman miehiä useammin organisaation tarjoamiin kouluttautumismahdollisuuksiin (Hörkkö ym, 2019, 82-85), mutta silti naisten etenevän urallaan miehiä hitaammin (Bairoh, 2019, 52),

vaikka heillä olisi korkeampi koulutus (Vuorinen-Lampila, 2018, 51). Segregoituneet työtehtävät puolestaan luovat sukupuolittunutta osaamista, sillä työtehtävät vaikuttavat siihen, millaista osaamista kertyy, ja mitä ja miten työssä opitaan (Hörkkö ym., 2019, 77). Näin ollen voisi olettaa vähemmistösukupuolen työssä kehittymiseen panostamisen olevan perusteltua sukupuolikuilun kaventamiseksi, vaikkakin se voi herättää myös haastatteluissa kuvattua vastustamista. Tasa-arvoon pyrkivien kehittämistoimien herättämä vastustus ei ole epätavallista (Ylöstalo, 2019), sillä omista etuoikeuksista luopuminen voi tuntua epäreilulta ja aiheuttaa kokemuksia epätasa-arvosta (Bairoh, 2019).

Sukupuolittunut työkuulttuuri oli haastateltavien mielestä vahvasti esillä miesvaltaisella alalla, ja siellä työskentely edellytti siihen sopeutumista ja oman samankaltaisuuden osoittamista. Kulttuuriin sopeutuminen helpotti työssä kehittymistä, sillä silloin pääsi helpommin osaksi tiedonjakoa, pidettiin uskottavampana asiantuntijana sekä oli helpompi toimia työyhteisössä. Kulttuuriin sopeutumattomuus johti tiedon ja osaamisen jakamisen ulkopuolelle jäämiseen. Myös aiemmissa tutkimuksissa on todettu, että maskuliinisilla aloilla työskentelevät naiset omaksuvat alalle kuuluvan kulttuurin (Seron ym., 2018), ja soveltavat erilaisia strategioita tullakseen hyväksytyksi (Powell ym., 2009). Naisten syrjintä miesvaltaisilla aloilla voikin näyttäytyä epävirallisiin verkostoihin pääsemisen vaikeuksina (Puttonen, 2011, 69-70). Faulkner (2011) on myös todennut, että nainen miesvaltaisella alalla joutuu ponnistelemaan verrattuna miehiin saadakseen osaamisensa näkyväksi ja tunnustetuksi. Sukupuolittuneet oletukset asettavat sukupuolen epätasa-arvoiseen rooliin työssä kehittämisessä, sillä naiset joutuvat käyttämään ylimääräistä aikaa ja vaivaa ammattitaitonsa todistamiseen.

Sukupuolittuneet asenteet ja ajattelumallit ilmenivät miesvaltaisella alalla ulossulkemisena, epäreiluna kohteluna, ammattitaidon väheksyntänä ja sukupuoleen liitettyinä stereotyyppioina, minkä seurauksena sukupuolet asettuivat erilaiseen asemaan työssä kehittymisen suhteen. Ne saattoivat johtaa tiedon ulkopuolelle jäämiseen, työn lomassa ohittamiseen, omaa työnkuvaa vastaamattomiin työtehtäviin, osaamisen jatkuvaan kyseenalaistamiseen ja

vähättelyyn ja stereotyyppisiin sukupuolirooleihin, joiden myötä suosittiin omaa sukupuolta.

Haastateltavilla oli kuitenkin jonkin verran eroja siinä, kuinka kielteisenä he kokivat sukupuolittuneet tekijät. Näkemyserot johtuneet haastateltavien persoonasta ja taustasta, kuten alasta, jolla he työskentelivät, heidän asemastaan organisaatiossa, heidän työnkuvastaan ja uransa pituudesta. Pidempään uralla olleet työntekijät eivät kokeneet sukupuolittuneita tekijöitä ongelmana, kun taas alalla vähemmän aikaa olleet tunnistivat ja puhuivat niistä suoremmin. Yhtenä selittävänä tekijänä erolle voi olla se, että alalla olleiden naisten on todettu sisäistävän miesvaltaisen kulttuurin ja sen mukana ohittavan syrjinnän olemassaolon (Seron ym., 2018).

Tulokset osoittavat, että työssä kehittyminen on merkittävä osa asiantuntijoiden työtä, ja sukupuolta vähättelevistä näkemyksistä huolimatta sukupuoli on työssä kehittymiseen yhteydessä. Se, että sukupuolittuneet tekijät ovat edelleen läsnä 2020-luvun työelämässä, osoittaa tasa-arvotyön olevan jatkuva prosessi. Työntekijöiden tasapuolista tukemista varten organisaation tulee tunnistaa ja tiedostaa sukupuolittuneet käytännöt ja pyrkiä vähentämään niiden haitallisia vaikutuksia (Puttonen, 2011, 70). Sukupuolen merkitys tulee tunnustaa sen häivyttämisen sijaan, sillä sen ohittaminen vahvistaa sukupuolen toisintamista ja ylläpitää sukupuolieroja. Sukupuolen merkitystä vähättelevät asenteet ja maskuliininen kulttuuri ovat suurimpia esteitä yhdenvertaisuuden toteutumiselle (Bairoh, 2019, 52-53). Työelämässä tulee kiinnittää huomiota arkipäiväisiin vuorovaikutustilanteisiin, joissa sukupuolittuneita käytänteitä tuotetaan ja ylläpidetään, ja pyrkiä muokkaamaan maskuliinista kulttuuria inklusiivisemmaksi kaikille.

7.2 Tutkimuksen arviointi

Tutkimukseni aikana noudatin hyvän tutkimuksen periaatteita (ks. TENK, 2012; TENK, 2019). Hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti tutkimusprosessin kaikissa vaiheissa tulee noudattaa rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta,

soveltaa kriteerien mukaisia ja eettisiä kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä sekä antaa asianmukaisella tavalla kunnia muiden tutkijoiden työlle ja saavutuksille (TENK, 2012, 6.) Tutkimusprosessini ja siitä syntyneet johtopäätökset on pyritty raportoimaan läpinäkyvästi, jotta lukijan on mahdollista prosessin kulkua ja johtopäätösten syntyä. Hyvän tieteellisen käytännön noudattamisesta huolimatta tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa on huomioitava useita tekijöitä.

Tutkimukseni tulokset eivät ole yleistettävissä koskemaan miesvaltaisella alalla työskentelevien asiantuntijoiden näkemyksiä, sillä haastateltavat edustavat pientä otosta eikä tutkimukseni tarkoituksena ole yleistää, vaan pyrkiä tavoittamaan ja ymmärtämään työssä kehittymistä ja sen sukupuolittuneisuutta. Eri asiantuntijoilla voisi olla erilaisia näkemyksiä ilmiöstä kuin tähän tutkimukseen osallistuneilla. Aineiston rajallisuudesta huolimatta se oli kuitenkin tarpeeksi riittävä täyttääkseen tutkimukseni tarkoituksen pyrkiä tavoittamaan ja tuomaan esille asiantuntijoiden näkemyksiä työssä kehittymisestä ja siihen liittyvistä sukupuolittuneista tekijöistä miesvaltaisilla aloilla.

Huolimatta siitä, että olen pyrkinyt tiedostamaan omat tutkimusta ohjaavat ennakko-olettamukseni, ne ovat saattaneet vaikuttaa aineistosta tehtyihin havaintoihin ja johtopäätöksiin. Laadullista tutkimusta tehdessä tutkijan kehys ja lähtökohdat vaikuttavat nimittäin väistämättä havaintoihin ja tulkintaan (Hsieh & Shannon, 2005, 1283; Tuomi & Sarajärvi, 2018, 118). Toinen tutkija olisi voinut tehdä aineistosta erilaisia tulkintoja. Aktiivimuodon valinta tutkimuksen raportoinnissa oli tietoinen valinta ja keino tuoda oma positioni tutkimuksen taustalla vaikuttavana tutkijana esille. Lisäksi tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa tulee huomioida oma kokemattomuuteni tutkijana, mikä on voinut osaltaan vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen.

Tutkimukseni vahvuutena voi pitää aineiston runsautta ja monipuolisuutta pienestä otoskoosta huolimatta, ja teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä mahdollisti ilmiön lähestymisen haastateltavien omakohtaisten näkemysten kautta. Lisäksi tutkimuksessani on käytetty tuoretta, valtakunnallista sekä

kansainvälistä kirjallisuutta. Vahvuutena on myös haastateltavien heterogeenisyys, sillä haastateltavien joukossa on eri ikäisiä ihmisiä erilaisilla työhistorioilla, eri aloilta ja erilaisista työtehtävistä ja eri alueellisilta sijainneilta. Kuitenkin sukupuolen edustavuus jäi rajoittuneeksi muunsukupuolisten puuttumisen vuoksi, ja laajempi otos olisi tuottanut monipuolisempaa ymmärrystä osaamisen kehittämisen sukupuolittuneesta luonteesta miesvaltaisten alojen sisällä.

7.3 Jatkotutkimusaiheet

Huolimatta suomalaisen työelämän tasa-arvoisuudesta työelämäkentällä riittää edelleen tehtävää myös työssä kehittymiseen liittyvien sukupuolittuneiden tekijöiden huomioimisessa. Sukupuoli on työssä kehittymistä tutkittaessa edelleen laiminlyöty, sillä vaikka työssä kehittymistä on tutkittu paljon, sukupuoli on harvoin tutkimuksen keskeinen näkökulma. Sukupuoli tutkimuskohteena on tärkeä siksi, että se auttaa ymmärtämään sukupuoleen liittyviä nyansseja sekä tunnistamaan implisiittisiä ja eksplisiittisiä eriarvoisuutta ylläpitäviä ja tuottavia rakenteita.

Tutkimuksessani otosjoukko oli pieni, ja jotta saataisiin kattavampi ymmärrys tutkittavasta aiheesta, jatkossa tulisi laajentaa otosjoukkoa tutkittaessa työssä kehittymistä sukupuolen näkökulmasta. Mielenkiintoista olisi selvittää, miten näkemykset työssä kehittymisen sukupuolittuneisuudesta eroavat mies- ja naisvaltaisilla sekä tasa-ammattialoilla, kuten miten he tunnistavat tasa-arvo-ongelmia ja sukupuolittuneita käytänteitä ja rakenteita työnsä arjessa ja työssä kehittymisensä lomassa. Lisäksi olisi tärkeää selvittää, miten eri sukupuolten näkemykset ja kokemukset eroavat näiden tiimoilta, jotta osaamisen kehittämisen tavat ja muodot palvelisivat mahdollisimman tasapuolisesti kaikkia.

Silloin, kun työssä kehittymistä tutkitaan sukupuolinäkökulmasta, sitä tutkitaan edelleen usein binaarisen jaon pohjalta. Sukupuolen moninaisuus tulisi jatkotutkimuksissa huomioida moninaisemmin, sillä laajempi perspektiivi toisi

esille erilaista tietoa ja rikastaisi alan tutkimuskenttää. Sukupuolten tasa-arvon ei voi sanoa toteutuneen ennen kuin kaikenlaiset sukupuolikokemukset ovat tasavertaisesti huomioitu.

Tiedolla siitä, miten sukupuoli on yhteydessä osaamisen kehittämiseen, voidaan optimoida työssä kehittyminen sekä yksilöä, organisaatiota ja yhteiskuntaa palvelevaksi hyvinvointia ja tuottavuutta tukevaksi tekijäksi. Tutkimukseni tuloksista on siis hyötyä organisaatioille ja muille työelämäosaamiseen tähtäävää koulutusta järjestäville tahoille. Työssä kehittämisen sukupuolittuneiden tekijöiden huomioiminen ja niiden kehittäminen yhdenvertaisemmiksi parantaa työntekijöiden oppimista, lisää osaamisen kehittämisen läpinäkyvyyttä ja laatua sekä auttaa kohdentamaan organisaation resursseja. Ennen kaikkea se vähentää vaikeasti tunnistettavaa sukupuolittunutta eriarvoisuutta ja syrjintää sekä turvaa yhdenvertaiset mahdollisuudet työssä kehittymiseen.

Työssä kehittyminen on merkittävä osa tämän päivän työelämää, ja koska sukupuoli vaikuttaa väistämättä niin työelämän kuin yhteiskunnan rakenteissa, siitä ja siihen liittyvistä tekijöistä on kyettävä keskustelemaan avoimesti. Sukupuolen pitäminen itsestäänselvyyttenä luo mielikuvaa, ettei tasa-arvoon pyrkiminen edellytä aktiivista politiikkaa. Sukupuolta ei tule häivyttää tai neutralisoida, sillä sukupuolen käsittely mahdollistaa sukupuolittuneiden käytäntöjen vaikutuksen ymmärtämisen ja lopulta purkamisen sekä laajentaa siten ihmisten toimijuutta ja olemisen tiloja. Tasa-arvoon tähtäävän sukupuolipolitiikan tulee olla kollektiivista tahtoa, tavoitteita, tekoja ja toimintaa, ei asiakirjoja ja julkilausumia. Sukupuolinäkökulman tulee olla huomioitu kaikessa toiminnassa, myös työssä kehittämisessä.

LÄHTEET

- Ahopelto, T., Ilomäki, S., Logren, A., Ristimäki, H-L., Tiitinen, S. & Ruusuvuori, J. (2019). Työelämän vuorovaikutuksen tutkimus. Teoksessa T. Heiskanen, S. Syvänen & T. Rissanen (toim.), *Mihin työelämä on menossa?: tutkimuksen näkökulmia* (s. 245-266). Tampere University Press.
- Alasoini, T. (2012). Kohti parempaa työelämän laatua Euroopassa?: kolme Pohjoismaata ja EU 15 -alue vertailussa. *Työelämän tutkimus* 10(2), 180-187.
- Attila, H., Pietiläinen, M., Keski-Petäjä, M. Hokka, P. & Nieminen, M. (2018). *Tasa-arvobarometri 2017* (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 8/2018). Sosiaali- ja terveysministeriö.
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160920/STM_08_2018_Tasa-arvobarometri%202017_net.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Bairoh, S. (2019). Valitaanko pätevä vai nainen?: sukupuolten tasa-arvo ja johtotehtäviin eteneminen tekniikan korkeakoulutettujen työpaikoilla. Tekniikan akateemiset.
https://www.tek.fi/sites/default/files/attachments/tek_pateva-vai-nainen_raportti_2019.pdf
- Bairoh, S. & Putila, S. (2021). "Pätevät naiset eivät etene" vai "naisia suositaan"?: sukupuoleen perustuvan syrjinnän ristiriitaiset kokemukset tekniikan korkeakoulutettujen työpaikoilla. *Työelämän tutkimus* 19(4), 595-619. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/112502/66155>
- Billet, S. (2000). Guided learning at work. *Journal of Workplace learning* 12(7), 272-285.
- Billet, S. (2001). Learning through work: Workplace affordances and individual engagement. *Journal of Workplace Learning* 13(5), 209-214.
- Cheryan, S., Ziegler, S. A., Montoya, A. K. & Jiang, L. (2017). Why are some STEM fields more gender balanced than others? *Psychological Bulletin*, 143(1), 1-35.

- Edström, C. & Brunila, K. (2016). Troubling gender equality: Revisiting gender equality work in the famous Nordic model countries. *Education as Change* vol 20(1), 10-27. <http://www.scielo.org.za/pdf/eac/v20n1/02.pdf>
- Elo, S. & Kyngäs, H. (2014). The qualitative content analysis process. *Advanced Nursing* 62(1), 107-115.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1365-2648.2007.04569.x>
- Elo, S., Kääriäinen, M., Kanste, O., Pölkki, T., Utriainen, K. & Kyngäs, H. (2014). Qualitative content analysis: A focus on trustworthiness. *SAGE journals* 4(1). <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2158244014522633>
- Equal Rights Advocates. (2019). *Gender discrimination at work*. Equal Rights Advocates. <https://www.equalrights.org/issue/economic-workplace-equality/discrimination-at-work/>
- Eskola, J. & Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen* (e-kirja). Vastapaino.
- Faulkner, W. (2011). Gender (in) authenticity, beonging and identity work in engineering. *Brussels Econmic Review* 53(2/3), 277-293.
https://www.researchgate.net/publication/227379757_Gender_In_Authenticity_Belonging_and_Identity_Work_in_Engineering
- Hakanen, J., Bakker, A. & Turunen, J. (2021). The relative importance of various job resources for work engagement: A concurrent and follow-up dominance analysis. *Business Research Quarterly*, 1-17.
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/23409444211012419>
- Heiskanen, T., Korvajärvi, P. & Rantalaiho, L. (2008). Sukupuoli ja työ: pysyvyyttä ja liikahtuksia. Teoksessa T. Heiskanen, M. Leinonen, A. Järvensivu & S. Aho (toim.), *Kohti uutta työelämää?: tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen* (s. 109-134). Tampere University Press.
- Hsieh, H-F. & Shannon, S. (2005). Three approaches to qualitative content analysis. *Qualitative health reearch* 15(9), 1277-1288.
- Hörkkö, E., Silvennoinen, H. & Järvinen, T. (2019). Henkilöstön suosimat työssä oppimisen muodot. *Hallinnon Tutkimus* 38(2), 73-88.
<https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/97987/56003>

- Jacobs, R. & Hawley, J. (2009). The emergence of 'workforce development': Definition, conceptual boundaries and implications. Teoksessa R. MacLean & D. Wilson (toim.), *International handbook of technical and vocational education and training* (s. 2537-2552). Kluwer.
- Jokinen, J. & Pylväs, L. (2019). Työympäristö ammatillisen osaamisen kehittymisen tukena. *Talous ja yhteiskunta* 47(2), 18-23.
- Jääskeläinen, L., Hautakorpi, J., Onwen-Huma, H., Niittymäki, H., Pirttijärvi, A., Lempinen, M. & Kajander, V. (2016). *Tasa-arvotyö on taitolaji: opas sukupuolten tasa-arvoon edistämiseen perusopetuksessa*. Oppaat ja käsikirjat 2015:5. Opetushallitus. Juvenes Print - Suomen yliopistopaino Oy.
https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/173318_tasa_arvoty_o_on_taitolaji_0.pdf
- Kangas, E. (2021). Miesten työ-perhesuhteen johtaminen organisaatioissa. *Työelämän tutkimus* 19(4), 660-666.
<https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/112505>
- Kanninen, O., Virkola, T., Lilja, E. & Rask, S. (2022). *Tavoitteena syrjimätön työelämä: työsyönnän nykytila ja keinoja tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi* (Valtionneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2022:20). Valtionneuvosto.
- Kauhanen, A. & Napari, S. (2009). *Työurat Suomessa – onko sukupuolella merkitystä: tutkimus teollisuustoimihenkilöistä 1981–2006*. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos Etlä. <https://www.etla.fi/julkaisut/b238-fi/>
- Kauhanen, A. & Riukula, K. (2019). Työmarkkinoiden erityminen ja tasa-arvo Suomessa. Teoksessa M. Teräsaho & J. Närvi (toim.), *Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon: analyyskejä tasa-arvobarometrasta 2017* (Raportti 6/2019, 78-100). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
<https://www.julkari.fi/handle/10024/137765>
- Kolehmainen, S. (1999). *Naisten ja miesten työt: työmarkkinoiden segregoituminen Suomessa 1970-1990*. [väitöskirja, Tampereen yliopisto].

- Korvajärvi, P. (2010). Sukupuolistunut ja sukupuolistava työ. Teoksessa T. Saresma, L-M. Rossi & T. Juvonen (toim.), *Käsikirja sukupuoleen* (s. 183-196). Vastapaino.
- Koski, L. & Tedre, S. (2009). Naiset yliopistouralla - ikä ja aika toimijuuden ehtoina. Teoksessa H. Ojala, T. Palmu & J. Saarinen (toim.), *Sukupuoli ja toimijuus koulutuksessa* (s. 231-253). Vastapaino.
- Kurtti, J. (2012). *Hiljainen tieto ja työssä oppiminen: edellytysten luominen hiljaisen tiedon hyödyntämiselle röntgenhoitajien työyhteisöissä*. [väistöskirja, Tampereen yliopisto].
- Lehmuskoski, L. (2018). Osaamisen hyödyntäminen lisää työn iloa. Teoksessa H. Laaksonen (toim.), *Työn ilolla! – dialogia ja yhteistoiminnallista kehittämistä* (s. 41-52). (Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja.) Tampereen ammattikorkeakoulu. <https://julkaisut.tamk.fi/PDF-tiedostot-web/B/99-Tyon-ilolla.pdf>
- Leinonen, M., Otonkorpi-Lehtoranta, K. & Heiskanen, T. (2017). Kyselyhaastattelu. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvuori (toim.), *Tutkimushaastattelun käsikirja* (s. 67-87). Vastapaino.
- Lemmetty, S., Keronen, S., Auvinen, T. & Collin, K. (2020). Conflicts related to human resource management in Finnish project-based companies. *Nordic Journal of Working Life Studies* 11(1). <https://doi.org/10.18291/njwls.122226>
- Lorber, M. & Savic, S. (2012). Job satisfaction of nurses and identifying factors of job satisfaction in Slovenian hospitals. *Croatian Medical Journal* 53(3), 263–270
- Lyly-Yrjänäinen, M. (2018). *Työolobarometri 2017* (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 32/2018). Työ- ja elinkeinoministeriö. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161126/TE_Mrap_32_2018_Tyoolobarometri_2017.pdf
- Metsämuuronen, J. (2011). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä* 2. (2. laitos 4. laitoksen pohjalta, e-kirja 1. painos). International Methelp.

- Mikkola, M. (12.5.2008). Feminist Perspectives on Sex and Gender. Päivitetty 18.1.2022. *Stanford Encyclopedia of Philosophy*.
<https://plato.stanford.edu/entries/feminism-gender/#GenTer>
- Moisio, E. & Martikainen, T. (2006). *Kykyjen mosaiikki?: suomalaisten asiantuntijoiden näkemyksiä moninaisuudesta työelämässä vuonna 2020: Delfoi-paneelin tuloksia*. MONIKKO-projekti 2006. Väestöntutkimuslaitos. Väestöliitto. https://www.vaestoliitto.fi/uploads/2020/12/89eac22e-kykyjenmosaiikki_ekirja.pdf
- Mothers in Business. (2021). Kohti tasa-arvoista työelämää.
<https://www.mothersinbusiness.fi/tasaarvo>
- Naukkarinen, J., Bairoh, S. & Putila, S. (2021). *Gender segregation in the occupations of Finnish engineers*. 2021 ASEE Virtual Annual Conference.
<https://strategy.asee.org/37221>
- Napari, S. (2008). *Sukupuolten ammatillinen segregaatio Suomen yksityisellä sektorilla vuosina 1995-2004*. Discussion Papers No. 1120. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos. <https://www.etla.fi/wp-content/uploads/2012/09/dp1120.pdf>
- Nieminen, M. & Attila, H. (2018). Sukupuolten tasa-arvoa koskevat asenteet. Teoksessa H. Attila, M. Pietiläinen, M. Keski-Petäjä, P. Hokka & M. Nieminen, M. (toim.), *Tasa-arvobarometri 2017* (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 8/2018, s. 19-31). Sosiaali- ja terveysministeriö.
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160920/STM_08_2018_Tasa-arvobarometri%202017_net.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Nikunen, M. (2012). Työ, perhe ja sukupuolten tasa-arvo: tapaus yliopisto. Teoksessa P. Pyöriä (toim.), *Työhyvinvointi ja organisaation menestys* (s. 174-194). Gaudemus.
- Raappana, M. & Valo, M. (2014). Tiimit muuttuvassa työelämässä. *Työelämän tutkimus* 12(1), 23-40.

- Ruusuvori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (2010). Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa J. Ruusuvuori, P. Nikander & M. Hyvärinen (toim.), *Haastattelun analyysi* (s. 8-29). Vastapaino.
- Stenström, M-L. (2008). Koulutus ja työelämä muutoksessa. *Aikuiskasvatus* 28(2), 128-134.
- Peltokoski, J. (2007). Tietotyö vapauttaa. *Työelämän tutkimus* 5(3), 269-270.
- Pietiläinen, M. & Attila, H. (2018). Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen perheiden työnjaossa ja päätöksenteossa. Teoksessa H. Attila, M. Pietiläinen, M. Keski-Petäjä, P. Hokka & M. Nieminen, M. (toim.), *Tasa-arvobarometri 2017* (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 8/2018, s. 96-114). Sosiaali- ja terveysministeriö.
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160920/STM_08_2018_Tasa-arvobarometri%202017_net.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Pietiläinen, M., Viitalo, N., Lipiäinen, L. Ojala, S., Leinonen, M. Otonkorpi-Lehtoranta, K., Jokinen, E., Korvajärvi, P. & Nätti, J. (2018). *Työssä koettu syrjintä ja myöhempi työura: loppuraportti: työsuojelurahaston tutkimushanke 2015-2017* (Työraportteja 97/2018). Työelämän tutkimuskeskus.
<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/102975/978-952-03-0662-5.pdf?sequence=1>
- Powell, A. & Sang, K. JC. (2015). Everyday experiences of sexism in male-dominated professions: A bourdieusian perspective. *Sociology* 49(5), 919-936.
- Puttonen, T. (2011). Naisten johtamisuria edistävät tekijät. Teoksessa L. Husu, J. Hearn, A-M. Lämsä & S. Vanhala (toim.), *Women, management and leadership – naiset ja johtajuus* (s. 60-73). Hanken school of economics. Helsinki.
https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/29219/72_978-952-232-156-5.pdf
- Ragins, B. R. & Sundstrom, E. (1989). Gender and power in organizations: A longitudinal perspective. *Psychological Bulletin* 105(1), 51-58.

- Repo, S., Ravantti, E., & Pääkkönen, R. (2015). Johda tuottavasti: opas työhyvinvoinnin ja tuottavuuden lisäämiseksi esimiestyön keinoin. Työterveyslaitos. <https://www.julkari.fi/handle/10024/134834>
- Roskam, I., Gallée, L., Aguiar, J., Brianda, M. E., Lin, G-X., Mikolajczak, M. ym. (2022). Gender equality and maternal burnout: a 40-country study. *Cultural Psychology* 53(2). <https://doi.org/10.1177/00220221211072813>
<https://doi.org/10.1177%2F00220221211072813>
- Saari, T. (2013). Työssä kehittyminen tietotyöntekijän oikeutena ja velvollisuutena. *Aikuiskasvatus* 33(2), 95-106.
<https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/view/94031>
- Saldana, J. (2011). *Fundamentals of qualitative research*. Oxford University Press.
- Sitra. (2020). Elinikäinen oppiminen Suomessa 2019 - kyselyn tulokset. Sitra.
<https://media.sitra.fi/2020/01/23135035/elinikainen-oppiminen-suomessa-2019-kyselyn-tulokset.pdf>
- Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019). *Digiajan työelämä: työolotutkimuksen tuloksia 1977-2018*. Tilastokeskus.
http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytyym_1977-2018_2019_21473_net.pdf?ga=2.180252455.202272827.1575965627-1809327973.1574686842
- Suomen virallinen tilasto (SVT). (2010a). Työssäkäynti [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-5528. Ammatti ja sosioekonominen asema 2008, Liitetaulukko 1. Suurimmat naisten ammattiryhmät (naisia 90–100 % ammattiryhmästä) vuonna 2008. Tilastokeskus.
http://www.stat.fi/til/tyokay/2008/04/tyokay_2008_04_2010-12-03_tau_001.fi.html
- Suomen virallinen tilasto (SVT). (2010b). *Työssäkäynti. Ammatti ja sosioekonominen asema 2008*. Tilastokeskus.
http://www.stat.fi/til/tyokay/2008/04/tyokay_2008_04_2010-12-03_tie_001.fi.html
- Suomen virallinen tilasto (SVT). (2018). *Työssäkäynti. Ammatti ja sosioekonominen asema 2016. 2. Ammatillinen eriytyminen palkansaajilla ja yrittäjillä vuosina*

2016 ja 2011. Tilastokeskus.

http://www.stat.fi/til/tyokay/2016/04/tyokay_2016_04_2018-11-02_kat_002_fi.html

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2012). *Työelämän muutosten vaikutukset naisten ja miesten työmarkkina-asemaan* (Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2012:22). Sosiaali- ja terveysministeriö.

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/72753>

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2015). *Tasa-arvolaki, oppilaitokset ja sukupuolen moninaisuus*. Sosiaali- ja terveysministeriö.

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/74464>

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2020). *Sukupuolten tasa-arvo talousarviossa 2021* [kirjallinen lausunto]. Sosiaali- ja terveysministeriö.

<https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/EDK-2020-AK-327951.pdf>

Tan, J-P., Lee, K. H., Valerio, A., Nam, J. Y-J. (2013). What matters in workforce development: A framework and tool for analysis. *The World Bank*.

https://olc.worldbank.org/sites/default/files/SABER_WfD_Updated%20Framework%20Paper_Feb%204%2C%202013_Draft.pdf

TENK. (2012). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*. Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK).

https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

TENK. (2019). *Ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi*. Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK).

<https://tenk.fi/fi/eettinen-ennakoarviointi/ihmistieteiden-eettinen-ennakoarviointi>

Therborn, G. (2014). *Eriarvoisuus tappaa*. Vastapaino.

THL. (2020). *Sukupuolistuneet käytännöt työpaikoilla*. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/tyo-ja-toimeentulo/sukupuolistuneet-kaytannot-tyopaikoilla>

THL. (2021a). *Sukupuolen moninaisuus*. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

<https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/sukupuolen-moninaisuus>

- THL. (2021b). Perhevapaiden käyttö ja kustannukset. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/perheet-ja-vanhemmuus/perhevapaiden-kaytto-ja-kustannukset>
- THL. (2022a). Tasa-arvosanasto. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/tasa-arvosanasto>
- THL. (2022b). *Koulutuksen sukupuolen mukainen segregatio*. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/koulutus-ja-kasvatus/koulutuksen-sukupuolen-mukainen-segregatio>
- THL. (2022c). *Ammattialojen sukupuolen mukainen segregatio*. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/tyo-ja-toimeentulo/ammattialojen-sukupuolen-mukainen-segregatio>
- Tilastokeskus. (2020a). *Koulutus. Naisten ja miesten koulutustaso*. Tilastokeskus. <https://www.stat.fi/tup/tasaarvo/koulutus>
- Tilastokeskus. (2020b). *Työelämä. Työelämän sukupuolen mukainen eriytyminen*. Tilastokeskus. <https://www.stat.fi/tup/tasaarvo/tyoelama/index.html#segregatio>
- Tilastokeskus. (2021). *Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2021*. PunaMusta Oy. https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_sts_202100_2021_23460_net.pdf
- Tikkamäki, K. (2006). *Työn ja organisaation muutoksissa oppiminen: etnografinen löytöretki työssä oppimiseen*. [väistöskirja. Tampereen yliopisto]. <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/67625>
- Toivanen, M., Leppänen, A. & Kovalainen, A. (2012). Osaamisen kehittäminen työorganisaatiossa: jännitteitä ja paradokseja. *Työelämän tutkimus* 10(1), 3-21. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87295>
- Työsopimuslaki. (2001). <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

- Työterveyslaitos. (2022). *Työn imu*. Työterveyslaitos.
<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu>
- Vainio, J. (2012). *Hegemony, contradiction, and gender in the context of Finnish university physics*. [väitöskirja, Jyväskylän yliopisto].
<https://helda.helsinki.fi/handle/10138/35943>
- Vartiainen, P., Ollila, S., Raisio, H. & Lindell, J. (2013). *Johtajana kaaoksen reunalla: kuinka selviytyä pirullisista ongelmista?* Gaudeamus.
- Virmasalo, I., Hartikainen, A., Anttila, T., & Nätti, J. (2011). Polarisoituuko työelämän laatu? *Työelämän tutkimus* 9(1), 3-18.
<https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87356>
- Vuorinen-Lampila, P. (2018). *Korkeakoulutuksen eriytyvät työelämätulokset*. [väitöskirja, Jyväskylän yliopisto].
<https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/59547>
- Ylikännö, M. (2009). Isien ajankäytöstä: uuden isyyden hidas esiinmarssi. *Yhteiskuntapolitiikka* 74(2), 121-131.
<https://www.julkari.fi/handle/10024/101539>
- Ylöstalo, H., Otokorpi-Lehtoranta, K., Heiskanen, T. & Leinonen, M. (2013). Työelämän laadun ja tasa-arvon kehittäminen – näkymiä ja jännitteitä. *Työelämän tutkimus* 11(2), 128-142.
<https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87214>
- Ylöstalo, H. (2019). Mitä tasa-arvoasenteet kertovat tasa-arvosta? Teoksessa M. Teräsaho & J. Närvi (toim)., *Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon: analyysseja tasa-arvobarometrasta 2017* (Raportti 6/2019, s. 17-31). Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. <https://www.julkari.fi/handle/10024/137765>
- WHO. (2022). *Gender and health*. World Health Organization.
https://www.who.int/health-topics/gender#tab=tab_1

LIITTEET

Liite 1. Haastattelurunko

Teemat: työssä kehittyminen, sukupuolittunut eriarvoisuus

Taustakysymykset: ikä, sukupuoli, koulutus, tehtävänimike & työsuhteen kesto, työnkuvaus, työhistorian kuvailu & kokonaiskokemus, perhetausta

1. Teema: Työssä kehittyminen

- Millaista työsi on?
- Millaisia osaamisvaatimuksia työssäsi on?
- Mitä työssä kehittyminen mielestäsi on tai voi olla? Mitä se sisältää?
- Miten kehityt työssäsi? Missä sinun pitäisi vielä kehittyä?
- Minkälaista tukea tarvitset työssäsi ja millaista tukea saat?
- Millaisia työssä kehittymisen mahdollisuuksia sinulla on työssäsi tai millaisia mahdollisuuksia olet saanut?
- Millaisia etenemismahdollisuuksia sinulla on työssäsi ollut?
- Miten työpaikallasi valitaan työntekijät koulutuksiin/mentorointiohjelmiin?

2. Teema: Sukupuolittunut eriarvoisuus

- Mitä sukupuoli sinulle tarkoittaa? (työn ja osaamisen konteksti)
- Millaista on olla sukupuolesi edustaja alallasi?
- Kiinnitetäänkö työssäsi huomiota sukupuoleen?
- Millaisia näkemyksiä sinulla on sukupuolittuneesta eriarvoisuudesta? Mitä se on? Miten se voi ilmetä? Näkökö sitä työpaikallasi? Entä alallasi?
- Tunnistatko työssäsi sukupuolittuneita odotuksia tai normeja?
- Oletko huomannut, että sukupuolella olisi yhteys työssä kehittymisen mahdollisuuksiin sinun työpaikallasi/alallasi/yleisemmin yhteiskunnassa?
- Oletko itse kokenut etua/haittaa sukupuolestasi työssä kehittymisesi yhteydessä?
- Oletko tietoinen työympäristössäsi olevista kokemuksista, joissa sukupuolesta olisi ollut haittaa työssä kehittymisen yhteydessä?
- Onko sinulla antaa esimerkkejä siitä, miten eriarvoisuus osaamisen kehittämisen tukemisessa näkyy? (Kuka saa lähteä koulutukseen, kuka ei? Millaista tukea jokapäiväisessä tuessa? Näkökö organisaation strategioissa? Miten työkaverit pääsee koulutukseen, miten teitä kannustetaan, palkitaan, arvostetaan?)
- Miten perhe on vaikuttanut työssä kehittymiseesi?
- Miten sukupuoleen ja työssä kehittymiseen tulisi suhtautua työelämässä? Tulisiko jotain muuttaa?
- Mitä työpaikallasi on tehty sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi?
- Haluaisitko sanoa/jakaa jotain muuta?