

OPINNÄYTETYÖ

Keskusteleva työpaja
ammattialojen segregaaation purkamisen menetelmänä

Maria Honkavuori

Yhteisöpedagogi (amk)

210 op

5/2021

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Yhteisöpedagogi

Tekijät: Maria Honkavuori

Opinnäytetyön nimi: Keskusteleva työpaja ammattialojen segregaatien purkamisen menetelmänä

Sivumäärä: 45 ja 3 liitesivua

Työn ohjaajat: Sanna Nieminen ja Susanna Pitkänen

Työn tilaaja: Roolipeli-hanke, Maisa Anttila

Tutkimuksellisessa kehittämistyöhössäni suunnittelin ja toteutin keskustelevan työpajamallin, jonka avulla voi avata ammattialojen segregaatioon ja sukupuolistereotyyppioihin liittyvää keskustelua sekä välittää niihin liittyvää tietoa ohjatun keskustelun avulla. Keskustelun malli on opinnäytetyön liitteenä ja siten hyödynnettävissä muidenkin käyttöön.

Kehittämistyön tarkoituksena on lisätä tietoisuutta ammattialojen segregaatista ja sukupuolistereotyyppioista sekä niiden vaikutuksista ammatin valintaan. Ammattialojen segregaatio eli ammattialojen jakautuminen naistenaloihin ja miestenaloihin, jäykistää työmarkkinoita ja pitää yllä epätasa-arvoisuutta ja palkkaeroja. Sukupuolistereotyyppiat vaikuttavat vahvasti siihen, mihin ammatteihin yksilöt hakeutuvat sekä pitävät yllä segregaatiaa.

Kehittämistyön tietoperustassa keskitytään segregaatioon ilmiönä, sen vaikutuksiin työelämässä sekä sen purkamisen keinoihin. Tietoperustan koostamisessa on hyödynnetty uusimpia tutkimusraportteja sekä alan kirjallisuutta ja artikkeleita.

Kehittämistyö on toteutettu laadullisena tutkimuksena ja sitä on työstetty kokeilevan kehittämisen menetelmällä. Keskustelevaa työpajamallia kokeiltiin käytännössä kaksi kertaa ja siinä sovellettiin avoimen haastattelun menetelmää, tavoitellen luontevaa ja vapaamuotoista keskustelua teemaan liittyen. Työpajat toteutettiin verkossa ja keskustelut nauhoitettiin. Tutkimuksen aineisto on kerätty litteroimalla työpajojen nauhoitteet.

Kehittämistyön tilaajataho on Roolipeli-hanke, jonka tavoitteena on vähentää ammattialojen segregaatiaa muun muassa vaikuttamalla ohjaustyötä tekevien ammattilaisten tietoisuuteen ilmiöstä. Kehittämistyöni keskeinen merkitys Roolipeli-hankkeelle oli yhden segregaatiaa purkavan toimintamallin kehittäminen.

Merkittävin tulos kehittämistyössä on huomio siitä, kuinka tiedostamattomasti omaksumme sukupuoleen liittyviä stereotyyppioita ja toimimme näiden sukupuolittuneiden oletusten mukaisesti. Asenteet ja tavat kuitenkin muuttuvat vähitellen ja on tärkeää jatkaa segregaatiaa purkavia toimia tiedon välittämisen ja ohjauksen keinoin. Ammatti tulisi saada valita omien ominaisuuksien ja kykyjen perusteella, ei sen mitä sukupuolta edustaa.

Asiasanat: Sukupuolisegregaatio, epätyypillinen ammattiala, ammatinvalinta, sukupuolistereotyyppiat, sukupuolittuneet ammatit

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Degree Programme in community educator; Bachelor`s Degree

Author: Maria Honkavuori
Title: Conversational workshop to reduce gender segregation
Number of Pages: 45 and 3 attachment pages
Supervisor(s): Sanna Nieminen ja Susanna Pitkänen
Commissioned by: Roolipeli-hanke, Maisa Anttila

In Finland, gender-based occupational segregation is strong and it influences a labour market and equality. It also has an impact on individuals a career choice. In early childhood, we acquire what kind of rules of behaviour is permissible for different genders. These stereotypes influence for that, which is a choice of a profession. Gender-based occupational segregations signify that industries are divided into female-dominated occupations and male-dominated occupations.

The aim of this thesis was to design, implement and evaluate a method that reduce gender-based occupational segregation. In this thesis has designed and experiment in practice a model that can be utilized various discussions related to the occupational gender segregation. Experiment in practice was two group interviews implemented in the platform Teams. The Interviews have been recorded and transcribed. The thesis has been implemented as a qualitative research where the method has been experimental development.

The data collection of this thesis has come from group interviews. The main results are observation about how plenty stereotypes are and how strong impact they are on behaviour and a career choice. Attitudes and habits are gradually changing and the main conclusion of the thesis is to continue the discussion and measures to reduce segregation.

Sukupuolisegregaatio, epätyypillinen ammattiala, ammatinvalinta, sukupuolistereotypiat, sukupuolittuneet ammatit

Keywords: Gender segregation, untypical educational choice, career choice, gender stereotypes, gender occupations

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
	1.1 Työn tilaaja	7
2	SEGREGAATION JA SUKUPUOLEN MONINAISUUDEN KÄSITTEET	9
	2.1 Sukupuolisegregaatio ja tasa-ammatti	9
	2.2 Horisontaalinen ja vertikaalinen segregatio	10
	2.3 Sukupuolen moninaisuus	11
	2.4 Sukupuoleen kohdistuvat odotukset	13
	2.5 Segregaatioon ja sukupuolen moninaisuuteen liittyvien käsitteiden merkitys	15
3	SUKUPUOLISEGREGAATIO ILMIÖNÄ.....	16
	3.1 Sukupuolittuneen työnjaon kehittyminen Suomessa	17
	3.2 Segregaation vaikutukset	20
	3.3 Sukupuolittuneiden valintojen vähentäminen.....	22
	3.4 Tasa-arvo työmarkkinoilla.....	25
4	KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS.....	28
	4.1 Tutkimusmenetelminä kokeileva kehittäminen ja avoin haastattelu	28
	4.2 Kehittämistyön vaiheet	30
	4.3 Keskusteleva työpaja	30
	4.4 Aineiston käsittely	31
	4.5 Hyvä tutkimuskäytäntö	33

5	TULOKSET	35
	5.1 Opittuja asenteita vai biologiaa?.....	35
	5.2 Palkkaus ja johtajuus	36
	5.3 Epätavallisen valinnan haasteet ja ratkaisut	37
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	39
	6.1 Sitkeät stereotyyppit ja asenteet.....	39
	6.2 Vertikaalisen segregaaation kokemukset.....	40
	6.3 Keinoja segregaaation purkamiseen	41
	6.4 Tilaaajan palaute.....	43
7	POHDINTA.....	44
	LÄHTEET	46

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni kehittämistehtävänä oli suunnitella, toteuttaa ja arvioida menetelmä, joka jollain tavalla purkaa tai vähentää koulutuksessa ja työelämässä olevaa sukupuolisegregaatiota. Sain tilaajataholta vapauden suunnitella ja kehittää menetelmän haluamallani tavalla. Sukupuolisegregaation purkamisen on tärkeää yksilön hyvinvoinnin, tasa-arvoisen työelämän ja työmarkkinoiden kehittymisen takia. Näen, että näillä asioilla on laajaa yhteiskunnallista merkitystä, puhumattakaan siitä, mikä merkitys niillä on yksilöille ja heidän yksilöllisille valinnoilleen.

Segregaatiota purkavaksi menetelmäksi suunnittelin ja toteutin keskustelevan työpajamallin, jossa tavoitteena oli välittää segregatioon liittyvää tietoa ohjatun keskustelun välityksellä. Keskustelussa oli teemana ammattialan valinta ja miten sukupuoli siihen vaikuttaa. Toteutin kaksi keskustelua, joihin olin valmistellut tietopohjaan perustuvan keskustelun mallin. Toimin näissä ohjatuissa keskusteluissa fasilitaattorina ja keräsin niistä kehittämistyöhöni aineistoa avoimen haastattelun menetelmää hyödyntäen. Työpajamallin suunnittelussa ja toteutuksessa on käytetty kokeilevan kehittämisen metodia, (Poskela, Kutinlahti, Hanhike, Martikainen & Urjankangas 2015) joka mahdollisti työn joustavan eteenpäin viemisen muuttuvien olosuhteiden keskellä.

Tällä kehittämistyöllä pystyin omassa työorganisaatiossa lisäämään tietoisuutta sukupuolisegregaatiosta ja sen vaikutuksista. Keskustelemissa työpajoissa käsiteltiin sukupuolirooleihin liittyviä käsityksiä ja niiden vaikutuksista ammattialan valintaan. Tavoitteena oli auttaa osallistujia huomaamaan segregatioon liittyviä tekijöitä ja stereotyyppioita.

Opinnäytetyön tietoperustana on hyödynnetty monipuolisesti aiheeseen liittyvää viimeaikaista kirjallisuutta ja tutkimusta. Mukana on myös muutamia suoria lainauksia Jalmari Kekkosen (1928) kirjasta elämänuran ja ammatinvalinta. Teos antaa aiheeseen mielenkiintoista perspektiiviä noin sadan vuoden takaa. Näistä lainauksista huomaa miten asiat ovat kehittyneet, mutta toisaalta pysyneet jollain tavalla myös ennallaan.

Sukupuolen ei tulisi antaa rajoittaa sitä, että millaisiin ammatteihin hakeudutaan. Yllättävää on, että edelleen löytyy vahvoja ammatteihin liittyviä stereotyyppioita, jotka vaikuttavat siihen mille aloille hakeudutaan. Pojat ohjautuvat miesvaltaisille aloille ja tytöt ohjautuvat naisvaltaisille aloille. Sukupuoleen liittyvät odotukset ja totutut normit rajaavat yksilöiltä pois asioita ja

ammatteja, jotka voisivat olla heille soveltuvia. Työ- ja elinkeinoelämä hyötyisi siitä, että ammasteissa olisi enemmän moninaisuutta ja joustavuutta. Ammatinvalintaa tehdessä tärkeää olisi tiedostaa mitä kiinnostuksen kohteita ja ominaisuuksia yksilöllä on ja missä ammasteissa niitä voisi hyödyntää. Yksilöllisten ominaisuuksien lisäksi innostuminen ja sen kautta tuleva sisäinen motivaatio on tärkeämpi ammatinvalintaa ohjaava tekijä, kuin sukupuoli. (Nykänen 2020, 11-20.)

Sen lisäksi, että sukupuoli ohjaa voimakkaasti alanvalinnassa, siihen vaikuttavat myös muut tekijät. Näitä ovat esimerkiksi se, että mihin yhteiskuntaluokkaan tai etniseen ryhmään kuuluu tai se miten asuinalueen koulutus- ja elinkeinorakenne on muodostunut. Lisäksi sukulaisilla, ystäville ja jopa sattumalla on tässä merkitystä. Sukupuolittunut ammatinvalinta tehdään usein toisen asteen koulutukseen hakeuduttaessa. (Lahtinen, Hoikala & Aapola-Kari 2019, 11.)

Segregaatio ylläpitää työmarkkinoiden jäykkyyttä, kun ammattialat jakautuvat miesten tai naisten aloihin. Se ylläpitää palkkaeroja ja aiheuttaa epätasa-arvoista vallanjakoa. Alojen eriytyminen rajoittaa myös yksilöiden ammatinvalinnan mahdollisuuksia. Näiden edellä mainittujen syiden perusteella olisi tärkeää pyrkiä vähentämään ja poistamaan ammattialojen segregaatiota. Segregaation purkamiseen on hyvä aika juuri nyt, kun työelämä on muutoinkin murroksessa. (mt., 11.)

Opinnäyttetyön keskeisiä käsitteitä ovat sukupuolenmukainen segregaatio, horisontaalinen ja vertikaalinen segregaatio, epätyypillinen koulutus- tai ammattiala, sukupuolen moninaisuus, ammatinvalinta, uranvalinta, stereotypiset sukupuoliroolit ja tasa-arvo.

1.1 Työn tilaaja

Tämän opinnäyttetyön tilaajana toimii Roolipeli-hanke. Roolipeli-hankkeen toteuttajia ovat LAB-ammattikorkeakoulu sekä nuorisjärjestö Outward Bound Finland ry. Hankkeessa paneudutaan koulutus- ja työelämän segregoitumiseen ja sen tavoitteena on muuttaa koulutus- ja uravalintojen parissa työskentelevien ammattilaisten toimintaa, tarjoamalla heille konkreettisia työvälineitä sukupuolisegregaation tunnistamiseen sekä siihen miten sitä voisi purkaa. Roolipeli-hankkeen myötä ammattilaisten ammattitaito syventyy ja heillä on uusia menetelmiä käytettävissä ohjaustyöhön. Koulutettujen ammattilaisten ohjauksessa olevat nuoret hyötyvät saaden valmiuksia tehdä omia, aiempaa tietoisempia valintoja ja siten parantaa omia työllistymismahdollisuuksiaan. Hankkeen myötä myös työyhteisöissä ja organisaatioissa

tullaan tietoisemmiksi sukupuolisegregaatiosta ja sen vaikutuksista ja pystytään vaikuttamaan enemmän sukupuolien tasa-arvoon. Roolipeli-hanke on koostanut segregatioon liittyvistä aiheista erilaisia informatiivisia materiaaleja ja julkaisuja, sekä järjestää aiheeseen liittyviä työpajoja ja roolipeli-valmennusta. Hankkeen roolipeli-valmennuksen tavoitteena on antaa osallistujille monipuolisia valmiuksia ymmärtää ja tiedostaa sukupuolisegregaation syitä ja seurauksia sekä antaa erilaisia menetelmiä niiden purkamiseen. Valmennuksessa hyödynnetään elämyspedagogiikkaa ja kokemuksellista oppimista. Hankkeen työpajoilla saa tietoa muun muassa sukupuolitietoisesta ohjauksesta sekä keinoja stereotyyppioista vapaiden valintojen ohjaamiseen. Roolipeli-hanke on ESR rahoittelinen ja se on käynnissä 1.3.2020 – 28.2.2022 välisenä aikana. (LAB University of Applied Sciences. Roolipeli.) Roolipeli-hankkeen tavoitteena oli saada tämän opinnäytetyön tuotoksesta yksi uusi työkalu tai menetelmä lisää segregaaation purkamisen välineeksi.

2 SEGREGAATION JA SUKUPUOLEN MONINAISUUDEN KÄSITTEET

Seuraavissa kappaleissa avataan sukupuolisegregaatioon ja sukupuolen moninaisuuteen liittyviä yleisimpiä perusasioita ja käsitteitä. Sukupuoliin ja sukupuoli-identiteetteihin liittyvän kirjon ymmärtäminen on tärkeä osa tätä aihetta käsitellessä. On tärkeää ymmärtää, että on olemassa muitakin sukupuolia, kuin mies ja nainen. Tämä moninaisuuden näkökulma on tärkeä, vaikka tässä opinnäytetyössä keskitytään käsittelemään ammattialojen jakautumista naisten ja miesten töihin. Perustava ajatus taustalla kuitenkin on, että omaa ammattia valittaessa millään sukupuolen muodolla ei pitäisi olla merkitystä, vaan asian ratkaisisivat muut seikat, kuten yksilön omat kiinnostuksen kohteet ja muut ominaisuudet.

2.1 Sukupuolisegregaatio ja tasa-ammatti

Sanana segregatio tarkoittaa eriytymistä, eriytymistä ja erottelua. Tässä opinnäytetyössä sekä asiasta yleisesti suomalaisessa kontekstissa puhuttaessa käytetään muun muassa termejä sukupuolisegregaatio, sukupuolenmukainen segregatio tai ammattialojen segregoituminen. Näillä käsitteillä tarkoitetaan sitä, että koulutus, ammattialat sekä työmarkkinat ovat eriytyneet miesten ja naisten aloihin. (Pekkinen 2016, 21.) Muuhun Eurooppaan verrattuna Suomessa on erityisen voimakasta sukupuolen mukaista segregatiota. Tämä näkyy erityisesti naisvaltaisilla sosiaali-, terveys- ja kasvatusaloilta sekä miesvaltaisilla luonnontieteiden ja tekniikan aloilla. Ammattialojen segregoituminen pohjautuu historiastamme maatalousvaltaisena yhteiskuntana ja tämän lisäksi sitä ylläpitävät stereotyyppiset käsitykset kahdesta vastakkaisesta sukupuolesta eli naisista ja miehistä sekä heille soveltuvista tavoista tuoda esiin omaa sukupuoltaan ja hakeutua sukupuolelleen tyypilliseen ammattiin. (Lahtinen, Hoikkala & Aapola-Kari 2019, 11.)

Tasa-ammattilla tarkoitetaan ammatteja, joissa toimii suurin piirtein saman verran naisia ja miehiä. Suomessa tasa-ammateissa työskenteleviä oli vuonna 2018 vain noin 9 prosenttia. Yleisimpiä tasa-ammatteja tuolloin olivat elintarviketeollisuuden prosessityöntekijät, mainonnan ja markkinoinnin erityisasiantuntijat sekä ammatillisen koulutuksen opettajat. (Suomen virallinen tilasto, 2018.)

2.2 Horisontaalinen ja vertikaalinen segregatio

Horisontaalinen segregatio tarkoittaa ammattialojen, työtehtävien sekä työnantajasektorin eriytymistä sukupuolen mukaan. Vertikaalisella segregatiolla tarkoitetaan naisten ja miesten työtehtävien hierarkista segregoitumista sekä urakehityksen ja palkkauksen eroja. (Teräsaho & Soronen 2020, 201.)

Suomessa naiset osallistuvat tiiviisti työelämään ja heidän koulutustasonsa on miehiä korkeampi. Silti naisten uran rakentuminen kohti johtotehtäviä on hitaampaa ja vaikeampaa kuin miehillä. Tähän vaikuttavat yhteiskunnan ja työelämän rakenteet, sekä sukupuoleen liitetyt stereotyytit. Miesten suurempi osuus merkittävässä tehtävissä johtaa siihen, että naisten näkemykset eivät tule esille yhtä hyvin kuin miesten. (mt., 201.)

Miehillä urakehitys on nopeampaa ja he toimivat paremmissa asemissa saaden parempaa palkkaa. Naisten ja miesten väliset palkkaerot ovat yhä olemassa. Samalla alalla ja saman ammattinimikkeen alla toimiessa naisten palkka saattaa olla noin 80-83 prosenttia verrattuna miesten palkkaan. (Pekkinen 2016, 21-27.)

Stereotyytit ja totutut sukupuoliroolit ohjailevat tyttöjä naisten aloille ja poikia miesten aloille. Naisille soveltuvina aloina pidetään hoiva-alaan liittyviä töitä ja miehille soveltuviksi töiksi mielletään valtaa ja fyysisiä ominaisuuksia sisältäviä työtä. Näin työmarkkinatkin jakautuvat stereotyytioiden mukaan naisvaltaisiin ja miesvaltaisiin aloihin. Vallan ja asiantuntijuuden näkeminen maskuliinisina eli miehisinä ominaisuuksina, katsotaan aiheuttavan vertikaalisen segregatian syntymisen. (Lahtinen & Vieno, 2019. 19-30.)

2.3 Sukupuolen moninaisuus

Sukupuolen ilmeneminen on monimutkainen verkosto, johon vaikuttaa vallitsevan kulttuurin lisäksi biologia sekä yksilön oma käsitys ja tuntemus omasta identiteetistä ja sukupuolestaan. Kulttuuriset vaatimukset siitä, miten ilmennämme sukupuoltamme omaksutaan jo hyvin varhain lapsuudessa. Ihmiset määrittelevät ja luokittelevat muita ihmisiä ja se tapahtuu omien kulttuuristen kokemusten kautta. Toisen ihmisen sukupuolen määrittelemättömyys aiheuttaa hämmennystä, jos häntä ei saakaan lokeroitua mihinkään totuttuun malliin tai luokitteluun. (Kamula-Enqvist 2017, 1-26.)

Kulttuurissamme vallitsee heteronormatiivinen ajattelutapa, joka rajoittaa ihmisen olemassaoloa vain kahteen mahdolliseen vaihtoehtoon. Maskuliiniseksi heteromieheksi tai feminiiniseksi heteronaiseksi. Maskuliininen heteromies koetaan arvokkaammaksi, kuin feminiininen heteronainen. Tämän normatiivisen heteroseksuaalisuuden mukaan ihmisen odotetaan ilmaisevan ja käyttäytyvän sukupuolelleen tyypilliseen tapaan. Cissukupuoliseksi kutsutaan henkilöä, joka on tyytyväinen syntymässä määriteltyyn sukupuoleen ja hän ilmaisee sukupuoltaan sen mukaisesti. Cisnormatiivinen ajattelu olettaa, että kaikki muutkin ovat cissukupuolisia. Heteronormatiivinen ja cisnormatiivinen ajattelu määrittävät, mitä sukupuoli on ja miten sitä tuodaan esiin. Näin se tulee rajanneeksi ja estäneeksi muita itsensä ilmaisemisen tapoja sekä valinnan mahdollisuuksia liittyen muun muassa ihmissuhteisiin, harrastuksiin ja ura- ja koulutusvalintoihin. (Lehtonen 2020, 142-143.)

Varhaislapsuudessa omaksumme minkälaiset tavat ja roolit sopivat omalle biologiselle sukupuolelle. Toisten kanssa vuorovaikutuksessa ollessamme, opimme miten sukupuolemme kuuluu pukeutua ja käyttäytyä ja vastaavasti sen, mikä ei ole sallittua. Kun oma biologinen sukupuoli tuntuu oikealta, sukupuoli-identiteetin omaksuminen ja rakentuminen tapahtuu yleensä ongelmitta ja eläminen tässä sukupuolittuneessa todellisuudessa sujuu hyvin. Osalle ihmisistä sukupuolittuneessa maailmassa eläminen kuitenkin tuottaa ahdistusta ja muita negatiivisia tunteita. Oma keho voi tuntua väärältä ja tällöin yksilö on jatkuvassa ristiriitaisessa tilanteessa sen suhteen, mitä häneltä muille näyttävänsä sukupuolensa mukaan odotetaan. Oma kokemus sukupuolesta ei välttämättä mahdu tähän kaksinapaiseen kategoriaan, jossa ihminen on luokiteltu vain kahdeksi sukupuoleksi, naiseksi ja mieheksi. Sukupuolittunut

todellisuus ja tiukat rooli-odotukset voivat aiheuttaa ahdistusta ja kelpaamattomuuden kokemusta, kun ei pysty täyttämään oletettuun rooliin kuuluvia odotuksia. (Kamula-Enqvist 2017, 1-26.)

Sukupuoli-identiteetin rakentuminen on monivaiheinen prosessi. Sukupuoli on ilmiönä moninainen ja monisyinen. Täydellistä selitystä sille mitä sukupuoli on, ei ole olemassa. Erilaisten näkökulmien kautta saadaan esille vain pieni näkymä sen monimutkaisesta kokonaisuudesta. Kuitenkin mitä enemmän eri näkökulmista tietää, sitä enemmän vahvistuu käsitys siitä, että sukupuolen muotoutuminen on monimutkainen prosessi, joka on osittain myös tieteen ulottumattomissa. (mt., 1-26.)

Biologinen sukupuolemmme tuo esiin meidän fyysisiä ominaisuuksiamme. Anatomia, fysiologia, neurologia sekä näiden lisäksi kromosomit ja hormonit muodostavat monimutkaisen kokonaisuuden, johon perustuu määritelmä biologisesta sukupuolestamme. Yksinkertaisimmillaan sukupuoli nähdään vain näiden fyysisten ominaisuuksien kautta ja ne antavat vaihtoehtoiksi vain kaksi sukupuolta: naisen ja miehen. Biologiset erot näyttäytyvät ulkoisessa olemuksessamme, sekä kehon sisäisissä toiminnoissa. Määrittäviä tekijöitä ovat testosteroni ja estrogeeni. Testosteroni eli ”mieshormonia” muodostuu myös naisilla jonkin verran ja samoin estrogeeniä ”naishormonia” muodostuu jonkin verran miehillä. Näiden hormonien katsotaan tuottavan ihmisen fyysisen sukupuolen ja vaikuttavan siihen, millaiseksi ihmisen sisäinen kokemus omasta sukupuolestaan muodostuu. Yksiselitteistä mallia, joka tuloksena syntyy mies- tai naisprototyyppejä ei biologiassa kuitenkaan ole. Yhtenä biologisen sukupuolen variaationa on intersukupuolisuus, jolloin yksilössä on sekä miehen, että naisen fyysisiä ominaisuuksia. Intersukupuolisuuden lisäksi on myös monia muita sukupuolen variaatioita. Nämä voivat aiheutua esimerkiksi jonkun geenin puuttumisesta, altistumisesta suurelle määrälle mieshormonia tai muutoksista kromosomeissa. (mt., 1-26.)

Useinmiten ihmisen sukupuoli-identiteetti muodostuu oman biologisen ja ruumiillisen sukupuolen varaan. Ihmisellä on sukupuoli-identiteetin lisäksi monia muita identiteettejä, kuten uskonnollinen tai kansallinen identiteetti. Identiteetit rakentuvat, muotoutuvat ja muuttuvat koko ajan. Historian ja antropologian tieteenalojen näkemyksen mukaan sukupuoli sekä miehen ja naisen roolit näyttäytyvät kulloinkin vallitsevan kulttuurin ja sosiaalisen elinpiirin kontekstissa. Yhteiskuntamme monitahoinen sukupuolijärjestelmä määrittää miehenä ja naisena olemiseen liittyviä kulttuurisia ominaisuuksia ja odotuksia. Tämä järjestelmä normittaa sen, minkä katsotaan olevan normaalia sukupuolen ilmaisemista ja mikä on siitä poikkeavaa.

Sukupuoli-identiteetti rakentuu yksilöllisesti monen eri tekijän varaan ja sillä on merkittävä rooli yksilölle. Sukupuolesta ja sukupuoli-identiteetistä näkyy yksilön ulkopuolelle vain pieni osa eleiden ja käyttäytymisen kautta. Sillä tuntee yksilö kuuluvansa naisten vai miesten ryhmään on merkitystä siinä, miten hän on toisten kanssa vuorovaikutuksessa sekä miten hän kokee itsensä. Yhteiskunnassa vallalla oleva sukupuolittunut todellisuus kuitenkin määrittää sitä käsitystä jonka yksilö kokee. (mt., 1-26.)

Normi kaksijakoisesta jaosta miehiin ja naisiin on ollut vallalla pitkään. Nykyään ollaan kuitenkin sallivampia erilaisille variaatioille, mutta edelleen kahden vastakkaisen sukupuolen järjestelmä koetaan ideaalisena. Tärkein tekijä on kuitenkin yksilön itsensä kokemus, johon vaikuttavat edellämainitut moninaiset tekijät. (Kamula-Enqvist 2017, 1-26.)

Biologisen ja sosiaalisen sukupuolen käsitteitä voidaan erottaa ilmaisuilla ”sex” ja ”gender”. Näillä pyritään erottamaan toisistaan sukupuolen biologiset ominaisuudet ja sosiaaliset sekä kulttuuriset tekijät. Biologinen ”sex” sukupuoli määrittää ihmisen naisiksi tai miehiksi, jotka omaksuvat ne sosiaaliset normit, jotka sukupuoliin liitetään. Sosiaalinen ”gender” sukupuoli huomioi sukupuolen siihen liittyvien normien, roolien, uskomusten ja hierarkioiden näkökulmista. Sosiaalisen sukupuolen ajatellaan olevan kulttuurinen tulkinta biologisesta sukupuolesta. Vastaavasti biologisen sukupuolen voidaan ajatella olevan osana sosiaalista sukupuolta. (Nukarinen & Pakari 2019, 7-18.)

2.4 Sukupuoleen kohdistuvat odotukset

Sukupuoleen kohdistuvista odotuksista käytetään ilmaisuja sukupuolistereotypiat, sukupuolinormit ja sukupuoliroolit. Nämä käsitteet kuvaavat sitä, että tietyn sukupuolen edustajien oletetaan olevan keskenään samanlaisia ja eroavan vastakkaisesta sukupuolesta. Tämä käsitys sukupuolen normatiivisuudesta tuottaa odotuksia ihmisen ominaisuuksista ja tavoista toimia ja nämä odotukset ohjailevat sitä, miten sukupuoli vaikuttaa jokaisen elämään. (Nukarinen & Pakari 2019, 7-18.) Miehiin siis odotetaan toimivan maskuliinisesti ja naisten odotetaan toimivan feminiinisesti. Lisäksi on vielä heteronormatiivinen oletus siitä, että miehet ja naiset ovat heteroseksuaalisia. Tämä ajattelutapa on edelleen melko vallitseva ja se aiheuttaa sen, että toisin toimivien ajatellaan olevan ongelmallisia ja vähemmän arvostettuja. (Lehtonen 2019, 138.)

Stereotypiat ovat kaavamaisia käsityksiä ja yleistyksiä naisista ja miehistä. Niillä kuvataan, että millaisia naiset ovat tai millaisia miehet ovat, minkälaisia heidän tulee olla ja miten heidän kuuluu käyttäytyä, mikä on hyväksyttävää toimintaa ja mikä ei. Naisten ja miesten ajatellaan olevan toistensa vastakohtia. Miehiin kohdistuvat maskuliinisuuden odotukset ja vallalla on käsitys, että maskuliinisuus on arvostetumpaa kuin feminiinisyys. Näiden stereotyyppien lähtökohdana on jako, jossa miehet nähdään aktiivisina toimijoina ja naiset ihmissuhde- ja tunnekeskeisinä olijoina. Vaikka tasa-arvo on lisääntynyt naisten ja miesten välillä, tämä jako vaikuttaa varsin pysyvältä. Erilaisia sukupuolistereotyyppien alakategorioita on kuitenkin tunnistettu olevan yli 200. (Nukarinen & Pakanen 2019. 7-18.)

Pienet lapset alkavat oppia erottamaan sukupuolia toisistaan jo muutaman kuukauden ikäisinä ja alkavat luokitella itsensä sukupuolen perusteella noin kahden vuoden ikäisenä. Käsitys sukupuolesta rakentuu vaiheittain ja se rikastuu vähitellen lapsen kehittyessä ja kasvaessa. Kolmen vuoden ikäisellä lapsella alkaa olla sukupuolittuneita käsityksiä leluista, väreistä, ihmisten ulkonäöstä ja kotitöistä. Noin viiden vuoden ikäisinä heille on kehittynyt käsitys eri sukupuolten psykologisista piirteistä. On havaittu, että lapset tuntevat enemmän oman sukupuolen edustajien asioista ja yleisesti tytöt tuntevat enemmän pojista, kuin pojat tytöistä. Tämän on ajateltu perustuvan maskuliinisuuden arvostukseen, jonka johdosta tyttöjen on kannattavampaa kiinnittää huomiota poikien asioihin. Kuuden vuoden iässä lapsen usko siihen, että on erikseen tyttöjen ja poikien asioita on vahvimmillaan. Tämä näkemys alkaa yleensä muuttua vähitellen lapsen ajattelun kehittymisen myötä. (mt., 7-18.)

Stereotyyppien luominen on aivan tavallista ja luonnollinen osa ajatteluamme. Ne toimivat ajattelumme apuvälineinä. Niiden avulla havainnointimme helpottuu ja se auttaa jäsentämään helpommin ympäristöämme. Erityisesti silloin, kun toimimme vieraiden ihmisten kanssa tai kun stereotyyppioita ei erityisemmin kyseenalaisteta, ne ohjaavat ajatteluamme ja toimintaamme. Usein toimiminen näiden stereotyyppien mukaan on tiedostamatonta. Sukupuolistereotyyppien tiedostaminen auttaa kontrolloimaan niiden käyttämistä. Stereotypiat voivat vaikuttaa siihen millaisista asioista kiinnostumme, millaiset asenteet ja tavat toimia meillä on. Ne saattavat vaikuttaa väärin tavalla käsityksiimme omasta ja muiden osaamisesta ja tätä kautta ne vaikuttavat esimerkiksi siihen, mitä pidämme itsellemme, tai toisille mahdollisina. Yksi yleinen stereotyyppi on se, että pojat olisivat tyttöjä parempia matematiikassa. Tällä käsityksellä saattaa olla vaikutusta siihen, että tytöt eivät niin hanakasti lähde opiskelemaan matemaattisia aloja. Pojat eivät kuitenkaan ole automaattisesti parempia

matemaattisissa taidoissa, vaan heitä ohjataan enemmän kehittämään omaa toimintaa niissä. Esimerkiksi pojille suunnatut lelut voivat olla matemaattisia taitoja kehittäviä. Vaihteluakin tässä on ja kaikille ei ole asioiden jaottelu sukupuolen mukaan niin merkittävää. Stereotyyppien mukainen toiminta on siis aina myös tilannesidonnaista ja yksilöllistä. (mt., 7-18.)

Erityisesti lasten parissa stereotyyppien on todettu aiheuttavan kiusaamista. Kiusaamisen kohteeksi joutuu helposti, jos rikkoo sukupuolirajoja tai ilmentävää omaa sukupuoltaan oletetusta poikkeavalla tavalla. Liian tiukat raamit sukupuolesta ovat kaikkien kannalta haitallisia ja tästä syystä niiden purkaminen on tärkeää. (Nukarinen & Pakanen 2019. 7-18.)

2.5 Segregaatioon ja sukupuolen moninaisuuteen liittyvien käsitteiden merkitys

Kuten edellisistä kappaleista voi huomata niin sukupuolisegregaation ja sukupuolen moninaisuuden käsitteitä on paljon ja jotta ymmärtäisi niiden syvempää merkitystä, on hyvä perehtyä niihin huolella. Halusin edellisissä luvuissa tuoda esiin erityisesti sukupuolen moninaisuuteen sekä niihin liittyviin stereotyyppioihin ja normeihin liittyviä asioita esille, koska ne ovat yksi segregaation juurisyistä ja ellemme pysähdy kiinnittämään näihin huomiota, voimme tahattomasti vahvistaa ja ylläpitää segregaatiota. Erityisen tärkeää on, että ohjaus-, opetus- ja kasvatusalan ihmiset huomioisivat näitä asioita.

Käsittelimme näitä sukupuolisegregaatioon sekä sukupuolen moninaisuuteen liittyviä teemoja opinnäytetyön tuotoksena syntyneissä keskustelemissa työpajoissa. Keskusteluiden tarkoituksena oli jakaa tietoa aiheeseen liittyen, herättää osallistujia huomaamaan omia stereotyyppioitaan sekä testata miten kyseinen malli toimii tällaisen ohjauksen välineenä. Toimintamme on usein tiedostamatonta, joten omien asenteiden ja stereotyyppien huomaaminen ja tarkasteleminen on avainasemassa siinä, että segregaation purkautumista tapahtuisi myös ruohonjuuri tasolla. Tarkemmin keskustelemaan työpajan mallista sekä sen onnistumisesta on kehittämistyön toteutus ja tulokset luvuissa.

3 SUKUPUOLISEGREGAATIO ILMIÖNÄ

Tässä opinnäytetyössä käsittelemme ammattialojen segregoitumiseen liittyviä tekijöitä. Aihe rajautuu segregaatiosyihin sekä siihen miten sitä voisi vähentää. Kehittämistyön tietoperusta koostuu aiheen viimeaikaisemmista tutkimuksista ja kirjallisuudesta. Yhtenä tärkeänä lähteenä on ollut valtioneuvoston julkaiseman purkutalkoot-hankkeen loppuraportti vuodelta 2019. Purkutalkoot-hankkeessa on selvitetty, että segregatiota tapahtuu kaikissa koulutussiirtymien vaiheissa, mutta eniten sitä on siirryttäessä perusasteelta ammatilliseen koulutukseen. Tämän havainnon pohjalta hanke oli suunnattu toisen asteen ammatilliseen koulutukseen. Purkutalkoot-hankkeessa on tutkittu ammatillisen koulutuksen sukupuolen mukaista rakennetta sekä muun muassa sukupuolittumisen seutukohtaisia eroja. Hankkeessa tehdyt haastattelut on suunnattu niihin oppilaitoksiin, joissa todettu tehdyn paljon epätyypillisiä valintoja. Lisäksi hankkeessa on paneuduttu siihen mitkä yksilölliset, perhetaustan tai asuinalueen tekijät vaikuttavat epätyypillisen ammatinvalinnan tekemiseen. (Saari & Lahtinen 2019, 39.)

Aikaisemmin Suomessa tasa-arvoa on edistetty koulutuksessa ja työelämässä erilaisin poliittisin ohjelmin 1970-luvulta lähtien. Ammattialojen eriytymiseen eli segregaatiosyihin ja sen purkamiseen liittyviä hankkeita on toteutettu 1980-luvulta lähtien. Eri politiikkaohjelmista sekä kehittämishankkeista on tehty selvityksiä, mutta systemaattista arviointia niiden lopputulemista ei juurikaan ole. 1970-luvun ja vuoden 2003 välisellä ajanjaksolla Suomessa on ollut käynnissä noin kolmesataa tasa-arvoon liittyvää kehittämishanketta, ja niistä noin sadassa on pyrkimyksenä ollut segregaatiosyiden lievittäminen. 1980-luvulta lähtien kehittämishankkeissa on pyritty vaikuttamaan erityisesti naisten koulutus- ja uravalintoihin. Tällä on tavoiteltu muun muassa työvoiman lisääntymistä teknologia-aloilla. Miesten tekemät sukupuolittuneet valinnat on tiedostettu, mutta ne eivät ole kuitenkaan ole vastaavasti nousseet kehittämishankkeiden kohteiksi. Lisäksi näissä hankkeissa on tavoiteltu oppilaanohjauksen kehittymistä sekä työelämän käytäntöjen ja rakenteiden kehittämistä segregatiota lievittävään suuntaan. Hankkeiden tulosten juurruttamisen esteenä on ollut muun muassa yhteiskunnan ja organisaatioiden sukupuolittuneet rakenteet ja asenteet sekä hierarkkinen johtaminen. (mt., 39.)

2000-luvun vaihteessa erilaisissa politiikkaohjelmissa keskityttiin kehittämis- ja tutkimustoiminnassa ja kokeiluissa sukupuolitietoiseen opetukseen ja ohjaukseen, sekä oppimateriaalin sukupuolistereotypisiin kuviin. Tuolloin havaittiin, että tasa-arvoon liittyvät tavoitteet eivät johdonmukaisesti välity koulutuksen kehittämissuunnitelmiin. 2000-luvun

hankkeet ovat olleet verkostomaisia ja ne ovat tuotettu yhteistyössä eri koulutusinstituutioiden, yritysten ja työmarkkinajärjestöjen kanssa. Tuotoksina on erilaisia kursseja, malleja, menetelmiä, käytäntöjä ja opetussisältöjä. Hankkeet ovat olleet onnistuneita, mutta pitkän aikavälin tietoa vaikuttavuudesta ei ole saatavilla. Pyrkimys vaikuttaa tyttöjen ja naisten on tuottanut tulosta ja he ovat rohkaistuneet hakeutumaan aiempaa enemmän tekniikan aloille. Hankkeiden käytäntöjen juurruttamisen esteitä on edelleen olemassa. Ihmisillä vaikuttaa olevan eri näkemyksiä siitä mitä tasa-arvo on ja miten sitä tulisi edistää. Erityisesti heidän, jotka eivät itse koe epätasa-arvoa, voi olla vaikea sitä tunnistaa. (mt., 39.)

AmmatINVALINTAAN liittyvää ohjauksen ja viestinnän kehittämistä on syytä jatkaa edelleen. Lisäksi nuorten kanssa toimivien aikuisten sukupuolitietoisuutta tulee lisätä ja pyrkiä edelleen juurruttamaan oppilaitosten sekä työpaikkojen tasa-arvoisia käytäntöjä. Poikien ja miesten valinnat ja heidän tukeminen naisvaltaisille aloille ovat olleet vain vähäisissä määrin esillä kehittämishankkeissa. (Lahtinen & Vieno 2019, 31-38.)

Myös työelämän tutkimuksessa on vuosien mittaan tarkasteltu sukupuolen mukaista segregaatiota. Työelämän tutkimuksen vuonna 2014 julkaisemassa teemanumerossa on keskitytty sukupuolen ja työn välisen suhteen tarkasteluun. Lehden pääkirjoituksessa päätoimittajat vertaavat vuoden 2004 saman sisältöisen lehden teemoja, ja toteavat niiden osin pysyneet samoina, osin muuttuneen. Sukupuolen ja työnvälisen suhteen kesto-suosikkina kirjoittajat toteavat olevan töiden ja työmarkkinoiden sukupuolen mukaisen segregaation. Kirjoituksessa segregaatiota kuvataan varsin sitkeäksi ilmiöksi, joka ei tunnu vuosikymmenien edistyksellisellä tasa-arvopolitiikalla talttuvan. (Koivunen, Otonkorpi-Lehtoranta & Ylöstalo 2014.)

3.1 Sukupuolittuneen työnjaon kehittyminen Suomessa

Suomalaisessa maatalousyhteiskunnassa pärjääminen on edellyttänyt työpanosta sekä miehiltä, että naisilta. Miehet ovat hoitaneet tuotantoon liittyviä töitä metsässä ja pellolla. Ulkona tapahtuva työ on edellyttänyt liikkuvuutta ja kaikki maatalouteen kuulumattomat työt kuuluivat miehille. Naiset pysyivät kodin ja navetan piirissä, tekivät kodinhoitoon, lastenhoitoon ja navettatöihin liittyvät työt, joiden lisäksi osallistuivat myös peltotöihin miesten lisäksi. 1900 - luvulla tapahtunut tekninen, taloudellinen ja yhteiskunnallinen kehittyminen muokkasi

perinteistä työnjakoa. Maatiloilla väki väheni ja suuri osa tilan työistä jäi viljelijäpariskunnille, joista molemmat osallistuivat jossain määrin kaikkiin tilalla tehtäviin töihin eli tapahtui sukupuolittuneen työnjaon purkautumista. Toisen maailmansodan aikana naiset huolehtivat myös miehille kuuluneista tehtävistä ja aloista. Sodan loputtua perinteiset rooli kuitenkin palautuivat ennalleen. Sotien jälkeen maataloustyö väheni ja tällöin tarjoutui myös naisille uusia koulutus- ja työllistymismahdollisuuksia kaupungeissa. (Lahtinen & Vieno 2019, 19-30.)

Kun nuori tyttönen tulee tehtaaseen, joutuu hän tavallisesti suorittamaan erilaatuisia helpompia tehtäviä, päätyäkseen lopulta johonkin erikoistyöhön, mihin hänen katsotaan soveltuvan, tämä sikäli kun paikkoja avautuu. Jo oppiaikana maksetaan hänelle jonkun verran palkkaa ja sikäli kun hänen taitonsa erikoistuessa paranee, kohoo ansio, riippuen myöskin yleisestä työmarkkinain tilasta. (Kekkonen 1928, 121.)

Naisten ja miesten palkkaerot juontuvat maatalousyhteiskunnasta. Esimerkiksi piika on saanut palkkaa puolet verrattuna rengin saamaan korvaukseen. Teollistumisen alkuvaiheessa naissukupuoli itsessään oli peruste maksaa pienempää palkkaa. Ammattitaidoton mies saattoi saada enemmän palkkaa, kuin saman työn osaava nainen. Eroja on selitetty miesten töiden vaativuudella ja raskaudella. (Lahtinen & Vieno 2019. 19-30.)

Säännönmukaista on, että milloin miehiä ja naisia on samassa tehtaassa, miehet suorittavat vaativammat ja paremmin palkatut työt. Ja usein on miespuoliset työnjohtajat niilläkin osastoilla, joilla naiset suorittavat työn. (Kekkonen 1928, 121.)

1960 -luvulla alkanut siirtymä maaseudulta kaupunkiin vaikutti merkittävästi sukupuolten väliseen työnjakoon. Naisten työvoimalle oli tarvetta ja heitä siirtyi suurin joukoin koulutukseen ja palkkatyöhön. Hyvinvointivaltion palvelut ja uudistukset helpottivat palkkatyöhön siirtymistä. Hoivatyöstä tuli palkalla korvattavaa työtä, jonka kuitenkin katsottiin olevan kutsumustyötä ja siitä maksettu korvaus oli vaatimatonta. Naisten työn ajateltiin olevan väliaikaista ja se vaikutti alasta riippumatta palkkauksen pienuuteen. Miesten palkalla taasen piti pystyä elättämään koko perhe ja naisten palkan ajateltiin olevan sitä täydentävä osa. (Lahtinen & Vieno 2019. 19-30).

...poika valittuaan ammatin tietää sen useimmissa tapauksissa tulevan hänen pysyväiseksi toimeentulomuodokseen, mutta tytöille on useissa tapauksissa todennäköistä tai ainakin hyvin mahdollista, että hän ennemmin tahi myöhemmin luopuu ammatistaan, antautuakseen kokonansa kodin hoitoon (Kekkonen 1928, 135.)

1950 -luvun palkkataulukoiden mukaan esimerkiksi miessairaanhoidajat ja miesopettajat ovat olleet naisia paremmin palkattuja ja tämä sukupuoleen perustuvan palkkausjärjestelmä on ollut käytössä vielä 1960 -luvulla. 1963 Suomessa kuitenkin ratifioitiin kansainvälisen työjärjestön ILO:n samapalkkaisuussopimus ja tuolloin naisten ja miesten erillisistä palkkataulukoista luovuttiin. (Lahtinen & Vieno 2019, 19-30.)

Viime vuosikymmenten aikana työmarkkinoiden rakenteen muuttuminen on vaikuttanut teollisuuden työn vähenemiseen ja palvelualojen paikkojen enenemiseen. Lisäksi aiemmin tavalliset turvatut ja pitkäaikaiset työpaikat ovat muuttuneet sirpaileisimmiksi työuriksi, joissa tavallista on työn määräaikainen luonne ja katkonaisuus. Nämä muutokset vaikuttavat yksilön käsitykseen työstä. Työhön liittyvät ajatukset ja toiveet vaikuttavat myös koulutusvalintoihin, ja tämän huomioimisella on keskeinen merkitys segregaaation purkamisessa. Työn muuttuessa perinteiset ammatti-identiteetit ovat tarkastelun kohteena. Muutokset työssä eivät automaattisesti johda sukupuoliin kohdistuvien stereotyyppien muuttumiseen. Vallitseva kulttuuri vaikuttaa identiteetin rakentumiseen ja sitä kautta se linkittyy edelleen stereotyyppisesti sukupuoleen. Sen lisäksi että sukupuolittuneet käsitykset vaikuttavat yksilöiden alanvalintaan, ne vaikuttavat myös poliittisiin ratkaisuihin, jotka liittyvät muun muassa eri alojen arvostukseen sekä palkkaukseen (mt., 19-30.)

Käsityöaloista on, kuten tunnettu, osa pelkästään miehille, osa pelkästään naisille, mutta osa myöskin molemmille sukupuolille kuuluvia. Vaatetusalan eri haaroista käsisuutarinala on vielä melkein yksinomaan miesten harjoittamaa, mutta vaatturinala, joka aikaisemmin oli miesten ammatti, on jo palvelukseensa ottanut naisekin erinäisten töiden suorittajaksi. (Kekkonen 1928, 105.)

Naisten ohjautuminen tyypillisiin naisten töihin ja miesten ohjautuminen tyypillisiin miesten töihin, johtuu työmarkkinoiden rakenteesta sekä totutuista käytänteistä. Työntekijöiden rekrytoinnissa työnantajat usein toimivat stereotyyppisten käsitysten mukaisesti ja työntekijät vastaavasti hakevat stereotyyppisesti vain omalle sukupuolelleen tyypillisiin töihin. Tällä on vaikutusta esimerkiksi siihen, että miehiä on enemmän niin sanotuissa valta-asemissa, ja se hankaloittaa naisten uralla etenemistä ja vastaavien asemien saavuttamista. (Lahtinen & Vieno 2019, 19-30.)

Toisin voidaan tavata tapauksia, jolloin kyvykkäät naiset ovat nousseet esimiespaikkoihin, niinpä esim. kenkien nootlauksessa on toisinaan naisjohtajia. Tämmöistä saattaisi tapahtua usemmin, jos naisten taholla osoitettaisiin enempi intoa ja voimaa hankkiakseen tietoja työn eri puolista ja hankkiakseen myöskin suuremman määrän yleissivistystä, joka on aina mitä merkitsevintä jokaiselle johtaja-asemassa olevalle. (Kekkonen 1928. 121.)

3.2 Segregaation vaikutukset

Segregaatio vaikuttaa merkittävästi sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumiseen. Miehet ja naiset eriytyvät työskentelemään eri sektoreilla ja eri ammateissa. Naiset työskentelevät useammin kunnallisella sektorilla naisenemmistöisissä työpaikoissa ja vastaavasti miehet yksityisellä sektorilla miesenemmistöisissä työpaikoissa. Jotta eriytymistä saataisiin purettua, se edellyttää muutoksia asenteissa ja rakenteissa. Eriytymisellä on useita haitallisia vaikutuksia. Se vaikuttaa yksilöiden, niin miesten kuin naistenkin valintamahdollisuuksia koulutuksessa ja työelämässä. Lisäksi se suurentaa palkkaeroja ja edelleen ylläpitää sukupuolistereotyyppioita. (Kauhanen & Riukula 2019, 80-88.) Segregaation purkaminen vähentäisi työvoimapulaa tekniikan aloilla, jonne tarvitaan uusia osaajia ja tekijöitä. Jostain syystä tyttöjä ei hakeudu riittävästi tekniikan aloille, vaikka muun muassa PISA 2018 tutkimuksen mukaan suomalaiset tytöt menestyvät matematiikassa ja luonnontieteissä paremmin kuin pojat. Osaaminen ei jakaudu tasaisesti, ja esimerkiksi tyttöjen matemaattiset kyvyt voivat jäädä huomaamatta ja hyödyntämättä. Helpottamaan teknisen alan valintaa lisäksi mahdollisuudet tutustua erilaisiin työpaikkoihin sekä parempi urasuunnittelu. Huomiota voisi kiinnittää myös työpaikkailmoitusten sisältöihin sekä rekrytointikäytäntöihin, jotta niiden kautta tulisi enemmän tietoa työn kuvien sisällöistä. (Laiho, 2020.) Tekijöitä kaivataan runsaasti myös sosiaali- ja terveysalalle. Alalta eläköityy tekijöitä ja sen lisäksi palveluntarve kasvaa. Työvoiman saatavuus on todellinen haaste sosiaali- ja terveydenhoito alojen työpaikoissa. (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020.) On tärkeää, että erilaisia tuotteita ja palveluita on suunnittelemassa sekä toteuttamassa mahdollisimman monenlaisia ihmisiä. Tällöin kehitettävä tuote tai palvelu voidaan jo suunnitteluvaiheessa tehdä sopivammaksi koskien laajempaa asiakaskuntaa. Esimerkiksi, jos teknisiä laitteita on aina suunnittelemassa miehet, jää siitä puuttumaan oleellisesti yhden ison mahdollisen asiakaskunnan huomioiminen. (Viinikka, Leinonen, Juntunen & Orajärvi 2020.)

Eriytyminen alkaa ennen työmarkkinoille siirtymistä. Se tapahtuu jo koulutusvalintojen aikana. Miesten ja naisten koulutusvalinnat ovat huomattavan erilaisia. Valintoihin vaikuttavat muun muassa käsitykset siitä, millaisissa ammateissa miesten ja naisten oletetaan kuuluvan toimia. Stereotyyppiat vaikuttavat sekä tytöillä, että pojilla siihen, mistä kiinnostutaan ja sen lisäksi myös käsitykseen omista kyvyistään. (Kauhanen & Riukula 2019, 80-88.) Ammatillisten valintojen tekeminen tapahtuu iässä, jolloin sukupuoli vaikuttaa keskeisesti oman identiteetin muodostumiseen. Nuorten valintoja ohjailevat sosiaaliset, rakenteelliset sekä kulttuuriset

tekijät, jotka vaikuttavat siihen millaisia käsityksiä nuoret tekevät itselle sopivista ammateista. Käsitystä itselle sopivasta ammatista nuoret luovat muun muassa esikuvina toimivien ammattilaisten kautta. Heille muodostuu tietty näkemys ja mielikuva ammattilaisesta, ei niinkään ammatista, ja he vertaavat ammattilaisen mielikuvaa siihen, joka heillä on itsestään. (Lahtinen & Vieno 2019, 19-30.)

Ammatillisen koulutuksen valintojen on todettu olevan sukupuolittuneempia, kuin yleissivistävän koulutuksen. Sukupuolittuneiden mielikuvien vaikutus on vahvaa erityisesti silloin, kun oikeaa tietoa aloista on saatavilla vähän. Tämän lisäksi peruskoulun käytännöt ohjaavat tyttöjä ja poikia (perinteisesti) eri aloille. Taustalla olevia stereotyyppisiä oletuksia ei tunnisteta, ja ammattialan valinta vaikuttaa selkeältä ja omalta ratkaisulta, vaikka todellisuudessa siihen on vaikuttaneet tiedostamattomat taustalla olevat oletukset. (mt., 19-30.)

Koulut ovat joko pojille tai tytöille tarkoitettuja ja niissä annetaan tietopuolisen opetuksen ohella käytännöllisen työn opetusta koulujen yhteyteen järjestetyissä työpajoissa. Poikien ammatteihin valmistavissa kouluissa ovat työpajat metalli- ja puusepän alaan kuuluvia, tytöille tarkotetuissa on osastot liinavaate- ja pukuompelussa, useimmissa myös taloudenhoidossa. (Kekkonen 1928. 146.)

Sukupuolittuneet käsitykset johtavat sukupuolisyrjintään ja naisten matalampaan palkkatasoon. Naisten työpanosten aliarvostaminen miesvaltaisilla aloilla ohjaa valitsemaan ennemmin hakeutumisen naisvaltaiselle alalle. Stereotyyppien lisäksi oppilaitosten opetusmateriaalit antavat ammateista sukupuolittuneen kuvan. (Kauhanen & Riukula 2019, 80-88.)

Tehtaissa on tavallisesti vaikeampia ja helpompia erikoistöitä, mutta vaikka ensinmainituista saapi paremman palkan, tapahtuu usein, että tytöt valitsevat yksinkertaisemman ja helpomman työn (Kekkonen 1928, 121).

Jukka Lehtonen on tutkinut vähemmistöjen ja nuorten kuvien käyttämistä mediassa. Analyysissään hän on todennut niissä näkyvän hetero- ja cisnormatiivisuuden. Koulutus- ja uravalintoihin liittyvissä nuorten kuvissa esiintyy naisia ja miehiä lähes yhtä usein. Kuvissa olevat ilmaisevat sukupuoltaan hyvin tyypillisesti ja opiskelevat tai työskentelevät sukupuolelleen tyypillisellä alalla. Tämä näkökulma vahvistui kuvien tekstityksissä, joissa opiskelupaikaksi tai toiveammattiksi ilmaistaan sukupuolityypillisiä vaihtoehtoja. Jonkin verran tätä sukupuolisegregaation mukaista näkemystä myös rikottiin ja esitettiin sukupuolelleen epätyypillisen valinnan tehnyttä tai nostettiin esiin ”poikkeuksellisen” alavalinnan tehnyt. Stereotyyppiset koulutus- ja uravalinnat kuvissa ovat kuitenkin hyvin tavallisia ja toisintavat tyypillistä sukupuoliajattelua. Melko harvoin edes koulutus- ja uravalintakuvauksissa haastetaan perinteisiä vaihtoehtoja. (Lehtonen 2020. 153.)

Suomalaisessa työelämässä vallitsee edelleen perinteinen maskuliininen kulttuuri. Erityisesti tämä näkyy johtotason tehtävissä. Monissa organisaatioissa arvostetaan pitkiin työpäiviin sitoutunutta työntekijää, jolla ei ole työelämän ulkopuolisia velvoitteita. Perinteiset toimintamallit näyttävät siten, että ajatellaan edelleen miesten oleva se, joka tienaa elannon perheelle. Tämä ajatusmalli sitoo miehiä työelämään, eikä kannusta osallistumaan jaetun vanhemmuuden hoivavastuuseen. Miesten vahvempi sitoutuminen työelämään etäännyttää heitä perhe-elämän vastuista ja vastaavasti sitoo naisia suurempaan hoivavastuuseen. Ne miehet, jotka ovat pitäneet perhevapaita ja hyödyntäneet joustoa työajoissa, ovat kohdanneet negatiivisuutta ja vastustusta tästä työpaikoillaan. Aktiivisesti lasten hoivaan osallistuvat isät joutuvat kohtaamaan epävarmuutta työssä ja uramahdollisuuksissa, sekä kokevat vaikeutta työn ja perheen yhdistämisessä. Vastaavasti miehet, jotka eivät osallistu lasten hoivaan, pääsevät parempaan tulotasoon ja saavat parempia uramahdollisuuksia. (Kangas 2020, 74-80.)

3.3 Sukupuolittuneiden valintojen vähentäminen

Sukupuoleen sosiaalistuminen alkaa tapahtua jo varhaislapsuuden aikana. Kotona ja varhaiskasvatuksessa lapset oppivat tiettyihin sukupuolinormeihin ja -rooleihin. Peruskoulussa havaitaan oppilaissa sukupuolittuneita eroja muun muassa oppimistuloksissa sekä suhtautumisessa eri oppiaineisiin ja ainevalinnoissa. Nämä erot näkyvät myös jatko-opinnoissa sekä työelämässä. On monia keinoja lähteä lievittämään ja purkamaan näitä totuttuja malleja. Yksi tärkeä keino on vaikuttaa niiden ammattilaisten toimintaan, jotka työskentelevät koulutus- ja uravalintoja tekevien parissa. (Anttila 2020.)

Sukupuolelleen epätyypillisen valinnan tehneillä asiaan on vaikuttanut esimerkiksi vanhempien korkea koulutustaso sekä tuki, muuta sukupuolta olevat ystävät, ikä, tasa-arvoiset asenteet sekä työllisyysnäkymät valitulla alalla. Myös hyvät matemaattisen taidot liittyvät siihen, että tyttö tai nainen hakeutuu miesvaltaiselle alalle. (Saari & Lahtinen 2019, 45-48.)

Ammatilliseen koulutukseen hakeudutaan yleensä 15-16 iässä. Sekä miehillä että naisilla sen ikäisenä tehdyt valinnat ovat tyypillisiä eli segregoituneita. Tässä iässä olevat ovat erityisen herkkiä ympäristöstä tuleville signaaleille. Miehet tekevät epätyypillisen valinnan yli 21-vuotiaana ja naiset 17-18-vuotiaina. Miesten epätyypillisten valintojen taustalla myöhemmässä

iässä voi vaikuttaa peruskoulussa vaikuttaneen ryhmäpaineen väistyminen sekä stereotyyppisen ajattelun väheneminen. (mt., 45-48.)

Purkutalkoot raportin analyysissä todetaan, että monikulttuurisesta taustasta tulevat sekä miehet, että naiset, ohjautuvat naisvaltaisille aloille. Muuta äidinkieltä kuin suomi tai ruotsi puhuva mies tekee todennäköisemmin epätyypillisen valinnan. Naisilla ruotsinkielisyys tai muunkielisyys vaikuttaa vähentävän epätyypillisen valinnan tekemistä. (mt., 45-48.)

Nuorten ja muidenkin ryhmien kanssa tasa-arvoon liittyviä asioita voi käsitellä keskinäisessä vuorovaikutuksessa ja käyttää siinä apuna erilaisia harjoituksia ja tehtäviä, jotka lisäävät tietoisuutta aiheesta ja kyseenalaistavat totuttuja sukupuolittuneita rooleja sekä asenteita. Näissä keskustelussa voi kyseenalaistaa niitä normeja ja uskomuksia, joiden mukaan tietyt ammatit soveltuisivat vain toiselle sukupuolelle. Koulutuksen ja ammattialojen monimuotoisuutta voi edistää esimerkiksi tarkkailemalla käyttämäämme kieltä sekä suhtautumalla kriittisesti naisten ja miesten stereotyyppistä esittämistä kohtaan. Huomion kiinnittäminen sukupuolitietoiseen viestintään on tärkeää segregaaation purkamisessa. Viestinnässä käytettävä materiaali voi olla stereotyyppisiä purkavaa sekä sukupuolineutraalia. (Anttila 2020.) Sukupuolitietoisessa viestinnässä kiinnitetään huomiota muun muassa siihen, että tarvitseeko sukupuolta välttämättä tuoda ollenkaan esille tekstissä. Sen voi hyvin tehdä, jos sillä on merkitystä käsiteltävälle asialle. Sukupuolittuneille ammattinimikkeille löytyy usein neutraaleja vastineita, joiden käyttäminen on suositeltavaa. Heteronormatiivisia ilmaisuja joissa rajataan sukupuolet vain kahteen mahdollisuuteen eli molemmat, kummatkin tai vastakkaiset sukupuolet ilmaisua tulisi välttää. Sen sijaan on hyvä kiinnittää huomiota sukupuolen moninaisuuteen ja puhua kaikista sukupuolista. Kaikkia muitakin sukupuoliin liitettyjä kaavamaisia yleistyksiä ja oletuksia kannattaa välttää. (Teräsaho & Soronen 2020.)

Vallitsevat stereotyyppiat näkyvät edelleen mediassa, jossa kuvataan eri aloilla toimivia ihmisiä. Olisi tärkeää, että esimerkiksi ammatinvalintaa pohtivat nuoret näkisivät itsensä kaltaisia henkilöitä kuvattuna eri alojen työtehtävissä. Kuvissa on hyvä näkyä eri-ikäisiä, eri kokoisia ja sukupuolen ilmaisultaan monimuotoisia ihmisiä, monimuotoisia perheitä ja ihmisiä moninaisissa työtehtävissä. Tällä sukupuolitietoisella kuvaviestinnällä pyritään siihen, että kuvilla ei vahvisteta sukupuolittuneita käsityksiä ja stereotyyppisiä, vaan että niissä näkyisi ihmisen ja sukupuolen moninaisuus. Tämän lisäksi on hyvä kiinnittää huomiota kuvausteknisiin asioihin. Kuvissa näkyä ihmisten välisiä rooleja ja valta-asemia ja siksi on hyvä

huomioida muun muassa, että keneen kuva tarkentuu tai kuka on etualalla. Hyvä kuva ei loukkaa ketään ja se puhuttelee kohderyhmäänsä. (mt., 2020.)

Ammattiaan valitsevat tarvitsevat laajasti tietoa eri aloista ja tiedon lisäksi usein tarvitaan omakohtaista kokemusta niistä. Tietoa eri aloista voi saada eri alojen esittelytilaisuuksista, oppilaitoksista, vanhemmilta ja sukulaisilta sekä sosiaalisesta mediasta. Käytännön kokemusta voi hankkia työharjoitteluista, työpajoilta sekä työelämävierailuilta. Näitä voidaan toteuttaa ja edistää aktiivisella ohjauksella ja tietoisella ohjaamisella hakeutumaan myös sukupuolelleen epätyypilliselle alalle. (Anttila 2020.) Kannustamalla ja rohkaisemalla nuoria valitsemaan sukupuolelleen epätyypillisiä koulutusaloja on merkitystä siinä, että nuori uskaltautuu tekemään epätyypillisen valinnan. Yleisesti kannustajina toimivat niin koulun henkilöstö, vanhemmat kuin ystäväpiiri. (Kauhanen & Riukula 2019, 80-100.)

Epätyypillisen alan valitseminen voi olla sosiaalisesti haastavaa. Omalle sukupuolelleen epätyypillistä alaa opiskelemaan lähtenyt tai alalla jo työskentelevä voi tukea pysymään tällä alalla vertaistuen, mentoroinnin ja ryhmäohjauksen keinoin. Yksilön minäpystyvyyttä voi vahvistaa varsinkin niissä aineissa, joissa on todettu sukupuolieroja tai joista on sukupuolittuneita käsityksiä. Keinoina tähän voi käyttää erilaisia harjoituksia ja työpajoja. (Anttila 2020.)

Sukupuolisensitiivisyys on stereotyyppisten sukupuolikategorioiden tunnistamista ja sen huomioimista, että miten ne vaikuttavat toimintaan. Esimerkiksi kouluissa kohdataan monenlaisia luokituksia, jotka muun muassa liittyvät ikään, koulussa menestymiseen, sukupuoleen ja seksuaalisuuteen. Vaikka tasa-arvoon pyritään, niin joskus näitä asenteita ja kategorioita tulee silti vahingossa vahvistaneeksi. Ihmisen ominaisuudet tai kyvyt eivät ole sukupuolesta kiinni, vaan kaikilla on oma erityinen ja erilainen yhdistelmänsä niitä. Pedagogisena lähtökohdaksi tulisi olla, että eri ihmiset toimivat eri tavalla ja että esimerkiksi käsitys omasta sukupuolesta voi muuttua ja vaihdella tilanteen ja iän myötä. (Tainio, Palmu & Ikävalko 2010. 13-22.)

Omista sukupuolisidoinnaisista asenteista ja oletuksista voi pyrkiä tulemaan tietoiseksi ja sen myötä omaa tapaa ajatella kannattaa tarvittaessa pyrkiä muuttamaan. Huomiota voi kiinnittää kieleen ja siihen millä tavalla puhumme tytöistä tai pojista. (mt., 13-22.)

Perinteisesti maskuliinisia asioita on pidetty isommassa arvossa kuin feminiinisiä. Näistä on myös hyvä tulla tietoiseksi ja pyrkiä rikkomaan näitä sukupuoli oletuksia esimerkiksi

keskusteluissa ja toiminnassa. Keskustelussa voi tuoda esiin, että meissä kaikissa on molempia, sekä maskuliinisiä että feminiinisiä ominaisuuksia, jotka eri tilanteissa tulevat eri tavalla esiin. Luokittelemisen ja vertailun sijaan kannattaa pyrkiä vahvistamaan jokaisen omien taitojen ja olemisen moninaisuutta. (mt., 13-22.)

Myös sukupuolisensitiivinen pedagogiikka ja kohtaaminen olettaa usein lasten identifioituvan joko tytöiksi tai pojiksi. Tähän tulisi kiinnittää huomiota, jotta se vastaisi osaltaan myös muiden sukupuoleltaan moninaisten yksilöiden tarpeisiin. Näin se soisi kaikille yhtäläiset osallistumisen ja osallisuuden mahdollisuudet, ilman että tiukat sukupuoliroolit ja normit rajoittavat. (Kamula-Enqvist 2017, 103.)

3.4 Tasa-arvo työmarkkinoilla

Tässä luvussa tarkastellaan ammatillista segregatiota työmarkkinoiden tasa-arvon näkökulmasta. Työ- ja elinkeinoministeriön vuonna 2019 julkaisemassa raportissa ”työ- ja elinkeinoministeriön näkemys Suomen työmarkkinoista” teoksessa on paneuduttu keskeisiin ongelmiin, joita Suomessa työmarkkinoilla esiintyy. Raportissa todetaan, että työmarkkinat Suomessa eivät ole kovin tasa-arvoiset ja erityiseksi ongelmaksi siinä mainitaan ammatillien välinen segregatio. Tasa-arvoistumista tapahtuu vähitellen, mutta edelleen tarvitaan myös poliittisia muutoksia, jotta tämä sama kehitys jatkuisi myönteiseen suuntaan. 2000-luvulla edistymistä on tapahtunut jonkin verran. Palkkaerot ovat hieman pienentyneet ja isät jäävät aiempaa useammin perhevapaille. Raportissa nostetaan tavoitteeksi ammattialojen eriytymisen vähentämisen lisäksi yhdenvertaisuuden sekä tasa-arvon paremman toteutumisen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 42-45.)

Vuonna 2017 tehdyn tasa-arvobarometrissä on tutkittu sitä, miten sukupuolten tasa-arvo työpaikoilla toteutuu ja onko omasta sukupuolesta koettu olevan haittaa. Tasa-arvobarometrin tutkimuksen mukaan Suomessa työpaikolla tasa-arvon koetaan toteutuvan melko hyvin. Tasa-ammateissa tasa-arvon on koettu toteutuvan parhaiten. Miehet kokevat naisia enemmän, että tasa-arvoisuus toteutuu. Nuoret kokevat tasa-arvon toteutuvan hyvin omilla työpaikoilla, mutta yli 55 -vuotiaat naiset kokevat sen toteutuvan huonosti. Kaupungeissa tasa-arvo toteutuu maaseutualueita paremmin. (Pietiläinen, 2018. 61-82.)

Työpaikan sukupuolijakautumisesta riippumatta, naiset kokevat haittaa sukupuolestaan selvästi enemmän kuin miehet. Eniten naiset kokevat siitä olevan haittaa miesenemmistöisellä alalla.

Myös naisenemmistöisellä alalla, sekä tasa-ammateissa sukupuolesta on koettu olevan haittaa. Lisäksi haittaa koetaan työpaineiden jakautumisessa, ammattitaidon arvostuksessa, palkkauksessa, uralla etenemisessä, työn ja perheen yhteensovittamisessa sekä rekrytointitilanteissa ja työtulosten arvioinneissa. Miehet kokevat eniten haittaa sukupuolestaan naisenemmistöisellä alalla sekä työn ja perheen yhteensovittamisessa. Palkkauksessa ja uralla etenemisessä on sukupuolten välillä selkeä ero. Harva mies kokee näissä haittaa, mutta naisista haittaa kokee noin joka neljäs. Omalla uralla etenemistä sukupuoli haittaa selkeästi enemmän naisia, kuin miehiä. (mt., 61-82.) Naisten palkkataso on noin 83 prosenttia miesten palkkatasosta. Isolta osin palkkaerot johtuvat naisten ja miesten työskentelystä eri aloilla. Eriytyminen johtuu koulutus- ja uravalinnoista sekä yleisistä yhteiskunnan asenteista, roolimalleista ja sukupuolistereotypioista ja mahdollisuuksista yhdistää työtä ja lasten hoitoa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 42-45.)

Tasa-arvolaki edellyttää työnantajia tekemään tasa-arvosuunnitelman, jos työpaikalla on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Tasa-arvosuunnitelmassa tulee olla selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta, erittely miesten ja naisten sijoittumisesta eri tehtäviin, sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus. Siinä tulee näkyä toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi sekä palkkaa koskevan tasa-arvoisuuden parantamiseksi. Lisäksi suunnitelmassa arvioidaan aikaisempien tasa-arvosuunnitelmien tavoitteiden saavuttamista. Henkilöstöä tulee tiedottaa tasa-arvosuunnitelman tekemisestä ja sen päivittämisestä, ja sen tulee olla helposti kaikkien käytettävissä. Palkkakartoituksella selvitetään, että saman sisältöistä työtä tekevät naiset ja miehet saavat tehtävistään samaa palkkaa. Jos esiin tulee selkeitä palkkaeroja, on selvitettävä niiden perusteita ja tarvittaessa tehtävä asiaa korjaavia toimenpiteitä. (Pietiläinen, 2018. 61-82.)

Tasa-arvobarometri 2017 -raportin mukaan viidesosa naisista ja vajaa puolet miehistä ajattelee naisten ja miesten olevan keskenään tasa-arvoisia. Yhteiskunnassa miesten aseman koetaan olevan parempi. Näkemys sukupuolten tasa-arvosta on vähitellen muuttunut tasa-arvoisempaan suuntaan. Naiset ovat arvioissaan kriittisempiä ja he myös kokevat miehiä enemmän häirintää sekä sukupuoleen liittyvää syrjintää työelämässä. Tutkimukseen osallistuneista 90 prosenttia toivoi naisia aktiivisemmin mukaan politiikkaan ja yritysten ja talouselämän johtotasolle. Tasa-arvoa ei ole kuitenkaan saavutettu asenteissa, vaan edelleen esiintyy sukupuolittuneita käsityksiä. Sukupuolten välisen tasa-arvon tavoittelua pidetään kuitenkin myönteisenä asiana, josta kaikki hyötyvät. Suurin osa ihmisistä on sitä mieltä, että sukupuolen ei tulisi vaikuttaa siihen mikä on itseä kiinnostava ala tai ammatti. Ajatellaan, että sosiaali- ja terveysalalla olisi

hyvä olla enemmän miehiä töissä ja vastaavasti tekniselle alalle toivotaan naisia. (Attila, Pietiläinen, Keski-Petäjä, Hokka & Nieminen 2017, 116.)

Suomessa eroja naisten ja miesten työllistymisessä ei ole, vaan naisten työllisyysaste on Suomessa poikkeuksellisen korkea. Suomessa perhepoliittisin keinoin kannustetaan naisia jäämään kotiin hoitamaan lapsia ja tästä syystä perheenperustamisen aikoihin naisten työllisyysaste on matalampi, kuin muissa pohjoismaissa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 42-45.)

4 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS

Opinnäytetyöni kehittämistehtävänä oli suunnitella, toteuttaa ja arvioida työpaja tai menetelmä, joka jollain tavalla purkaa tai vähentää koulutuksessa ja työelämässä olevaa sukupuolisegregaatiota. Aluksi tarkoitukseni oli suunnitella ja toteuttaa työhönvalmennuksen asiakkaille suunnattu lähitapaamisena toteutettava työpaja, mutta koronarajoitusten takia tämä suunnitelma piti muuttua verkon kautta tapahtuvaksi. Tämän jälkeen pohdin tutkimuksellisen osuuden toteuttamista haastattelututkimuksena. Keskusteltuani eri vaihtoehtoista tilaajatähon kanssa, palasin takaisin ajatukseen työpajasta, ensimmäisen suunnitelman mukaisesti. Myös kohderyhmää jouduttiin muuttuvien olosuhteiden takia muuttamaan kertaalleen. Lopullinen kohderyhmä koostui Hyriasäätiön valmennuksessa olevista asiakkaista ja valmentajista. Toteutuksen siirryttyä verkkoon ajatus työpajasta muotoutui ryhmässä toteutettavaksi keskustelevaksi työpajamalliksi, jossa avoimen haastattelun menetelmää hyödyntäen käytiin keskustelua segregatiosta sekä sitä ylläpitävistä stereotyyppioista.

4.1 Tutkimusmenetelminä kokeileva kehittäminen ja avoin haastattelu

Tämä kehittämistyö on toteutettu laadullisena tutkimuksena. Laadullinen tutkimus koostuu monista erilaisista lähestymistavoista sekä tutkimusperinteistä, joten se soveltuu hyvin ihmistieteellisen tutkimuksen metodiksi. Ihmistieteissä tutkimuksen kohteena on yhteiskuntaan ja ihmisten toimintaan liittyvät asiat. (Vuori 2021.) Aihetta on rajattu niin, että aineistossa painottuu segregatiion selittäminen ilmiönä, sen vaikutukset ihmisten (työ)elämään sekä keinot segregatiion purkamiseen.

Valitsin kehittämistyöhöni lähestymistavaksi kokeilevan kehittämisen menetelmän. Kokeilevassa kehittämisessä työ muokkautuu lopulliseen muotoonsa vähitellen kehittämistyön prosessin aikana. Kokeilun avulla kehiteltävä tuote ei ole välttämättä valmis siinä kohtaa, kun sitä testataan käytännössä. Kokeiluissa tuotetta voidaan testata prosessin aikana useampaankin kertaan. Kokeileva prosessi mahdollistaa työn aikana nopeita muutoksia ja tarvittaessa uusien suunnitelmien tekemistä. Se on ketterämpää toimintaa, kuin suunnitelmallinen perinteinen kehittäminen, jossa toimitaan pitkälle aluksi tehdyn suunnitelman mukaan ja lopussa tuodaan valmis tuote kokeiltavaksi. Kokeilevassa kehittämisessä on myös ajatus siitä, että tuotetta testataan välillä ja siitä saadun palautteen perusteella edelleen kehitetään. Tällä vältytään siltä, että lopullisessa versiossa huomattaisiin, että se ei sovellukaan tarkoitettuun tehtäväänsä. Myös

kokeilevassa kehittämisessä on kuitenkin selkeä tavoite siitä mihin pyritään. Suunnittelu tapahtuu vähitellen prosessin edetessä ja sitä voi olla runsaastikin. Kokeilevassa kehittämisessä toiminta on yrittäjämäistä ja siinä hyödynnetään käytettävissä olevia resursseja. Etukäteissuunnittelun sijaan kokeillaan erilaisia tapoja toimia. (Poskela ym. 2015.) Tässä opinnäytetyössä kokeillen kehitettävä tuote oli keskustelevan työpajamallin kehittäminen. Muuttuvista tilanteista sekä koronarajoituksiin liittyvistä rajoituksista johtuen kehittämistehtävä olikin monessa muutoksessa alusta alkaen. Kehittämistehtävän tuloksena syntynyttä keskustelumallia suunnittelin ja muokkasin prosessin aikana muun muassa siitä saadun palautteen perusteella. Palautetta sain sekä työn ohjaajilta että kollegoiltani. Muuttuvat olosuhteet vaikuttivat myös kehittämistyön aikatauluihin ja siitä tuli tiukka. Kokeilevan kehittämisen menetelmä kuitenkin mahdollisti nopeat ja joustavat muutokset työn edetessä ja sopi hyvin tähän kehittämistyöhön, jossa jo heti alkuvaiheessa tapahtuvat muutokset olosuhteissa pakottivat vaihtamaan sekä kohderyhmän, että työn toteuttamistavan. Kokeilevan kehittämisen menetelmää tuki myös tilaajatahon antamat vapaat kädet menetelmän kehittämisen suhteen.

Työpajoja ohjatessani hyödynsin avoimen haastattelun menetelmää. Tutkimusta tehtäessä haastattelu on yleinen tapa saada tietoa liittyen tutkittavaan asiaan. Avoimella haastattelulla pyritään luontevaan ja vapaamuotoiseen keskusteluun, ennalta sovitusta aiheesta. Haastattelija toimii keskustelua eteenpäin kuljettavana fasilitaattorina. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006a). Avoimeen haastattelun menetelmään päädyin, koska tarkoitus oli aineiston hankkimisen lisäksi välittää samalla tietoa segregatiosta sekä sen purkamisesta ja tätä menetelmää käyttämällä onnistuin näissä molemmissa tavoitteissa. Lisäksi koin avoimen haastattelun menetelmän sopivan hyvin opinnäytetyöni henkeen ja täydentävän hyvin kehittävän kokeilemisen menetelmää.

Työpajoissa keskustelijat saivat osallistua haluamallaan tavalla ja haluamallaan laajuudella aiheen käsittelyyn. Oma roolini oli fasilitaattorina viedä keskustelua eteenpäin laatimani mallin mukaisesti. Pyrin myös tuomaan keskusteluun avointa, luottamuksellista ilmapiiriä, jotta osallistujien oli helpompi uskaltautua mukaan keskusteluun. Olin itse aktiivisesti mukana keskusteluissa ja havainnoin samalla kehittämistehtävään liittyviä asioita. Keskustelun aiheen hienoisesta arkaluotoisuudesta johtuen, oli tärkeää saada työpajojen ilmapiiri luontevaksi ja luottamukselliseksi ja suhteellisen vilkkaasta keskustelusta päätellen, onnistuin tässä.

4.2 Kehittämistyön vaiheet

Suunnittelin verkon kautta ohjattavan työpajan ja siihen liittyvät Powerpoint diat keskustelun pohjaksi, jossa teemana oli ”oman alan valinta – miten sukupuoli siihen vaikuttaa?”. Diojen sisältö on myös tekstimuodossa, jollaisena se löytyy tämän opinnäytetyön liitteistä (Liite 1). Liittettä voi hyödyntää vastaavan keskustelun ohjaamiseen, joko sellaisenaan tai oman tarpeen mukaan sitä hyödyntäen. Keskustelun sisältöä suunnitellessani hyödynsin opinnäytetyön tietoperustaa. Materiaalissa käsitellään sukupuolisegregaatiota ilmiönä ja sitä, että minkälaisia vaikutuksia sillä on muun muassa työelämään. Siinä käydään läpi yleisimpiä miesvaltaisia sekä naisvaltaisia aloja, unohtamatta moninaisuuteen liittyvää näkökulmaa. Työpajoissa katsottiin esimerkkinä muutaman epätyypillisen alan valinneiden miesten ja naisten uratarinoita. Opinnäytetyön seuraavassa luvussa kuvaillaan tarkemmin työpajoissa käytyjen keskustelujen sisältöä.

4.3 Keskusteleva työpaja

Työpajasta tiedotettiin Hyriasäätiön valmennuksessa olevia asiakkaita ja tieto tavoitti myös Hyriasäätiön valmentajia, joista kolme pääsi osallistumaan työpajoihin. Aihe tunnustettiin yleisesti mielenkiintoiseksi ja mukaan ilmoittautui aluksi yhteensä viisi asiakasta, mutta mukaan toteutukseen heistä pääsi paikalle vain kaksi. Olikin ennalta odotettavissa, että osallistujamäärä jää pienehköksi. Aihe on omalla tapaa haastava, ehkä arkaluontoinenkin ja vaikka mukaan tuleminen oli tehty mahdollisimman helpoksi ja paikalla oli mahdollisuus olla vain kuuntelemassa, niin arvelen, että tasa-arvoon ja sukupuoleen kohdistuvana aihe saattoi vaikuttaa osallistujien vähyyteen. Uskaltautuminen keskusteluun sukupuolesta, tasa-arvosta ja asenteista voi tuntua hyvinkin henkilökohtaiselta ja siihen voi liittyä monenlaisia tunteita. Tämän lisäksi osa valmennuksen asiakkaista ei toimi ollenkaan verkon välityksellä, vaan suosii lähitapaamisia. Osallistujien vähyyteen saattoi vaikuttaa myös se, että osalla asiakkaista ei ole käytössään tietoliikenneyhteyksiä tai Microsoftin Teams ohjelmaa, jonka välityksellä työpajat toteutettiin. Osallistujia oli kuitenkin riittävä määrä keskustelevan työpajan menetelmän testaamiseen.

Toteutin keskustelevan työpajan kaksi kertaa verkossa. Työpajasta tiedotettiin valmennuksen asiakkaita tiedotuskanavana olevan facebookin kautta. Osallistuminen oli täysin vapaaehtoista. Tiedotuksen yhteydessä mainittiin, että kyseessä on opinnäytetyöhön liittyvä ohjaus, joka nauhoitetaan aineiston keräämistä varten. Työpajoihin pääsi mukaan kaksi asiakasta sekä

kolme Hyriasäätiön valmentajaa. Ensimmäisessä työpajassa paikalla oli yksi asiakas ja yksi valmentaja ja toiseen työpajaan tuli paikalle yksi asiakas ja kaksi valmentajaa. Työpajan osallistujista en keränny mitään henkilötietoja ylös eli keskustelijat olivat mukana anonyymisti. Nauhoitin työpajan keskustelut myöhempää litterointia varten ja tästä tiedotin osallistujia asianmukaisesti etukäteen sekä vielä tilaisuuden alkaessa. Osallistujien vähyydestä huolimatta, aihe koettiin tärkeäksi. Molemmissa työpajoissa keskustelu oli aktiivista, kaikkien osallistujien toimesta. Keskustelun sisällöistä kerrotaan tarkemmin seuraavassa luvussa.

Työpajoissa tarkoituksena oli testata kehittämäni keskustelumallin toimivuutta. Samalla oli tietenkin tarkoitus välittää tietoa segregaatista ja tehdä huomioita nouseeko keskustelussa esille niitä samoja teemoja, mitä tietoperustassa käsitellään.

4.4 Aineiston käsittely

Laadullisessa tutkimuksessa aineistot koostuvat ihmisten keskinäisestä vuorovaikutuksesta ja puheesta, joita voi esimerkiksi litteroinnilla muuttaa kirjoitetuksi tekstiksi. Litterointi mahdollistaa tilanteiden kuvaamista ja se toimii välineenä aineiston järjestelemisessä sekä sen luokitteluissa. (Kallio, 2021.) Tässä kehittämistyössä aineisto on saatu kahdesta keskusteleavasta työpajasta, jotka toteutettiin verkossa Teams -alustalla. Toteutus verkkoympäristössä mahdollisti tilanteiden nauhoittamisen ja näiden nauhoitteiden purkamisessa olen käyttänyt menetelmänä litterointia.

Litterointia voidaan suorittaa erilaisilla tarkkuuksilla. Litteroinnin tarkkuuden valintaan vaikuttaa muun muassa se, mihin tutkimuksella pyritään ja miten tutkimusta analysoidaan (mt., 2021). Tässä kehittämistyössä olin kiinnostunut työpajoissa tapahtuneiden keskustelujen asiasisällöstä, joten menetelmäksi soveltui peruslitterointi. Litteroin aiheeseen liittyvän puheen ja jätin kaiken epäoleellisen, kuten asiaan liittymättömät lausahdukset ja täytesanat pois. Erityisesti silloin, kun tutkitaan ihmisten välistä sosiaalista vuorovaikutusta, on tärkeää kirjata ylös myös muun muassa puheessa esiintyviä taukoja ja naurahduksia sekä ihmisten eleitä ja ilmeitä mahdollisimman tarkkaan (mt., 2021).

Tutkimuksessa litterointi on toimiva keino esimerkiksi haastattelu aineistojen käsittelemiseen. On huomioitava, että litteroinnissa ei voi kuitenkaan täysin tarkasti kuvata kaikkea sitä, mitä ihmisten välissä vuorovaikutuksessa tapahtuu. Nauhoitetta purkaessa tutkija voi kuulla väärin, tai tehdä vääriä tulkintoja ihmisten puheesta. (mt., 2021). Tässä kehittämistyössä on litteroitu

myös haastattelijan puhe ja on mahdollista, että oma osallistumiseni on saattanut jollain tavalla vaikuttaa tutkimustilanteeseen. Litterointia laatiessani peilasin samalla saatua aineistoa tietoperustaan ja tein huomioistani muistiinpanoja.

Litteroinnin jälkeen keräämäni aineisto oli kirjallisessa muodossa ja mahdollisti sen analysoinnin. Tutkimusaineistoa analysoitaessa sen sisältöä tarkastellaan, jäsenellään ja pohditaan tarkasti. Tutkijan tehtävänä on löytää ja tuoda esiin aineistosta tutkimuksen kannalta merkittävät seikat. Koodaaminen ja teemoittelu ovat yleisiä laadullisen tutkimuksen välineitä ja niiden avulla suoritin keräämäni aineiston analyysin. (Gunther, Hasanen & Juhila, 2021.) Koodaamalla ja teemoittelemalla tutkimuksen aineistoa järjestellään. Aineiston osia yhdistellään tai erotellaan, jonkun teeman mukaisesti. Samaa sisältävät teemat kerätään yhteen ja ne otsikoidaan. Koodamisen edetessä nämä teemat yleensä jakautuvat edelleen tarkemmiksi alaluokiksi. Koodaamalla aineistoa voi yksinkertaistaa, mutta sen lisäksi se voi tuoda aineistosta esiin myös yllättäviä ja uusia näkökulmia. Koodamisessa on tärkeää, että sitä ohjaa tutkimuksen keskeinen tarkoitus ja tutkimuskysymykset. (Juhila, 2021a.) Litterointiin sekä koodaamiseen on nykyään olemassa laadullisen aineiston käsittelyohjelmia, mutta tässä kehittämistehtävässä sellaisia ei ole käytetty, vaan olen suorittanut sen itse tavallisella tekstinkäsittelyohjelmalla.

Aineistoa teemoittelemalla etsin litteroidusta ja koodatusta materiaalista samaa sisältävät kohdat, merkitsin ne värikoodilla ja seuraavassa vaiheessa eroittelin ne omiksi teemoikseen. Teemoittelun auttoi aineiston jäsentelyssä. Teemoittelua käytettäessä on huomattava, että haastattelun tai keskustelun yhteydessä olevat teemat eivät välttämättä ole samoja, kuin analyysin tuloksena esiin nousseet teemat. Näin annetaan mahdollisuus tutkimuksessa mukana oleville nostaa esiin heidän näkökulmaansa. Teemojen on siis tarkoitus tulla esiin analyysin tuloksena, ei tutkimusta tekevän ennakkokäsitysten mukaan. (Juhila, 2021b.) Tässä kehittämistyössäni aineistosta nousi teemoittelun yhteydessä esille selkeästi seuraavat teemat: Epätyypilliset alavalinnat, segregatio ilmiönä ja segregoituneet alat sekä sukupuolittuneet asenteet, segregatian vähentämiseen liittyvät seikat sekä asenteet ja stereotypiat. Esiin nousseet teemat mukailivat laatimani keskustelumallin teemoja ja syntynyt keskustelu painoittui erityisesti asenteisiin, stereotypioihin sekä vallan jakautumiseen, joka tässä yhteydessä kuuluu segregatio ilmiönä sekä asenteet ja stereotypiat teemoihin.

Tutkimusraportissa voi teemojen käsittelyn yhteydessä käyttää tekstissä myös sitaatteja, joilla aineistoa havainnollistetaan ja samalla tuodaan esiin sitä millaiseen keskusteluun se perustuu

(mt., 2021b). Sitatteja tulee kuitenkin käyttää harkitusti ja tärkeää on huolehtia tutkimukseen osallistuneiden anonymiteetistä eli siitä, että tutkimukseen osallistunutta ei pysty yhdistämään sitaatin sanojaksi (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006b). Omassa työssäni hyödynsin mahdollisuutta käyttää sitaatteja, sain niiden avulla konkretisoitua käsiteltyä asiaa ja elävyyttä tekstiin.

4.5 Hyvä tutkimuskäytäntö

Tutkimuksen tekemiseen liittyy hyvän tutkimuskäytännön mukainen, eettisesti perusteltu ja läpinäkyvä toiminta. Kehittämistyötä kirjoittaessa olen pyrkinyt kirjoittamaan huolellisesti koko prosessin vaiheet auki, jotta näkyville tulisi se, miten työ käytännössä eteni ja mihin pohjaan esitetyt tulokset ja johtopäätökset.

Erityisen tärkeitä periaatteita tutkimusta tehdessä on luottamuksellisuus ja tutkimukseen osallistujien anonymiteetistä huolehtiminen (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006c). Tässä opinnäytetyössä työpajoihin osallistuvia tiedotettiin, että kyseessä on aineiston keruu opinnäytetyötä varten. Osallistuminen perustui täysin vapaaehtoisuuteen ja tutkimusta varten en kerännyt heistä mitään henkilötietoja, koska se ei ollut oleellista tämän tutkimuksen kannalta. Työpajoihin osallistujat olivat etukäteen tietoisia, että keskustelut nauhoitetaan ja analyysin tekemisen jälkeen hävitetään.

Tutkimusta tehdessä on mietittävä, miten valita tutkimukseen osallistuvat, sekä kuinka paljon aineistoa tarvitaan (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006d). Miten kohderyhmäni sitten valikoitui? Moni muukin kohderyhmä olisi ollut soveltuva tähän tutkimukseen. Työn tietoperustassa puhutaan paljon nuorista ja siitä miten segregaatiota tapahtuu erityisesti siirryttäessä peruskoulusta toiselle asteelle. Tuossa iässä olevat nuoret olisivat olleet varmasti ideaalisin kohderyhmä työpajan toteuttamiselle. Opinnäytetyön tekijän ajankäytön resurssit ja realiteetit kuitenkin ohjasivat valitsemaan kohderyhmän omasta työympäristöstä. Tästä syystä kohderyhmänäksi valikoitui nuorten sijasta aikuiset. Samalla tämän kohderyhmän valinnalla saatiin mukavasti eri perspektiiviä aiheeseen, kun jo työelämässä pidempään olleet pääsivät esittämään näkemyksiään segregaatioon liittyen. Aineistoa olisi saanut lisää järjestämällä vielä useampia työpajoja. Aikataulut eivät kuitenkaan tähän taipuneet, mutta onneksi keskustelu virisi toteutuneissa työpajoissa hyvin ja niistä saatu aineisto riitti kohtalaisesti tähän työhön.

Tutkimusaiheen valintaa tehdessä on pohdittava sen eettistä oikeutusta. Mikä merkitys kyseisen ilmiön tutkimisella on tekijän omalle tieteen alalle sekä ihan yhteiskunnallisesti? Tekijän on pohdittava aihetta myös henkilökohtaisen kiinnostuksen perusteella. Työn tekeminen on pitkäkö prosessi ja jos omaa kiinnostusta aihetta kohtaan ei ole, niin sen tekeminen voi ajan myötä alkaa tuntua liian raskaalta. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006e.) Omaan aihevalintaani vaikutti eniten se, että olin tilaajan eli roolipeli-hankkeen valmennuksessa syksyllä 2020 ja pääsin tuolloin osallistumaan teeman käsittelyyn valmentautujan näkökulmasta. Tämän lisäksi aiheesta kiinnosti sen liittyminen työelämään ja tasa-arvoon, joita haluan olla jo oman työnikin puolesta edistämässä. Tämän työn tekeminen ei ehkä tuonut esille mitään uutta tietoa aiheesta, mutta työn merkityksellisyys onkin segregaaation purkamisen eteenpäin viemisellä. Työn tilaajataholta sain tärkeää ohjausta työn rajaamisessa ja sen viemisessä oikeaan suuntaan, mutta työpajojen toteuttamisen suhteen sain vapauden tehdä ne haluamallani tavalla, omat ajankäyttöön vaikuttavat resurssit huomioiden.

5 TULOKSET

Työpajojen osallistujat pitivät sukupuolisegregaatiota ja siihen liittyviä teemoja tärkeinä. Osalle heistä tuli yllätyksenä se, kuinka voimakasta ja yleistä ammattialojen segregoituminen suomessa edelleen on. Yleisesti tiedostettiin se, että on vahvasti miesvaltaisia ja naisvaltaisia aloja, mutta kuten keskusteluun osallistunut totesi: ”olen yllättynyt siitä, että se on noin raikeaa niinku vieläkin, oisin jotenkin toivonut, että se olisi vähän kuroutunut”. Ajateltiin, että pohjoismainen tasa-arvo ja välittömyys olisivat vaikuttaneet enemmän positiivisesti ja segregatiota vähentävästi. Joustoa ja monimuotoisuutta kaivattiin enemmän työkentälle. Se, että ei vaan jäärapäisesti mentäisi vanhoilla totutuilla kaavoilla ”mitä jos tulee jotain uutta, niin on kauhee muutosvastarinta”.

5.1 Opittuja asenteita vai biologiala?

Keskustelua herättivät stereotypiset asenteet ja ajatukset, joita meillä on. Koettuja stereotyyppisiä asenteita huomattiin esimerkiksi siinä, että naispuoleinen putkiasentaja hieman kummastutti tai että ajatus miespuolisesta perhepäivähoitajasta oudoksutti. Yhdellä keskustelijalla oli kokemus kotileikeistä ja roolivaatteisiin pukeutumisesta pitävästä lapsesta päiväkodissa, mutta jonka isä jyrkästi kielsi moiset leikit pojaltaan.

Asenteiden alkuperä mietitytti. Useampi keskustelija koki, että heidän perheissään ei ole ollut mitenkään asenteellista kasvatusta. Ei ole korostettu sitä, että on miesten tai naisten töitä, mutta kun esimerkiksi toinen (mies) on pidempi, niin hän toimii sen takia lampun asentajana. ”Mut jostainhan nuo asenteet sitten tulee, et eihän kukaan lapsi niitä itse keksi, kylhän niille syötetään se ajatusmaailma ja voihan se olla, että siis kylhän mäkin tavallaan syötän sitä kotona.”

Tämä herätti keskustelua siitä, että onko eroja siinä, mitkä asiat eri sukupuolia luontevammin kiinnostavat. Koettiin, että tyttö ei niin innostuisi autoleikeistä, vaan ne luontevammin kiinnostavat poikaa. Toisella keskustelijalla on tähän ajatukseen vahvistusta ja hän kertoo omasta kokemuksesta, jossa miespuoliset eivät olleet tehneet mitään tyhjennystä vailla olevalle biojäteastialle, mutta heti kun tyttö (hän itse) oli sen huomannut, niin asia oli hoitunut. ”Äiti sanoi, että vaan on siitä niitä pojanpölköjä kävellyt ohi ja nostellut jalkoja ja mennyt ämpäriin yli, vaan siinä näkköö, kun tulee nainen niin se lähti justinsa matkaan.”

Tämä herätti pohdintaa, että onko kyse siitä, että varhaislapsuudessa opitaan nämä toimintatavat muilta vai onko sittenkin kyse biologisista ominaisuuksista, jotka herkistävät ja vaikuttavat, kuten eräs keskusteluun osallistuneista totesi.

5.2 Palkkaus ja johtajuus

Sosiaali- ja terveysalan tilanne herätti keskustelua. Yksi keskustelijoista kertoi lukeneensa lehtigallupista, että miesten sosiaali- ja terveysalalle lähtemättömyyteen vaikuttaa alan pienipalkkaisuus. Jutussa oli mainittu, että miehet eivät ole niin tyhmiä, että tekisivät tuota työtä niin huonolla palkalla. Keskustelijaa oli ärsyttänyt tämä, mutta totesi sen sisältävän totuuden siemenen. Aihe oli tuttu myös toiselle keskustelijalle, joka totesi, että palkat olisivat nousseet ajat sitten, jos sosiaali- ja terveysalalla olisi enemmän miehiä. Sosiaali- ja terveysalan tilanne herätti keskustelua palkkatilanteen ja naisvaltaisuuden lisäksi muutenkin. Koronatilanteen katsottiin aiheuttaneen sen, että ala on nyt murroksessa. Keskustelijoilla oli kokemusta siitä että, useat alalla olevat ovat hakeutuneet tai suunnittelevat hakeutumista muiden alojen töihin. Eräs keskustelijoista mainitsi, että hänen kotipaikkakunnallaan on ollut jo joukkopakoa havaittavissa, kun osa työntekijöistä on ottanut lopputilin ja osa on lähtenyt opiskelemaan. Keskustelussa nousi esiin ajatus siitä, että alalle hakeutuva mies saattaa aiheettomastikin hyötyä omasta sukupuolestaan. Miehet saatetaan kokea mielenkiintoisina ja tarpeellisina työntekijöinä tietyissä tehtävissä, joissa heitä on nyt vähän. Sosiaali- ja terveysalan tukalaa tilannetta vastaava tilanne on erään keskustelijan mielestä olemassa myös opettajilla.

Keskustelua herätti se, että miehet tuntuvat pääsevän johtotason tehtäviin naisia helpommin. Puhuttiin myös, että iäkkyyks sallitaan johtotehtävissä miehille herkemmin, kuin naisille. Iästään huolimatta vanhempi mies saattaa saada edelleen ihan hyvän työn. Naisille ei nähty tätä samaa mahdollisuutta. ”Nimenomaan, jos on mies ja nainen hakemassa ja molemmat on vähän iäkkäämpiä, niin kyllä se mies valitaan.” Ajatus johtajuudesta liitetään enemmän miehiin, joten stereotyyppisesti ajatellaan, että he olisivat johtotehtävissä parempia ja naisten ajatellaan hoitavan paremmin tunnepuolen asioita ja hoivaan liittyviä tehtäviä. Keskusteluun osallistunut sanoi, että naisen täytyy ottaa työssä tietty asenne ”et okei, tää on nyt tätä”, kun naista saatetaan vielä viidenkymmenvuoden iässä edelleen sanoa tytöksi työpaikalla. Toiveena keskustelijoilla oli että, kun valitaan tehtävään esimiestä tai päällikköä, niin pitäisi olla satavarma, että siihen valittaisiin paras mahdollinen henkilö, oli sukupuoli sitten kumpi tahansa.

5.3 Epätyypillisen valinnan haasteet ja ratkaisut

Muutamalla työpajaan osallistuneella keskustelijalla oli kokemuksia miespuolisista lastentarhanopettajista. Miespuolinen perhepäivähoitaja oli jo ajatuksenakin vähän outo, vaikka todettiin, että eihän sinä työssä mitään estettä miehelle ole. Yksi keskustelijoista toi esille kokemuksensa siitä, että kun nainen lähtee miesvaltaiselle alalle ja pääsee niin sanotusti ”vallan kahvaan kiinni”, niin siellä sitten myös halutaan kaikin keinoin pysyä. Hän koki, että saavutetusta asemasta halutaan pitää kiinni, vaikka kuinka tulisi sairautta tai henkilön olisi mahdollisuus jäädä eläkkeelle.

Naisten haasteet miesvaltaiselle alalle hakeutumisessa herättivät ihmettelyä. Työpajoissa katsottiin muutamia uratarina esimerkkejä epätyypilliselle alalle hakeutuneista, sekä miehistä että naisista. Yhdessä uratarina esimerkissä, tekniselle alalle hakeutunut nainen kertoi haasteestaan löytää alan työtä. Samaan aikaan, kun hänen miespuoliset opiskelijatoverit saivat yhteydenottoja työpaikoilta, niin hänen viesteihin ei välttämättä edes vastattu.

Myös pelialalla tapahtuva syrjintä herätti keskustelua. Erään keskustelijan tytär pelaa ja hän kertoi kuinka peleissä toisilta pelaajilta voi tulla täysin ala-arvoista kommentointia. Tämän takia naisen pitää pelatessa ottaa sellainen nimimerkki, josta ei tunnista sukupuolta. Oma sukupuoli pitää siis piilottaa, jotta ei joutuisi syrjityksi ja huonon käytöksen kohteeksi. Keskustelussa todettiin, että on yllättävää ja järkyttävää, että suhteellisen uudellakin alalla tällaista tapahtuu.

Kun keskusteltiin siitä, mikä helpottaisi hakeutumista epätyypilliselle alalle esiin tuli rohkeus. Vaikka kynnys hakeutua epätyypilliselle alalle voi olla suuri, pitäisi vaan rohkeasti lähteä kokeilemaan juuri niitä aloja, mitä ei ole ajatellut. Koettiin, että tietoa tulisi olla riittävästi saatavilla ja se, että jos on vaikka lähipiirissä esimerkki (roolimallina), niin se helpottaa hakeutumista epätyypilliselle alalle. Kun nuorille esitellään eri ammattialoja, olisi hyvä olla eri sukupuolia näistä kertomassa. Keskustelija muisti tilanteen omalta kouluajaltaan, jolloin tekniikan alaa oli ollut vain miehiä esittelemässä ja vastaavasti hoiva-alan esittelijät olivat olleet naisia. Koettiin, että nuoret tarvitsevat konkreettisia esimerkkejä ja he hyötyvät erilaisten uratarinoiden kuulemisesta. Näin saisi laajempaa näkemystä eri aloista ja se voisi auttaa epätyypilliselle alalle lähtemisessä, kun tietäisi, että siellä on muitakin itsensä kaltaisia. Myös monimuotoisella kaveripiirillä voi olla edistävää vaikutus, nuorena kaverisuhteiden vaikutus voi olla suuri. Varastoalalla työskennellyt kertoo, että sillä alalla tilanne on mennyt tämän suhteen

eteenpäin ja naisia alalla alkaa jo olla enemmän. Edistymistä oli huomattu myös ammattioppilaitosten esittelyjen kuvamateriaaleissa, joissa oli nähty olevan jo monipuolisempia kuvia siitä miten eri ammatteja kuvataan. Esimerkkinä mainittiin, että rakennusalan kuvissa oli ollut naisia ja hoitoalaa kuvaavissa kuvissa oli vastaavasti ollut miehiä. Arveltiin, että on tietoisesti valittu näitä kuvia, joilla murretaan ennakkokäsityksiä. Tässä yhteydessä keskustelija huomaa itsekin käyttäneensä materiaalin teossa stereotyyppistä kuvaa, kun ei tullut ajatelleeksi asiaa tarkemmin. Tämä oli hyvä esimerkki siitä, kuinka tiedostamattomasti toimimme.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Siitä huolimatta, että sukupuolisegregaation purkamisen ja lievittämisen liittyviä hankkeita on ollut jo 1980 -luvulta lähtien, on se aiheena ja ilmiönä edelleen melko tuntematon. Eri hankkeet ja kehittämisohjelmat ovat olleet onnistuneita, mutta niiden vaikuttavuutta pitkällä tähtäimellä ei ole tutkittu (Saari & Lahtinen 2019,39). Segregaatio vaikuttaa ilmiöltä, johon on vaikea vaikuttaa (Koivunen ym. 2014). Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo liittyvät oleellisesti segregaaation purkamiseen. Näen, että segregaaatiota purkamalla vaikutetaan paremman tasa-arvon toteutumiseen. Luulen tämän toimivan myös toisinpäin: uskoisin, että jos tasa-arvo toteutuu paremmin, niin yksilöiden valinnat ovat vapaampia ja hakeutumista epätyypilliselle alalle tapahtuisi enemmän. Yleisesti ajatellaan, että Suomessa toteutuu hyvin sukupuolten tasa-arvoon liittyvät asiat, mutta kun aiheeseen perehtyy tarkemmin, havaitsee edelleen myös puutteita. Epätasa-arvoon liittyvien puutteiden havaitseminen on haasteellista erityisesti heillä, jotka eivät itse kohtaa sitä (Saari & Lahtinen 2019, 39). Tämä on tärkeä näkökulma havaita ja tuoda esiin tasa-arvoon liittyvissä keskusteluissa.

Työpajojen puheenvuoroissa nousi esille samoja teemoja, joita tämän opinnäytetyön tietoperustassa käsitellään. Tähän tietysti vaikutti työpajoihin ennalta valittu teema ja keskustelun pohjana toimiva malli, joka johdatteli aiheen pariin. Keskeisimmät teemat, jotka herättivät eniten keskustelua olivat stereotyyppiset asenteet ja sen pohdinta mistä ne tulevat, palkkaukseen ja johtajuuteen liittyvät asiat sekä epätyypillisen valinnan tehneiden haasteet ja valintaa helpottavat tekijät.

6.1 Sitkeät stereotypiat ja asenteet

Eniten keskustelua ryhmässä herättivät stereotypiat. Jokainen keskusteluun osallistunut joko mainitsi tähän liittyvän esimerkin tai sitten myötäili toisten havaintoja. Keskustelussa tuotiin esiin se, että ajatellaan olevan olemassa tiettyjä eroja naisten ja miesten biologissa, jotka sitten vaikuttavat siihen, miten jotkut asiat ovat luontaisempia naisille ja jotkut miehille. Tällä ajateltiin olevan isompi merkitys toimintaamme, kuin sillä, että tavat toimia olisivatkin toisilta opittuja. Keskustelijat olivat myös tehneet havaintoja omista stereotypisista havainnoistaan tai toiminnastaan. Nämä havainnot tuntuivat mietityttävän ja ne tuntuivat hieman erikoisilta, koska koettiin, että oman kodin ilmapiiri ja asenneympäristö ei ole ollut mitenkään asenteellinen ja ei ole korostettu sitä, että olisi erikseen miehille tai naisille sopivia töitä. Ajattelin tämän

ristiriidan liittyvän stereotyyppien sitkeyteen. Olemassa olevat stereotyyppit naisista ja miehistä pitävät segregatiota yllä ja vaikka maailma on hiljalleen muuttunut sallivammaksi, niin sukupuoliin kohdistuvat stereotyyppit eivät muutu itsestään. (Lahtinen & Vieno 2019, 30). Vaikuttaa siltä, että stereotyyppiset ajatukset ja toimintatavat ovat tosiaan meissä niin syvällä, että ne voivat jäädä havaitsematta, ellei niitä huomaa erikseen alkaa pohtia. Jo hyvin varhaisesta lapsuudesta alkaen, alamme oppia ja omaksua kulttuurimme sekä omalle sukupuolellemme soveltuvia tapoja toimia ja olla olemassa. Erityisesti silloin, jos oma sukupuoli tuntuu itselle sopivalta, eikä se aiheuta ristiriitaisia ajatuksia, voi olla vaikea tunnistaa mikä toiminnassamme on biologista ja mikä on toisilta opittua. (Kamula-Enqvist 2017).

Stereotyyppien lisäksi myös asenteista syntyi keskustelua. Koettiin, että asenteet työelämässä ovat ajoittain naisia syrjiviä ja ne asettavat naisen miestä vähempi arvoiseen asemaan. Tämä näkyy työelämässä siten, että aikuistakin naista voidaan työtöellä puheessa tai että naisia ei pidetä saman arvoisina kuin miehiä (pelialan esimerkki). Näkisin, että myös nämä asenteet ovat hyvin pitkälle yhteiskunnan kulttuurissa olemassa olevia ja sieltä sitkeästi esiin nousevat uusillekin aloille. Toiminta pelialalla on tähän liittyvä hyvä esimerkki. Toinen esiin noussut esimerkki naisten aliarvostamisesta on viittaus sosiaali- ja terveysalaan ja keskusteluun, jossa todetaan naisten olevan tyhmiä, kun hyväksyvät alan palkkatason. Voisiko sukupuolella tosiaan olla niin paljon merkitystä, että se vaikuttaisi kokonaisen, ison ammattiryhmän alan palkkaukseen? Työpajoissa virinneet keskustelut asenteista työelämässä ja vallitsevista stereotyyppioista myötäilevät tietoperustan lähteiden sanomaa. Muun muassa vuoden 2017 tasa-arvobarometrin tutkimuksessa todetaan, että naiset suhtautuvat sukupuolten väliseen tasa-arvoon kriittisemmin kuin miehet, sekä kokevat sukupuoleen liittyvää syrjintää enemmän (Attila ym. 2017).

6.2 Vertikaalisen segregatiion kokemukset

Teema, joka aiheeseen liittyy ja nousi vahvasti esille keskusteluissa, oli johtajuus. Sukupuolisegregaatioon liittyy ammattialojen jakautumisen eli horistontaalisen segregatiion lisäksi myös vertikaalinen segregatio, josta tässä on kyse. Vertikaalisessa segregaatiossa urakehitys ja sijoittuminen johtotehtäviin on erilaista naisilla ja miehillä. Sukupuolittuineiden käsitysten lisäksi yhteiskunnan ja työelämän rakenteet vaikuttavat siihen, että naisten urakehitys on hitaampaa ja haastavampaa kuin miesten (Teräsaho & Soronen 2020).

Keskusteluissa nousi esille kokemukset siitä, että miehille johtajuuden ajatellaan soveltuvan paremmin ja että miesten on helpompi iäkkäämpänäkin saada työtä myös johtotehtävistä. Koettiin, että mies tulee valituksi tehtävään naista herkemmin. Myös nämä kokemukset ja havainnot myötäilevät aiheen tietoperustaa, jossa todetaan, että työelämässä vallitsee yhä perin maskuliininen kulttuuri, jossa arvostetaan työlle omistautumista. Tämä tulee näkyviin erityisen hyvin johtotason tehtävissä. (Kangas 2020). Keskustelussa esiin tullut ajatus siitä, että olisi tavoiteltavaa, että johtaviin tehtäviin valittaisiin paras mahdollinen henkilö, ilman että sukupuoli siihen vaikuttaisi. Sen lisäksi, että stereotypiset käsitykset ja toimintamallit vaikuttavat naisten hakeutumiseen tyypillisille naisten aloille ja miesten hakeutumiseen miesten aloille, ne vaikuttavat myös rekrytointeja tekeviin henkilöiden päätöksiin. Tällä on vaikutusta siihen, että miehet päätyvät helpommin johtaviin asemiin ja naisten vastaavasti on vaikeampi edetä urallaan. (Lahtinen & Vieno 2019). Miesten suurempi osuus johtotehtävissä vaikuttaa myös siihen, että naisten näkemykset eivät pääse esille vastaavalla tavalla kuin miesten. (Teräsaho&Soronen 2020). Yhtenä merkittävänä segregatiota purkavana toimenpiteenä näkisin rekrytointikäytäntöjen muuttumisen tasa-arvoisempaan suuntaan. Joissain kunnissa ja kaupungeissa on jo anonyymien rekrytoinnin käytäntöjä, joilla tavoitellaan yhdenvertaisuuden ja henkilöstön monimuotoisuuden lisääntymistä ja pyritään siihen, että epäolennaiset seikat, kuten hakijan sukupuoli, eivät vaikuttaisi rekrytointipäätöksiin (Heiska 2020, 1-4).

6.3 Keinoja segregatioiden purkamiseen

Keskusteluissa nousi esille keinoja, joilla voidaan helpottaa omalle sukupuolelle epätyypillisen valinnan tekemistä, vaikka tätä ei erityisesti nostettu esiin työpajojen keskusteluissa. Keskustelijat pitivät merkityksellisenä sitä, että nuorilla olisi erilaisia roolimalleja esimerkkeinä eri ammattien edustajista. Epätyypillisen alan valinneilla valintaan onkin vaikuttanut usein esimerkiksi omat vanhemman ja heidän tekemät epätyypilliset valinnat (Saari-Lahtinen 2019, 45-48). Huomiota oli kiinnitetty myös oppilaitosten julkaisuihin, joissa oli jo nähty olevan enemmän monimuotoisuutta. Viestinnässä olisikin hyvä huomioida, että se olisi stereotyyppioita purkavaa (Anttila 2020). Monimuotoisella viestinnällä on merkitystä muun muassa siihen, millainen käsitys eri ammattien edustajista nuorille muodostuu (Teräsaho-Soronen 2020). Riittäväällä ja tasapuolisella tiedon saamisella on tärkeä merkitys. Keskusteluissa mainittiin, että tarvitaan tietoa laajasti ja monimuotoisesti. Todettiin myös kuinka tärkeää kannustaminen ja rohkaiseminen on. Eräs keskustelija toi oleellisena huomiona, että nuori saisi vahvistusta sille

että kiinnostavalla alalla toimii muitakin samankaltaisia kuin hän itse on. Nuorten valintoja ohjailevat erilaiset sosiaaliset ja kulttuuriset käsitykset, jotka vaikuttavat siihen millaisia käsityksiä heille eri ammasteista ja niiden edustajista muodostuu. Näillä on merkitystä kun tehdään omia valintoja. Taustalla vaikuttavia asioita ei kuitenkaan tunnisteta ja tehdyt valinnat vaikuttavat selkeiltä ja itse tehdyiltä. (Lahtinen & Vieno 2019, 19-30). Tästä johtuen epätyypilliselle alalle hakeutuva tarvitsee aktiivisen ja tietoisien ohjauksen (Anttila 2020) lisäksi kannustusta ja rohkaisua, jotta uskaltautuisi epätyypillisen valinnan tekemään (Kauhanen & Riukula 2019).

Kuten tietoperustassakin tulee esiin, niin sukupuolisegregaatioon liittyvää keskustelua ja toimien vähentämiseen tulee jatkaa (Lahtinen & Vieno 2019, 31-38). Muutos ihmisten käyttäytymisessä ei tapahdu itsestään, vaan tarvitsemme ulkopuolelta tulevaa sysäystä, jotta huomaisimme alkaa pohtimaan meissä olevia arvoja ja tapojamme toimia. Mielestäni tämä on merkittävin oivallus ja esiin nouseva seikka koko tässä kehittämisprosessissa. Yksi keino vaikuttaa sukupuolisegregaatioon on sen käsitteleminen vuorovaikutuksessa, jossa keskustellen voi lisätä tietoisuutta aiheesta sekä kyseenalaistaa stereotyyppisiä sukupuolirooleja ja asenteita (Teräsaho & Soronen 2020). Vuorovaikutukselliseen keskusteluun perustui suunnittelemani työpajojen anti. Niissä käytyjen keskustelujen pohjalta sekä saadun aineiston perusteella voin todeta, että laatimani malli keskustelun pohjaksi ja avoimen haastattelun menetelmää hyödyntävä keskustelu on käyttökelpoinen menetelmä aiheen käsittelyyn. Keskustelumalli muodostaa tiiviin aihion, jota muokkaamalla sitä voi hyödyntää vastaavissa työpajoissa tai muissa keskusteluissa.

Tässä kehittämistyössä aihe rajautui perustietoon ilmiöstä ja sen vaikutuksista ammatinvalintaan sekä työmarkkinoihin. Erilaisia painotuksia ja kiinnostavia ilmiöön liittyviä asioita oli työstä jätettävä pois, mutta jatkotutkimuksia varten kiinnostavia aiheita on muun muassa se, että miten uusi hoitovapaaudistus tulee vaikuttamaan tasa-arvoon ja työmarkkinoiden rakenteisiin. Sukupuolen moninaisuus liittyy teemaan vahvasti ja olisikin mielenkiintoista tutkia aihetta muusta kuin mies- tai naisnäkökulmasta. Miten muun sukupuoliset kokevat vallitsevat sukupuolittuneet käsitykset ammatteihin liittyen? Vaikuttavatko stereotypiat heihin vielä enemmän vai onko heillä käytössään laajempi skaala valita oma ala, kun ei ole sitoutunut miehen tai naisen perinteisiin rooleihin?

6.4 Tilaajan palaute

Yhtenä tavoitteena Roolipeli-hankkeella on uusien segregatiota purkavien työkalujen kehittäminen kasvatus-, opetus- ja ohjausalalle, sekä alalla toimivien kasvattajien, opettajien ja ohjaajien kouluttaminen, jotta he tiedostaisivat paremmin sukupuolisegregaatioon vaikuttavia tekijöitä ja ottaisivat käyttöönsä erilaisia segregatiota purkavia menetelmiä.

Tämän opinnäytetyön keskeinen merkitys Roolipeli-hankkeelle oli yhden segregatiota purkavan menetelmän kehittäminen. Sain tilaajataholta vapaat kädet työpajan toteuttamiseen, mutta sitä ideoitiin yhdessä. Keskustelevassa työpajamallissa toiminta perustuu tiedon välittämiseen ja ohjattuun keskusteluun ja sen pystyy toteuttamaan, sekä etänä, että kasvokkain tapahtuvassa toiminnassa.

Tilaajataholta sain palautetta, että työpajassa olisi voinut keskustelun lisäksi hyödyntää myös toiminnallisempia työskentelytapoja. Opinnäytetyössä ja työpajassa hyödynnettiin laajasti tutkittua tietoa sukupuolisegregaatiosta, mutta pedagoginen puoli ja valintojen pohtiminen jäi vähemmälle. Tällaisenaan työpaja soveltuu erityisesti aikuisille, joilla ei ole aiheesta aiempaa tietoa ja työpajaan on matala kynnys osallistua. Aihe ja siihen liittyvä alustus herättivät monipuolista keskustelua ja asian tiedostamista. Tilaaja jäi kuitenkin pohtimaan oliko keskustelu välillä enemmän stereotyyppistä uusintavaa ja vahvistavaa, kuin purkavaa. Keskustelussa tuli esiin myös yksilön syyllistämistä, liittyen keskusteluun siitä, että on naisten tyhmyyttä valita sosiaali- ja terveystieteiden matalapalkkaisuus. Segregaatio ei kuitenkaan purkaudu tai johdu yksilöiden tekemistä valinnoista.

Kokeilemalla työpajaa käytännössä saatiin vastattua myös Roolipeli-hankkeen toiseen tavoitteeseen, eli tietoisuuden lisäämiseen sukupuolisegregaatiosta sekä ohjaustyötä tekevien, että omaa työtä suunittelevien parissa. Keskustelun avulla pystyttiin lisäämään tietoisuutta segregatiosta. Tällaisessa toiminnassa ohjaajan merkitys ja taito ohjata keskustelua korostuu. Ohjaustyössä keskustelu on tärkeä ja luontevin työkalu ja sitä on helppo soveltaa omassa työssä sekä erilaisten asiakkaiden kanssa käytettäväksi.

Jatkotutkimusaiheena olisi selvittää, millaisia lyhyen tai pitkän aikavälin vaikutuksia toteutuneilla työpajoilla oli osallistujiin. Saiko se aikaan muutosta asukkaissa tai valmentajien käytännön toiminnassa tai asenteissa?

7 POHDINTA

Sain innoituksen tämän kehittämistyön tekemiseen Roolipeli-hankkeen valmennuksesta, johon osallistuin syksyllä 2020. Tähän valmennukseen oli yhdistetty elämyspedagogiikan keinoja ja aiheen tietoperustaa käsiteltiin aivan uudella tavalla yhdistäen toiminnallisuutta teoriaan. Valmennuksen aikana sain hyvän pohjan aiheen käsittelyyn sekä käyttöni laajasti materiaalia, jota hyödyntää työn lähteinä. Valmennuksen aikana ja tätä kehittämistyötä tehdessä olen tullut samalla pohtineeksi myös omia valintoja ja sitä mihin ne ovat perustuneet sekä tasa-arvoon liittyviä asioita.

Työtä tehdessä huomasin inspiroituvani tiedon löytymisestä ja sen työstämisestä. Valitsemaani aiheeseen liittyen erilaista tietoa on saatilla runsaasti ja aluksi olikin vaiheuksia karsia ja rajata lähteitä. Löysin itsestäni pienen tutkijan, jota ei tiennyt olevan olemassakaan. Ajattelen tämän huomion liittyvän oleellisesti käsittelemääni aiheeseen, jota olen pohtinut myös omien kokemusten ja omien valintojen kautta. Itse olen nuorena hakeutunut sukupuolelleni tyypilliselle alalle ja vasta suhteellisen myöhään aikuisiällä on tullut pohdittua, että olisi ollut mahdollisuus valita toisinkin.

Syksyllä 2020 olleen roolipeli-valmennuksen ja tämän kehittämistyön työstäminen kevään 2021 aikana, on saanut tekijänsä valveutuvammaksi omien stereotyyppien ja asenteiden huomaamisen suhteen. Huomaan aiempaa herkemmin olemassa olevia stereotyyppioita ja yleistyksiä ja olen pyrkinyt muuttamaan omaa ajattelua ja toimintaani niiden suhteen. Olen nyt käsittänyt, että miten sukupuolittuneita tietyt ammattinimikkeet ovat, ja kuinka automaattisesti ammattinimikkeen perusteella itse tekee automaattisen oletuksen toisen sukupuolesta. Sukupuolittuneisuus näkyy muun muassa siinä, että joissain tapauksissa korostetaan sukupuolta. Voidaan puhua esimerkiksi naismuusikosta tai naisautoilijasta. Harvoin miespuolisista poliitikoista puhuttaessa mainitaan, että miespääministeri tai miespresidentti, mutta vastaavia ilmaisuja käytetään naisista. Näiden lisäksi työelämä pursuaa erilaisia käsitteitä ja sanontoja, jotka ovat hyvinkin sukupuolittuneita.

Harmillisina haasteina opinnäytetyön tekemiselle oli muuttuvat olosuhteet sekä niiden lisäksi koronan aiheuttamat rajoitukset, jotka oli otettava huomioon. Nämä aiheuttivat haasteita aikataulussa pysymisessä sekä työn koostamisessa ja johdonmukaisena pitämisessä.

Tasa-arvoon liittyvissä keskusteluissa käy helposti niin, että tulee vastakkainasettelua eri sukupuolten välille. Tämän vastakkainasettelun sijaan olisi hyödyllisempää ajatella kaikkien

yhteistä etua, monimuotoisuuden ja tasa-arvon edistämistä sekä näistä seuraavaa yhteiskunnallista hyötyä ja parempaa hyvinvointia.

Yhteisöpedagogin työ liittyy tiiviisti ihmisten kanssa toimimiseen hyvin laajalla skaalalla. Kentällä voi työskennellä monenlaisissa työtehtävissä toimien kasvatuksen, ohjauksen tai koulutuksen parissa erilaisissa työtehtävissä ja -ympäristöissä esimerkiksi kouluissa, oppilaitoksissa, kuntoutuksessa tai nuorisotyössä. Yhteisöpedagogin asiakkaana voi olla kuka tahansa kanssakulkijoistamme. Hän voi olla naapurissa asuva nuori tai hänen mummonsä. Kyseessä voi olla päihdekuntoutuksessa oleva aikuinen tai päiväkodissa käyvä lapsi. Yhteisöpedagogin työskennellessä esimerkiksi ammatinvalintaa tekevien parissa tai uraohjauksen ja työvalmennuksen ympäristöissä, on hänellä hyvä olla tietoa myös sukupuolisegregaatioon liittyvistä asioista, kuten stereotyyppioista ja normesta, jotka vaikuttavat meidän kaikkien elämään. Ne on hyvä oppia tiedostamaan, jotta yksilöiden ja erilaisten ryhmien toimintaa voisi auttaa parhaalla mahdollisella tavalla. Sukupuolisegregaation purkaminen liittyy vahvasti muun muassa meidän kaikkien keskinäiseen tasa-arvoon, sen kehittämiseen ja toteuttamiseen. On hyvä laajentaa tietämystämme ja oppia kiinnittämään huomiota stereotyyppioihin, ja niiden elämää kaventaviin vaikutuksiin, jotta osaisimme toimia myös toisin. Tämän kehittämistyön perusajatuksena on se, että jokainen voisi valita itselleen sopivan uran ja ammatin. Se, että tytöillä ja pojilla olisi käytössä mahdollisimman paljon tietoa erilaisista mahdollisuuksista valita, kapeiden ja tiukkojen rooliodotusten sijaan. Se, että he näkisivät erilaisia esimerkkejä eri ammanteista sekä ammattien edustajista, olisi mieltä sekä uskallusta avartavaa. Oma ammatti tulisi saada valita omien taitojen, kykyjen ja mielenkiinnon kohteiden mukaan, ei sen mitä sukupuolta edustaa.

LÄHTEET

- Anttila, Maisa 2020. Kohti sukupuolirooleista vapaita uravalintoja. LAB Pro. Viitattu 21.2.2021. <https://www.labopen.fi/lab-pro/kohti-sukupuolirooleista-vapaita-uravalintoja/>
- Attila, Henna & Pietiläinen, Marjut & Keski-Petäjä, Miina & Hokka, Päivi & Nieminen, Markku 2017. Yhteenvedo. Sukupuolten tasa-arvoa koskevat asenteet. Tasa-arvobarometri 2017. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 8/2018. Helsinki 2018, 116.
- Gunther, Kirsi & Hasanen, Kirsi & Juhila, Kirsi 2021. Johdanto: analyysi ja tulkinta. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Tampere. Viitattu 13.5.2021. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/analyysi-ja-tulkinta/>
- Heiska, Veli-Matti 2020. Anonyymi rekrytointi: case Vantaan kaupunki. Jyväskylän yliopisto 2020, 1-4.
- Juhila, Kirsi 2021a. Koodaaminen. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Tampere. Viitattu 13.5.2021. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/koodaaminen/>
- Juhila, Kirsi 2021b. Teemoittelu. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Tampere. Viitattu 15.5. 2021. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/>
- Kallio, Aku 2021. Litterointi. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Tampere. Viitattu 13.5.2021. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-prosessi/litterointi/>
- Kamula-Enqvist, Emmi 2017. Sinun sukupuolesi on minulle totta. Näkökulmia sukupuoleen ja sukupuolen moninaisuuteen lapsuudessa. Helsingin yliopisto. Pro Gradu tutkielma. 1-26, 103.
- Kangas, Emilia 2020. Isät, työelämä ja tasa-arvo: miesten tasa-arvoisen vanhemmuuden edistäminen organisaatioissa. Teoksessa Heikkinen, Suvi & Jyrinen, Marjut & Lämsä, Anna-Maija & Niemistö, Charlotta (toim.) Yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti kestävä työelämä. Tasa-arvoa tutkimassa ja toteuttamassa. Hanken School of Economics Research Reports 77. Helsinki 2020. 74-80.
- Kauhanen, Antti & Riukula, Krista 2019. Työmarkkinoiden eriytyminen ja tasa-arvo Suomessa. Teoksessa Teräsaho, Mia & Närvi, Johanna (toim.) Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon. Analyyseja tasa-arvobarometrasta 2017. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki 2019, 80-100.
- Kekkonen, Jalmari 1928. Elämänuran ja ammatin valinta 1. Ohjeita ja näkökohtia elämänuran valinnan opastajille. Raittiuskansan Kirjapaino Helsinki 1928, 105, 121, 135, 146.

- Koivunen, Tuija & Otonkorpi-Lehtoranta, Katri & Ylöstalo Hanna 2014. Sukupuolittuneen työn muutos ja pysyvyys. Teoksessa työelämän tutkimus – arbetslivsforskning 3 – 2014. Työelämän tutkimusyhdistys ry.
- Lahtinen, Jenni & Hoikkala, Tommi & Aapola-Kari, Sinikka 2019. Johdanto. Teoksessa Lahtinen, Jenni (toim.) ”Mikä ois mun juttu” – nuorten koulutusvalinnat sosialisaatiomaisemien kehyksissä. Purkutalkoot-hankkeen loppuraportti. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2019:68. Valtioneuvoston kanslia Helsinki 2019, 11.
- Lahtinen, Jenni & Vieno, Atte 2019. Mitä segregaatiosta ja sukupuolittuneista ammattikäsitteistä tiedetään – katsaus kirjallisuuteen. Teoksessa Lahtinen, Jenni (Toim.) ”Mikä ois mun juttu” – nuorten koulutusvalinnat sosialisaatiomaisemien kehyksissä. Purkutalkoot-hankkeen loppuraportti. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2019:68. Valtioneuvoston kanslia Helsinki 2019, 19-30.
- Lahtinen, Jenni & Vieno, Atte 2019. Sukupuolen mukaiseen segregaatioon vaikuttamisen keinot. Teoksessa Lahtinen, Jenni (Toim.) ”Mikä ois mun juttu” – nuorten koulutusvalinnat sosialisaatiomaisemien kehyksissä. Purkutalkoot-hankkeen loppuraportti. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2019:68. Valtioneuvoston kanslia Helsinki 2019, 31-38.
- Laiho, Heta 2020. Tytöt tekijöiksi tekniikan alalle. Talk-verkkolehti. Puheenvuoroja & tekniikka. Turun ammattikorkeakoulu.
- Lehtonen, Jukka 2020. Vähemmistöjen ja nuorten kuvat koulutus- ja työelämäaiheisessa mediassa. Teoksessa Heikkinen, Suvi & Jyrinen, Marjut & Lämsä, Anna-Maija & Niemistö, Charlotta (toim.) Yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti kestävä työelämä. Tasa-arvoa tutkimassa ja toteuttamassa. Hanken School of Economics Research Reports 77. Helsinki 2020. 142-143, 153.
- Lehtonen, Jukka 2019. Kun kaksijakoinen sukupuoli ajattelu murtuu – sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuus tasa-arvobarometrissa. Teoksessa Teräsaho, Mia & Närvi, Johanna (toim.) Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon. Analyyskejä tasa-arvobarometrasta 2017. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki 2019, 138.
- Nukarinen, Anu & Pakari, Sanni 2019. ”Koska ne on tyttö ja poika” Lasten käsityksiä sukupuolesta. Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto. 7-18.
- Nykänen, Meri 2020. Löydä oma polkusi. Nuoren uraopas. S & S Helsinki, 11-20.
- Pekkinen, Minna 2016. ”Haluaisin olla poliisi, mutta en mä tyttönä” Puhetta ammatillisesta segregaatiosta. Pro gradu tutkielma. Kasvatustiede. Lapin yliopisto. 21-27.
- Pietiläinen, Marjut 2018. Sukupuolten tasa-arvo työpaikoilla. Teoksessa tasa-arvobarometri 2017. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 8/2018. Helsinki 2018, 61-82.
- Poskela, Jarno & Kutinlahti, Pirjo & Hanhike, Tiina & Martikainen, Mikko & Urjankangas, Hanna-Maria 2015. Kokeileva kehittäminen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu TEM raportteja 67/2015, 12.

- Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006a. Avoin haastattelu. KvaliMOTV - menetelmäopetuksen tietovaranto. Yhteiskuntatieteiden tietoarasto. Tampere. Viitattu 10.5.2021. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_1.html
- Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006b. Teemoittelu. KvaliMOTV - menetelmäopetuksen tietovaranto. Yhteiskuntatieteiden tietoarasto. Tampere. Viitattu 15.5.2021. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html
- Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006c. Hyvä tutkimuskäytäntö. KvaliMOTV - menetelmäopetuksen tietovaranto. Yhteiskuntatieteiden tietoarasto. Tampere. Viitattu 15.5.2021. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_1_2.html
- Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006d. Aineiston hankinta. KvaliMOTV - menetelmäopetuksen tietovaranto. Yhteiskuntatieteiden tietoarasto. Tampere. Viitattu 15.5.2021 <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6.html>
- Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006. Tutkimusaiheet. KvaliMOTV - menetelmäopetuksen tietovaranto. Yhteiskuntatieteiden tietoarasto. Tampere. Viitattu 15.5.2021. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_1.html
- Saari, Juhani & Lahtinen, Jenni 2019. Koulutusalojen tilastollista tarkastelua. Teoksessa Lahtinen, Jenni (Toim.) ”Mikä ois mun juttu” – nuorten koulutusvalinnat sosialisatiomaisemien kehyksissä. Purkutalkoot-hankkeen loppuraportti. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2019:68. Valtioneuvoston kanslia Helsinki 2019, 39, 45-48.
- Suomen virallinen tilasto (SVT). Työssäkäynti (verkkójulkaisu). Ammatillinen eriytyminen palkansaajilla ja yrittäjillä vuosina 2013 ja 2018. Helsinki: tilastokeskus. Viitattu 28.4.2021. https://tilastokeskus.fi/til/tyokay/2018/04/tyokay_2018_04_2020-11-09_kat_002_fi.html
- Tainio, Liisa & Palmu, Tarja & Ikävalko, Elina 2010. Opettaja, oppilas ja koulun sukupuolistunut arki. Teoksessa Suortamo, Markku & Tainio, Liisa & Ikävalko, Elina & Palmu, Tarja & Tani, Sirpa (toim.) Sukupuoli ja tasa-arvo koulussa. PS-kustannus. Juva 2010. 13-22.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020. Ammattialojen sukupuolen mukainen segregatio. Viitattu 31.1.2021. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/tyo-ja-toimeentulo/ammattialojen-sukupuolen-mukainen-segregatio>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020. Tasa-arvosanasto. Viitattu 31.1.2021. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/tasa-arvosanasto>
- Teräsaho, Mia & Soronen, Sonja 2020. Media voi tukea nuoren ammatinvalintaa sukupuolittaisella viestinnällä. THL-Blogi. Viitattu 21.2.2021. <https://blogi.thl.fi/media-voi-tukea-nuoren-ammatinvalintaa-sukupuolittaisella-viestinnalla/>
- Teräsaho, Mia & Soronen, Sonja 2020. Sukupuolella väliä? - Media sukupuolten tasa-arvon edistäjänä. Teoksessa Heikkinen, Suvi & Jyrkinen, Marjut & Lämsä, Anna-Maija & Niemistö, Charlotta (toim.) Yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti kestävä työelämä. Tasa-arvoa tutkimassa ja toteuttamassa. Forskningsrapporter från Svenska handelshögskolan. Hanken School of Economics. Research Reports 77. Helsinki 2020. 102.

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:1. Toimialaraportit sosiaali- ja terveysterveystoimialat. Missä mennään sote-toimiala? Sosiaali- ja terveystoimialaraportti. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki 2020. 59-62.

Työ- ja elinkeinoministeriö. Työ- ja elinkeinoministeriön näkemys Suomen työmarkkinoista. Työmarkkinoiden nykytila, kehitysnäkymät ja tavoitetila. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:4. Helsinki 2019, 42-45.

Viinikka, Sinikka & Leinonen, Eija & Juntunen, Aija & Orajärvi, Kaisa 2020. Mikä estää nuoria valitsemasta sukupuolelleen epätyypillistä alaa? Suomen opinto-ohjaajat ry 2020.

Vuori, Jaana. Johdatus laadulliseen tutkimukseen ja verkkokäsikirjaan. Teoksessa Vuori, Jaana (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Tampere. Viitattu 17.4.2021.
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/johdatus-laadulliseen-tutkimukseen-ja-verkkokasikirjaan/>

LIITTEET

Liite 1. Keskustelurunko.

Oman alan valinta, miten sukupuoli siihen vaikuttaa?

Tervetuloa keskustelemaan

Opiskelen yhteisöpedagogiksi ja tämä keskustelu on osa minun opinnäytetyötäni. Opinnäytetyöni on tutkia sukupuolenmukaista segregaatiota eli ammattien eriytymistä sukupuolen mukaan.

Tietoperustan lisäksi suunnittelen, toteutan ja arvioin teeman mukaisen ohjauskeskustelun ja siihen liittyvän materiaalin.

Tässä keskustelussa siis pääsemme testaamaan tätä suunnittelemaani materiaalia – kiitos kun olet mukana!

Nauhoitan keskustelun, mutta älä huoli – voit olla mukana anonyymisti.

Roolipeli-hanke on työn tilaaja

Kyseessä on LAB –ammattikorkeakoulun ja Outward Bound Finlandin hallinnoima hanke, jonka tavoitteena on muuttaa niiden ammattilaisten toimintaa, jotka toimivat koulutus- ja uravalintoja tekevien parissa. Hankkeen nettisivut ja facebookisivut:

<https://www.facebook.com/roolipeli/>

<https://lab.fi/fi/projekti/roolipeli>

Mitä segregaatio tarkoittaa?

Sukupuolen mukainen segregaatio tarkoittaa ammattien eriytymistä naisten ja miesten aloihin. Suomessa koulutuksen ja ammattien eriytyminen on voimakasta ja sitkeää. Se on jopa voimistunut joillain aloilla.

Eriytyminen pohjautuu maatalousaikakauteen, jolloin työt jakautuivat selkeästi miesten ja naisten töihin.

Myöhemmin jako on syventynyt, kun naiset työllistyivät hoiva- ja kasvatustalueille.

Segregaation haittoja: työvoimapula, palkkaerot, ”väärälle” alalle ohjautuminen.

Sukupuolen ei tulisi vaikuttaa siihen, mihin ammattiin hakeutuu.

Omat kiinnostuksen kohteet ja ominaisuudet sekä kyvyt ratkaisevia.

Stereotypiat, roolit ja normit ohjailevat meitä

Usein valintojamme ohjaavat totutut toimintatavat sekä normit, joiden mukaan tiedostamattomasti toimimme.

Identiteettimme alkaa kehittyä jo varhaisessa lapsuudessa ja jo hyvin pienenä alamme sosialisoida toisiin ihmisiin ja koko yhteiskuntaan.

Omaksumme yhteisiä totuttuja malleja, kuten myös sen mitä oman sukupuolen edustajana oleminen on: miltä näytämme, miten käyttäydymme, mikä on meille sallittua ja mikä ei. Tällainen lokeroiminen/kategorisoiminen on ihmiselle aivan luontaista ja se auttaa yleensä meitä ajattelemaan ja toimimaan.

Liian tiukat normit ja roolit

Liian tiukka kategorisointi kuitenkin kaventaa meidän kaikkien elämää ja valintojemme mahdollisuuksia.

Stereotypiat saattavat olla hyvinkin yleistäviä ja kapeita. Ammatteihin liittyvät tiukat stereotypiat karsivat turhaan pois potentiaalisia hakijoita/tekijöitä.

Sukupuolinormi olettaa, että on vain kaksi sukupuolta: tyttö/nainen tai poika/mies ja että nämä sukupuolet ovat toisillensa vastakkaisia.

On iso joukko ihmisiä, jotka eivät mahdu näihin yleisiin sukupuolinormeihin ja siksi niihin on hyvä kiinnittää huomiota.

Normit ovat jatkuvassa muutoksessa

Normeja ja asenteita voi muuttaa ja kyseenalaistaa.

Muutosta voi havaita esimerkiksi tutkimmalla ammattinimikkeiden muuttumista.

Sukupuolittuneita ammattinimikkeitä:

- Emäntä, sihteeri, hoitaja(tar), tarjoilija(tar), lentoemäntä
- Putkimies, isäntä, rekkamies, palomies, puhemies, stuertti, poliitikko, esimies, päällikkö

”Naistenalat”

9/10 terveys- ja hyvinvointialan koulutuksen käyneistä ovat naisia ja työmarkkinoilla tämä näkyy siten, että terveys- ja sosiaalialoilla 86 prosenttia työskentelevistä ovat naisia.

Eriytyisen jyrkkää jakoa on terveydenhoitajissa ja perhepäivähoitajissa 99 prosenttia ja lastenhoitajissa sekä lastentarhanopettajissa 97 prosenttia on naisia.

”Miestenalat”

Miehet ovat enemmistössä tekniikan ja ICT –alalta valmistuneista ja esimerkiksi rakennusalaalla työskentelevistä 92 prosenttia on miehiä.

Asentajat ja korjaajat ovat enimmäkseen miehiä: maatalous- ja teollisuuskoneasentajat sekä –korjaajat 98 prosenttia.

Putkiasentajat, kirvesmiehet, rakennuspuusepät 97 prosenttia.

Tasa-ammatti

Tasa-ammateiksi kutsutaan aloja, joissa työskentelee saman verran naisia ja miehiä (40-60 prosenttia).

Vuonna 2018 tasa-ammatteja ovat olleet mm. mainonnan ja markkinoinnin asiantuntijat, elintarviketeollisuuden prosessityöntekijät sekä ammatillisen koulutuksen opettajat.

Eriytyminen on ongelmallista,

koska se;

Rajoittaa yksilöiden alanvalintaa,

ylläpitää liian tiukkoja sukupuolirooleja ja stereotypioita,

ylläpitää sukupuolten välisiä palkkaeroja,

ei edistä työpaikkojen monimuotoisuuden etenemistä,

vaikuttaa työmarkkinoihin niitä jäykistävästi, sekä naisten ja miesten asemaan siellä

(johtaminen, palkkaus),

ei huomioi, että tulevaisuuden työelämä vaatinee yhä enemmän joustoa ammattien ja alojen muuttuessa

Muutostakin tapahtuu

Yhtenä esimerkkinä lääkärin koulutus, joka muuttunut vahvasti miesvaltaisesta alasta naisemmistöiseksi naisten korkeakoulutuksen yleistyessä.

Keskeisiä aloja purkamisen suhteen ovat sotien sekä tekniikan alat. Ne ovat isoimmat ammattialat ja niissä segregatio on vahvinta.

Joissain tekniikan alojen koulutuksissa naisten määrä on kasvanut ja on myös nähtävissä, että miehiä koulutetaan sotealalle aiempaa enemmän.

Vaikuttaa, että naisten on hieman helpompi lähteä miesvaltaiselle alalle, kuin miesten naisvaltaiselle alalle.

Esimerkkejä naisten uratarinoista

<https://shakinguptech.com/tapahtuma/uratarinat/>

<https://www.xamk.fi/tutkimus-ja-kehitystoiminnan-blogi/elamanarvoista-omaan-ammattiin/>

Esimerkkejä miesten uratarinoista

[Lähihoitaja Younass – ”Ihmisten auttaminen on mun juttu” - YouTube](#)

<https://www.xamk.fi/tutkimus-ja-kehitystoiminnan-blogi/satamatyo-vaihtuimerkitykselliseen-sosiaalityohon/>

Mikä on vaikuttanut sinun alan valintaasi?

Oletko hakeutunut sukupuolellesi tyypilliselle alalle?

Oletko hakeutunut sukupuolellesi epätyypilliselle alalle?

Mitkä asiat vaikuttivat alan valintaan?

Vanhemmat, opettajat, opot, kaverit, opiskelumahdollisuudet?

Oletko unelma-ammattissasi?

Mikä on tai oli unelma-ammattisi?

