

*”Miesten työt, ne raskaammat ja naisten työt hoiva-
työtä”:*

Työntekijöiden käsityksiä sukupuolen ja kulttuuritaustan vaikutuksista työelämässä

Pro gradu -tutkielma
Siiri Niemi-Pynttari
Kasvatustieteiden tiedekunta
Aikuiskasvatustiede
Lapin yliopisto
Kevät 2024

Lapin yliopisto, Kasvatustieteiden tiedekunta

Työn nimi: ”*Miesten työt, ne raskaammat ja naisten työt hoivatyötä*”: Työntekijöiden käsityksiä sukupuolen ja kulttuuritaustan vaikutuksista työelämässä

Tekijä: Siiri Niemi-Pynttari

Koulutusohjelma/oppiaine: Kasvatustieteet/Aikuiskasvatustiede

Työn laji: Pro gradu -työ Laudaturtyö Lisensiaatintyö

Sivumäärä: 73, liitteiden lukumäärä: 2

Vuosi: 2024

Tiivistelmä

Työelämä on jatkuvassa muutoksessa. Globalisaation seurauksena organisaatioiden työntekijät monimuotoistuvat jatkuvasti, mikä luo uusia tarpeita työelämän kehittämiseksi. Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin työntekijöiden käsityksiä sukupuolen ja kulttuuritaustan vaikutuksista työelämässä. Tavoitteena oli havainnollistaa, millaisia käsityksiä heillä on erityisesti sukupuolen ja kulttuuritaustan vaikutuksista ammatinvalintaan sekä uralla etenemiseen mahdollisuuksiin.

Tutkimus toteutettiin kuvailevana laadullisena tutkimuksena. Aineisto kerättiin syksyn 2023 aikana sähköisellä kyselylomakkeella. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys perustuu monimuotoisen työyhteisön ja työelämän tarkasteluun sekä ammatinvalintaan liittyvien ulottuvuuksien havainnollistamiseen. Aineiston analyysissä hyödynnettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysiä, jotta tulosten keskiössä ovat ainoastaan vastaajien käsitykset aiheesta.

Tutkimuksen tulosten mukaan sukupuoli sekä kulttuuritausta ohjaavat ammatinvalintaa sekä uralla etenemisen mahdollisuuksia. Niiden nähdään vaikuttavan asennetekijöinä sekä ennakkoluuloina, jotka ohjaavat urapolkua niin sisäisesti, kuin myös ulkoa päin. Vallitseva (työ)kulttuuri ohjaa jokaisen mahdollisuuksia työelämässä ja kulttuurisidonnaiset käsitykset sukupuolille sopivista tehtävistä ovat syvällä raketeissa. Sukupuolen ja kulttuuritaustan vaikutuksia ei nähdä ainoana määrittävinä tekijöinä työelämässä, vaan yksilön asenteen ja motivaation merkitys urapolussa korostuu.

Avainsanat: Monimuotoisuus, työelämä, tasa-arvo, yhdenvertaisuus, ammatinvalinta, työssä eteneminen

Tutkielma ei sisällä muita kuin tekijän omia henkilötietoja

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 MONIMUOTOINEN TYÖYHTEISÖ.....	7
2.1 Sukupuolen merkitys työelämässä.....	8
2.2 Kulttuuritaustan merkitys työelämässä	11
2.3 Suuntana yhdenvertaisempi työelämä.....	13
3 AMMATINVALINNAN MONET MOTIIVIT	16
3.1 Sukupuoli ammatinvalinnan motiivien taustalla	17
3.2 Kulttuuritaustan merkitykset ammatinvalinnassa.....	19
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	21
4.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset	21
4.2 Tutkimukseen osallistujat ja aineiston keruu	22
4.3 Aineiston analyysi.....	26
5 TYÖELÄMÄ SUKUPUOLEN JA KULTTUURITAUSTAN NÄKÖKULMASTA.....	30
5.1 Ammatinvalinta sukupuolen ja kulttuuritaustan ohjaamana	30
5.2 Uralla eteneminen sukupuolen ja kulttuuritaustan ohjaamana.....	32
6 YKSILÖN TAUSTAN VAIKUTUKSIA TYÖELÄMÄSSÄ.....	35
6.1 Näkemyksiä työelämän monimuotoisuuden nykytilasta.....	35
6.2 Ammatinvalinta ja uralla eteneminen	38
6.3 Käsitteitä ammatinvalinnasta sukupuolen ja kulttuuritaustan näkökulmasta	40
6.4 Käsitteitä uralla etenemisestä sukupuolen ja kulttuuritaustan näkökulmasta.....	47
7 YHTEENVETO	52
7.1 Tulosten yhteenveto ja johtopäätökset.....	52
7.2 Tutkimusprosessin luotettavuuden arviointi ja tutkimusetiikan pohdinta	57
7.3 Tulosten pohdintaa ja työyhteisöjen monimuotoisuus jatkotutkimuksissa	61
LÄHTEET	66
LIITTEET	74

1 JOHDANTO

Viime vuosina työelämässä on korostettu työhyvinvoinnin näkökulmaa työssä suoriutumiseen sekä organisaation toiminnan parantamiseen. Monissa työyhteisöissä työhyvinvointiasiat otetaan nykyään vakavasti ja niihin panostetaan entistä enemmän. Työelämä kohtaa kriisejä ja muuttuu jatkuvasti. Kriiseihin vastaamalla työelämä muovautuu ja kehittyy vastaamaan uusiin tarpeisiin. Tällä hetkellä Suomessa vallitsee laaja työvoimapula ja on pohdittava lisää reittejä työntekijöiden hankkimiseksi. Koska työntekijöitä on aina vain vähemmän pientyneiden ikäluokkien vuoksi, on aikaisemmin työn ulkopuolelle jääneet ihmiset otettava mukaan työelämään entistä aktiivisemmin. Tämä johtaa entistä laajempaan työelämän moninaistumiseen, mikä vaatii työyhteisöiltä, työkuultuurilta sekä työelämän käytännöiltä entistä enemmän. Tässä tutkimuksessa haluan keskittyä tarkastelemaan työntekijöiden käsityksiä työelämän monimuotoisuudesta ja pohtia, miten yksilölliset tekijät vaikuttavat urapolun muodostumiseen.

Tämän Pro gradu -tutkielman tavoitteena on havainnollistaa, millaisia käsityksiä suuren suomalaisen organisaation työntekijöillä on sukupuolen ja kulttuuritaustan vaikutuksista työelämässä. Tutkimus on laadullinen ja työntekijöiden käsityksiä tarkastellaan laadullisesti kuvailen. Aineisto kerätään sähköisellä kyselylomakkeella, joka jaetaan kohdeorganisaation henkilöstölle yhteyshenkilön toimesta. Kyselyyn vastataan nimettömästi ja tutkimukseen osallistuminen on täysin anonyymiä. Tutkimuksen lähtökohtana on työntekijöiden käsitykset työelämän monimuotoisuuden tilasta. Näitä käsityksiä luodaan yhteydessä heidän omiin kokemuksiinsa työelämässä ja eri organisaatioiden jäsenenä. Lisäksi näkökulmia peilataan oman lähipiirin kokemuksiin ja ajatuksiin aiheesta. Työelämän monimuotoisuus on minulle henkilökohtaisesti tärkeä aihe ja tämä tutkimus on jatkoa kandidaatintutkielmalleni, jossa tutkin eri alojen työntekijöiden kokemuksia sukupuolen vaikutuksista työelämässä. Työelämän monimuotoisuus ei ole valinta, vaan todellisuus, minkä vuoksi siihen on kiinnitettävä huomiota niin työarjessa kuin tutkimuksissakin.

Työyhteisöt ovat olleet aina monimuotoisia niissä toimivien erilaisten ihmisten vuoksi. Yhteiskunnan ja siten työkuulttuurin muuttuessa moninaisuus on avainasemassa, jotta organisaatioiden osaaminen ei jää kehityksestä jälkeen. (Eitakari, 2010, 7; Timonen, 2015, 15.) Tässä tutkimuksessa keskiössä on moninaisen työyhteisön tarkasteleminen erilaisten ihmisten näkökulmasta.

Moninaisella työyhteisöllä voidaan tarkoittaa useita eri asioita ja usein se kattaa kaikki yksilöiden ominaisuudet, jotka tekevät heistä erityisiä. (Timonen 2015, 15.) Yksilöllisiä piirteitä voivat olla muun muassa sukupuoli, ikä, etninen tai sosiaalinen tausta sekä koulutus. Tässä tutkimuksessa moninaisuutta tarkastellaan sukupuolen sekä kulttuurisen taustan kautta. Moninaisuutta pidetään tässä tutkimuksessa työelämän ja organisaatioiden mahdollisuutena, ei taakana.

Miesten ja naisten väliset palkkaerot ovat pitkään puhututtaneet mediassa. Palkkaerot ovat kuitenkin huomattavasti laajempi ilmiö ja ulottuu sukupuolista kaikkiin yksilöllisiin ominaisuuksiin ja niiden arvottamiseen. Muutenkin erot työelämässä eivät jää ainoastaan sukupuolten välille, erityisesti yhä monimuotoisemmassa työelämässä, vaan eroja syntyy välittömästi jo pelkästään yksilöiden erilaisista lähtökohdista alkaen. Ihonväri ja kulttuurinen tausta ovat sukupuolen ohella yksi ulottuvuus palkkaerojen tarkasteluun, mutta myös muihin työelämän eriarvoisiin rakenteisiin, kuten yhteiskunnallisesti hyväksytyyn ja sopivaan työpaikkaan ja tehtävään liittyen. (Brief & Bradley 2008, 2.)

Moninaisuus tai monimuotoisuus on laaja käsite ja se kattaa alleen suuren kirjon erilaisia ominaisuuksia. Päädyin tässä tutkimuksessa valitsemaan moninaisuudesta ainoastaan kaksi ulottuvuutta tarkastelun keskiöön, sukupuolen ja kulttuurisen taustan, jotta tutkimukseen osallistuville, eli kyselyyn vastaaville tutkittavan ilmiön ymmärtäminen olisi mahdollisimman helppoa. Lisäksi rajasin moninaisuuden vain kahteen näkökulmaan, jotta tutkimuksesta ei tule liian laaja pro gradu -työksi. Tarkasteltavien teemojen valintaan vaikuttivat sukupuolen osalta pitkään jatkunut mediakeskustelu sukupuolten välisestä tasa-arvosta työelämässä ja kokemuksiin sen toteutumisesta. Esimerkkinä Ylellä vuonna 2014 julkaistiin uutinen: ”Talousfoorumin tily laskelma: Sukupuolten tasa-arvo voi toteutua työpaikoilla 81 vuoden kuluttua” sekä Helsingin Sanomissa vuonna 2024 julkaistiin mielipidekirjoitus: ”Naisten urakehitys laahaa urajarrun takia” (Juhola 2014; Mäkyne 2024). Kulttuurisen taustan osalta aiheen rajausta ohjasi mielenkiintoni tutustua aikaisemmin hieman vähemmän julkisessa keskustelussa olleeseen ilmiöön.

Kulttuuritaustan osalta mediakeskustelu on lähinnä keskittynyt ulkomaalaisen kuulaisen nimen vaikutuksiin rekrytoinnissa. Martti, Pietarinen ja Mäntymaa (2019) esittävät Ylen artikkelissa ”Suomalainen nimi on valtava etu Suomen työmarkkinoilla – tutkija lähetti tuhansia työhakemuksia eri nimillä ja tulokset hätkähdyttävät”, kuinka ulkomaalaisen kuulainen nimi rajaa mahdollisuuksia rekrytoinnissa. Minua kiinnosti lähteä tarkastelemaan tätä aihetta hieman

laajemmin, sillä olin vakuuttunut, että pinnan alla on varmasti paljon muitakin kuin ulkomalaisen kuulaisen nimen merkitys.

2 MONIMUOTOINEN TYÖYHTEISÖ

Monimuotoisuudella tai moninaisuudella tarkoitetaan usein kaikkea erilaisuutta ja samanlaisuutta, mitä ihmisissä on. Aikaisemmin ihmisten tai työntekijöiden monimuotoisuutta on kuvattu termillä ”erilaisuus”, mutta sen leimaavan ja kahtia jakavan luonteen vuoksi sen käytöstä on pyritty pois. (Eitakari 2010, 14.) Vuonna 2015 voimaan astuneessa yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) 8 § monimuotoisuuden määritellään kattavan iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, perhesuhteet, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen ja muut henkilöön liittyvät tekijät (Yhdenvertaisuuslaki 135/2014). Tässä tutkimuksessa monimuotoisuudella ja moninaisuudella tarkoitetaan kaikkia yksilöllisiä ominaisuuksia, jotka tekevät ihmisistä omanlaisensa yksilön. Jokainen työyhteisön jäsen nähdään tuottavan työyhteisöön monimuotoisuutta omana itsenään. Monimuotoisuuden ei voi ajatella koskettavan vain ”erilaisia” ihmisiä, vaan on huomioitava, että jokainen luo ryhmästä moninaisen. Monimuotoisuuden huomioiminen työelämässä tarkoittaa sitä, että henkilöstön erilaiset toimintatavat huomioidaan ja tunnistetaan sekä nähdään erilaisista taustoista tulevien tai vähemmistöön kuuluvien näkökulma (Korhonen & Puukari 2013, 48.)

Sukupuoleen ja kulttuuritaustaan liittyvän työyhteisön monimuotoisuuden on osoitettu olevan yhteydessä taloudelliseen tuloksellisuuteen (Herring 2009, 208). Minkä vuoksi työyhteisöissä vältellään monimuotoisia työntekijöitä ja organisaatioihin rekrytoidaan pääasiassa ainoastaan tiettyntyyppisiä ihmisiä? Erityisesti Suomessa työelämä on eriytynyt monella tavalla ja laajimmin keskustelussa on ollut sukupuolen mukainen eriytyminen. Erityisesti asiakastyössä erilaisista työntekijöistä voi olla hyötyä. Erilaiset työntekijät avartavat toinen toisensa ajatusmaailmaa ja oppivat ajattelemaan monipuolisemmin. Lisäksi monimuotoinen työyhteisö osaa palvella paremmin monimuotoista asiakaskuntaa. Ongelmatilanteista voidaan selvittää tehokkaammin monimuotoisen työyhteisön voimin moniulotteisten näkökulmien kautta. (Toivanen & Väänänen 2020, 15–16.) Skeptisesti monimuotoisuuden hyviin puoliin suhtautuvat perustelevat näkemyksiään esimerkiksi kulttuurien yhteentörmäyksien aiheuttamien konfliktien kautta ja se voi eriyttää työntekijöitä toisistaan. monimuotoisen työyhteisön voi todeta tuovan samaan aikaan hyötyjä kuin myös haasteita työyhteisöön. (Herring 2009, 208–209.)

Maahanmuuton ja erityisesti työperäisen maahanmuuton lisääntyessä on tarkasteltava suomalaisen työkuulttuurin tilaa ja sen tarjoamia mahdollisuuksia muualta tuleville. Työikäisten osuuden pienentyessä Suomessa tarvitaan muualta tulevaa työvoimaa ja työmarkkinoita täytyy päivittää, jotta heistä voidaan saada koko potentiaali käyttöön. (Osipow & Sippola 2023, 129.) Vallitsevaan työvoimapulaan pyritään vastaamaan monipuolisesti, jotta tilanne ei pääsisi liian pahaksi. Esimerkiksi ulkomailta rekrytoiminen on yksi keino, jolla työvoimapulaa voidaan helpottaa. Tavoitteena on vähintään kaksinkertaistaa nykyisestä työperäinen maahanmuutto vuoteen 2030 mennessä. (Lehtimaja, Korpela, Komppa, Kotilainen & Kurhila 2023, 20.) Tämä tavoite johtaa siihen, että Suomen työmarkkinoista tulee jatkuvasti monimuotoisempi. Eri kielisiä ja kulttuureja edustavien työntekijöiden osuus työpaikoilla kasvaa ja työyhteisöjen on tarkasteltava toimintaansa uudestaan, jotta muualta tulevien työntekijöiden on mahdollisimman helppoa päästä työelämään.

Tässä tutkimuksessa ei oteta kantaa työntekijöiden monimuotoisuuden vaikutuksiin organisaation kannalta, sillä tarkoituksena on tutkia, millaisia vaikutuksia yksilöllisillä ominaisuuksilla on työntekijän uraan. Tavoitteena ei ole havainnollistaa ”hyvän” tai ”huonon” työntekijän piirteitä ja ominaisuuksia, vaan esittää työssäkävien näkemyksiä ihmisten mahdollisuuksista työelämässä. Lähtökohtana tutkimukselle on ajatus siitä, että työyhteisöt ovat monimuotoisia nyt ja tulevaisuudessa, joten siihen on kiinnitettävä jatkuvasti huomiota työyhteisöjen arjessa. Työelämän monimuotoisuutta voi kuvata useiden eri ominaisuuksien kautta, kuten sukupuolen kulttuurisen taustan, iän tai uskonnon kautta. Tässä tutkimuksessa painopisteinä ovat sukupuoli ja kulttuuritausta.

2.1 Sukupuolen merkitys työelämässä

Sukupuoli on läsnä meidän jokaisen elämässä jollakin tavalla. Toisilla sukupuoli näyttelee näkymättömämpää roolia, eikä syntymässä määritelty sukupuolimerkintä aiheuta sen kummempia ristiriitoja. Toisilla sukupuolen rooli on merkittävämpi esimerkiksi sen aiheuttamien ristiriitaisten tunteiden vuoksi, se on merkittävä osa kokonaisidentiteettiämme sekä rooleja yhteiskunnassa. Sukupuolta voi lähestyä useasta eri näkökulmasta, kuten kulttuurin, biologian, identiteetin tai juridiikan näkökulmasta.

Perinteisesti länsimaissa sukupuoli on ajateltu jakautuvan kahteen perustuen erilaisiin biologisiin ominaisuuksiin. Nykypäivänä sukupuolen määrittelyä on kuitenkin alettu pohtimaan uudelleen. Sen nähdään muodostuvan laajemmin historiallisten, kulttuuristen sekä yhteiskunnallisten käytänteiden ulkoisesti muovaamana yhdessä yksilön omien kokemusten sekä biologisten ominaisuuksien kautta. (Mäkelä, Puustinen & Ruoho 2006, 7.) Sukupuoli ei siis ole vain jokin pysyvä biologinen tila, vaan se on yksilöllinen kokemus, joka voi muuttua läpi elämän ja jonka voi kuvata olevan kulttuurinen ja sosiaalinen ilmiö. Sitä ei kuitenkaan pidä erottaa täysin ruumiillisuudesta, vaan se on ymmärrettävä laajemmin ruumiille ja ruumiillisille ominaisuuksille annettavina yhteiskunnallisina ja kulttuurisina merkityksinä. (Rossi 2010, 21.) Sukupuoleen liittyy ruumiillisia, sosiaalisia sekä kulttuurisia ulottuvuuksia, jotka muodostavat yhdessä yksilön kokemuksen sukupuolestaan. Tässä tutkimuksessa sukupuoli nähdään edellä määritellyn kaltaisena sosiaalisena, kulttuurisena sekä biologisena kokemusten summana. Sukupuolta ei ajatella kaksijakoisena biologisena pysyvyytenä, vaan painopiste on yksilön omassa kokemuksessa ja sukupuolen nähdään olevan juuri sitä, mitä henkilö sen kokee omalla kohdallaan olevan.

Suomessa on Korvajärven (2010, 190) mukaan tapana ajatella, että sukupuoli on täysin merkityksetön työelämässä, eivätkä sukupuoleen liittyvät asiat kuulu työpaikalle. Tämä ajattelu on kuitenkin hyvin vahingollista sukupuolistavien työelämäkäytäntöjen kannalta, sillä jotta asiaan voisi tulla muutos, on ongelma tunnistettava. Ihmiset tiedostavat työelämän sukupuolistuneisuuden, mutta eivät näe ongelmaa omalla työpaikallaan tai todellisena työelämän tilana. (Korvajärvi 2010, 190.) Työelämän voi kuvata pyrkivän sukupuolineutraaliuuteen, jolloin sukupuoleen liittyviin ristiriitoihin ei haluta kiinnittää huomiota, mutta niiden olemassaolo kuitenkin myönnetään (Virtanen 2011, 194).

Bairon ja Putila (2021, 595, 597–598) toteavat, kuinka maskuliinisella alalla työskentelevät naiset kohtaavat syrjintää vallitsevan maskuliinisen työkulttuurin vuoksi. Mikäli naisten syrjintää pyritään vähentämään ja rikkomaan maskuliinista työkulttuuria, tulee miehille kokemus syrjinnästä työpaikalla. Naiset kokevat syrjintää miehiä enemmän työelämässä sukupuolensa takia. Naiset kohtaavat sukupuoleensa perustuvaa syrjintää uralla etenemisessä sekä ammatillisen arvostuksen saamisessa, naisten tekemää työtä saatetaan pitää vähemmän tärkeänä ja sen merkitystä saatetaan vähätellä. (Bairon & Putila 2021, 597–598.) Työssä etenemisessä naiset kohtaavat haasteita, mutta ne eivät suoraan johdu miehiä heikommasta osaamisesta, vaan naisten ei nähdä sopivan samalla tavalla johtajan rooliin (Cheryan & Markus 2020).

Sukupuoli työelämässä yhdistetään usein keskusteluun työelämän tasa-arvosta ja ammattien sukupuolen mukaisesta eriytymisestä. Tasa-arvoksi ajatellaan usein sitä, että naiset ja miehet tekevät yhtä paljon samoja asioita (Tuori 2012, 282–283). Kun sukupuolen nähdään muodostuvan yksilön toiminnassa, se on silloin tiiviisti osa työelämää. Naisten osuus työelämässä on kasvanut 2000-luvulla suhteessa työssäkävien miesten osuuteen. Kuitenkin naisten osuus työssä on kasvanut erityisesti tietyillä aloilla, kuten sosiaali- ja terveydenhuollon alalla sekä kasvatuksen ja koulutuksen parissa. Samaan aikaan miesten osuus kaupallisilla ja teknillisillä aloilla on kasvanut. Voidaan todeta yleistäen, että työelämä Suomessa on eriytynyt vahvasti sukupuolen mukaan. Tämä työelämän sukupuoleen perustuva eriytyminen eli segregatio on johtanut naisvaltaisten alojen ja ammattien pienempään arvostukseen. (Korvajärvi 2010, 185.)

Sukupuolen merkitysten ja sisältöjen luominen ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa tuottaa ja toisintaa työelämän sukupuolistavia käytäntöjä. Esimerkiksi puhe “naisten ja miesten töistä” edes vitsillä toisintaa jatkuvasti tätä erontekoa. Näistä puheissa syntyneistä malleista on muodostunut työelämään kaavoja, joilla vahvistetaan ja kuvataan miesten ja naisten toiminnan eroja. (Korvajärvi 2010, 186–188.) Nykypäivänä työelämässä syrjintää tapahtuu paljon työntekijöiden puheissa. Usein puheissa vähätellään sukupuolen merkityksiä, mutta osaamiseen liittyvät diskurssit ovat vahvasti yhteydessä tiettyyn sukupuoleen. Tällaisessa tilanteessa sukupuolistuneet käsitykset jäävät tunnistamatta eikä niiden merkitystä huomata käytännössä. Esimerkiksi työn arviointiin vaikuttavat tällaiset tiedostamattomat sukupuolittuneet käsitykset työhön liittyvästä osaamisesta, mikä aiheuttaa vinoumia työn arvioinnissa. (Barioh & Putila 2021, 598.)

Vaikka naisten osuus työelämässä on kasvanut ja miesten ja naisten rooleja työmarkkinoilla pyritään lähentämään, ovat eri sukupuolet edelleen eri asemassa työpaikoilla. Naiset ja miehet työskentelevät usein eri tehtävissä, mikä tarkoittaa, että ammatit ovat eriytyneet sukupuolen mukaan. (Korvajärvi 2010, 186.) Ammattien ja alojen sukupuolen mukainen eriytyminen luo esimerkiksi miesten ja naisten välille palkkaeroja heidän toimiessa lähes säännönmukaisesti eri tehtävissä (Cortes & Pan 2017, 2). Segregatiota ei esiinny ainoastaan eri ammattien ja alojen välillä, vaan myös ammattiryhmien sisällä. Alojen välinen segregatio on niin sanottua horisontaalista segregatiota ja alojen sisäinen tehtävien välinen segregatio on vertikaalista segregatiota. Horisontaalinen segregatio kuvaa työmarkkinoiden jakautumista miesten ja naisten aloihin. Vertikaalinen segregatio viittaa työn statuksen sukupuolittuneisuuteen. Vaikka naiset ovat verrattain korkeasti kouluttautuneita, heitä työskentelee siihen nähden hyvin vähän

johtotehtävissä. (Korvajärvi 2010, 186–188.) On muistettava, että kaikki segregatio ei ole automaattisesti epätasa-arvoa, vaan ainoastaan vertikaalinen segregatio on epätasa-arvoista, kun miehet ja naiset työskentelevät eri tasoissa tehtävissä koulutustaustastaan huolimatta (Browne, 2006, 3).

Segregatio ulottuu työelämän päätöksenteosta arjen käytäntöihin. Korvajärvi ja Kinnunen (1996, 233) kuvaavat, kuinka syvälle juurtuneet työelämän käytännöt ylläpitävät ja toisintavat eriyttäviä toimia. Sukupuolittuneet käytännöt näyttäytyvät puheina, kirjoituksina, liikkeinä, katseina, ajatuksina, tulkintoina, mielikuvina sekä tuntemuksina. (Mts. 233.) Työelämän sukupuolittuneet käytännöt näyttävät asettuneen syvälle jokaisen yksilön toimintaan ja ajatuksiin, jotka ilmenevät jopa alitajuisesti. Vaikka segregatio nähdään pulmallisena erityisesti työelämässä, ulottuu se myös työelämän ulkopuolelle. Nuorten tekemissä koulutusvalinnoissa on myös nähtävissä sukupuolen mukaista ammatillista eriytymistä, mikä osaltaan vahvistaa ammattien sukupuolen mukaista segregatiota työelämässä. (Korvajärvi 2010, 186.) Alojen segregatian purkaminen on aloitettava jo koulutusvalinnoissa, sillä nuorten koulutusvalinnat ohjaavat heidän asennoitumistaan työelämää kohtaan sekä koulutusvalintojen tekemistä.

2.2 Kulttuuritaustan merkitys työelämässä

Lähtökohtana tässä tutkimuksessa on näkemys, että Suomi on monikulttuurinen maa ja sen vuoksi myös työelämä nähdään monikulttuurisena. Monikulttuurisuudella tarkoitetaan eri kulttuuritaustojen yhteiseloja, kuten Tuori (2012, 272) esittää. Hän kuvaa, kuinka kulttuurisesti yhtenäistä Suomea ei ole koskaan ollut jatkuvan monisuuntaisen muuttoliikkeen vuoksi. Kulttuureihin liittyy lähes aina jonkinlaisia ennakkoluuloja ja kielteisiä asenteita. Tällaiset haasteet tulevat vastaan usein erityisesti työyhteisön monimuotoistumisen alkuvaiheessa (Borbom, Toivonen & Väänänen 2020, 18). Kun erilaisiin työntekijöihin on totuttu työpaikalla, ennakkoluulot ja asenteet voivat hellittää tutustuttaessa toisiin. Tässä tutkimuksessa kulttuuritausta tarkoittaa jokaisen ihmisen henkilökohtaisen ympäristön kulttuurikirjoa. Se, millainen kulttuuri perheessä on, luo pohjan kulttuuritaustalle, mutta myös ympäröivä kulttuuri muovaa kulttuuritaustaa. Keskiössä on yksilön kotikulttuurin ja ympäröivän kulttuurin suhde ja yhteiselon sopuisuus.

Eri kulttuureista tulevien osuus ja rooli suomen työmarkkinoilla on kasvanut jatkuvasti. Suomalaisien työmarkkinoiden rakenteet ovat asettaneet eri kulttuuritaustoista tuleville rajoituksia

työllisyysmahdollisuuksiin. Erityisesti työnantajien ennakkoluulot eri kulttuureista tulevia kohtaan ohjaavat heidän mahdollisuuksiaan työelämässä. Esimerkiksi ainoastaan ulkomaalaiselta kuulostava nimi voi heikentää mahdollisuuksia työnhaussa. Erityisesti korkeakoulutetuilla muualta tulevilla työsaanti on haastavaa, mikä on aiheuttanut viime vuosina laajalti julkista keskustelua. (Osipow & Sippola 2023, 123, 128.)

Erilaisista taustoista tulevien ihmisten kohdatessa työpaikalla tulee väistämättä ymmärryseroja ja kulttuurien yhteentörmäyksiä. Nämä eivät välttämättä ole aina negatiivisia asioita, vaan tilaisuuksia oppia muista kulttuureista ja avartaa omaa näkökulmaa. Eri kulttuureissa työnteko nähdään eri tavalla, mikä voi aiheuttaa haasteita yhdessä työtä tehdessä. Kulttuurien erilainen suhtautuminen sukupuoliin ja heidän rooleihin, voi tuoda samalla tavalla omat haasteensa työntekoon. (Bergbom, Toivanen & Väänänen 2020, 18.) Kulttuurierot voidaan nähdä onneksi haasteina, jotka on mahdollista selvittää, eikä niistä automaattisesti muodostu sen suurempia ongelmia. Työntekijöiden yhteentörmäykset nousevat usein esiin kulttuuritaustaan liittyvässä työelämäntutkimuksessa. Erilaisista kulttuuritaustoista tuleva voivat käsittää työntekoa eri tavoin, jolloin konflikteja muodostuu helposti. Myös muut, kuin työntekoon liittyvät eriävät käsitykset työntekijöiden välillä voivat edistää konfliktien syntymistä, kuten erilaiset tavat, arvot ja uskomukset. (Martin 2014, 89.) Kulttuurisen moninaisuuden tuomat yhteentörmäykset eivät kuitenkaan ole väistämättömiä, vaan yleisesti moninaisen työyhteisön edut, kuten innovatiivisuuden lisääntyminen, voivat mennä konfliktien syntymisen edelle. (Ozgen, Nijkamp & Poot 2017, 43.)

Eri kulttuureista tulevien työskentelyssä yhdessä voi ilmetä hankaluuksia. Esimerkiksi yhteiseen kieleen ja kielitaitoon liittyvät teemat ovat vahvasti läsnä työyhteisön arjessa. Kielitaidon haasteet voivat korostua eri kulttuurien kohdatessa, kun muut tavat ja tottumuksetkin ovat erilaisia. (esim. Martin 2014; Bergbom, Toivanen & Väättäinen 2020.) Heikko työssä käytettävä kielitaito voi aiheuttaa ongelmia eri tavoilla työssä. Ohjeiden ymmärtämiseen ja niiden noudattamiseen voi liittyä jopa työturvallisuus, minkä vuoksi niiden sisäistäminen on erittäin tärkeää. Kohtaamista tapahtuu myös kulttuurien tasolla, vaikka kielellisesti ohjeistus ymmärrettäisiinkin. Esimerkiksi perehdytyksessä törmätään erityisesti haasteisiin, mikäli yhteistä kieltä ei löydy. Erilaiset tavat ja tottumukset voivat luoda tilanteissa, joissa esimerkiksi työturvallisuus voi vaarantua. Aina itse tehtävä ei vaadi laajaa kielitaitoa, vaan vuorovaikutustilanteissa pärjääminen ja työyhteisöön sopeutuminen edellyttää kielen osaamista edes jollakin tasolla. (Bergbom, Toivanen & Väänänen 2020, 17–18; Osipow & Sippola 2023, 129.)

Maahanmuuton tutkimuksessa on aikaisemmin tutkittu erityisesti etniseen tai kansalaisuuteen perustuvaa syrjintää. Nyt kuitenkin on alettu tarkastelemaan muualta tulevien työmahdollisuuksia laajemmin kielitaidon näkökulmasta. Suurin osa maahanmuuttajista arvioi kielitaitonsa vähintään keskitasoiseksi. Työnantajat kuitenkin odottavat kaikilta äidinkielen tason osaamista, vaikka keskitasoinen suomen kielen osaaminen olisi varsin riittävää. Kun kielitaito ei ole työnantajan vaatimalla tasolla, joutuvat muuten pätevät korkeakoulutetut tyytymään tutkintoaan alempaa työhön. Erinomaisen suomen kielen osaamisen vaatimuksen taustalla voi olla suomalaisille tyypillinen ajatus hyvän kansalaisen mallista. Siinä näkökulmana on, kuinka muualta Suomeen tulevan pitäisi arvostaa ja olla kiitollinen siitä, että saa asua Suomessa ja vastavuoroisesti hänen tulisi oppia nopeasti hyväksi suomen kielen osaajaksi. (Osipow & Sippola 2023, 124, 132.)

Esihenkilörooliin tähdätessä työyhteisön kielen hallitsemisen nähdään olevan yksi tärkeimpiä tekijöitä paikan saamisen kannalta. Tätä perustellaan esimerkiksi onnistuneen vuorovaikutuksen tärkeydellä ja sen varmistamisella. Kielen ei tarvitse olla täydellistä, mutta niin sanottua peruskeskustelua laajempi kielitaito tulisi olla esihenkilöroolissa. (Berbom, Toivanen & Väänänen 2020, 24.) Kielitaito on onneksi asia, johon on kohtuullisen yksinkertaista puuttua. Se vaatii toki paljon yksilöltä ja työyhteisöltä, mutta se on konkreettisesti opittavissa oleva asia. Erialaisten kielikoulutusten avulla voidaan opettaa työkieltä ja työkulttuuria samalla kertaa. On tärkeää myös, että muuta henkilöstöä osallistetaan kielikoulutuksiin ja luodaan yhdessä yhteistä työkulttuuria työyhteisölle.

2.3 Suuntana yhdenvertaisempi työelämä

Rekrytoinnissa tapahtuu jatkuvasti syrjintää liittyen eri perusteisiin. Työnhakijan menestykseen vaikuttaa hänen antama vaikutelma persoonallaan ja olemuksellaan. Tämä persoonan luoma vaikutelma syntyy väistämättä ja rakentuu rekrytoijan käsityksissä ja mielikuvissa. Hakija pääsee etenemään rekrytoinnissa pitkälti hänestä syntyneen tuntuman perusteella. Palkatuksi päätyy niin sanottu hyvä tyyppi, jonka persoona on sopiva. (Kinnunen & Parviainen 2016, 59–60.) Ruumiillisuus on läsnä rekrytointiprosessissa monella eri tavalla, kuten ikä, paino, pituus ja ulkonäkö. Laajentaisin tämän listan koskemaan kaikkea ulkoiseen olemukseen liittyvää. Yksilön ulkoisista piirteistä tehdään välittömästi oletuksia, jotka muodostavat rekrytoijalle kuvan

hakijan ”persoonasta”. Vaikka rekrytoijan on vaikea ilmaista sitä, mistä ensivaikutelma muodostuu, se ei ole ainoastaan ulkoisten piirteiden sopiva summa, vaan siihen liittyy paljon muutakin. Voidaan todeta, että hakijan ikä, sukupuoli, etnisyys, eleet ja käyttäytyminen sekä ulkonäkö ja tyyli ohjaavat rekrytoijan valintaa, vaikka sitä ei haluttaisikaan myöntää. Jonkin verran nämä ennakkoluulot ja käsitykset ihannetyöntekijästä tai hänen persoonastaan ovat tulleet ihmisten tietoisuuteen ja niiden vaikutukset aletaan tunnistamaan rekrytoinnissa. Niiden esiin nostaminen aiheuttaa närää rekrytoijien taholta. Niiden todellisuutta ei haluta myöntää omalla kohdalla, vaan uskotaan, että itse toimii neutraalisti ilman ennakkoluuloja. (Mts. 61.)

Laissa työnantajia on kielletty syrjimästä rekrytoinnissa, mutta se ei silti tarkoita, etteikö sitä tapahtuisi. Laki kieltää työnantajilta julkisen syrjivän puheen ja rekrytoinnin, mutta ne voivat olla edelleen syrjiviä, vaikka siitä ei erikseen mainittaisi. Esimerkiksi iällä on todettu olevan merkitystä rekrytointipäätöksiin, vaikka työpaikkailmoituksessa ei kuvattaisikaan haettavan tietyn ikäistä ja näköistä henkilöä. (Kinnunen & Parviainen 2016, 65.) Erilaisista kulttuurisista taustoista tulevilla voi olla erilaiset mahdollisuudet tulla valituksi tehtävään. Tietyistä maista tulevia hakijoita ei valita, vaikka heillä olisi erinomainen osaaminen. Tätä valintaa perustellaan esimerkiksi heikolla kielitaidolla, vaikka työkieli ei olisikaan suomi. (Kinnunen & Parviainen 2016, 65.)

Jotta työelämästä voitaisiin luoda tasa-arvoisempi, on tasa-arvoon ja syrjintään liittyvät sukupuolittuneet käsitykset tunnistettava (Bairoh & Putila 2021, 595). Mikäli miehet kokevat tulevansa syrjityiksi, kun maskuliinista etuoikeutta pyritään purkamaan ja työelämän yhdenvertaisuutta tasoittamaan, on muutoksen tapahtuminen työlästä. Vaikka se on työlästä, ei se tarkoita, etteikö se olisi mahdollista. Kun näkemyserot tunnustetaan ja tunnistetaan avoimesti ja ymmärretään kaavojen purkamisen merkitys, voidaan päästä tulevaisuudessa yhdenvertaisempaan työelämään. Ensimmäisen askeleen kohti yhdenvertaisempaa työelämää voisi todeta olevan epä-tasa-arvoisuuden tunnistamisen ja tunnistamisen. Tämä on tärkeää, sillä Bairoh ja Putila (2021, 607) toteavat tutkimuksessaan, kuinka vain osa miehistä tunnistaa naisten eriarvoisen kohtelun ja osa ei usko naisten sukupuoleen perustuvan syrjinnän olevan todellista. Vaikka tasa-arvoa yhdenvertaisuutta pidetään tärkeinä arvoina, niiden käytäntöön vieminen erityisesti miesten osalta on vähäistä. Miehet eivät Bairohin ja Putilan (2021, 612) mukaan usko sukupuolen vaikutuksiin työelämässä, sillä heillä ei ole laajoja omakohtaisia kokemuksia siitä, eikä asiaan tarvitse puuttua.

Vaikka Bairoh ja Putila (2021) keskittyvät kirjoituksessaan naisten ja miesten väliseen eriarvoiseen kohteluun työelämässä ja niiden tunnistamiseen, ajattelen, että ajatusta tunnistamisen ja tunnustamisen tärkeydestä voidaan soveltaa myös muihin eriarvoisuutta aiheuttaviin tekijöihin. Esimerkiksi kulttuurisen tausta luomat haasteet työelämässä täytyy ensin tunnistaa ja tunnustaa yleisesti, jotta niihin voidaan puuttua ja tilanne voi parantua. Suomalaisessa työelämässä vallitsee jokseenkin ongelmallinen tasa-arvoajattelun paradoksi. Suomea pidetään niin sanottuna tasa-arvon mallimaana ja tasa-arvon nähdään itsestään selvästi toteutuvan Suomessa. Ongelmallista on, kuinka tarvetta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseen ei tunnisteta päätöksenteossa ja työelämän sukupuolistuneisuus siirtyy sukupolvelta toiselle. (Julkunen 2009, 97.) Jotta työelämä olisi tulevaisuudessa yhdenvertaisempi, on sen eteen tehtävä töitä nyt. Tänä päivänä tehdyt päätökset muovaavat tulevaisuutta ja jokainen valinta ohjaa tulevaisuuden käytäntöjä. Työyhteisöissä on tärkeää tarkastella niiden nykytilaa, mutta myös katsottava tulevaisuuteen ja arvioitava sitä kriittisesti. (Lehtimaja ym. 2023, 203.)

3 AMMATINVALINNAN MONET MOTIIVIT

AmmatINVALINTA koostuu useasta eri tekijästä, jotka yhdessä vievät yksilöä kohti tiettyä ammattia ja urapolkua. AmmatINVALINTAAN liittyviin motiiveihin vaikuttavat yksilön ominaisuudet ja toiveet sekä käsitykset omasta osaamisesta ja kyvyistä, mutta myös ympäristöllä on vaikutusta ammatINVALINTAAN jo lapsuudesta asti. Vanhempien ja muun lähipiirin koulutustaso ja -suuntaus vaikuttavat siihen, millaisia koulutusvaihtoehtoja ja ammatteja yksilö pitää mahdollisina. Myös lähipiirin näkemykset ja arvostukset ammateista sekä aloista vaikuttavat yksilön muodostamiin käsityksiin sopivista ammateista. (Kallio, Blomberg & Kroll 2021, 497.) AmmatINVALINNAN motiivit voivat vaihdella ja muuttua läpi elämän. Lapsena haaveillaan kivoista ammateista, jotka ovat usein hyvin käytännöllisiä tehtäviä. Mitä enemmän ikää tulee lisää ja ammatINVALINNAN sekä työn tekemisen konkreettiset vaikutukset elämäntekemiseen vahvistuvat, myös valintaan liittyvät motiivit voivat muuttua. (Akosah-Twumasin, Emeton, Lindsayn, Tseyin ja Malau-Adulin 2018, 1–2.)

AmmatINVALINTAA voi tarkastella laajemmin osana päätöksenteon kenttää. Päätöksiä voidaan tehdä monien eri periaatteiden kautta, kuten esimerkiksi rationaalisesti loogisen päättelyn avulla, motivaation tai ennakkoluulojen ohjaamana sekä henkilökohtaisten kokemusten pohjalta. Nämä kaikki edellä kuvatut motiivit ja varmasti monet muutkin ohjaavat jokaisen valintoja, niin myös ammatINVALINTAakin. (Jung, McCormick, Gregory & Barnett 2011, 87.) Tarkemmin ammatINVALINTAA ohjaavia teorioita on kehitelty useita. AmmatINVALINNAN on esitetty tapahtuvan kolmen sosiaalisen kognitiivisen prosessin avulla. Nämä kolme prosessia ovat itsetehokkuususkomukset, tulosodotukset ja uratavoitteet sekä aikomukset, jotka ovat yhteydessä kulttuuriseen taustaan, sukupuoleen sekä sosioekonomiseen asemaan. (Akosah-Twumasin ym. 2018, 2.) Tämä malli kuvaa hyvin, kuinka ammatINVALINTAAN liittyvät päätöksenteot tapahtuvat monimutkaisessa vuorovaikutuksessa sosiaalisen ympäristön ja yksilöllisten taustatekijöiden välillä.

Identiteetti liittyy yksilön päätöksenteon prosesseihin ja erityisesti ammatti-identiteetin merkitys ammatINVALINNASSA on huomattava. Ammatillisen identiteetin voi kuvata ilmentävän sitä, kuka yksilö ajattelee olevansa ammatin edustajana. Se kattaa yksilön suhteen työhön ja itseensä työntekijänä yhdessä muiden samassa ammatissa toimivien kanssa, lisäksi ammatti-

identiteettiin sisältyy muun muassa merkityksellisyyden kokemukset. Ammatti-identiteetti rakentuu ympäröivän kulttuurin ja yhteiskunnan sekä muiden ihmisten muovaamana ja ohjaa yksilön ammatinvalinnan suuntautumista. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 41.) Ammatillinen identiteetti lähtee rakentumaan koulutuksen aikana ja se muodostuu ikään kuin yksilön muun identiteetin jatkeeksi muodostaen laajan identiteetin kokonaisuuden (Julkunen 2007, 19–21). Tässä tutkimuksessa tarkastellaan ammatinvalintaa sukupuolen sekä kulttuuritaustan näkökulmasta. Sukupuolen ja kulttuuritaustan voi ajatella toimivan Jungin ja kumppaneiden (2011) sekä Akosah-Twumasinin ym. (2018) esittelemien ammatinvalintaa ohjaavien motiivien taustalla. Sukupuoli ja kulttuuritausta ohjaavat ammatinvalintaan vaikuttavia motiiveja, eivät suoraan ammatinvalintaa.

3.1 Sukupuoli ammatinvalinnan motiivien taustalla

Työmaailman sukupuolen mukainen ammatillinen eriytyminen luo eri sukupuolille ammatillisia identiteettejä, joiden mukaan ammatinvalintaa tehdään ja suositellaan tehtäväksi (Korvajärvi 2010, 186). Tällä tavoin segregatio toistaa itseään ja siitä muodostuu itseään ruokkiva kehä. Ammatinvalinta lähtee liikkeelle jo peruskoulusta. Ikonen, Leinonen, Hirvonen ja Asikainen (2019) ovat tutkineet suomalaisten yhdeksäsluokkalaisten näkemyksiä ammattien sukupuolisuudesta. Nuoret olivat yleisesti sitä mieltä, että heidän sukupuolellaan ei ole juurikaan vaikutusta sopivan ammatin löytämiselle. Naisille ja miehille on todettavissa sopivia ammatteja liittyen heidän piirteisiinsä ja ominaisuuksiinsa. Miehet yhdistettään fyysistä voimaa vaativiin tehtäviin ja naiset töiksi nimetään tarkkuutta vaativia tehtäviä. (Ikonen ym. 2019, 6–8.) Tällaiset jo nuorten käsityksissä esiintyvät stereotypit vaikuttavat ammatinvalintaan luoden mielikuvia sopivista ammateista. Sukupuolen mukaisen ammattien eriytymisen pohjalla voi todeta olevan sosiaalistuminen tiettyihin arvoihin (Kallio, Blomberg & Kroll 2021, 499). Tässä tutkimuksessa ammatit ja alat nähdään sukupuolittuneina, kuten ne todellisuuden työmarkkinoilla ovat.

Alojen ja ammattien sukupuolen mukainen segregatio ohjaa eriytymistä heti ammatinvalinnassa. Vallalla olevat käsitykset ammateista ja niiden sukupuolisuudesta ohjaavat ammatinvalinnan prosessin etenemistä. Sukupuoliin kohdistuvat ammatilliset odotukset kuvaavat odotuksia, että tietyn sukupuolen edustajat ovat keskenään samanlaisia ja näin työskentelevät samoissa tehtävissä. Tällaiset sukupuolten normatiiviset stereotypit toisintavat edelleen sukupuolen mukaista segregatiota ammattivalinnoissa. (Ks. esim. Vilkkä 2010; Skočajić, Radosavljević,

Okičić, Janković & Žeželj 2019.) Euroopan tasolla mitattuna Suomessa alojen sukupuolen mukainen eriytyminen on erittäin voimakasta. Jo lapsuudessa luodaan mielikuvia sukupuolista ja sukupuolittuneet stereotyyppit muodostuvat voimakkaiksi sukupuolittuneiksi odotuksiksi nuoruuden aikana. (Lahtinen, Hoikkala & Aapola-Kari 2019, 11.)

Stereotyyppit vaikuttavat yksilön toimintaan myös sisäisesti. Yleensä stereotyyppit mielletään ulkoapäin ohjaaviksi, muiden määrittäviksi odotuksiksi toisista ihmisistä. Lahtinen ja Vieno (2019, 28) kuvaavat, kuinka stereotyyppioista voi tulla itseään toteuttavia ja ohjata näin omaa toimintaa. Henkilö olettaa, että häneen kohdistuu tietynlaisia odotuksia, vaikka siitä ei olisikaan viitteitä. Oletuksen perusteella hän päätyy toimimaan stereotyyppian mukaisesti, vaikka se ei häntä tietoisesti olisikaan ohjannut tai painostanut tiettyyn suuntaan. (Lahtinen & Vieno 2019, 28.) Sukupuolen mukainen segregatio ja voimakkaat sukupuolittuneet stereotyyppit ovat syvällä ajatuksissa, eikä niiden sisäisiä vaikutuksia aina välttämättä huomaa omassa toiminnassa. On myös hyvä muistaa, että stereotyyppit ja segregatio ovat ainoastaan esimerkki ammatinvalinnan motiiveja ohjaavista tekijöistä. Ammatinvalinta tapahtuu useiden tekijöiden summana, jolloin yhdelle motiiville ei tule antaa liikaa painoarvoa, vaan on tarkasteltava kokonaisuutta. Lahtinen ja Vieno (2019, 29) korostavat, kuinka on syytä huomata, että nuorten koulutusvalinnoissa perinteiset stereotyyppiset sukupuolikäsitykset korostuvat silloin, kun nuorella ei ole selkeää kuvaa eri aloista tai tietoa eri ammateista on vain vähän tarjolla.

Voisi kuvitella, että koulutustausta määrittäisi ammatin tai ammattinimikkeen hyvinkin suoraviivaisesti, että saman tutkinnon omaavat ihmiset toimivat samankaltaisissa tehtävissä perustuen ainoastaan koulutukseen. Ammatinvalinta ei kuitenkaan ole aivan näin yksinkertaista, vaan siihen vaikuttaa useampi moninainen seikka. Koulutusala ei täysin määritä ammattia tai ammattinimikettä, sillä miehet ja naiset päätyvät usein eri ammatteihin, vaikka heillä olisikin samankaltainen koulutustausta. Sloane, Hurst ja Black (2021) esittävät saman koulutustaustan omaavien miesten ja naisten ammattien eroavaisuuksia. Esimerkiksi opettajankoulutuksen käyneistä miehistä opettajiksi päätyy 50 prosenttia ja johtotehtäviin 18 prosenttia. Naisilla vastaavat osuudet ovat erilaiset, opettajiksi naisista päätyy 68 prosenttia ja johtotehtäviin vain yhdeksän prosenttia. Myös eri aloilla nämä luvut ovat pitkälti vastaavanlaisia. (Sloane ym. 2021, 235.)

Ympäröivällä kulttuurilla on osansa ihmisten ammatillisten käsitysten muodostumisessa. Millaiset asenteet ja mallit perheessä on esillä, voivat ohjata yksilöitä hakeutumaan tietyille aloille tai ammatteihin. Äitien kuvataan olevan avoimempia ammattien sukupuolittuneisuuden

suhteen, kun isät pitävät yllä voimakkaammin perinteisiä malleja. (Lawson, Srourter & McHale 2015, 31.) Tämä Lawsonin ja kumppaneiden (2015, 31) tutkimus osoittaa samaa kuin Ikonen ja kumppaneiden (2019, 6) tutkimus tyttöjen ja poikien asennoitumisesta eri ammatteja kohtaan. Tytöt olivat poikia rennompia ammattien sukupuolisidoksista. Kotona näkyvät asenteet omakсутaan hyvin nuorena osaksi omia arvoja ja näkemyksiä. (Lawson, Srourter & McHale 2015, 31; Ikonen ym. 2019, 6.)

3.2 Kulttuuritaustan merkitykset ammatinvalinnassa

Työtä voi kuvata kulttuurisena rakennelmana. Työtä tarkasteltaessa kulttuurisesta viitekehystä sen voi nähdä olevan toiminnallinen osa elämää, jossa yksilöt tuovat taitojaan ja työtään yhteiskuntien hyödyksi. Täten yhteiskunnan arvot ja asenteet ohjaavat näkemyksiä työn arvostuksesta ja odotuksista sekä sopivista tai tyypillisistä työntekijöistä. (Fouad & Bayars-Winston 2005, 223.) Käsitykset sopivasta ja kiinnostavasta urasta muodostetaan kulttuurin kontekstissa ja täten käsitykset sopivista ammanteista voivat vaihdella kulttuureittain (Tao, Lou, Zhang, Lalonde 2018, 29).

Tutkittaessa nuorten urasuunnitelmia eri kulttuureista tulevien uratavoitteet eivät eroa merkittävästi toisista kulttuureista tulevien ihmisten tavoitteista. Mikä sitten tekee eron eri kulttuuri-taustoista tulevien ammattivalinoille ja urapoluille, jos he lähtökohtaisesti suuntaavat samoihin ammatteihin? Yksinkertaisesti muualta tulevat kokevat kohtaavansa suurempia esteitä urahaaveiden toteuttamisessa. Heillä on erilaisia käsityksiä ympäröivän yhteiskunnan antamista mahdollisuuksista työelämässä, jotka ohjaavat heidän ammatinvalintaansa. He eivät välttämättä usko, että heidän sallitaan tehdä tiettyä työtä ympäristön odotusten vuoksi. Ympäristön voidaan todeta olevan yksi merkittävimmistä tekijöistä uravalintoja tehtäessä. Millaisia malleja arjessa nähdään ja miten ympäröivän yhteiskunnan asenteita tulkitaan uran esteeksi tai mahdollistajaksi, ohjaavat valinnan motiiveja. (Fouad & Bayars-Winston 2005, 227–228, 230.)

Akosah-Twumasinin ja kumppaneiden (2018, 1–2) mukaan ammatinvalintaa ohjaa eri kulttuureista tulevilla hieman eri motiivit. Vanhempien ja perheen odotukset ohjaavat osaltaan ammatinvalintaa ja luovat malleja hyvistä urapoluista sekä ammanteista erityisesti kollektiivisista kulttuureista tulevilla, jolloin yksilöt nähdään riippuvaisina toisistaan ja päätökset pohditaan

ryhmän edun kautta. Individualistisesta kulttuuritaustasta tulevien osalta voidaan todeta yksilön oman mielenkiinnon olevan voimakkaimpia ammatinvalintaa ohjaavia tekijöitä. Individualistisessa kulttuurissa yksilö nähdään itsenäisenä toimijana, joka tekee itsenäiset päätökset ajattelematta ryhmän etua sen suuremmin päätöksen seurauksena. (Akosah-Twumasin ym. 2018, 2.) Myös Tao ja kumppanit (2018, 29) kuvaavat, kuinka individualistisissa kulttuureissa ammatinvalinta koetaan enemmän yksilön henkilökohtaisena valintana ja kollektiivissa kulttuureissa ammatinvalinta nähdään tavallisesti yhteisön hyödyn näkökulmasta. Nämä näkemykset kuvaavat konkreettisesti erilaisista kulttuureista lähtökohdista tarkasteltuna ammatinvalintaa.

Vaikka Tao ja kumppanit (2018, 29) jaottelevat kulttuurin yksilölliseen ja kollektiiviseen, ei ammatinvalinta tapahdu automaattisesti ja ainoastaan ympäröivän kulttuurin ja sen tyylin merkitysten kautta. Erityisesti silloin, jos yksilö ei elä selkeästi vain tietyn tyyppisen kulttuurin ympäröimänä, ammatinvalintaa tehdään yhteydessä muiden itselle tärkeiden arvojen ja mahdollisuuksien valossa. Ammatinvalinnan voi todeta rakentuvan useiden eri tekijöiden summana, kuten identiteetti, arvot, asenteet, kulttuuri sekä odotukset. (Tao ym. 2018, 29–31.) Ympäröivä kulttuuri sekä sukupuoli ovat vain esimerkkejä ammatinvalintaa ohjaavista tekijöistä, joihin tässä tutkimuksessa keskitytään tarkemmin. On tärkeää muistaa, että nämä eivät ole ainoita ammatinvalintaa ja urapolkua määrittäviä tekijöitä, vaan urapolku muodostuu useiden vaikuttimien summana.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tämä tutkimus on otteeltaan laadullinen tutkimus, jonka tarkoituksena on tuottaa tietoa monimuotoisuudesta työelämässä. Pääpaino tässä tutkimuksessa on tutkimukseen osallistuvien käsityksien kuvailussa. Tutkimus käsittelee ihmisten kokemia merkityksiä sekä käsityksiä ja tarkoituksena on kuvailla näitä ajatuksia, jolloin ilmiöstä ei ole mahdollista saada tilastollisesti yleistettävää tietoa. Tuloksia ei ole aina mahdollista yleistää laadullisessa tutkimuksessa, sillä eri taustoista tulevat voivat nähdä ilmiön eri tavoin. (Maruyama & Ryan 2014, 143.) Ajatus eri taustoista tulevien ihmisten erilaisista näkemyksistä samaan ilmiöön on lähtökohtana tälle tutkimukselle ja juuri erilaisten ihmisten käsitykset ovat tarkastelun keskiössä.

4.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tarkastella työntekijöiden käsityksiä sukupuolen sekä kulttuurisen taustan vaikutuksista ammatinvalintaan ja työssä etenemiseen. Tarkemmin tavoitteenani on tutkia, miten työntekijät ajattelevat sukupuolen ja kulttuurisen taustan vaikuttavan työelämässä. Olen kiinnostunut tarkastelemaan erilaisten vastaajien näkökulmaeroja erittelemällä teemoja esimerkiksi sukupuolen kautta. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa lisää tietoa työelämän tilasta erilaisten työntekijöiden näkökulmasta. Olen kiinnostunut siitä, millaisten tekijöiden nähdään vaikuttavan ammatinvalintaan ja urapolun muodostumiseen, ovatko kaikki lähtökohdistaan huolimatta samalla viivalla, vai ajatellaanko, jostain ominaisuuksista olevan hyötyä työelämässä.

Lähtökohtana tutkimukselle on työelämän monimuotoistumisen tuomat eriarvoisuudet työelämässä. Työelämän lisääntyvä monimuotoisuus tuo jatkuvasti tilaisuuksia syrjinnälle ja epätaiselle kohtelulle. Nämä eriarvoiset tilanteet rakentuvat ihmisten käsitysten ja oletusten kautta, minkä vuoksi tarkastelun kohteena ovat käsitykset. Tutkimukseni päätutkimuskysymykseksi asetin seuraavan:

Millaisia käsityksiä työntekijöillä on sukupuolen ja kulttuuritaustan vaikutuksista työelämässä?

Pelkästään päätutkimuskysymys ei vastaa tutkimukseni tavoitteeseen riittävästi. Tutkimuksen päätutkimuskysymyksen tueksi muodostin yhden tarkentavan alatutkimuskysymyksen:

Millaisia käsityksiä työntekijöillä on sukupuolen ja kulttuuritaustan vaikutuksista ammatinvalintaan ja uralla etenemiseen?

4.2 Tutkimukseen osallistujat ja aineiston keruu

Aineisto kerättiin syksyn 2023 aikana kaupanalan, rahoitusalan sekä ravintola-alan työntekijöille jaettavalla sähköisellä kyselyllä. Kyselyyn vastasi 38 eri tehtävissä ja eri toimialoilla työskentelevää henkilöä. Taulukossa 1 on kuvattuna vastaajien sukupuolijakauma sekä heidän asema työpaikalla. Vastaajista selkeä enemmistö oli naisia, 35 henkilöä. Miehiä kyselyyn vastasi kolme. Vaihtoehtoina sukupuolista kyselyssä olivat nainen, mies ja muu, mutta yksikään vastaaja ei valinnut vaihtoehtoa Muu. Tutkimukseen osallistui ainoastaan miehiä ja naisia, minkä vuoksi tässä tutkimuksessa keskitytään tarkastelemaan miesten ja naisten eroja työelämässä. Ymmärrys laajemmasta moninaisen sukupuolen määrittelystä on kuitenkin huomioitu tutkimuksen lähtökohdissa.

Enemmistö vastaajista toimii työntekijänä ja useat vastaajat työskentelevät esihenkilöinä. Yksi vastaaja ilmoitti olevansa tiiminvetäjä. Yksi vastaaja valitsi vaihtoehdon ”muu” ja ilmoitti toimivansa asiantuntijana. Kaksi vastaajaa ei ilmoittanut työrooliaan. (Taulukko 1.)

Taulukko 1. Vastaajien sukupuolijakauma sekä asema työpaikalla.

	Nainen	Mies	Yhteensä
Työntekijä	18	2	20
Tiiminvetäjä	1	0	1
Esihenkilö	13	1	14
Muu, mikä	1	0	1
Puuttuu	2	0	2
Yhteensä	35	3	38

Taulukossa 2 olen kuvannut vastaajien toimialoja. Suurin osa vastaajista työskentelee kaupanalalla, kaksi HR-tehtävissä, kolme rahoituksen parissa sekä kaksi vastaajaa työskentelee

ravintola-alalla. Yksi vastaaja jätti kertomatta toimialansa. Tämän tutkimuksen kohdeorganisaation suurin toimiala on kaupanala, mikä näkyy tutkimukseen osallistuneiden toimialajakau-
massa. Muut alat eivät ole edustettuina laajasti, mutta heidän näkemykset tulevat ilmi

Taulukko 2. Vastaajien toimialat.

	lkm
Kaupanala	30
HR	2
Rahoitus	3
Ravintola	2
Puuttuu	1
Yhteensä	38

Valitsin tutkimukseni kohdeorganisaation sen henkilöstön monipuolisuuden vuoksi. Organisaatiossa työskentelee ihmisiä useilla eri aloilla ja monissa erilaisissa sekä eri tasoisissa tehtävissä. Tästä syystä on mielekästä tarkastella monipuolisen organisaation työntekijöiden käsityksiä työelämän tilanteesta, jotta vastaajiksi saadaan monipuolisesti erilaisia ihmisiä. Monipuolisen vastaajajoukon myötä tarkasteluun ei päädy vain tietynlaisia henkilöitä, ja vastauksissa ilmenee erilaisia näkökulmia samaan ilmiöön.

Aineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella, joka jaettiin yrityksen henkilöstölle suunnatussa yhteydenpitosovelluksessa. Lähetin kyselyn organisaatiossa työskentelevälle yhteyshenkilölle, joka jakoi linkin kyselyyn sekä saatekirjeen pyynnöstäni. Koska kysely oli suunnattu kaikille organisaation työntekijöille, ei rajoituksia kyselyn jakamiseen tarvinnut tehdä. Päädyin valitsemaan kyselyn aineistonkeruumenetelmäksi, sillä se oli minulle entuudestaan tuttu aineistonkeruumenetelmä ja ajattelin sen sopivan tämän tutkimuksen toteuttamiseen hyvin. Kyselyllä pystyin saavuttamaan laajan osallistujamäärän ja näin tarkastelemaan mahdollisimman usean erilaisista lähtökohdista tulevan työntekijän näkemyksiä. Kyselyssä en kysynyt mitään organisaatioon liittyvää, vaan ainoastaan vastaajan toimialan ja työnimikkeen. Halusin varmistaa, että vastaajat osallistuvat tutkimukseen yksityishenkilöinä eivätkä tietyn organisaation edustajina.

Tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää, millaisia käsityksiä työntekijöillä on eri taustoista tulevien ihmisten mahdollisuuksista työelämässä ja halusin saada näistä käsityksistä mahdollisimman laajan ja monipuolisen kuvan. Kyselyyn vastaaminen on tutkimukseen osallistuvalla helppo ja vaivaton tapa osallistua, joten tutkimukseen voi osallistua matalalla kynnyksellä.

Kyselyyn vastaamiseen ei asetettu mitään ehtoja ja se oli täysin vapaaehtoista, jotta vastaajajoukko olisi mahdollisimman monipuolinen. Sähköisen kyselyn yhtenä etuna on sen tehokkuus, sillä kyselyn lähettäminen ja vastaanottaminen tapahtuu nopeasti. Sen voi rakentaa visuaalisesti miellyttävän näköiseksi ja näin lisätä vastausmukavuutta. Kyselyjärjestelmän voi ohjelmoida toimimaan tietyllä tavalla, jolloin vastaajan ei tarvitse lukea niin paljon ohjeistuksia kyselyn tekniseen täyttämiseen, vaan toimia järjestelmän ohjaamalla tavalla. Kyselyn täyttämistä voi keventää ryhmittelemällä kysymyksiä lyhyemmiksi kokonaisuuksiksi, joihin vastaajat johdatellaan erikseen. (Valli & Perkkilä 2018, 100–104.) Jaottelin kyselyni sukupuoleen liittyviin kysymyksiin ja kulttuuriseen taustaan liittyviin kysymyksiin, jotta vastaajat keskittyivät pohtimaan väittämiä juuri siitä näkökulmasta ja valitsemaan sen perusteella sopivimman vaihtoehdon.

Kyselytutkimuksessa tutkimuksen osallistujat vastaavat tutkijan kyselylomakkeena esittämiin kysymyksiin. Vastaaja toimii itsenäisesti kyselyssä annettujen ohjeiden mukaan. Tästä syystä on tärkeä olla tarkkana kyselyä rakennettaessa, että ohjeistus ja kysymykset ovat ymmärrettäviä. Tutkimustuloksissa kyselytutkimuksessa eniten virheitä aiheuttaa kysymysten muoto, mikäli tutkija ja vastaaja eivät ajattele kysymystä samalla tavalla. (Valli 2018, 81.) Pyrin muodostamaan kysymykseni mahdollisimman selkeiksi ja ymmärrettäviksi, jotta niissä ei pääsisi syntymään ymmärryseroja ja täten tulokset ovat mahdollisimman luotettavia. Kyselyssä on huomioitu Vallin (2018, 81) ajatus, että kysymykset eivät saa johdatella vastaajaa ajattelemaan tietyllä tavalla. Kyselyssäni kysymykset esitettiin väittämien muodossa, jolloin vastaaja valitsee omaa näkemystään kuvaavan vaihtoehdon suhteessa esitettyyn väittämään.

Loin kyselylomakkeen Webropol-kyselysovelluksessa. Sen avulla pystyin ryhmittelemään kysymyksiä eri osiin ja muodostamaan monipuolisesti kysymyksiä. Valitsin Webropolin, sillä sain vietyä vastaukset sitä kautta suoraan SPSS-järjestelmään analyysiä varten, mikä helpotti prosessia. Kyselyssä oli kuusi monivalintakysymystä, joissa esitin vastaajalle erilaisia väittämiä, joihin hänen tuli vastata mielipidettään kuvaavalla tavalla. Vastausvaihtoehdot oli Likertin asteikon mukaisesti viisi, samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, eri samaa eikä eri mieltä, jokseenkin eri mieltä sekä eri mieltä. Likertin asteikossa vastausvaihtoehdot on asetettu niin, että vaihtoehdot on pariton määrä, jotta keskimäinen vaihtoehto antaa mahdollisuuden olla ottamatta kantaa väittämään (Valli 2018, 92). Mikäli vastaaja valitsi monivalintakysymyksessä vaihtoehdon samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä, hänelle aukesi kyseisen kysymyksen osalta lisäkysymys, jossa häntä pyydettiin kuvaamaan lyhyt tarkennus näkökulmaansa. Tällä

tavoin pystyin selvittämään tarkemmin vastaajien näkemyksiä tiettyyn väittämään ja analysoimaan heidän ajatuksiaan.

Kyselyn alussa oli kolme taustakysymystä, joissa vastaajilta pyydettiin ainoastaan kyselyn kannalta oleelliset taustatiedot, jotka olivat sukupuoli, rooli työpaikalla sekä toimiala. Täten voin varmistaa, että yksittäisen vastaajan vastauksia ei voi tunnistaa tietyn henkilön vastauksiksi. Kyselylomakkeessa ei kysytty organisaatioon liittyviä kysymyksiä, jotta vastaajien anonymiteetti säilyy ja he voivat vastata yksityishenkilöinä, eikä organisaation edustajina. Vallin (2018, 81–82) mukaan kysely kannattaa rakentaa niin, että alussa on kevyemmät ja neutraalimmat kysymykset ja mahdolliset henkilökohtaisemmat tai aremmat kysymykset on sijoitettu kyselyn loppupuolelle. Tällä tavoin asettelin oman kyselyni, ensin kevyemmän taustakysymykset ja monivalintakysymykset, joiden jälkeen laajemmat avokysymykset.

Kyselyn lopussa oli neljä avokysymystä, joiden avulla vastaaja pystyi kertomaan vapaammin näkökulmia. Avoimet kysymykset ovat hyviä, sillä niiden avulla voidaan saada laajemmin vastaajien mielipide esiin. Niihin kuitenkin saatetaan jättää vastaamatta työlään tunteen vuoksi tai vastaukset voivat jäädä kevyiksi. (Valli 2018, 98.) Lopuksi annoin vastaajille mahdollisuuden kommentoida vapaasti vielä aiheeseen liittyviä ajatuksia, jolloin heitä ei ohjannut mikään asetamani kysymyksen näkökulma, vaan he saivat halutessaan ilmaista vapaasti käsityksiään tutkimuksen aihepiiristä.

Saatekirjeellä on merkittävä rooli kyselyyn vastaamisessa, se on ikään kuin tutkimuksen julkisivu. Sen perusteella lukija päättää vastata kyselyyn tai olla vastaamatta. Tästä syystä sen sisältöön kannattaa keskittyä. Saatekirjeessä tuodaan ilmi, mistä tutkimuksessa on kyse, kuka sitä tekee ja mihin tarkoitukseen sitä käytetään. (Vehkalahti 2019, 47–48.) Perustelut tutkimuksen aiheen tärkeydelle ja miksi haluaa juuri lukijan vastaavan kyselyyn ovat merkittäviä vastausmotivaattoreista. Aiheen ajankohtaisuus tai kiinnostavuus voivat myös saada lukijan vastaamaan. Hyvät perustelut ja reipas saatekirje voivat saada myös aiheesta kiinnostumattoman vastaamaan kyselyyn (Vehkalahti 2019, 48).

Pyrin pitämään kyselyn mahdollisimman tiiviinä, jotta vastaaminen ei vie liikaa aikaa ja tunnu työläältä. Kyselyn pituudesta olin keskustellut yhteyshenkilöni kanssa ja hän korosti kyselyn pituuden merkitystä vastaajamäärään heidän organisaatiossaan. Vastaamisen täytyy tapahtua nopeasti, jotta työntekijät jaksavat vastata siihen. Tähän viittaa myös Valli (2018, 82). Kyselyä

muodostettaessa on huomioitava kohderyhmä, heidän lukutaitonsa sekä keskittymiskyky. Jos kysely on liian pitkä, loppupään kysymyksiin vastaamiseen ei jaksa keskittyä ja vastaukset voivat jäädä vajaiksi.

4.3 Aineiston analyysi

Laadullisessa tutkimuksessa aineiston analyysin toteutukseen on tarjolla useita eri vaihtoehtoja. Tutkimuksen aineiston analyysitapa riippuu siitä, mihin sillä etsitään vastauksia sekä mitä siltä haluaan (Eskola & Suoranta 1998, 126). Laadullinen tutkimusote sopii tällaisen aiheen tutkimiseen, jossa tarkastellaan näkemyksiä ja asenteita väittämistä. Valitsin aineiston analyysimenetelmäksi aineistolähtöisen sisällönanalyysin, sillä halusin varmistaa, että tuloksissa korostuu vastaajien omat näkemykset aiheesta. Tutkimuksen keskiössä on tarkastella vastaajien käsityksiä, jolloin pidän tärkeänä keskittyä analyysissä puhtaasti juuri niihin. Puusan ja Juutin (2020, 148) mukaan sisällönanalyysiä voi käyttää lähes missä tahansa laadullisessa tutkimuksessa.

Tutkimukseni kyselyaineisto sisälsi monivalintakysymysten numeerisia vastauksia sekä kirjallisia avovastauksia. Aineisto sisälsi laadullista, mutta myös osittain määrällistä aineistoa. Tulkinta tässä tutkimuksessa perustuu laadulliseen analyysiin. Vein aineiston SPSS-tilasto-ohjelmistoon, missä analysoin vastauksia. Numeerista monivalintakysymysten aineistoa analysoin kuvaillen vastaajamääriä sekä vastausten jakaumia frekvenssijakaumataulukolla kuvaten. Kysymystä sukupuolen vaikutuksista ammatinvalintaan tarkastelin ristiintaulukoiden peilaten sukupuoleen (ks. Taulukko X). Joitakin kysymyksiä on mielekästä tarkastella sukupuolen näkökulmasta, sillä vastaajan sukupuolella voi olla merkitystä sukupuoleen liittyvissä näkemyksissä.

Avokysymysten vastauksia tarkastelen aineistolähtöisen sisällönanalyysin menetelmin, jotta aineisto ohjaa analyysin etenemistä. Hyödyntämällä aineistolähtöistä sisällönanalyysiä voin varmistaa, että analyysin keskiössä ovat vain aineistosta ilmenneet näkemykset. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin etuna on, että aineisto on analyysin keskiössä ja se ohjaa analyysin etenemistä. Tällä tavoin tutkimuksessa voidaan keskittyä aineistosta ilmeneviin teemoihin. Aineistolähtöisen analyysitavan haasteena tutkijalle voi pitää hankaluutta irtaantua omista ennakkokajatuksista ja antaa aineistolle sen ansaitsema tila. Ei voida olla täysin varmoja, että tutkijan odotukset eivät vaikuttaisi analyysin etenemiseen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 96.)

Aineistolähtöisen sisällönanalyysin voi kuvata etenevän kolmen vaiheen kautta. Ensin aineistoa pelkistetään, jonka jälkeen pelkistettyjä ilmaisuja ryhmitellään samankaltaisten sisältöjen perusteella. Lopuksi seuraa abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden muodostaminen syntyneille luokille. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122.) Lähdin avovastausten analyysissä liikkeelle redusoidulla vastauksilla, eli pelkistin vastaajien kirjoituksia. Aineistoa redusoidessani keskityin vain tutkimuksen kannalta oleelliseen sisältöön ja karsin ylimääräisen sisällön vastauksista pois. Koska kyseessä on kyselytutkimus, vastaukset olivat lähtökohtaisesti kokonaisuudessaan oleellisia tutkimuksen kannalta, kun vastaajat kirjoittivat suoraan vastauksen esittämäni kysymykseen. Kirjoittaessa vastauksen sisältö ei rönsyile samalla tavoin kuin esimerkiksi haastateltaessa, jolloin saadaan vastauksia melko tarkasti suoraan kysymykseeni. Pääasiassa pelkistin usean sanan kuvauksia lyhyempiin muotoihin, jotta niitä olisi helpompi ryhmitellä jatkossa. Samalla, kun pelkistin vastausten sisältöjä, merkitsin niitä yhdistäviä teemoja ja aiheita, joita hyödynsin lopullisessa taulukoinnissa. Olin tarkkana, että en johdatellut analyysiä, vaan annoin tilaa vastausten sisällöille.

Kun olin pelkistänyt aineistoa riittävästi, ryhdyin klusteroimaan eli ryhmittelemään vastauksia ja niiden keskiössä olevia teemoja. Klusteroinnissa aineistosta etsitään samankaltaisuuksia tai eroavaisuuksia, jotka ovat oleellisia tutkimuksen kannalta (Tuomi & Sarajärvi 2018, 124). Muodostin ryhmittelyn aikana alaluokkia samankaltaisille ilmaisuille etsimällä niille yhdistäviä, entistä tiiviimpiä ilmaisuja. Taulukossa 3 olen kuvannut esimerkin aineiston ryhmittelystä. Pyrin nimeämään alaluokat sisältöä kuvaavalla ilmaisulla. Koska alkuperäiset vastaukset olivat jo hyvin tiiviitä, niitä ei voinut tiivistää yhteen sanaan, joten päätin nimetä alaluokat tiiviillä vastauksia kuvaavalla ilmaisulla, yksittäisen käsitteen sijaan.

Taulukko 3. Esimerkki aineiston ryhmittelystä.

Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka
Kulttuurissa tietyt ammatit ei ole sallittuja Kulttuurin käsitykset sopivasta ammatista	Kulttuuri kertoo, mikä on sallittua
Tietyt uskonnolliset perusteet	Uskonnolliset perusteet
Erilainen tapa tehdä töitä	Työnteon tavat
Erilainen käsitys työnteosta	Työnteon käsitykset
Erilainen käsitys soveliaasta toiminnasta	Asenne
Koulussa ohjataan valitsemaan ala kulttuurisen taustan perusteella	Kulttuurisesti vinoutunut ohjaus
Tietyistä kulttuurisista ryhmistä kielteisiä ennakkoluuloja työntekijänä Ulkomaalainen nimi voi estää pääsemästä haastatteluun	Kulttuureihin kohdistuvat ennakkoluulot

Jatkoin ryhmittelyn jälkeen käsitteellistämään aineistoa, jolloin yhdistin alaluokista yläluokkia, jotka kuvaavat vielä tiiviimmin aineistoa. Olen nimennyt yläluokat aineistosta eriteltyjen aiheiden mukaan. Taulukossa 4 kuvaan näitä yläluokkia sekä niitä yhdistävää luokkaa. Tiiviiden vastausten vuoksi analyysi eteni nopeasti, eikä luokkia muodostunut usean välivaiheen kautta. Alkuperäiset ilmaisut olivat tiiviitä, lähes listanomaisia kuvauksia näkemyksistä, jolloin pääsin ryhmittelemään niitä suoraan.

Taulukko 4. Esimerkki aineiston abstrahoinnista.

Alaluokka	Yläluokka	Yhdistävä luokka
Kulttuuri kertoo, mikä on sallittua Uskonnolliset perusteet	Käsitykset ammasteista	Kulttuuriset näkökulmat ammatinvalintaan
Työnteon tavat Työnteon käsitykset	Työkulttuuri	
Kulttuureihin kohdistuvat ennakkoluulot Kulttuurisesti vinoutunut ohjaus	Asenteet	

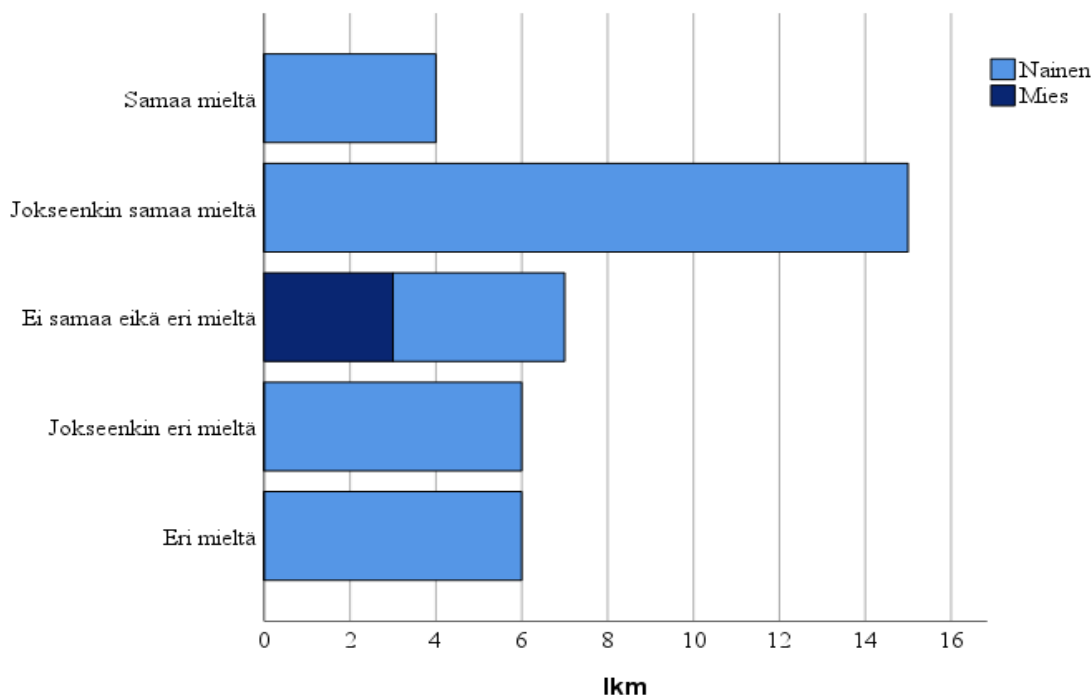
Edellä kuvasin tutkimukseni analyysin etenemisen sekä aineiston keruun. Tutkimuksen luotettavuuden varmistamiseksi, pyrin kuvaamaan aineiston keruun ja analyysin mahdollisimman tarkasti, jotta lukija ymmärtää, mistä lähtökohdista tutkimusta on tehty. Olen kirjannut vastauksista katkelmia tulosten esittelyn yhteydessä, jotta tulkintani etenemistä on mahdollisimman helppo seurata ja tutkimuksen eteneminen on läpinäkyvää. Hyödynnän vastaajien kirjoituksia tukemaan niistä tekemiäni tulkintoja, kuten Eskola ja Suoranta (1998, 126) kuvaavat. Lisäksi katkelmat näyttäytyvät esimerkkeinä aineiston laajemmista ilmaisuista. Tällä tavoin voin tarjota lukijalle tietoja, jotta hän voi ymmärtää tutkimusraporttia laajemmin.

5 TYÖELÄMÄ SUKUPUOLEN JA KULTTUURITAUSTAN NÄKÖKULMASTA

Tutkimuksen kyselylomake sisälsi monivalintakysymyksiä sekä niitä tarkentavia avokysymyksiä. Aineisto on osittain määrällistä, mutta tulkinta perustuu laadulliseen analyysiin. Ensin loin aineistoista kuvioita, joiden avulla esitän vastausten jakaumia monivalintakysymyksissä. Tarkastelen määrällistä aineistoa deskriptiivisesti kuvaillen, jolloin tavoitteena on muodostaa päätelmiä aineistosta. Kuvailevassa analyysissä tarkoituksena on vastata esimerkiksi kysymyksiin 'mitä' tai 'minkälainen'. Analyysin keskiössä on kuvata, millainen tutkittava ilmiö on, eikä esimerkiksi pyritä selittämään, miksi jokin ilmiö esiintyy. (esim. Tietoarkisto (n.d.); Surveymonkey (ei pvm.)) Esitän seuraavissa kuvioissa, mitä mieltä vastaajat ovat heille esittämistä väittämistä liittyen sukupuolen sekä kulttuuritaustan merkityksiin ammatinvalinnassa ja uralla etenemisessä. Pyrin kuvailemaan vastaajien tekemiä valintoja ja esittämään mitä enemmistö on vastannut.

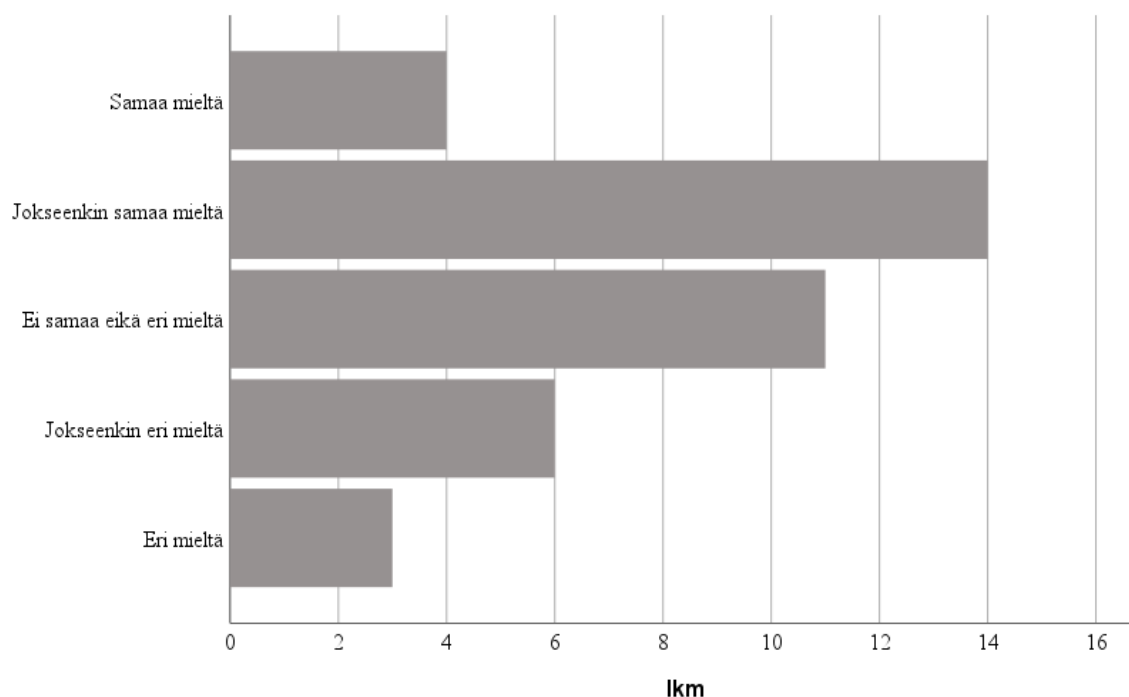
5.1 Ammatinvalinta sukupuolen ja kulttuuritaustan ohjaamana

Kysyessäni vastaajien näkemyksiä liittyen sukupuolen vaikutuksiin ammatinvalinnassa, vastaukset vaihtelivat jokaisen vaihtoehdon välillä. Kuviossa 1 olen kuvannut vastausten jakaumaa yleisesti, sekä miten naiset ja miehet ovat vastanneet. Vastaajista enemmistö toteaa sukupuolen vaikuttavan ammatinvalintaan ainakin jollakin tavalla. Muutamat vastaajat ovat valinneet vaihtoehdon 'Samaa mieltä', eli heidän näkemysten mukaan sukupuoli vaikuttaa aina ammatinvalintaan. Useat vastaajat ovat sitä mieltä, että sukupuoli ei oikeastaan vaikuta ammatinvalintaan tai ei vaikuta ollenkaan. Miesvastaajat ovat valinneet vaihtoehdon 'Ei samaa eikä eri mieltä'. He näyttävät suhtautuvan neutraalisti sukupuolen vaikutuksiin ammatinvalinnassa. Osa naisista on myös valinnut neutraalin vaihtoehdon 'Ei samaa eikä eri mieltä'. Suurin osa naisista on valinnut vaihtoehdon 'Jokseenkin samaa mieltä', mikä kuvastaa heidän



Kuvio 1. Väite: Sukupuoli vaikuttaa ammatinvalintaan.

Vastausjakauman kulttuuritaustan yhteydestä ammatinvalintaan olen kuvannut seuraavassa kuviossa 2. Valtaosa vastaajista on sitä mieltä, että kulttuuritausta vaikuttaa ainakin jonkin verran ammatinvalintaan. Useat vastaajat ovat valinneet neutraalin vaihtoehdon 'ei samaa eikä eri mieltä'. Monet vastaajat ovat sitä mieltä, että kulttuuritaustalla ei ole yhteyttä ammatinvalintaan liittyvään päätöksentekoon. Jotkut vastaajat ovat valinneet vaihtoehdon 'Samaa mieltä', eli ajattelevat, että kulttuuritaustalla on aina jokin vaikutus ammatinvalinnassa. Harvat vastaajat ovat valinneet vaihtoehdon 'Eri mieltä', eli kulttuuritausta ei vaikuta ollenkaan ammatinvalintaan. (Kuvio 2.) Vastaajien näkemykset ovat jakautuneet jokaisen vastausvaihtoehdon välille, vähemmän on valittu täysin samaa ja täysin eri mieltä vaihtoehtoja, mikä on Vallin (2018, 93–94) mukaan tavallista viisiportaisessa vastausasteikossa. On hyvä huomata, kuinka useat vastaajat ovat valinneet keskimmäisen vaihtoehdon. Vastaajat peilaavat valintojaan omiin kokemuksiinsa, mikäli aiheesta ei ole omia kokemuksia tai vahvoja mielipiteitä, voi valinta päättyä neutraaliin vaihtoehtoon.

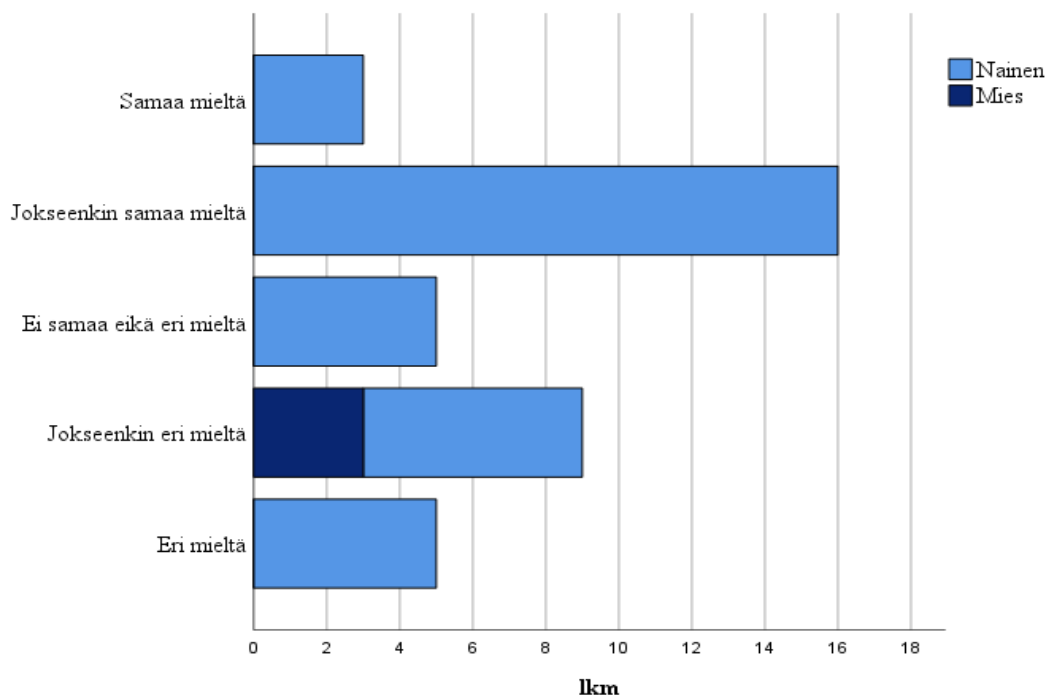


Kuvio 2. Väite: Kulttuuritausta vaikuttaa ammatinvalintaan.

Tulosten perusteella voidaan todeta, että enemmistö vastaajista ajattelee, että sukupuoli ja kulttuuritaustalla on yhteys ammatinvalintaan. Useat vastaajat ovat sitä mieltä, että sukupuoli ja kulttuuritausta eivät ohjaa ammatinvalintaa. Lisäksi neutraali näkemys sukupuolen ja kulttuuritaustan vaikutuksista ammatinvalintaan kuvaa, kuinka kaikilla vastaajilla ei ole mielipidettä esitettyjen taustatekijöiden vaikutuksista ammatinvalintaan. Kuvioista ei voi todeta, miten nämä taustatekijät ohjaavat yksilön ammatinvalintaa, edistävätkö ne vai heikentävätkö ne mahdollisuuksia tiettyä ammattia kohtaan. Syvennyn vaikutusten merkityksiin sekä vastaajien kuvauksiin vaikutuksista tarkemmin myöhemmissä tuloslukuissa.

5.2 Uralla eteneminen sukupuolen ja kulttuuritaustan ohjaamana

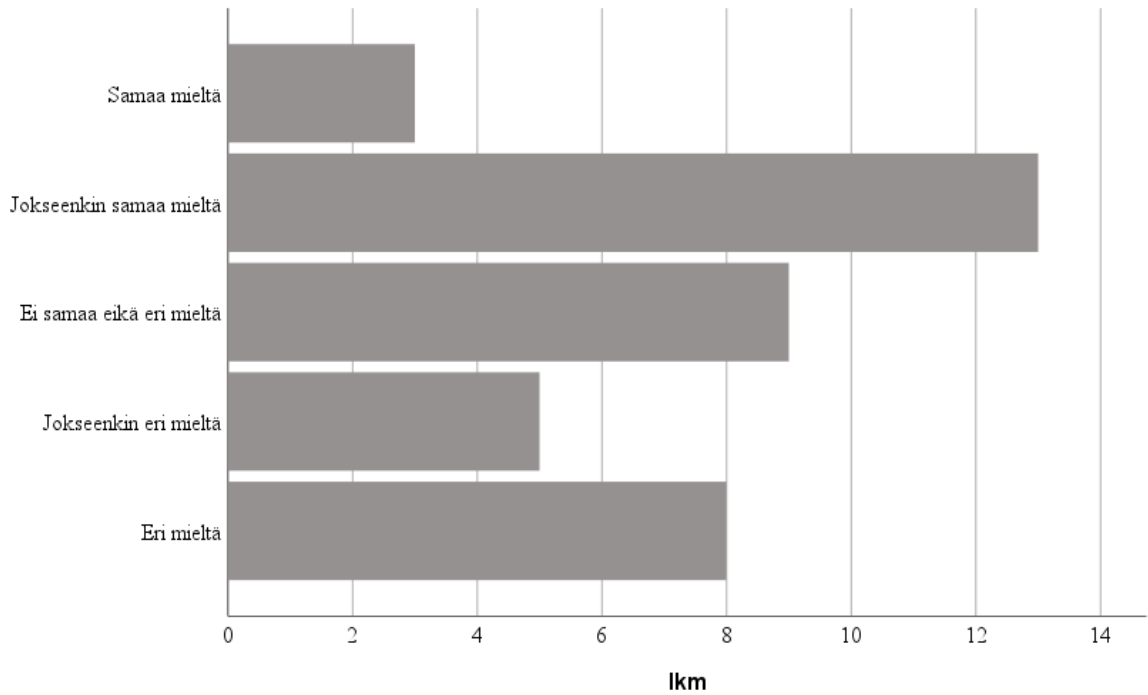
Kuviossa 3 olen kuvannut vastausjakauman sukupuolen vaikutuksista uralla etenemiseen. Näkökulmat vaihtelevat laajasti vastaajien välillä. Jokaista vaihtoehtoa on valittu, suurin osa vastaajista on sitä mieltä, että sukupuoli vaikuttaa ainakin jonkin verran uralla etenemisen mahdollisuuksiin. Enemmistö vastaajista on valinnut siis vaihtoehdon 'Jokseenkin samaa mieltä'. Muutamia vastaajia on sitä mieltä, että sukupuoli vaikuttaa ehdottomasti uralla etenemiseen, eli ovat valinneet vaihtoehdon 'Samaa mieltä'. Monet vastaajat ovat sitä mieltä, että sukupuolella ei ole vaikutusta uralla etenemiseen. Jotkut vastaajat ovat valinneet neutraalin vaihtoehdon 'Ei samaa eikä eri mieltä'. (Kuvio 3.)



Kuvio 3. Väite: Sukupuoli vaikuttaa uralla etenemiseen.

Miehet ovat yhtä mieltä siitä, että sukupuoli ei oikeastaan vaikuta uralla etenemiseen. Naisten vastaukset jakaantuvat kaikkien vaihtoehtojen välille monipuolisemmin, suurin osa naisista on sitä mieltä, että sukupuolella on ainakin jonkin verran vaikutusta uralla etenemisen mahdollisuuksiin. (Kuvio 3.) Pelkästään kuviosta 3 ei voi päätellä, miten vastaajat kokevat sukupuolen vaikuttavan uralla etenemiseen. Vaikuttaako se estämällä tai heikentämällä uralla etenemisen mahdollisuuksia, vai mahdollistaen etenemisen entistä paremmin?

Kuviossa 4 esitän vastausten jakauman väittämässä 'Kulttuurista vaikuttaa uralla etenemiseen'. Vastaukset ovat jakautuneet monipuolisesti kaikkien vaihtoehtojen välille. Suurin osa vastaajista on valinnut vaihtoehdon 'Jokseenkin samaa mieltä'. Myönteistä näkemystä kuvaava vaihtoehto 'Samaa mieltä' on valittu joitakin kertoja. Useat vastaajat valitsivat vaihtoehdon 'Jokseenkin eri mieltä'. Tätä useampi vastaaja on valinnut vaihtoehdon 'Eri mieltä'. Monet vastaajat valitsivat neutraalin vaihtoehdon 'Ei samaa eikä eri mieltä'.



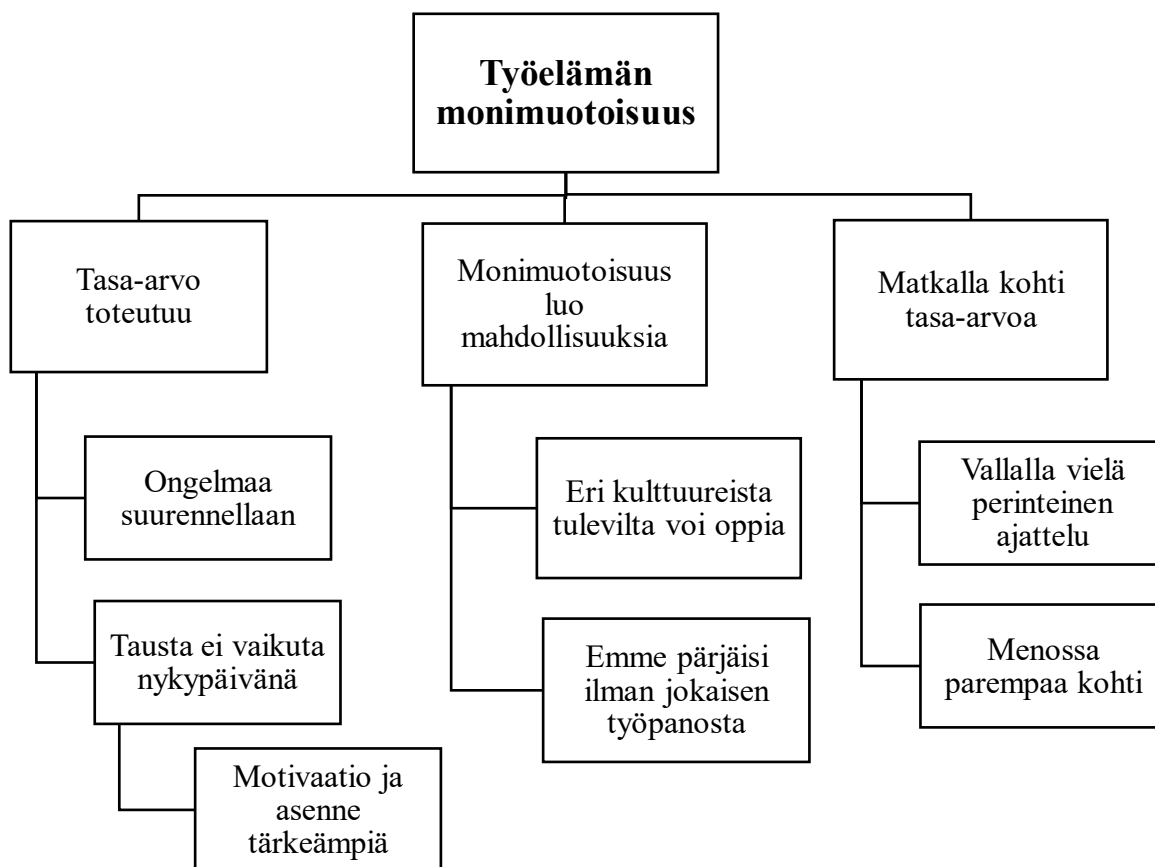
Kuvio 4. Väite: Kulttuuritausta vaikuttaa uralla etenemiseen.

Kuvioista 3 ja 4 voidaan tulkita, kuinka enemmistö vastaajista on sitä mieltä, että sukupuoli ja kulttuuritausta vaikuttavat jonkin verran uralla etenemisen mahdollisuuksiin. Vaikutusten suuntaa ei voi suoraan päätellä ja sen vuoksi esitin heille jatkokysymyksen, jossa pyysin tarkentamaan näkemyksiä, taustan vaikutuksista uralla etenemiseen. Esitin jatkokysymyksen kaikille, jotka valitsivat minkä tahansa väittämän kohdalla vaihtoehdon 'Samaa mieltä' tai 'Jokseenkin samaa mieltä'. Paneudun seuraavassa luvussa tarkastelemaan vastaajien näkemyksiä taustatekijöiden vaikutuksista työelämässä.

6 YKSILÖN TAUSTAN VAIKUTUKSIA TYÖELÄMÄSSÄ

6.1 Näkemyksiä työelämän monimuotoisuuden nykytilasta

Työelämän monimuotoisuus on läsnä lähes jokaisessa työyhteisössä eri taustoista tulevien työntekijöiden vuoksi. Annoin kyselylomakkeessa vastaajille mahdollisuuden pohtia työelämän monimuotoisuutta sekä sukupuolen ja kulttuuritaustan vaikutuksia yleisesti työelämässä. Kirjoitusten ryhmittelyn tuloksena muodostui kolme yläluokkaa kuvaamaan vastaajien käsityksiä työelämän tämänhetkisestä monimuotoisuudesta sekä tasa-arvosta, jotka ovat 'Tasa-arvo toteutuu', 'Monimuotoisuus luo mahdollisuuksia' sekä 'Matkalla kohti tasa-arvoa'. Esitän nämä tulokset alla olevassa kuviossa 5. Yläluokkien lisäksi ryhmittelyssä muodostui kuusi alaluokkaa, jotka tarkentavat vastaajien ajatuksia työelämän tasa-arvosta tällä hetkellä.



Kuvio 5. Vastaajien käsityksiä työelämän tasa-arvosta.

Kirjoituksissa viitataan oman työyhteisön ja organisaation tilaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen osalta. Yhtäältä vastaajat toteavat, kuinka tausta ei vaikuta nykypäivänä työelämässä, mutta toisaalta vastauksissa ilmenee, myös kuinka toisilla on kokemuksia tilanteista, jolloin kohtelu ei ole yhdenvertaista. Ajatus, että tasa-arvo on jo hyvällä mallilla Suomessa ja että työelämässä sen nähdään toteutuvan jo hyvin, ilmenee kirjoituksissa usein. Näkemykset siitä, että kaikki kulttuurit saavat olla työpaikalla rauhassa ja että yksilön taustalla ei ole kovin suuri merkitys työelämässä, vaan motivaatio ja asenne vievät eteenpäin, välittyy vastaajien kirjoituksista.

”Asenne ja motivaatio vaikuttaa etenemiseen enemmän kuin kulttuurinen tai sukupuolinen tausta, ainakin omassa työyhteisössäni on tästä hyviä esimerkkejä.” (V5)

”...vallalla ”perinteinen” ajattelutapa naisten ja miesten rooleista, homofobiaa ja rasismia...” (V32)

”Työpaikoilla ei muun kulttuurin tarvitse pelätä.” (V20)

”nimen perusteella tehdään johtopäätöksiä” (V22)

”Omassa organisaatiossa otetaan hienosti huomioon eri kulttuurit ja tasa-arvo. Kaikilla on mahdollisuus työskennellä millä alalla tahansa ja mahdollisuus päästä opiskelemaan työpaikan sisällä sekä on hyvät etenemis mahdollisuudet.” (V31)

Yksi vastaaja toteaa, kuinka työelämän tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä haasteita suurennellaan julkisessa keskustelussa. Kirjoituksessa kuvataan, kuinka työehtosopimuksilla on turvattu työntekijöiden yhtäläinen palkkaus taustasta riippumatta ja että naiset sattuvat työskentelemään matalammin palkatuilla aloilla ja tehtävissä, kuin miehet. Palkka ei vaihtelee sukupuolten välillä, vaan TES:in ansiosta jokainen saa saman palkan samasta työstä. Samankaltainen näkemys työelämän tasa-arvon toteutumisesta on tulkittavissa myös joissakin muissa kirjoituksissa. Vastaajat kuvaavat, kuinka muut kulttuurit saavat olla rauhassa työpaikalla ja

kulttuurilla tai sukupuolella ei ole vaikutusta uralla etenemiseen. Näkemys on, että asenteella ja motivaatiolla voi pärjätä ja edetä lähtökohdista ja taustasta huolimatta.

”Asiasta tehdään välillä isompi ongelma kuin se on. Esim. palkkatasa-arvoon liittyvää tilastoa tulkitaan väärin. Usein yleisessä keskustelussa väitetään, että naisen euro on vähemmän kuin miehen euro. Tilastojen perusteella tämä johtuu pääasiassa siitä, että naisia työskentelee matalapalkka-aloilla enemmän kuin miehiä esim. palvelualla tai hoiva-alalla. Ja tästä johtuen tilastojen mukaan naiset tienaaavat työelämässä vähemmän kuin miehet. Kuitenkin monilla aloilla noudatetaan TES -palkkausta joka on tasapuolinen kaikille.” (V1)

Vastaajien näkemykset tasa-arvon toteutumisesta työelämässä näyttäytyvät vaihtelevina. Myös työelämän monimuotoisuuteen liittyvät käsitykset ovat vaihtelevia. Useat vastaajat pitivät työelämän monimuotoisuutta hyvänä asiana ja näkevät erilaisten ihmisten kohtaamisen mahdollisuutena molemmiin suuntaiseen oppimiseen. Muualta tulevien työntekijöiden todetaan olevan erittäin tärkeitä selviytymisemme kannalta ja esimerkiksi terveydenhuollossa jokaisen työpanos kuvataan ehdottoman tärkeäksi. Mahdolliset kielteiset ennakkoluulot muualta tulevien työntekijöiden osaamiseen liittyen ovat väistyneet saadun palvelun ammattitaidon perusteella ja näkemykset aina vain enemmän ja enemmän monimuotoistuvasta työelämästä näyttäytyvät myönteisempinä.

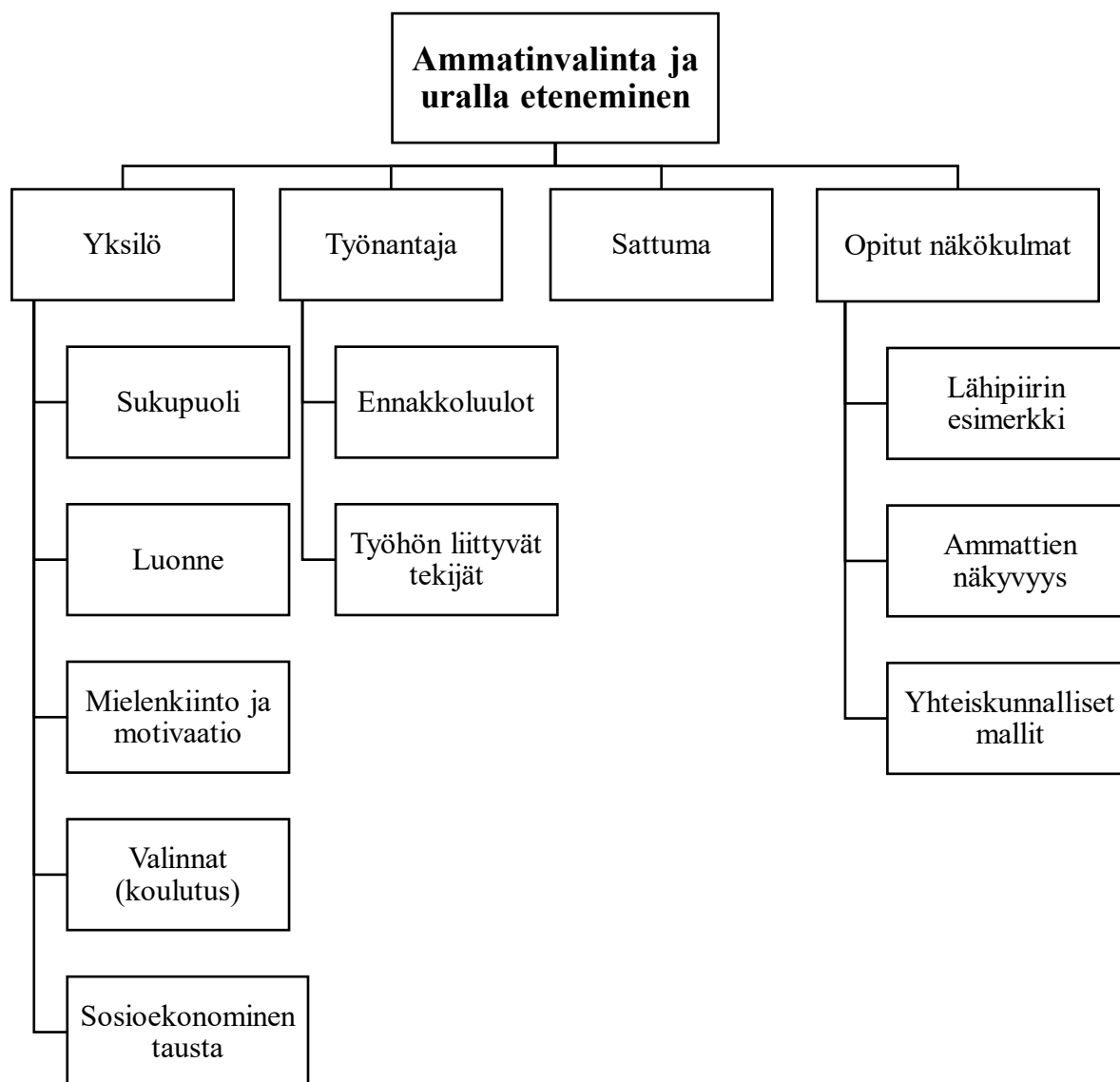
”...kaupunginsairaalat ainakin Helsingissä pyörivät etniseltä taustaltaan ei-suomalaisten varassa. Lääkärit ja hoitajat ovat olleet todella ammattitaitoisia ja ystävällisiä näissä sairaaloissa. Ilman heidän työpanostaan täällä ei toimisi mikään.” (V14)

”Ihana kohdata muista kulttuureita tulleita ihmisiä. Oppii heiltä tosi paljon. Ymmärtää erilaisia ihmisiä ja tapoja” (V15)

Tutkimukseni tulosten pohjalta voi todeta, että työntekijöiden näkemykset työelämän tasa-arvosta pelkästään yhden organisaation sisällä ovat vaihtelevia. Vastaajat tarkastelevat työelämää omien kokemustensa näkökulmasta ja vastaavat kyselyssä esitettyihin väittämiin henkilökohtaisista lähtökohdista, minkä vuoksi samassa organisaatiossa työskenteleminen ei automaattisesti luo työntekijöille samankaltaisia käsityksiä. Tutkimuksen tavoitteena oli saada vastaajajoukkoon mahdollisimman paljon erilaisista lähtökohdista tulevia ihmisiä, mikä osaltaan kuvaa näkökulmien monipuolisuutta.

6.2 Ammatinvalinta ja uralla eteneminen

Ammatinvalintaa ohjaavat useat monipuoliset tekijät, joita on tutkittu useissa tutkimuksissa. Pyysin vastaajia kuvailemaan ammatinvalintaan ja uralla etenemiseen yleisesti vaikuttavia tekijöitä. Tutkimuksessani vastaajat toteavat ammatinvalintaa ohjaavan erilaiset vaikuttimet, kuten sattuma ja opitut näkökulmat. Alla olevassa kuviossa 6 esitän ryhmittelyn tuloksena syntyneet ylä- ja alaluokat ammatinvalintaan sekä uralla etenemiseen vaikuttavista tekijöistä. Yläluokkia muodostui neljä, jotka ovat 'Yksilö', 'Työnantaja', 'Sattuma' sekä 'Opitut näkökulmat'. Alaluokkia muodostui yhteensä kymmenen (10). Yläluokan 'yksilö' alle muodostui useita alaluokkia, mikä kuvastaa vastaajien kirjoituksissa ilmeneviä ajatuksia yksilöön liittyvien tekijöiden monipuolisista vaikutuksista ammatinvalintaan sekä uralla etenemiseen. Useat vastaajat korostavat yksilöön liittyviä tekijöitä, kuten sukupuolen ja luonteenpiirteiden vaikutuksia. Niiden ajatellaan vaikuttavan lähinnä yksilön ajatuksiin ja mielenkiinnonkohteisiin ja sitä kautta ammatinvalintaan. Lisäksi yksilöllisten tekijöiden osalta vastaajat nostavat esiin yksilön mielenkiinnon ja intohimon merkityksen ammatinvalinnassa. Intohimolla ja palolla tiettyä alaa tai ammattia kohtaan nähdään pääsevän pitkälle, erityisesti yhdessä yksilön tekemien valintojen kanssa, kuten koulutukseen liittyvät valinnat.



Kuvio 6. Ammatinvalintaan vaikuttavat tekijät.

Työnantajaan liittyen vastaajat toteavat yrityksen ja esihenkilön asenteiden ja ennakkoluulojen vaikuttavan ammatinvalintaan. Kysymyksestä muodostuu, ottaako esihenkilö edes haastatteluun tietynlaisia ihmisiä, ohjaa heidän mahdollisuuksiaan työelämässä ja siten ammatinvalintaa. Myös työpaikan arvot ja asenteet koetaan merkittäviksi ammattia valitessa. Useat vastaajat nostavat palkan ja työsuhte-edut yhdeksi merkittävimmistä ammatinvalintaa ohjaavista tekijöistä. Muutenkin työhön liittyvät tekijät, kuten viihtyminen, työajat sekä työn mielekkyys nähdään merkittävinä vaikuttimina. Sattumaa vastaajat kuvaavat ammattiin ajautumisen, asuinpaikan sekä avoimien työpaikkojen tarjonnan kautta.

Useissa kirjoituksissa painotetaan lähipiirin merkitystä ammatinvalinnassa. Perheessä näkyvien esimerkkien sekä ystävien tekemien valintojen koetaan ohjaavan ammatinvalintaa. Myös kodin

koulutustason ajatellaan vaikuttavan yksilön mahdollisuuksiin ja itselle asetettuihin tavoitteisiin. Ylipäätään eri ammattien näkyvyys yksilön elämässä ohjaa hänen käsityksiään mahdollisista urapoluista. Esimerkiksi mediassa tai uutisoinnissa esiintyvät ammatit luovat kuvaa työelämän mahdollisuuksista. Vastaajat toteavat yhteiskunnallisten ja kulttuuristen mallien ohjaavan ammatinvalintaa ja käsityksiä sopivista ammanteista tai urapoluista.

”Kodin koulutustaso, tähtääkö jo ensisijaisesti korkeakouluopintoihin ja sitä kautta parempi palkkaisiin töihin” (V4)

”Perhe vaikuttaa paljon, se, millaisesta taustasta on ja miten omat vanhemmat ovat suhtautuneet työhön (tai ovatko olleet työelämässä). Ystävät ja heidän valintansa vaikuttavat. Nykyisin myös some-vaikuttajilla on iso merkitys” (V14)

Uralla etenemisen osalta kirjoituksissa todetaan liittyvän samankaltaiset teemat kuin ammatinvalintaan. Erityisesti uralla etenemiseen nähdään vaikuttavan oma mielenkiinto ja motivaatio sekä sattuma. Vastaajat toteavat, kuinka sukupuolella on myös merkitystä mahdollisuuksiin edetä uralla. Uralla etenemisen mahdollisuudet näyttävät kirjoituksissa liittyvän ammatinvalintaa voimakkaammin ulkoisiin tekijöihin. Ammatinvalintaan vaikuttavat laajemmin yksilön sisäiset tekijät sekä ominaisuudet. Uralla eteneminen näyttää olevan riippuvainen laajemmin muista ihmisistä ja heidän valinnoistaan, unohtamatta yksilöllisten tekijöiden vaikutuksia.

6.3 Käsityksiä ammatinvalinnasta sukupuolen ja kulttuuritaustan näkökulmasta

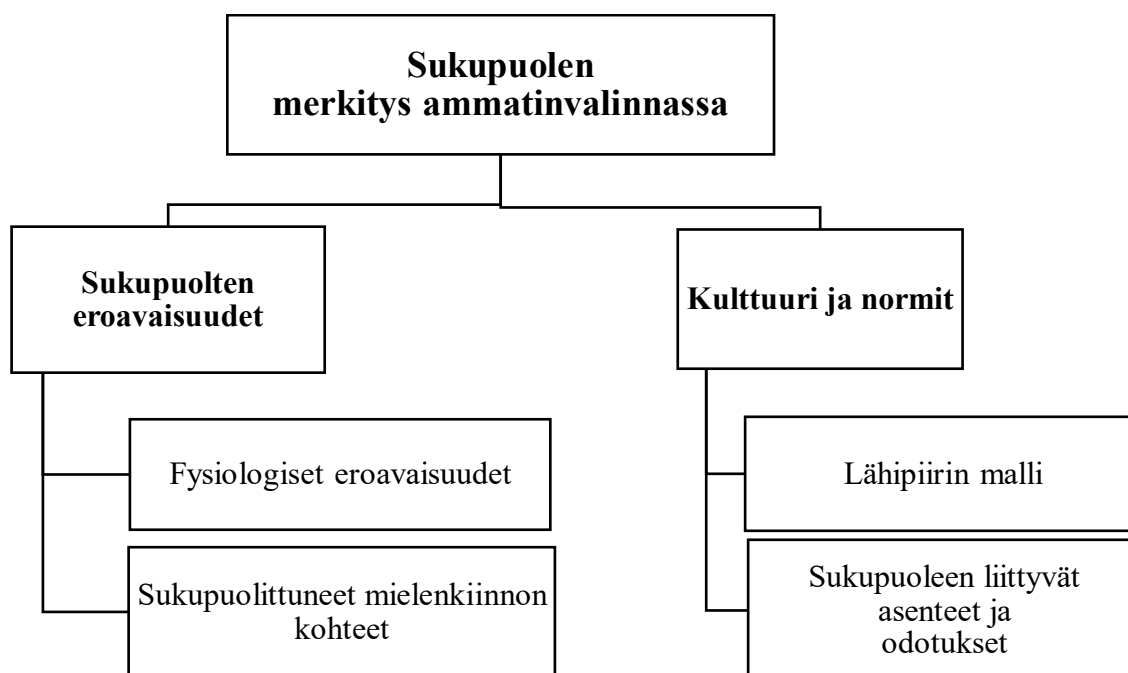
Kyselylomakkeessa esitin väittämät ’Sukupuoli vaikuttaa ammatinvalintaan’ sekä ’Kulttuuristausta vaikuttaa ammatinvalintaan’. Olen kuvannut näiden kysymysten vastaajajakaumaa kuvioidissa 1 ja 2. Pyysin ’Samaa mieltä’ ja ’Jokseenkin samaa mieltä’ vastanneita avaamaan tarkemmin heidän näkemyksiään sukupuolen ja kulttuuritaustan vaikutuksista ammatinvalintaan antamalla heille mahdollisuuden kirjoittaa näkemyksiään laajemmin. Käsittelen ensin sukupuolen vaikutuksiin liittyviä kirjoituksia, jonka jälkeen siirryn tarkastelemaan tarkemmin

kulttuuritaustan vaikutuksiin liittyviä näkökulmia. Avovastauksissa sukupuolen merkityksestä ammatinvalinnassa ilmenee, kuinka sukupuolen vaikutuksia pidetään jokseenkin luonnollisena ja asiana, joka ei voi kadota kokonaan muun muassa sukupuolen tuomien fysiologisten ja biologisten erontekojen myötä, kuten alla olevat katkelmat esittävät.

”Sukupuoli on biologinen ominaisuus, joka vaikuttaa ihmisen aivoihin ja kiinnostuksen kohteisiin. Naiset ja miehet ovat luonnostaan kiinnostuneita eri asioista, ja poikkeukset eivät tee tästä väitteestä valheellista.” (V2)

”Koen, että ammatti valitaan sen perusteella mitkä ovat omia mielenkiinnon kohteita ja yleisesti ottaen nyky-yhteiskunnassa mielenkiinnon kohteet ovat vieläkin todella sukupuolittuneita. Vt naiset suuntautuvat useammin hoivaalalle ja miehet esim. fyysisesti kuormittaviin ammateihin kuten esim. Ahtaajiksi.” (V38)

Kuviossa 7 esitän vastaajien kirjallisista vastauksista ryhmittelemällä muodostamani ylä- ja alaluokat sukupuolen vaikutuksista ammatinvalintaan. Yläluokkia muodostui kaksi ja alaluokkia yhteensä neljä. Suurimmat vaikutukset nähdään olevan vallitsevalla kulttuurilla ja normeilla sekä sukupuolesta aiheutuvilla eroavaisuuksilla, jotka muodostavat vastausten kaksi yläluokkaa ’Sukupuolten eroavaisuudet’ sekä ’Kulttuuri ja normit’. Molempien yläluokkien alle muodostui kaksi alaluokkaa. Sukupuolen eroavaisuudet yläluokkaa tarkentavat alaluokat ovat ’Fysiologiset eroavaisuudet’ sekä ’Sukupuolittuneet mielenkiinnon kohteet’. Kulttuuriin ja normiin liittyvät alaluokat ovat ’Lähipiirin malli’ sekä ’Sukupuoleen liittyvät odotukset ja asenteet’. (Kuvio 7.)



Kuvio 7. Sukupuolen vaikutukset ammatinvalintaan.

Kirjoituksissa korostuu näkemys sukupuolten perustavanlaatuisista eroista erityisesti liittyen fyysisiin ominaisuuksiin. Useassa kirjoituksessa kuvataan, että fyysistä voimaa vaativat ammatit ja tehtävät, kuten esimerkkinä kirjoituksissa käytetty palomiehen ammatti, sopivat paremmin miehille. Miesten ajatellaan pärjävän niissä naisia paremmin heidän fyysisen kyvykkyytensä vuoksi. Naisille vuorostaan nähdään sopivan tunneälykkyyttä ja herkkyyttä edellyttävät tehtävät, kuten hoivatyö, joka nähdään “pehmeytensä” vuoksi naisille miehiä soveltuvampana. Toisaalta naisten ajatellaan voivan tehdä fyysistä voimaa vaativia tehtäviä, mutta suoriutuminen niissä ei ole miesten tasolla. Sukupuolen nähdään ohjaavan henkilölle sopivia ammatteja fyysisten vaatimusten tai hoivan perusteella. Muuten sukupuolen ei itsessään nähdä määrittävän ammatinvalintaa, toisten ammattien vain nähdään olevan sopivampia tietylle sukupuolelle.

*”Miesten työt ,ne raskaammat ja naisten työt hoivatyötä.”
(V15)*

”Esim raskaat työt miehelle se on luonnollisempaa kun naiselle toki naisetkin voivat tehdä raskaita töitä mutta meidät on luotu naiseksi ja mieheksi syystä.” (V19)

”Tietyissä ammateissa esim. fyysiset vaatimukset ovat tiukat, jonka johdosta ammattiin pääsee pääasiassa miehet esim. Palomiehet....” (V1)

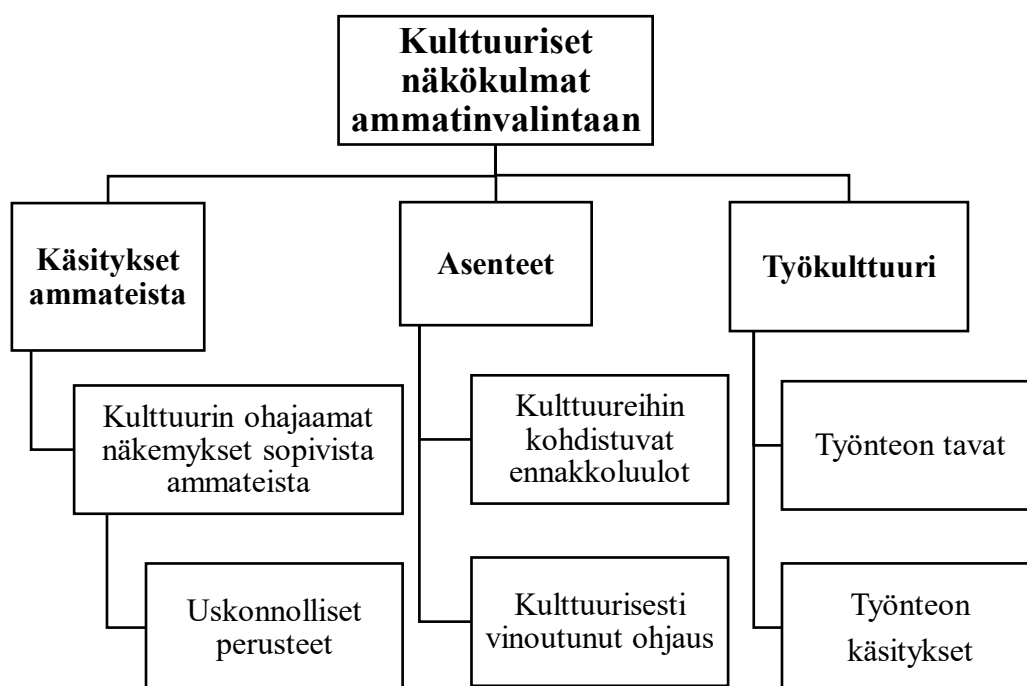
Vastaajat ajattelevat mielenkiinnon ohjaavan ammatinvalintaa laajasti. Kirjoituksissa käy ilmi, kuinka vastaajat ajattelevat mielenkiinnon kohteiden määräytyvän ainakin osittain sukupuolen perusteella ja tällä tavoin ammatit valitaan myös sukupuolen pohjalta. (Kuvio 7.) Sukupuoleen liittyvien tekijöiden lisäksi vastaajat kuvaavat vallitsevan (työ)kulttuurin vaikuttavan ammatinvalintaan usealla eri tavalla. Työyhteisön ja erityisesti esihenkilön näkemyksiä ja odotuksia sukupuolesta pidetään merkittävinä erityisesti työpaikan saamisen kannalta. Eräs vastaaja kuvaa esihenkilön jopa rajanneen hakijoita sukupuolen perusteella.

”...olen kuullut usein että esihenkilö tekee päätöksiä sukupuolen perusteella. Jos työryhmässä on enemmän naisia, on rekrytointifirmaan ilmoitettu, että halutaan miespuolisia hakijoita haastatella. miespuolisia palkataan koska sen ajatellaan lisävään turvallisuutta yksikössä. Tällöin ei katsota kokemusta tai miten sopii tiimiin vaan pelkästään sukupuolta.” (V16)

Työkulttuurin ohella kotikulttuuri ja -kasvatus ohjaavat ammatinvalinnan näkökulmia. Mikäli perheessä on vallalla niin sanotut perinteiset näkemykset sukupuolirooleista, kuvaavat vastaajat tämän voivan vaikuttaa alan- tai ammatinvalintaan. Kulttuuritekijöiden voi nähdä ohjaavan ammatinvalintaa eri suunnista. Niin yksilöön ja hänen mahdollisuuksiinsa kohdistuvat ulkoiset käsitykset muodostavat ulkoiset rajat ammatinvalinnalle. Yksilön omat kulttuuriin sidotut ammatikäsitykset luovat omat, sisäiset, raamit ammatinvalinnalle. Lisäksi ammattiin tai alaan liitetyt sukupuolikäsitykset voivat ohjata vastaajien mukaan alanvalintaa. (Kuvio 7.) Nuoren käsitykset itselleen ja omalle sukupuolelle sopivista ammateista muodostuvat yhteydessä häntä ympäröivien ammatti- ja sukupuolikäsitysten kanssa. Mikäli ala on hyvin mies- tai naisvaltainen, voi se ohjata alalle hakeutumista.

”Jos koulussa on vainn poikia, niin tyttö kyllä miettii meenekö sinne?...” (V32)

Laajemmin sukupuoleen liittyvät stereotyyptit ilmenevät merkittävinä ammatinvalinnan vaikuttimina. Vastaajat ajattelevat, että suomalaisessa kasvatuksessa vallitsevat perinteiset sukupuoliroolit, jotka ohjaavat lasten ja nuorten ammatillisten käsitysten muodostumista. Perheellä nähdään olevan merkitystä sopivaa ammattia valittaessa. Vanhempien näkemykset sukupuolille sopivista ammateista voivat rajata lapsen mahdollisuuksia, vaikka mielenkiintoa olisikin niin sanottuun väärään ammattiin. Kuviossa 8 esitän tarkemmin vastaajien näkemyksiä kulttuurin vaikutuksista ammatinvalinnassa. Kulttuurin näkökulma ilmenee myös sukupuolen vaikutuksia pohdittaessa, sillä sukupuoli on yhteiskunnallinen ja kulttuurisessa ympäristössä rakentuva kokonaisuus. Kirjoitukset kulttuurin näkökulmista ammatinvalinnassa muodostavat ryhmittelyn seurauksena kolme yläluokkaa, jotka ovat 'käsitykset ammateista', 'asenteet' sekä 'työkulttuuri'. Lisäksi ryhmittelyssä muodostui kuusi alaluokkaa, jotka kuvaavat tarkemmin vastaajien näkemyksiä kulttuuritaustan monipuolisista vaikutuksista ammatinvalinnassa. (Kuvio 8.)



Kuvio 8. Kulttuuritaustan vaikutukset ammatinvalintaan.

Vastaajien näkemyksiä kulttuurin merkityksistä ammatinvalinnassa voi tarkastella eri näkökulmista. Kulttuuri voi vaikuttaa yksilön omiin ajatuksiin ja näkemyksiin, jolloin kulttuuri ohjaa ammatinvalintaa yksilön omien arvojen näkökulmasta. Kulttuurin nähdään ohjaavan ammatinvalintaa myös ulkoisesti, jolloin kulttuuriset käsitykset ihmisten mahdollisuuksista rajaa valinnan mahdollisuuksia ulkoapäin. Vastaajat toteavat yksilön omien kulttuuristen näkemysten ja käytänteiden ohjaavan ammatinvalintaa usein poissulkien tiettyjä ammatteja ja ohjaten

ajatuksia mahdollisista ammateista tiettyyn suuntaan. Useat vastaajat korostavat kirjoituksissaan erityisesti kulttuurin asettamia näkemyksiä sukupuolille sopivista ammateista. (Kuvio 8.) Naisiin ja heidän työntekoon kohdistuvat kulttuuriset arvotukset huomioidaan vastauksissa miehiin liittyviä kulttuurisia ammattiodotuksia laajemmin. Vastaajat toteavat kulttuurissa valitsevien sukupuolikäsitysten peilautuvan myös näkemyksiin hyväksytyistä ammateista. Lisäksi kulttuurin asettamiin ammatinvalinnan raameihin vastaajat sisällyttävät myös uskonnolliset perusteet ja uskonnon asettamat ehdot ammatinvalinnalle (Kuvio 8).

”tietyissä kulttuureissa naisilta odotetaan tiettyjä ammatteja ja joissain kulttuureissa nainen ei kuulu työelämään ollenkaan.” (V22)

”Esim.minun kulttuurissani tietyt ammatit eivät ole sallittuja, toisia ei katsota soveliaiksi.” (V2)

Toiseksi vastauksista ryhmitellyksi pääluokaksi muodostui asenne (Kuvio 8). Asennetekijöiden osalta vastaajat viittaavat erityisesti työnantajan asenteisiin ja ennakkoluuloihin eri kulttuureista tulevia kohtaan. Tämä näkemys kattaa myös koko työyhteisön asenteet muita kohtaan, ei ainoastaan esihenkilön tai työnantajan asennoitumista. Lisäksi asennetekijöinä kuvataan kouluissa tapahtuva ohjaus, jonka vastaajat ajattelevat tapahtuvan kulttuurisidonnaisesti. Eri ammatteja suositellaan eri kulttuurisista taustoista tuleville, vaikka heidän mielenkiinnonkohteensa olisivat muualla. Heidän mahdollisuuksiaan valita mieluisa ammatti rajataan, jotta heidän kulttuurinen tausta sopii harjoitettavaan ammattiin. Ennakkoluuloja eri kulttuureista tulevia ihmisiä kohtaan kuvataan vastauksissa myös kulttuurisesti vinoutuneen ohjauksen kautta. Vastaajat toteavat, että edelleen nykypäivänä ammatillinen ohjaus ja ehdotukset sopivista ammateista ovat kulttuurisesti vinoutuneita. Ohjauksen nähdään tapahtuvan kulttuuriseen taustaan liitettyjen työelämäkykyjen varjossa. Vaikka toisesta kulttuurista tulevalle henkilöllä olisi täysin samankaltaiset työelämätaidot valtakulttuurin edustajien kanssa, silti hänelle saatetaan suositella esimerkiksi matalapalkkaisempaa ammattia tai niin sanotusti helpompaa urapolkua.

”...Valitettavasti vaikuttaa, tietyt etniset ryhmät ovat mielikuvissa ’huonoja työntekijöitä.’ (V13)

”Uskon että koulussa ohjataan tietyille aloille opiskelemaan kulttuurisen taustan perusteella...” (V34)

Ulkomaalaiselta kuulostavan nimen merkitystä vastaajat pohtivat erityisesti työhaastatteluun pääsemisen kannalta. Työnantajan asenne erilaisia hakijoita kohtaan nähdään vaikuttavan ammatinvalintaan eri kulttuureista tuleville ihmisille annettavien mahdollisuuksien kautta. Mikäli mahdollisen työnantajan näkemykset eri kulttuureista tulevia ihmisiä kohtaan ovat periaatteesta ennakkoluuloiset, voi pelkästään haastatteluun pääseminen olla haastavaa. Näin ulkopuolelta tulevat rajoitteet haastavat ja ohjaavat ammatinvalintaa. Ainoastaan nimen perusteella tehtävät oletukset hakijan taustasta luovat ennakkoluuloja rekrytoivalle taholle tai esihenkilölle, mitkä auttavat tai hankaloittavat hakijan mahdollisuutta tulla valituksi tai vain haastatteluun pääsemistä.

”Jonkinlaista vaikutusta on, esim. työnantajien suhtautuminen vähemmistöihin työnhakijoina, henkilö saatetaan jättää haastattelusta pois esim. nimen perusteella.” (V14)

Vastaajat nostavat näkemyksissään kulttuurien väliset erot työnteossa sekä muut kulttuuristen näkökulmaerojen tuomat vaikutukset työelämässä. Esimerkiksi se, millaisena hyvä asiakaspalvelu nähdään, liittyy muun muassa kulttuuriin näkemyksiin siitä, miten muita ihmisiä tulee kohdella sekä, miten eri ammatteja arvostetaan eri kulttuureissa eri tavalla. Työntekoon liittyvät käytännöt sekä erilaisen työn arvostaminen voivat vaihdella kulttuureittain, mikä tuo omat ulottuvuutensa työyhteisöön. Kirjoituksissa kuvataan työn tekemiseen liittyviä erilaisia käsityksiä ja niiden merkitystä työyhteisössä. Tällaisten työkulttuuriin liittyvien tekijöiden ajatellaan vaikuttavan ammatinvalintaan erityisesti rekrytoinnin roolissa. Yleisesti pidetään tärkeänä, että suomalaiseen työkulttuuriin sopeudutaan, jolloin työyhteisö toimii paremmin. Työkulttuuriin liittyvät teemat määrittävät työyhteisön kykyä ottaa vastaan erilaisia työntekijöitä ja työtapoja. Sen vuoksi sopeutuminen vallitsevaan kulttuuriin näyttäytyy tärkeänä.

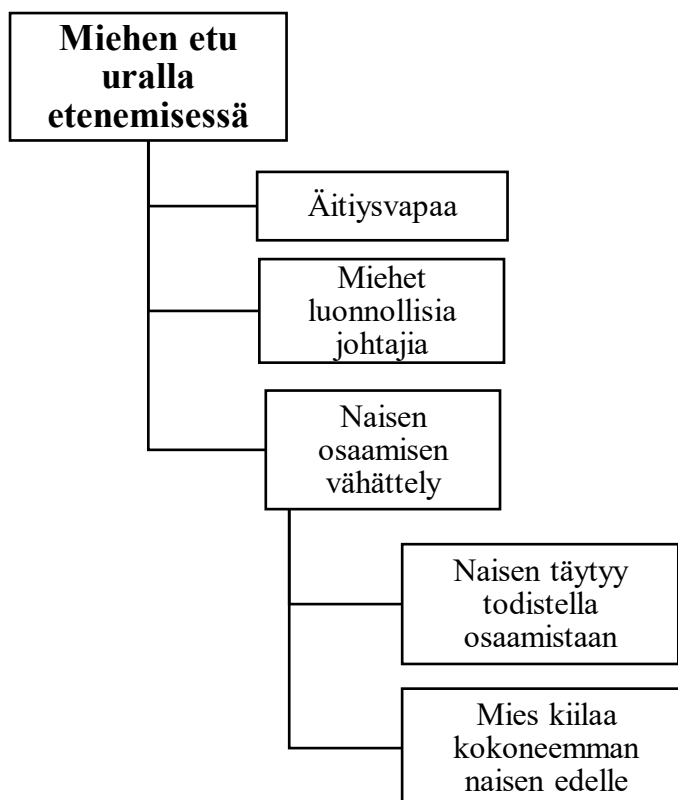
*”Työntekomalli on aivan erilainen eri kulttuurisilla henki-
löillä. Käsitys työnteosta on erilainen. Esimerkiksi hyvä
asiakaspalvelu tai mikä on soveliasta.” (V7)*

Tulosten pohjalta kulttuuritaustan voidaan todeta vaikuttavan ammatinvalintaan eri tavoin. Avovastauksissa ilmenee näkökulmia yksilön kotikulttuurin odotuksien ohjaamaan ammatinvalintaan, mutta korostetaan myös yritysten ja esihenkilöiden asenteiden sekä työ kulttuurin merkitystä. Kulttuurin ohella sukupuoli ohjaa yksilöiden ammatinvalintaa. Sukupuoli ja kulttuuri yhdessä näyttävät ohjaavan ammatinvalintaa monipuolisesti eri suunnista. Kirjoituksissa sukupuoli ja kulttuuritausta ohjaavat ammatinvalintaa niin sisältäpäin, kuin myös ulkopäinkin.

6.4 Käsitteitä uralla etenemisestä sukupuolen ja kulttuuritaustan näkökulmasta

Kyselylomakkeessa esitin väittämät 'Sukupuoli vaikuttaa uralla etenemiseen' sekä 'Kulttuurinen tausta vaikuttaa uralla etenemiseen'. Esitän näiden väittämien vastausten jakaumia kuvioissa 3 ja 4. Esitin 'samaa mieltä' tai 'jokseenkin samaa mieltä' -vaihtoehdon valinneille jatkokysymyksen, jossa pyysin heitä kuvaamaan tarkemmin, miten he ajattelevat näiden ominaisuuksien vaikuttavan uralla etenemiseen. Tarkastelen tässä luvussa ensin sukupuolen vaikutuksiin liittyviä näkökulmia, jonka jälkeen esitän tarkemmin kulttuuritaustan vaikutusten näkökulmia.

Samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä vastanneilta kysyttäessä tarkentaen, miten sukupuoli vaikuttaa uralla etenemiseen, vastauksissa korostuu yhtäläinen näkemys siitä, että pelkästään miehenä oleminen auttaa uralla etenemisessä, mistä muodostui ryhmittelyn myötä pääluokka kysymykselle 'Miten sukupuoli vaikuttaa uralla etenemiseen?' (Taulukko 9). Lisäksi ryhmitteilyssä vastauksista muodostui kolme yläluokkaa sekä kaksi alaluokkaa. Yläluokat esittävät tarkemmin vastaajien näkemyksiä miehen edusta uralla etenemisessä. Kolme muodostunutta pääluokkaa ovat 'äitiysvapaa', 'miehet luonnollisia johtajia' sekä 'naisen osaamisen vähättely'. Esitän nämä luokat alla olevassa kuviossa 9.



Kuvio 9. Sukupuolen vaikutukset uralla etenemiseen.

Vastaajien kirjoituksissa korostuu näkemys siitä, että miehenä oleminen auttaa uralla etenemisessä ja naisena oleminen hankaloittaa sitä eri syistä. Vastaajat viittaavat muun muassa naisten osaamisen vähäiseen arvostukseen niin työnantajan tai esihenkilön taholta, kuin myös naisena omaan osaamisen luottamisen osalta. Kun naiset joutuvat perustelemaan omaa osaamistaan muille, oma usko siihen alkaa myös rakoilla. Useat vastaajat viittaavat kirjoituksissaan naisten heikkoon mahdollisuuteen työpaikan saannissa miesten rinnalla. Vaikka naisella olisi yhtä lailla tai jopa enemmän kokemusta ja osaamista, kuin miehellä, ei häntä silti välttämättä valita esihenkilörooliin, vaan osaamiseltaan heikompi mieshakija kiilaa edelle. Tähän ajatellaan vaikuttavan esimerkiksi miehiin liitetty tunne luonnollisesta johtajuudesta ja auktoriteetista. Miehiä luonnehditaan luonnolliseksi auktoriteetiksi ja johtajaksi, joiden auktoriteettia ei kyseenalaisteta samalla tavoin, kuin naisen osaamista. Äitiysvapaa nostetaan kirjoituksissa yhdeksi naisten uralla etenemistä hankaloittavaksi tekijäksi. Yksi vastaaja kuvaa, kuinka hänen omalla kohdallaan eteneminen oli jäänyt äitiysvapaan jalkoihin.

”Nuorena naisena vähättelyä omasta osaamisesta sekä kyseenalaistusta esihenkilöroolissa toimimisesta...” (V33)

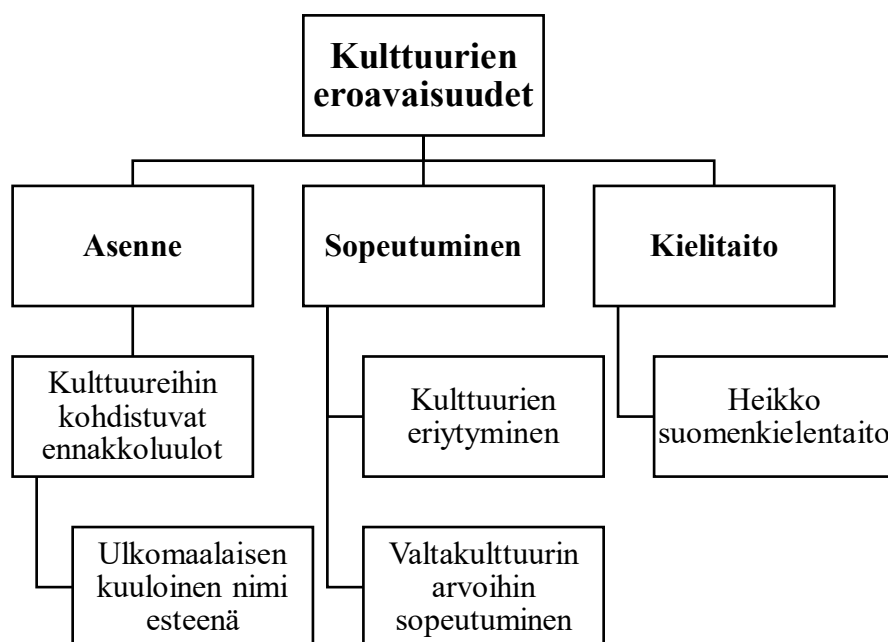
”...esihenkilöharjoittelu-ohjelmassa valmistuneessa ryhmässä kaksi miestä jotka reputtivat "loppukokeen" tai eivät olleet läsnä kaikissa kurssipaikoissa saivat esihenkilöviran nopeammin kuin naiset jotka palkittiin TOP3 loppukokeen oikeista vastauksista...” (V16)

”Miespuoliset koetaan ehkä useimmiten enemmän johtajahahmoina, ja heidän auktoriteettia ei kyseenalaisteta” (V30)

Sukupuolen vaikutuksiksi uralla etenemisessä kirjoituksissa todetaan yksinkertaisesti miehen etu. Vastauksissa korostuu ajatus, että riittää vain, että on mies, niin mahdollisuudet edetä uralla on paremmat. Vastaajat kuvaavat naisen heikompaan asemaan uralla etenemisessä esimerkiksi vanhempainvapaan tai osaamisen vähäisen arvostamisen näkökulmasta. Miehiä pidetään ikään kuin luonnollisina johtajina, eikä heidän auktoriteettiaan epäillä. Sukupuolen lisäksi kulttuuritaustan nähdään vaikuttavan uralla etenemisen mahdollisuuksiin eri tavoin. Eräs vastaaja totesi kulttuuritaustan vaikuttaneen omalla kohdallaan. Häntä ei pyydetty haastatteluun, vaikka kokemusta tehtävästä oli ja hän epäilee tämän johtuneen hänen kulttuurisesta taustastaan.

”Olen ulkomaantaustainen ja vaikka minulla oli ammatissa mihin olin hakemassa työkokemusta lähes 5 vuotta ja samasta kaupasta suosittelijatkin, minut ei pyytänyt barona edes haastattelunkaan...” (V36)

Kuviossa 10 esitän vastaajien näkemyksiä kulttuuritaustan vaikutuksista uralla etenemisessä. Aineiston ryhmittelyssä muodostui kolme pääluokkaa sekä neljä yläluokkaa ja yksi alaluokka (Kuvio 10). Asennetekijät, sopeutuminen sekä kielitaito kuvaavat merkittävimpiä kulttuuritaustaan liittyviä tekijöitä uralla etenemisen kannalta. Sopeutumisen osalta vastaajat viittaavat kulttuurien eriytymiseen Suomessa, jolloin eri kulttuureista tulevat elävät jokseenkin toisistaan erillään. Lisäksi valtakulttuuriin sopeutumisen merkitys nähdään tekijänä uralla etenemisen mahdollisuuksissa. Asennetekijöinä vastaajat kuvaavat erityisesti eri kulttuureihin kohdistuvia ennakkoluuloja. Tästä esimerkkinä näyttäytyi useissa kirjoituksissa ulkomaalaisen kuuloinen nimi.



Kuvio 10. Kulttuurisen taustan vaikutukset uralla etenemiseen.

Vastaajat toteavat erilaisten asennetekijöiden vaikuttavan uralla etenemiseen kulttuurisen taustan näkökulmasta. Asenteen muita kulttuureja kohtaan todetaan Suomessa olevan yleisesti ennakkoluulojen ja vastaajat kuvaavat asennoitumisen vaikuttavan muista kulttuureista tulevien mahdollisuuksiin edetä urallaan. Asennetekijöiden osalta vastaajat toteavat myös muista kulttuureista tulevilla olevien asenteiden vaikuttavan heidän mahdollisuuksiin edetä uralla. Mikäli yksilö ei omaksu valtakulttuurin arvoja, voi hänen olla vaikea edetä urallaan. Asenteet työntekoon liittyen ja suomalaisen työ kulttuurin omaksuminen näyttävät olevan tärkeitä ominaisuuksia, jopa edellytyksiä esihenkilönä työskentelyssä. Kulttuurien väliset eroavaisuudet ja kulttuurien rinnakkain eläminen nähdään työelämää hankaloittavana asiana. Vähemmistökulttuuriin kuuluvien erottelu muusta väestöstä koetaan olevan ongelmallista, tapahtui se kenen toimesta tahansa. Vastaajat toteavat valtakulttuuriin kuuluvien jättävän muut kulttuuriset tausta helposti taka-alalle, vaikka he eivät sitä itse toivoisikaan. Toisaalta muista kulttuureista tulevien ajatellaan itsekkin jättäytyvän taka-alalle, eikä välttämättä lähdetä määrätietoisesti luomaan itselle paikkaa työelämässä.

”...valitettavasti osa ihmisistä näkee ihmisissä vain heidän uskontonsa/etnisyytensä.” (V6)

”Asenteet etnisellä taustalla olevalla esim. miehet eivät kunnioita naisia.” (V8)

”...Joskus etnisen tausta omaavat erottelevat itse itsensä muista eli ovat "aggressiivisia" rotu- ja kulttuuriasioissa vaikka siihen ei olisi mitään syytä. Ja kun etniset ryhmät ovat vain omissa porukoissaan eivätkä pääse sisään suomalaiseseen kulttuuriin, niin silloinkin erot vain korostuvat...” (V32)

Useat vastaajat nostavat riittävän hyvän suomen kielen osaamisen edellytykseksi uralla etenemisessä. He pohtivat kulttuurisen taustan vaikuttavan uralla etenemisessä heikentäen mahdollisuuksia edetä esihenkilö rooliin, mikäli kielitaito on liian vajavainen. Erityisesti esihenkilönä kielitaito on kriittinen osaamisen vaatimus, jotta hän pärjää kielellisesti työntekijöiden kanssa erilaisissa tilanteissa. Kielitaidon vaikutuksia ei sen kummemmin avata vastaajien kirjoituksissa, mutta se korostuu useissa vastauksissa. Vastaajat toteavat myös kulttuuriosaamisen sekä kulttuuriin sopeutumisen olevan tärkeää etenemismahdollisuuksien kannalta. Esihenkilön täytyy osata ja ymmärtää, mistä lähtökohdista työntekijät tilanteisiin tulevat ja niitä tarkastelevat.

”... vajavainen suomenkielen taito hidastaa tai voi estää etenemisen. Myös kulttuuriosaaminen ja sopeutuminen vaatimuksia...” (V35)

”Jos ei osaa suomea kunnolla niin on vaikea mennä eteenpäin...” (V32)

Kulttuuritaustan merkittävimmät vaikutukset uralla etenemiseen ovat vastaajien käsitysten mukaan kielitaitoon liittyvät prosessit, kulttuuriin sopeutuminen sekä asennetekijät. Kielitaitoa ja valtakulttuuriin sopeutumista pidetään yhdessä merkittävimpana tekijänä uralla etenemisen kannalta. Vastaajat ajattelevat, että esihenkilön tulee omaksua valtakulttuurin arvot ja puhua riittävän hyvää suomea, jotta hänen on mahdollista toimia esihenkilönä. Asennetekijöillä viitataan muista kulttuurisista taustoista tulevien kohtaamiin asenteisiin ja ennakkoluuloihin sekä heidän asenteisiin työntekoansa ja työkulttuuria kohtaan. Yksilön ominaisuuksilla on vaikutuksia mahdollisuuksiin, mutta myös hänen suhteellaan ympäristöön.

7 YHTEENVETO

7.1 Tulosten yhteenveto ja johtopäätökset

Olen tässä tutkimuksessa tarkastellut työntekijöiden käsityksiä ammatinvalinnasta ja uralla etenemisestä. Tarkemmin tavoitteena oli tutkia, millaisia käsityksiä heillä on sukupuolen ja kulttuurisen taustan vaikutuksista uralla etenemiseen sekä ammatinvalintaan. Aineisto kerättiin syksyllä 2023 sähköisellä kyselylomakkeella ravintola-, kaupan- ja rahoitusalan eri tehtävissä ja työskenteleviltä ihmisiltä. Kyselyyn vastasi yhteensä 38 työntekijää ja esihenkilöä eri työyhteisöistä ja rooleista. Roolit vaihtelivat työntekijästä eri tasoihin esihenkilöihin. Pääasiassa vastaajat tekevät operatiivista työtä, mutta vastaajien joukossa oli myös muutamia HR- tai asiantuntijatehtävissä työskenteleviä. Vastaajat koostuivat miehistä ja naisista. Yhtään muunsukupuolista tai sukupuolen vaihtoehdon 'muu' valinnutta ei osallistunut tutkimukseen. Vastaajien monipuolisten tehtävien ja alojen puolesta vastaajajoukosta muodostui tavoitteen mukaan mahdollisimman monimuotoinen.

Koen tutkimusaiheen tärkeäksi, sillä globaalin maailman myötä myös työelämästä tulee aina vain globaalimpi, eli toisin sanoen monimuotoisempi. Myös työperäinen maahanmuutto lisääntyy jatkuvasti (ks. esim. Osipow & Sippola 2023), eikä työkulttuurimme ole Suomessa välttämättä aivan valmis entistä monimuotoisempiin työyhteisöihin. Tämä näyttäytyy tutkimuksessani hyvin vaihtelevina näkemyksinä taustan vaikutuksista työelämässä. Osa on sitä mieltä, että motivaatio ja asenne ovat taustaa merkittävämpiä ja kaikilla on lähtökohtaisesti yhtäläiset mahdollisuudet. Toiset taas ajattelevat, että taustalla tosiaan on vaikutusta ja nämä vaikutukset on huomioitava, jotta työelämä olisi vastaanottavaisempi kaikenlaisia työntekijöitä kohtaan.

Monimuotoiseen työyhteisöön ja työelämään liittyy niin haasteita, kuin myös hyötyjäkin (ks. esim. Bergbom, Toivanen & Väänänen 2020). On tärkeä tarkastella työntekijöiden käsityksiä erilaisten ihmisten mahdollisuuksista työelämässä, jotta kaikilla olisi yhtäläiset mahdollisuudet tehdä sitä työtä, mitä haluavat ja missä ovat hyviä. Tällä tavoin voimme myös varmistaa, että tehtäviin valitaan aina paras tekijä, eivätkä ennakkoluulot rajaa valintaa. Muiden ihmisten käsitykset ohjaavat pitkälti yksilön omien käsitysten ohella hänen mahdollisuuksia työelämässä.

Usein hyvä tekijä voi jäädä toiseksi tai pudota vielä aikaisemmin pois rekrytoinnista, mikäli hän esimerkiksi edustaa ihmisryhmää, johon kohdistuu kielteisiä asenteita.

Tutkimukseni tavoitteena oli tarkastella työntekijöiden käsityksiä työelämän monimuotoisuudesta nykypäivänä. Tavoitteeseen päästäkseni asetin tutkimukselle yhden päätutkimuskysymyksen: Millaisia käsityksiä työntekijöillä on sukupuolen ja kulttuuritaustan vaikutuksista työelämässä? Tämän lisäksi asetin yhden tarkentavan alatutkimuskysymyksen ymmärtääkseni tarkemmin monimuotoisuuden vaikutuksia ammatinvalintaan ja uralla etenemiseen: Millaisia käsityksiä työntekijöillä on sukupuolen ja kulttuuritaustan vaikutuksista ammatinvalintaan ja uralla etenemiseen? Vastauksena päätutkimuskysymykseeni sain monipuolisia tuloksia ajatuksista sukupuolen ja kulttuuritaustan vaikutuksista työelämässä. Tutkimuksessani ilmeni, kuinka vastaajien yleinen näkemys on, että yksilön erilaiset ominaisuudet vaikuttavat ammatinvalintaan sekä uralla etenemiseen monin eri tavoin. Kootusti kaikissa vastauksissa keskiössä olivat ennakkoluulojen, asenteiden sekä vallitsevan kulttuurin vaikutukset ihmisten näkemyksiin ja siten erilaisten ihmisten mahdollisuuksiin työelämässä. Erilaisilla ihmisillä tarkoitan tässä tutkimuksessa aivan jokaista ihmisistä, jokainen on omalla tavallaan toisista erilainen. En halua tutkijana korostaa minkään tietyn ominaisuuden erilaisuutta, vaan näen jokaisen ihmisen erilaisena ja omalaatuisena. Tarkoituksena ei ole luoda erilaisuuden kautta ajattelua 'me ja muut', vaan ilmaista, että kaikilla ihmisillä on erilaisia ominaisuuksia, jotka eivät lähtökohtaisesti ole toisiaan parempia tai huonompia.

Vastauksena asettamiini tutkimusongelmiin voi pitää sukupuolen ja kulttuuritaustan työelämävaikutusten ilmenemistä ihmisten ennakkoluuloina sekä asenteina. Niiden voi ajatella ilmentävän yksilön kotikulttuuria sekä kulttuuria, jonka ympäröimänä hän elää. Tavallaan sukupuolen vaikutukset voi todeta sulautuvan osaksi erilaisia kulttuurisia kokonaisuuksia, joiden valossa yksilö elää ja tekee valintoja. Käsitys on, että sukupuoli ja kulttuuritausta eivät ominaisuuksina itsessään välttämättä suoraan mahdollista tai poissulje tiettyä alaa tai ammattia. Ne vaikuttavat kuitenkin urapolun muodostumiseen sekä yksilön ammatillisiin mahdollisuuksiin. Erilaiset ominaisuudet eivät suoraan tee toisesta automaattisesti huonompaa kandidaattia, vaan ominaisuuksiin liittyvät kulttuureissa välittyvät olettamukset, arvot sekä käsitykset luovat mahdollisuuksia ohjaavat raamit. Vaikka tutkimukseni tulos on, että yksilön taustatekijät vaikuttavat ammatinvalintaan ja uralla etenemiseen, useat vastaajat olivat kuitenkin myös sitä mieltä, että sukupuolella ei oikeastaan ole vaikutusta työelämässä, mikä on myös tärkeä huomioida.

Vastaajat totesivat sukupuolen vaikuttavan yksilön omiin ajatuksiin ja kiinnostuksenkohteisiin ja sitä kautta ammatinvalintaan. Sukupuolen ajatellaan vaikuttavan työelämässä, mikäli erityisesti naisena tähtää ”miehiseen ammattiin”, kuten vastaajien nimeämään palomiehen ammattiin tai työntekijäroolia korkeammalle esihenkilöksi. Silloin sukupuolta pidettiin (fyysisten) ominaisuuksiensa puolesta jopa esteenä ammattiin hakeutumisessa. Avovastauksissa sukupuolille eriteltyjä sopivia ammatteja pidettiin luonnollisina ja jokseenkin pysyvinä, eikä niitä sen vuoksi kuvattu kovin ongelmallisina. Erityisesti sukupuolten erilaisiin fysiologisiin ominaisuuksiin viitattiin ammattien sopivuuden osalta. Nämä fyysiset ominaisuudet miellettiin pysyviksi sukupuolille ominaisiksi piirteiksi, jotka vain ovat mahdollisuuksia sekä eriarvoisuutta luova tosiasia. Tällä tavoin myös Ikosen ja kumppaneiden (2019, 6–8) tutkimat suomalaiset yhdeksäsluokkalaiset jaottelivat ammatteja eri sukupuolten välille. Sukupuoliin ja ammatteihin liitetyt fyysiset vaatimukset ja emotionaaliset taidot näyttävät olevan syvällä kulttuurissamme. Vastaajat näkivät toisten ammattien yksinkertaisesti sopivan paremmin miehille ja toisten naisille. Esimerkiksi naista pidettiin soveliaampana gynekologina, kuin miestä samassa tehtävässä.

Sukupuolten suhteen kirjoituksissa ilmeni voimakas eriarvoisuuden ilmapiiri. Näkökulmat miesten ja naisten mahdollisuuksista työelämässä olivat hyvin jakautuneet. Miesten uralla eteneminen näyttää tapahtuvan vaivattomasti, kun naiset saavat jatkuvasti perustella ja todistella osaamistaan. Vastaajat kuvasivat näkökulmia naisten mahdollisuuksista työelämässä naisen osaamisen vähättelynä sekä naisten uralla etenemisen yleisenä haastavuutena miehiin verrattuna. Myös Bairoh ja Putila (2021, 606–607) havaitsivat tutkimuksessaan samankaltaisia näkemyksiä naisten kokemuksista työelämässä. He tarkastelivat tutkimuksessaan naisten kommentteja työelämän syrjinnän tilanteista, joissa naiset mainitsivat urakehityksen ja uralla etenemisen näkökulman. Naisten osaamista ei näytetä tunnistettavan, vaikka siitä olisi selkeitä perusteita. Cheryanin ja Markuksen (2020) mukaan naisten etenemisen esteet eivät johdu niinkään osaamisen puutteesta, vaan siitä, ettei nainen sovi johtajankuvaan. Samankaltaisia näkemyksiä ilmeni myös tässä tutkimuksessa kysyttäessä sukupuolen vaikutuksista uralla etenemiseen. Jo se, että avovastauksista muodostui pääluokka ’Miehen etu uralla etenemisessä’ kuvastaa yhdessä Cheryanin ja Markuksen (2020) sekä Bairohin ja Putilan (2021) tulosten kanssa vallalla olevia asenteita ja ennakkoluuloja työelämässä.

Bairoh ja Putila (2021, 606–608) kuvaavat, kuinka naisten uskottavuus osajana näyttäytyy merkittävänä työelämän syrjintätilanteita kuvaavana teemana. Tutkimuksessani naiset kuvasivat itsekkin vähättelevänsä osaamistaan ja arvostavansa sitä vähemmän työkuulttuurissa

vallitsevien alentavien näkemysten vuoksi. Yleisesti vastaajat ajattelivat, että naisten osaamista arvostetaan vähemmän, minkä todettiin johtavan myös muun muassa siihen, että he eivät pääse etenemään niin helposti. Barioh ja Putila (2021, 607–608) kuvaavat erityisesti nuorempien naisten kohtaavan osaamisen vähättelyä ja epäilyä roolista tai tehtävästä riippumatta.

Kulttuuri sekä sukupuoli näyttävät ohjaavan uralla etenemistä ja ammatinvalintaa erikseen yksittäisinä tekijöinä sekä yhdessä toistensa kanssa. Kulttuuri vaikuttaa yksilön sukupuolikäsityksiin ja käsityksiin niille sopivista ammateista, mikä osoittaa sekä sukupuolen että kulttuurin yhteisvaikutusta työelämässä. Suomalaisessa kasvatuksessa kuvattiin näkyvän perinteiset sukupuoliroolit, mitkä ohjaavat alanvalintaa. Kun koulutuksessa toisinnetaan sukupuolen mukaista alojen eriytymistä, lapset ja nuoret omaksuvat nämä näkemykset osaksi motiivejaan ammatinvalinnassa (Korvajärvi 2010, 186). Vanhempien ammatit sekä ammatteihin liittyvät asenteet antavat lapselle ja nuorelle pohjan näkemyksiin sopivista ammateista (Lawson ym. 2015). Kun lapset oppivat vanhemmiltaan sukupuoliin ja ammatteihin liitettyjä odotuksia ja asenteita, toisintavat he niitä myös omassa ammatinvalinnassaan. Tästä muodostuu jatkumo, joka kiertää kehää toistaen stereotyyppien vaikutuksia. Vaikka kouluissa pyritään rikkomaan näitä sukupuolittuneita ammattikäsityksiä, ei sillä välttämättä ole vaikutusta, mikäli lapsi näkee kotona jatkuvasti tietynlaisia asenteita. Sukupuoleen liittyvät käsitykset ovat voimakkaasti yhteydessä lähipiiriin ja kulttuurin malleihin, joten sitä on turha yrittää erottaa kulttuurin vaikutuksista. Vanhempien sekä lähipiiriin urapolut näyttävät olevan myös aikaisempien tutkimusten valossa yksi merkittävimpiä ammatinvalintaa ohjaavia tekijöitä (ks. esim. Lawson ym. 2015).

Vastaajien kirjoituksissa ilmeni, kuinka kulttuurierojen ajatellaan vaikuttavan yksilön mahdollisuuksiin työelämässä. Miten kulttuurissa on opetettu suhtautumana työhön liittyviin asioihin, ohjaa yksilön suhtautumista ja asennoitumista työelämässä. Vastauksissa ilmeni, kuinka erilaiset kulttuurit voivat luoda ristiriitoja suomalaisen työkulttuurin ja kotikulttuurin välillä. Erityisesti suhtautuminen miehiin ja naisiin työelämässä vaikutti olevan ristiriitoja luova näkökulma. Eri kulttuureissa suhtaudutaan eri tavoin naisiin osana työelämää. Suomessa naiset ovat muodostaneet työssäkäyvien enemmistön (Korvajärvi 2010, 185), mutta kaikkialla asia ei ole näin. Tästä syystä muualta tulevien voi olla vaikea suhtautua esimerkiksi naisjohtajiin ja täten vallitsevaan työkulttuuriin (Bergbom, Toivanen & Väänänen 2020, 18).

Kulttuurieroihin työelämässä liittyy oleellisesti vastaajien näkemyksen mukaan työntekijöiden kielitaito. Vuoden 2020 Monimuotoisuusbarometrissa kysyttäessä monimuotoisen työyhteisön

haasteista kielitaito nostettiin yhdeksi eri kulttuureista tulevien työelämähaasteeksi. Kielitaitoon liittyvät hankaluudet näkyvät usealla tavalla työelämän haasteina. Jo arkisista vuorovai-
kutustilanteista selviytyminen edellyttää kielen osaamista. (Bergbom, Toivanen & Väänänen 2020, 17.) Vastaajat pitivät heikkoa kielitaitoa tai suomalaisen koulutuksen puuttumista työuraa hankaloittavana tekijänä. Suomen kulttuuriin ja työkuultuuriin sopeutumista pidettiin erittäin tärkeänä, jotta suomalaisessa työpaikassa voi pärjätä. Valtakulttuuriin sopeutumista ja riittävää kielitaitoa pidettiin erityisen tärkeänä, jos tähtää esihenkilörooliin. Niin todettiin myös Moni-
muotoisuusbarometrissa 2020. Esihenkilö joutuu usein nostamaan esiin myös ikäviä asioita, jolloin heikko kielitaito tai yhteisen kielen puuttuminen hankaloittaa entisestään vaikeista asi-
oista puhumista. Heikkoon kielitaitoon liitettynä kulttuurierot voivat tuottaa laajemmin väärin-
ymmärryksiä. Ohjeiden ja sääntöjen ymmärtäminen vie enemmän aikaa, eikä voida olla täysin varmoja, että ne on ymmärretty oikein, mikäli yhteinen kieli on vajavainen. Tämä voi vaarantaa esimerkiksi työturvallisuuden. (Bergbom, Toivanen & Väänänen 2020, 17–18.)

Ylipäättään sukupuolen ja kulttuurisen taustan vaikutusten nähdään olevan todellisia ilmiöitä työelämässä. Työelämän epätasa-arvoisuuteen viitataan usein ikään kuin ulkopuolisena ilmiönä. Ongelmien olemassaolo havaitaan ja saatetaan jopa tunnistaa, mutta ne ulkoistetaan itsestä, omasta toiminnasta sekä omasta työyhteisöstä. Ikosen ym. (2019) tutkimuksessa yhdeksäsluokkalaiset totesivat sukupuolille olevan tietyt sopivat ammatit, mutta ne eivät kuitenkaan ohjanneet tai vaikuttaneet heidän ammatinvalintaansa. Tämän tutkimuksen vastaajat toteavat useiden taustatekijöiden ohjaavan ammatinvalintaa sekä uralla etenemistä, monet kuitenkin toteavat, että ne eivät ole vaikuttaneet omalla kohdalla, mutta yleisesti ne voivat olla ohjaamassa urapolkua.

Olen tässä tutkimuksen raportoinnissa pyrkinyt vastaamaan asettamaani tutkimusongelmaan millaisia käsityksiä sukupuolen ja kulttuurisen taustan vaikutuksista työelämässä kohdeorganisaation henkilöstöllä on. Pidän kuitenkin tärkeänä huomioida, että useat vastaajat olivat sitä mieltä, että sukupuolella tai kulttuurisella taustalla ei ole vaikutusta ammatinvalintaan tai uralla etenemiseen. Vaikka tutkimuksen keskiössä on nimetä erilaisia vaikutuksia, on oleellista myös huomioida näkemykset siitä, että vaikutuksia ei ole. Suurin osa vastaajista kuitenkin totesi, että jonkinlaisia vaikutuksia näillä yksilöllisillä ominaisuuksilla on, mikä korostaa tämän tutkimuksen tarvetta. Osaltaan vastaajien toisistaan vastakkaiset näkemykset vaikutusten olemassaolosta havainnollistaa tämän aiheen tarkastelun tärkeyttä. Mikäli yksikään työntekijä ajattelee, että yksilöllisillä tekijöillä on vaikutusta ja että nämä vaikutukset ovat kielteisiä hänen

uratavoitteiden kannalta, on niihin puututtava. Julkunen (2009, 97) toteaa, että ensimmäinen askel eteenpäin on tunnistaa ja tunnustaa työelämän yhdenvertaisuutta horjuttavat tekijät.

7.2 Tutkimusprosessin luotettavuuden arviointi ja tutkimusetiikan pohdinta

Tutkimuksen luotettavuuden arviointi on tärkeä osa jokaista tutkimusprosessin vaihetta, jotta voidaan huolehtia virheiden välttämisestä (Eskola & Suoranta 1998, 152; Tuomi & Sarajärvi 2018, 118). Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta on tarkasteltava jatkuvasti tutkimuksen edetessä jo aiheen valinnasta alkaen. Tutkijan on pohdittava ja perusteltava, miksi tutkimus on tärkeä ja mistä ennakko-oletuksista aiheita on lähdetty tutkimaan. Tämä kuvaa tutkijan sitoutumista ja suhdetta tutkittavaan aiheeseen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122.) Tässä tutkimuksessa lähtökohtana on ajatus, että työelämän globalisoituminen ei tule vähenemään tulevaisuudessa, kuten Osipow ja Sippola (2023, 129) toteavat, minkä vuoksi on tärkeä tutkia nykyisessä työelämässä olevien käsityksiä työelämän monimuotoisuuden tilasta. Tällä hetkellä työssäkäyvät ottavat vastaan uudet työntekijät ja ovat sen vuoksi avainasemassa työelämän asenteiden muutoksissa.

Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä on oltava tarkkana, ettei tutkijan omat ennakko-oletukset ohjaa analyysiä, vaan keskitytään ainoastaan aineistoon ja siitä syntyviin näkökulmiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 96.) Analysoidessani aineistoa, varmistin, että tarkastelin vain aineistoa, enkä antanut omien ajatusteni muokata sitä tai tulkintaani odotusteni mukaiseksi. Tutkijalla on lähes aina ennakkoajatuksia tutkittavasta aiheesta, sillä ne ohjaavat kiinnostusta ryhtyä tutkimaan tiettyä aiheita. Nämä ajatukset on asetettava syrjään erityisesti tulosten käsittelyssä, jolloin analyysitapana käyttämässäni aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä pääpaino on vain tutkimuksen aineistossa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 96.) Koen tutkijana onnistuneeni keskittymään vain aineistoon ja siinä ilmeneviin näkökulmiin. Asetin syrjään omat ajatukseni ja ennakko-odotukseni tuloksista sekä tutkittavasta aiheesta ja annoin tilaa vain aineistolle. Vaikka olen aktiivisesti pyrkinyt siirtämään syrjään omat ennakkoajatukseni liittyen tutkittavaan aiheeseen, täydellinen objektiivisyys ei ole täysin mahdollista (Aaltio & Puusa 2020, 178–179).

Kun tutkijan ennakko-odotukset on huomioitava aineiston analyysin vaiheessa, on niiden merkitys myös otettava huomioon tätä ennen aineiston keräämisen vaiheessa (Tuomi & Sarajärvi

2018, 122), eli kyselytutkimuksessa kyselylomakkeen luomisen yhteydessä. Kyselyssä kysymyksenasettelu määrittää, miten vastaajat ymmärtävät kysymyksen ja vastaavat siihen. Tiettyyn suuntaan ohjaavat kysymykset tai muuten huonosti asetetut kysymykset voivat vaikuttaa vastaajien ajatuksiin ja täten heidän vastauksiinsa, jolloin tutkimuksen luotettavuus heikkenee. Pyrin keskittymään tarkasti kyselyni kysymyksenasettelussa, jotta kysymykset olisivat mahdollisimman neutraaleja eivätkä ohjaa vastaajan ajatuksia mihinkään suuntaan. Lähetin kyselyn ennen varsinaista aineiston keruuta läheisilleni vastattavaksi ja tarkistettavaksi. Tällä tavoin varmistin, että kysely toimi oikein ja siinä ei ollut virheitä. Sain heiltä myös kommentteja kysymyksistä ja vastausajasta, mitkä auttoivat esimerkiksi saatekirjeen luomisessa.

Analyysivaiheessa huomasin, kuinka olisin voinut kiinnittää vielä enemmän huomiota siihen, miten esitän kysymykseni kyselyssä. Kysyessäni esimerkiksi sukupuolen vaikutuksista, en voi tietää, miten vastaajat ajattelevat vaikutuksen. Vaikutus voi olla kielteistä tai myönteistä, eikä pelkästään monivalintakysymyksissä näkökulman suuntaa saa selville. Tutkimuksessani tavoitteena oli tarkastella, millaisia käsityksiä vastaajilla on sukupuolen ja kulttuuritaustan vaikutuksista ja koen, että kyselyssäni kysymyksenasettelu palveli tutkimusongelmaani loppujen lopuksi. Kun vastaaja valitsi vaihtoehdon 'samaa mieltä' tai 'jokseenkin samaa mieltä', pyysin häntä kuvaamaan kirjallisesti vielä, miten hän ajattelee vaikutuksen ilmenevän. Tällä tavoin sain selville tutkimusongelmani kannalta merkittävää tietoa juuri siitä, millaisia he kokevat vaikutusten olevan. Kysymyksenasetteluni oli onnistunut toisaalta myös sen takia, että sain rajattua vastaajista pois sellaiset, jotka eivät ajattele sukupuolen tai kulttuuritaustan vaikuttavan työelämässä. Halusin tarkempaa tietoa heiltä, joiden mielestä vaikutusta oli. Mikäli olisin kysynyt suoraan, millaisia vaikutuksia sukupuolella ja kulttuurisella taustalla on, olisin ohjannut vastaajia voimakkaasti ajattelemaan, että vaikutuksia on oltava, eikä heidän aidot näkemykset välttämättä olisi päässeet kuuluviin. Pelkästään monivalintakysymyksillä en olisi saanut vastauksia oikeaan kysymykseen. Kyselyssä annoin vastaajille mahdollisuuden valita täysin heidän näkemystään kuvaava vaihtoehto, enkä ohjannut vastausta tiettyyn suuntaan.

Muodostin kyselyssä monivalintakysymykset Likertin asteikon mukaisesti viiden vaihtoehdon välille, joista keskimäinen kuvaa neutraalia vaihtoehtoa. Viisiportaisen Likertin asteikon heikkoutena voi pitää mielipiteen määrittämisen vaikeutta. Kaikki ihmiset eivät mielellään ota kantaa asioihin ja käyttävät paljon keskimäistä, neutraalia vaihtoehtoa. Ääripäitä valitaan usein vähemmän, kuin jokseenkin samaa mieltä ja jokseenkin eri mieltä kuvaavia vaihtoehtoja. (Valli 2018, 93–94.) Pohdin kolmiportaista asteikkoa kysymyksille, mutta kyselyssä esittämäni

väittämät voivat olla sellaisia, joista kaikilla ei ole vahvaa mielipidettä ja siitä syystä valitsin viisiportaisen asteikon, jotta jokaisen vastaajan on helpompi löytää mielipidettään kuvaava vaihtoehto. Mikäli olisin käyttänyt kolmiportaista asteikkoa, olisi vastaajat voineet jättää vastaamatta tai vastata epämääräisesti, sillä oma näkemys ei vastaa annettuja vaihtoehtoja. Tässä tutkimuksessa neutraalin vaihtoehdon valitseminen ei korostunut, jolloin voin todeta, että viisiportainen asteikko oli toimiva. Kaikissa kysymyksissä vastaajat valitsivat jokaista vaihtoehtoa, vaikkakin täysin samaa mieltä ja täysin eri mieltä kuvaavia vaihtoehtoja valittiin vähemmän, kuin jokseenkin samaa ja jokseenkin eri mieltä -vaihtoehtoja. Tämä ei kuitenkaan vaikuttanut tutkimuksen tuloksiin ja ajattelen sen kuvastavan tarkemmin vastaajien näkemyksiä.

Tutkimuksen raportoinnin voi todeta olevan tärkeä osa tutkimuksen luotettavuutta. Mikäli tutkimus on raportoitu heikosti, eikä esimerkiksi kaikkia tutkimuksen teon vaiheita ole kuvattu riittävän tarkasti, ei lukija saa välttämättä kaikkea tarvittavaa tietoa tutkimuksen tekoon liittyen. Tutkimusraportin tulee olla selkeä kuvaus tutkimuskohteesta sekä tutkimusprosessista, mihin olen tässä tutkielmassa pyrkinyt raportoidessani tekemästäni tutkimuksesta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122–123.) Olen kuvannut mahdollisimman tarkasti tutkimusprosessin etenemisen jokaisen vaiheen ja esittänyt aineiston analyysin vaiheet sekä tulokset todenmukaisesti. Olen kuvannut tutkimuksen tulokset sellaisina, kuin ne ovat ja asettanut syrjään mahdolliset ennakoajatukseni aiheesta.

Jokainen tutkijan tekemä valinta ohjaa osaltaan tutkimuksen etenemistä. Jo tutkimusmenetelmiin liittyvät valintani luovat pohjan sille, millainen tutkimuksesta tulee. Nämä tutkijan tekemät valinnat ja niiden merkitys tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa on huomioitava tutkimusraportissa. Tutkijana minulla on tutkittavasta ilmiöstä lähtökohtaisesti aina jonkinlaisia ennakoajatuksia, joiden merkitystä tutkimukselle ei saa unohtaa. Nämä ajatukset ohjaavat tutkimusprosessin aikana tekemiäni valintoja. (Julkinen & Puusa 2020, 181.) Saman tutkimusongelman tai aineiston parissa työskentelevä toinen tutkija olisi voinut tehdä erilaisia valintoja, jotka olisivat voineet ohjata tutkimuksen etenemistä toiseen suuntaan. Tutkimuksen toistettavuuden pohdinta on tärkeä osa tutkimuksen luotettavuuden arviointia ja liittyy merkittävästi tutkimuksen raportoinnin tarkkuuteen ja tärkeyteen. Kun tutkimuksesta ja sen tekemisestä on raportoitu laadukkaasti, voidaan se toteuttaa esimerkiksi toisen tutkijan toimesta uudestaan ja näin tarkastella samankaltaisesta tutkimuksesta tulleita mahdollisesti erilaisia tuloksia. (Saaranen-Kauppinen & Puusiniekka 2006, 27–28.) Tässä tutkimuksessa esimerkiksi kohderyhmään liittyvät rajaukset ovat alusta asti vieneet tutkimusta tiettyyn suuntaan. Tämä tutkimus kuvaa kaupanalan,

ravintola-alan sekä pankkialan työntekijöiden käsityksiä sukupuolen ja kulttuuritaustan vaikutuksista ammatinvalinnassa sekä uralla etenemisessä. Tämä tutkimus kohteena oli tiettyyn kohderyhmään kuuluvia ihmisiä, vaikka tavoitteena oli saada tietoa mahdollisimman laajalta ja monipuoliselta vastaajajoukolta. Tutkijana tein tietyt rajaukset aineistonkeruussa ja tutkimuksen kohderyhmän valinnassa, joten tuloksia ei voi yleistää koskettamaan kaikkia suomalaisia organisaatiota ja niiden henkilöstöä, vaikka kohdeorganisaatio on suuri ja toimi eri aloilla.

Tutkimuksen luotettavuuden tarkastelussa tutkimusetiikan pohdinta on tärkeä osa tutkimuksen arviointia. Eettisyys tutkimuksessa tarkoittaa eettisten periaatteiden noudattamista ja se on yhtä lailla huomioitava koko tutkimusprosessin ajan jokaisessa vaiheessa. Tutkijan on tarkasteltava omaa toimintaansa ja tekemiään valintoja eettisestä näkökulmasta, jotta tutkimuksen luotettavuus säilyy. (Puusa & Juuti 2020, 175.) Eettisyys huomioidaan tässä tutkimuksessa monin tavoin, esimerkiksi varmistamalla, että vastaajien henkilötiedot tai muut tunnistettavat tiedot eivät käy ilmi vastauksissa ja tutkimuksen raportoinnissa. Lisäksi vastaajilta on pyydetty ainoastaan tutkimuskysymysten kannalta oleelliset taustatiedot. Heistä haluttiin mahdollisimman vähän taustatietoja ja heiltä kysyttiin ainoastaan kyselyn kannalta oleelliset taustoittavat tiedot, kuten toimiala ja sukupuoli. Yhteenkään kysymyksen ei ollut pakko vastata, vaan minkä tahansa kysymyksen sai jättää tyhjäksi. Kyselyssä ja sen saatekirjeessä ilmoitetaan selvästi, mihin tarkoitukseen aineistoa kerätään ja kuvataan aineiston säilyttämisen sekä käyttämisen periaatteet.

Tutkimusongelmaa suunniteltaessa tutkijan on pohdittava aiheen tutkimiseen liittyviä eettisiä haasteita. Tutkimusongelman asettamisen yhteydessä pohdin laajasti tutkimuksen asetelmaa: haluanko tutkia vastaajien omia kokemuksia, vai heidän käsityksiään työelämän tilanteesta. Pohdin tutkimukseen osallistuvien omien kokemusten tutkimiseen liittyviä eettisiä pulmia ja lopulta päädyin valitsemaan tutkimusongelmaksi jälkimmäisen ideani. Olen tähän päätökseen tyytyväinen, sillä vastaajat saattoivat halutessaan kuvata näkemyksiään omien kokemustensa kautta, jolloin pääsin tutkimuksessa tarkastelemaan hieman myös heidän omakohtaisia kokemuksia. Pidän tärkeänä tutkia työntekijöiden asenteita, sillä tieto työyhteisöjen asenteista monimuotoisuutta kohtaan on tärkeää tietoa työelämän tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kannalta.

Aineistonkeruumenetelmää valitessani pohdin eettisiä kysymyksiä liittyen mahdollisiin eri menetelmiin ja valitsemani aiheen tutkimiseen. Ajattelin, että anonyymeinä tutkimushenkilöinä kyselyyn vastaajat voivat puhua avoimemmin arvoistaan ja asenteistaan. Mikäli vastaajalla olisi

omakohtaisia kokemuksia tilanteista, hänen voi olla helpompi kertoa niistä kirjallisesti ja nimettömästi. Tutkijan on helpompi käsitellä arkojakin asioita anonymiteetin vuoksi eikä tarvitse pelätä haitan aiheutumista tutkittaville (Lainà & Sippola 2006, 114). Tutkittavien anonymiteetin säilyttäminen on ollut tämän tutkimuksen perustana aivan alusta alkaen. Vastaajien anonymiteetti on säilytetty täysin, eikä vastaajan henkilöllisyyttä voi tunnistaa aineistosta. Annoin vastaajille mahdollisuuden jättää sähköpostiosoitteensa kyselyn loppuun, mikäli hän haluaa osallistua mahdolliseen lisähaastatteluun. Kuvasin kyselyssä, kuinka näitä sähköpostiosoitteita ei yhdistetä muihin vastauksiin. En ole tarkastellut vastaajien jättämiä sähköpostiosoitteita osana aineistoa, vaan jätin ne pois SPSS-järjestelmästä, jolloin en voi yhdistää sähköpostiosoitetta vastaajan muihin kommentteihin. Tällä tavoin varmistin, että minulle ei tule tutkijana oletuksia vastaajista sähköpostiosoitteiden perusteella.

7.3 Tulosten pohdintaa ja työyhteisöjen monimuotoisuus jatkotutkimuksissa

Tämän tutkimusraportin lopuksi haluan vielä pohtia vapaammin tutkimukseni tuloksia ja niiden herättämiä ajatuksia. Lisäksi pohdin monimuotoisiin työyhteisöihin liittyviä jatkotutkimusaiheita. On kiinnostavaa pohtia vastausten jakaumia ja mahdollisia syitä valinnoille. Erityisesti huomioni kiinnittyi väittämään 'Kulttuuritausta vaikuttaa ammatinvalintaan' ja siihen liittyvien vastausten jakaumaan. Pohdin syitä, miksi juuri sen osalta vastaajat olivat valinneet muita väittämiä enemmän neutraalia vaihtoehtoja. Myös toisessa kulttuuritaustaan liittyvässä väittämässä oli valittu sukupuoleen liittyviä väittämiä enemmän neutraalia vaihtoehtoja. (Ks. kuviot 1–4 luku 5.) Väittämiin liittyviä näkemyksiä peilataan voimakkaasti omiin kokemuksiin, vaikka ne koskettavat yleisesti työelämää, eikä vain omia kokemuksia. Tästä syystä uskon, että kulttuuritaustaan liittyvät väittämät eivät tunnu omalla kohdalla niin merkittäviltä, että siitä ei osata välttämättä muodostaa selkeää mielipidettä puolesta tai vastaan.

Sukupuoli käsitetään tässä tutkimuksessa monimuotoisena ja ihmisen itse määrittelevänä. Kuitenkin analyysi ja tarkastelu keskittyy ainoastaan kahden sukupuolen välille. Pyrin tutkimuksellani luomaan laajempaa näkemystä sukupuolesta ja osaltani edistämään monenlaisten sukupuolten hyväksyntää. Tein valinnan, että tutkimuksessani keskitytään vastaajien kirjoituksiin ja niissä käsiteltiin ainoastaan miehiä ja naisia, eikä tutkimukseen osallistunut muiden sukupuolten edustajia. Tutkimuksessani ilmeni, että vallalla on edelleen vahvat käsitykset sukupuolille sopivista ammateista ja tällaisia näkemyksiä on havaittavissa myös muissa työelämän

sukupuolisuuteen liittyvissä tutkimuksissa (ks. esim. Ikonen ym. 2019). Pohdin sukupuolten moninaisuuden merkitystä tällaisille sukupuolille hyväksytyille ammattinäkemyksille. Lieventääkö laajempi sukupuoli näkemys ammattien sukupuolen mukaista segregatiota ja miten muut, kuin miehet tai naiset asettuvat sukupuolittuneisiin ammattikäsitteisiin? Mikäli laajempi sukupuolikäsitys todella edistää segregatian purkamista, vie näkökulman muutos kaksijakoisesta sukupuolesta aikaa. Sukupuolikäsitykset ovat jo alkaneet laajeta, mutta sen vakiintumisen eteen täytyy vielä tehdä töitä.

Tässä tutkimuksessa lähtökohtana oli tarkastella ajatuksia yksilön ominaisuuksien vaikutuksista hänen mahdollisuuksiinsa työelämässä. Vaikka en ohjannut vastaajia ajattelemaan yksilöllisten ominaisuuksien kielteisiä tai hankaluuksia aiheuttavia vaikutuksia, vastaajien näkemykset keskittyivät niihin. Olisi mielekästä tutkia työelämän monimuotoisuutta myönteisessä valossa ja lisätä siten myönteisiä näkökulmia työelämän monimuotoisuuteen. Media-keskustelussa on keskitytty juuri tällaisiin eriarvoisuutta aiheuttaviin tekijöihin ja varmasti osittain sen vuoksi tässäkin tutkimuksessa näkökulmat keskittyivät kielteisiin vaikutuksiin. Jotta työkuulttuurista saadaan suvaitsevampi ja avoimempi, on työssäkäyvien näkökulmiin saatava lisättyä avoimuutta.

Tähän tutkimukseen osallistuivat työssäkäyvät aikuiset. Tämän tutkimuksen tuloksia olisi kiinnostava peilata laajemmin eri ikäisten lasten ja nuorten käsityksiin sukupuolen ja kulttuurisen taustan sekä muiden yksilöllisten ominaisuuksien vaikutuksista työelämässä ja tutkia, miten yhteiskunnassa ja vallitsevassa kulttuurissa vallalla olevat näkökulmat ohjaavat käsitysten muodostumista. Samankaltainen tutkimus kohdistettuna eri kulttuuritaustoista tuleviin lapsiin ja nuoriin lisäisi myös ymmärrystämme yksilön käsityksistä yksilöllisistä mahdollisuuksista. Ikonen ja kumppanit (2019) ovat tehneet tutkimusta suomalaisten nuorten ammatinvalinnasta sekä käsityksistä sukupuolille sopivista ammateista. Heidän tekemät havainnot käsityksistä ammattien sukupuolisuudesta ovat samankaltaiset tässä tutkimuksessa esiintyvien näkökulmien kanssa. Sukupuolittuneiden käsitysten voi todeta olevan syvällä ajatuksissamme, kun ne ilmevät eri ikäisten osalta samankaltaisina.

Tutkimukseni tuloksissa ilmeni, kuinka kielitaitoa pidetään yhtenä merkittävimmistä uralla etenemisen kriteereistä, jos ajatellaan erilaisista kulttuuritaustoista tulevia ihmisiä. Näin toteavat myös Osipow ja Sippola (2023, 139) tarkastellessaan maahanmuuttajataustaisten ihmisten työelämäkokemuksia Suomessa. Tähän kielitaidon vaatimukseen liittyy tiettyjä ongelmia. Useat

yritykset ja organisaatiot edellyttävät työntekijöiltään äidinkielen tasoista suomen kielen osaamista. Tästä syystä monet muuten pätevät työntekijät, joiden kielitaito ei ole riittävän hyvä, joutuvat työskentelemään tehtävissä, jotka eivät vastaa heidän koulutustaan tai kokemusta. (Osipow & Sippola 2023, 124.) Kielitaitoon liittyvät vaatimukset näyttävät olevan syvällä suomalaisessa työkuulttuurissa, sillä tutkimukseni osallistujat korostivat sen merkitystä työyhteisön toimivuuden kannalta. Siinä missä kielivaatimuksia voisi keventää rekrytoinnissa, täytyisi työyhteisöjä myös valmistaa siihen, etteivät kaikki työntekijät välttämättä puhu suomen äidinkielenään, mutta pärjäävät silti työssään.

Työyhteisön kykyyn vastaanottaa esimerkiksi heikommin suomea puhuvia tai muuten erilaiseen työkuulttuuriin tottuvia työntekijöitä liittyen todetaan tutkimuskirjallisuudessa, että myös työyhteisöjen täytyy kehittää itseään avoimemmaksi monimuotoisuutta kohtaan (ks. esim. Koivunen, Sippola & Melin 2023). Ei riitä, että töihin tuleville opetetaan suomalaisia käytänteitä ja yritetään saada heidät sopeutumaan työpaikan tapoihin. Työyhteisön täytyy itsekin tehdä töitä, jotta työskentely sujuu tehokkaasti erilaisten ihmisten kanssa. Oletuksena ei voi pitää, että työt sujuisivat automaattisesti samalla tavalla, kuin ennenkin, vaan on oltava valmis tekemään töitä sen eteen. Mahdollisesti tämä voi tarkoittaa, että työnteko on hetkellisesti hitaampaa ja työt eivät välttämättä jakaudu tasaisesti toisten totutella tapoihin ja käytänteisiin. Minusta on kiinnostavaa, miten tällaista oman toiminnan kriittistä tarkastelua ja kehittämistä ei ilmennyt kovin laajasti vastaajien kirjoituksissa. Enimmäkseen mietittiin, mitä muiden on tehtävä, jotta he sopivat mahdollisimman hyvin työhön. Toisaalta en kysynyt suoraan tähän liittyen, joten ei voi olettaa, että tällainen näkökulma esiintyisi. Eräs vastaaja totesi, että on ihana kohdata eri lähtökohdista tulevia ja nähdä se oppimismahdollisuutena. Mielestäni on erittäin hyvä, että tällainen näkökulma esiintyi vastauksissa. Se tarkoittaa sitä, että monimuotoisuus voidaan nähdä mahdollisuutena.

Pohdin tutkimusongelmaa asettaessani, haluanko keskittyä tutkittavien omiin kokemuksiin vai heidän käsityksiinsä yleisemmin. Olen todennut, että käsityksiä ei voi irrottaa täysin henkilökohtaisista kokemuksista ja tässä tutkimuksessa keskityin erityisesti vastaajien käsityksiin työelämämahdollisuuksista. Pidän mielenkiintoisena tarkastella tutkimushenkilöiden omia kokemuksia työelämän mahdollisuuksista. Pääpainon voisi siirtää yleisistä käsityksistä voimakkaammin tutkittavien omiin kokemuksiin yhdessä yleisten ajatusten kanssa. Tutkittavien joukon olisi kiinnostavaa olla moninainen, jotta kaikenlaiset ihmiset saavat äänensä kuuluviin ja eri taustoista tulevien erilaiset kokemukset ymmärretään. Tällaiseen tutkittavien omien

kokemusten tutkimukseen liittyvät omat haasteensa ja eettiset probleemansa, mutta tutkimusaiheena se voisi olla varsin kiinnostava. Lisäksi olisi mielekäästä laajentaa monimuotoisuutta käsittelemään sen useammat ulottuvuudet. Tässä tutkimuksessa keskityin sukupuoleen ja kulttuuritaustaan, mutta tiedostan, että monimuotoisuus on paljon laajempi kokonaisuus, mistä olisi tärkeää saada kattavaa tutkimustietoa. Esimerkiksi pelkästään iän lisääminen tutkimuskohteeksi voisi tuoda kiinnostavia ulottuvuuksia eri työuran vaiheista.

Ammatinvalintaan liittyvää tutkimusta on tehty paljon ympäri maailman ja kulttuurin näkökulmaa siihen on esitetty jonkin verran. Tutkimusta kulttuurin vaikutuksia ammatinvalintaan ja urapolkuun tehty paljon Yhdysvalloissa ja Aasian maissa, tällaista tutkimusta voisi tarvita laajemmin myös Suomessa ja Euroopassa monikulttuurisuuden ja ihmisten liikkuvuuden lisääntyessä. Työelämän sukupuolen mukaisen segregaaation purkamisen kannalta pidän tärkeänä kulttuurin huomioimista ammatinvalinnassa sekä nuorten koulutusvalinnoissa. Koulutusvalinnat ohjaavat ammattiin hakeutumista merkittävästi. Nuoret tekevät päätöksiään oman sosiaalisen ympäristön sekä kulttuurin näkökulmien ympäröimänä, jolloin olisi tärkeää tarkastella laajemmin nuorten suhtautumista sekä suuntautumista ammatteihin kulttuurin vaikutusten näkökulmasta.

Jouduin tekemään tässä tutkimuksessa tiettyjä valintoja tutkittavaan ilmiöön sekä tutkimuksen näkökulmaan liittyen. Rajasin heti alkuun tutkimuksen käsittelemään ainoastaan työntekijöiden käsityksiä. Toisen rajauksen tein näkökulmaan liittyen, jolloin päädyin tarkastelemaan työelämän monimuotoisuutta sukupuolen sekä kulttuurin näkökulmasta. Jatkotutkimusaiheita ajatellen, olisi mielekäästä tarkastella risteävien vaikutusten näkökulmaa, eli tarkastella monimuotoisuutta ja tasa-arvoa intersektionaalisuuden näkökulmasta. Tällaisessa intersektionaalisessa tutkimuksessa tarkastellaan yhtäaikaaisesti yksilön mahdollisuuksiin vaikuttavia ominaisuuksia sekä niiden risteäviä vaikutuksia keskenään tutkittavaan ilmiöön. Esimerkiksi miten maahanmuuttaja naisen työllistyminen mahdollistuu, jolloin tarkastellaan sekä kulttuuritaustaa että sukupuolta yhdessä. (Ks. esim. Crenshaw 1991.)

Yleisesti jatkossa työelämä tutkimuksessa tulisi näkyä laajasti työntekijöiden monimuotoisuuden näkökulma. Työelämä on ja tulee jatkossa olemaan monimuotoinen, jolloin työilmapiiriin ja työyhteisöjen kykyyn vastata monimuotoistuvaan työelämään on oleellista keskittyä. Se, että työnantaja on avoin ottamaan eri taustoista ja esimerkiksi eri kieliä puhuvia työhön, on

työyhteisöjä myös valmistettava tähän. Pidän tiedon lisäämistä ja asenteiden tai ennakkoluulojen keventämistä ensiarvoisen tärkeänä työelämän tasa-arvon edellyttäjänä.

LÄHTEET

Aaltio, I. & Puusa, A. (2020). Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Helsinki: Gaudeamus, 177–188.

Alitolppa-Niitamo, A., Fågel, S. & Säävälä, M (toim.) (2013). *OLEMME MUUTTANEET – JA KOTOUDUMME* Maahan muuttaneen kohtaaminen ammatillisessa työssä. Väestöliitto ry. Helsinki. Saatavilla verkossa: https://www.vaestoliitto.fi/uploads/2020/11/e38fea1b-olemme-muuttaneet-ja-kotoudumme_ilmankantta.pdf

Akosah-Twumasi, P., Emeto, T. I., Lindsay, D., Tsey, K., & Malau-Aduli, B. S. (2018, July). A systematic review of factors that influence youths career choices—the role of culture. In *Frontiers in Education*. Vol. 3. Frontiers Media SA.

Bairoh, S., & Putila, S. (2021). ”Pätevät naiset eivät etene” vai ”naisia suositaan”? Sukupuoleen perustuvan syrjinnän ristiriitaiset kokemukset tekniikan korkeakoulutettujen työpai-koilla. *Työelämän tutkimus*, 19(4), 595–619.

Bergbom, B., Toivanen, M. & Väänänen, A. (2020). Monimuotoisuusbarometri 2020 - Fokuk-sessa rekrytointikäytännöt ja monikulttuurisuus. Työterveyslaitos. Helsinki. Luettavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140584/Monimuotoisuusbarometri2020.pdf?sequence=8&isAllowed=y>

Brief, A. P., & Bradley, J. (Eds.). (2008). *Diversity at work*. Cambridge University Press.

Browne, J. (2006). *Sex Segregation and Inequality in the Modern Labour Market*. Bristol: Pol-icy Press.

Cheryan, S. & Markus, H. R. (2020). Masculine defaults: Identifying and mitigating hidden cultural biases. *Psychological Review* 127 (6), 1022–1052. Saatavissa verkossa: <https://psycnet.apa.org/manuscript/2020-59614-001.pdf>

Cortes, P., & Pan, J. (2018). Occupation and gender. *The Oxford handbook of women and the economy*, 425-452. Saatavissa verkossa: <https://www.econs-tor.eu/bitstream/10419/161295/1/dp10672.pdf>

Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241–1299. <https://doi.org/10.2307/1229039>

Eitakari, L. (2010). Monimuotoistuva työelämä: Työyhteisöjen monimuotoisuusprosessi TyöMME-hankkeen kokemusten perusteella. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja. Helsinki.

Eskola, J. & Suoranta, J. (1998). Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Eteläpelto, A., Collin, K. & Saarinen, J. (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOYpro.

Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja.

Eteläpelto, A., & Vähäsantanen, K. (2006). Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. 26–49.

Fouad, N. A., & Byars-Winston, A. M. (2005). Cultural context of career choice: meta-analysis of race/ethnicity differences. *The career development quarterly*, 53(3), 223-233.

Herring, C. (2009). Does Diversity Pay?: Race, Gender, and the Business Case for Diversity. *American Sociological Review*, 74(2), 208–224. Saatavissa verkossa: <http://www.jstor.org/stable/27736058>

Ikonen, K., Leinonen, R., Hirvonen, P. E., & Asikainen, M. A. (2019). Finnish Ninth Graders' Gender Appropriateness of Occupations. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 15(12), em1811. Saatavissa verkossa: <https://doi.org/10.29333/ejmste/111995>

Juhola, T. (2014) Talousfoorumin tyly laskelma: Sukupuolten tasa-arvo voi toteutua työpai-koilla 81 vuoden kuluttua. Yle.fi 28.10.2014. Viitattu 9.3.2024. <https://yle.fi/a/3-7556811>

Julkunen, R. (2007). Työ – talouden ja minän välissä. Teoksessa Eteläpelto, A., Collin, K. & Saarinen, J. (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOYpro. 18–47.

Julkunen, R. (2009). Työelämän tasa-arvopolitiikka. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:53.

Saatavissa verkossa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72756/URN%3aNBN%3afi-fe201504225251.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Julkunen, S. & Puusa, A. (2020). *Uskottavuuden arviointi laadullisessa tutkimuksessa*. Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) (2020). Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus, 181–193.

Jung, J. Y., McCormick, J., Gregory, G., & Barnett, K. (2011). Culture, motivation, and vocational decision-making of Australian senior high school students in private schools. *Australian Journal of Guidance and Counselling*, 21(1), 85-106.

Kallio, J., Blomberg-Kroll, H., & Kroll, C. (2021). Miksi minusta tulee sosiaalityöntekijä?: Tutkimus sosiaalityön pääaineopiskelijoiden ammatinvalintamotiiveista Suomessa. *Yhteiskuntapolitiikka*.

Kantola, J., Nousiainen, K. & Saari, M. (2012) *Tasa-arvo toisin nähtynä. Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen*. Helsinki: Gaudeamus.

Kinnunen, M. & Korvajärvi, P. (toim.) (1996). Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Tampere: Vastapaino.

Kinnunen, T. & Parviainen, J. (2016) Rekrytointikonsulttien tuntuma ”hyvästä tyypistä”. Teoksessa Parviainen, J., Kinnunen, T. & Kortelainen, I. (2016). *Ruumiillisuus ja työelämä*. Tampere: Vastapaino, 59–75.

Koivunen, T., Sippola, M. & Melin, H. (toim.) (2023). *Työ elää: Murroksia, trendejä ja muutoksen suuntia Suomessa*. Helsinki: Gaudeamus.

Korhonen, V., & Puukari, S. (2013). Kulttuurisen monimuotoisuuden huomioiminen työyhteisössä. Teoksessa Alitolppa-Niitamo, A., Fågel, S. & Säävälä, M (toim.) (2013). *OLEMME MUUTTANEET – JA KOTOUDUMME* Maahan muuttaneen kohtaaminen ammatillisessa työssä. Helsinki, 48–62. Väestöliitto ry.

Korvajärvi, P. (2010). Sukupuolistunut ja sukupulistava työ. Teoksessa Saresma, T., Rossi, LM, Juvonen, T. (toim.) (2010). *Käsikirja sukupuoleen*. Tampere; Vastapaino, 183–196.

Korvajärvi, P., & Heiskanen, T. (2019). Ikkunoita työelämän tasa-arvoon sukupuolen näkökulmasta. *MIHIN TYÖELÄMÄ ON MENOSSA?*, 267.

Korvajärvi, P. & Kinnunen, M. (1996). Lopuksi: Työelämän sukupuolistaminen. Teoksessa Kinnunen, M. & Korvajärvi, P. (toim.) (1996). *Työelämän sukupuolistavat käytännöt*. Tampere: Vastapaino.

Lahtinen, J., Hoikkala, T. & Aapola-Kari, S. (2019). Johdanto. Teoksessa Lahtinen, J. (toim.) ”Mikä ois mun juttu” – nuorten koulutusvalinnat sosialisatiomaisemien kehyksissä. Purkutalkoot-hankkeen loppuraportti. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2019:68. Valtioneuvoston kanslia Helsinki 2019, 11–18.

Lahtinen, J. (toim.) ”Mikä ois mun juttu” – nuorten koulutusvalinnat sosialisatiomaisemien kehyksissä. Purkutalkoot-hankkeen loppuraportti. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2019:68. Valtioneuvoston kanslia Helsinki 2019.

Lahtinen, J. & Vieno, A. (2019). Mitä segregatiosta ja sukupuolittuneista ammattikäsitteistä tiedetään – katsaus kirjallisuuteen. Teoksessa Lahtinen, J. (Toim.) ”Mikä ois mun juttu” – nuorten koulutusvalinnat sosialisatiomaisemien kehyksissä. Purkutalkoot-hankkeen loppuraportti.

Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2019:68. Valtioneuvoston kanslia Helsinki 2019, 19–30.

Lainà, P. & Sippola, M. (2023). Työmarkkinapolitiikka ja palkkakoordinaatio murroksessa. Teoksessa Koivunen, T., Sippola, M. & Melin, H. (toim.) (2023). Työ elää: Murroksia, trendejä ja muutoksen suuntia Suomessa. Helsinki: Gaudeamus, 90–122.

Lawson, K.M., Crouter, A.C. and McHale, S.M. (2015). Links between Family Gender Socialization Experiences in Childhood and Gendered Occupational Attainment in Young Adulthood. *Journal of vocational behavior*, 90, 26–35. Saatavissa verkossa: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.07.003>.

Lehtimaja, I., Korpela, E., Komppa, J., Kotilainen, L. & Kurhila, S. (2023). Monikielisen yhteisön opas. Helsinki, Alma Talent.

Lämsä, Anna-Maija & Louvrier, Johanna (2014.) *Työpaikan tasa-arvo on vastuullisuutta*. *Yritysetiikka* 2014 (1), 28–39.

Martin, G. C. (2014). The effects of cultural diversity in the workplace. *Journal of diversity management (JDM)*, 9(2), 89-92.

Saatavissa verkossa: <https://www.clutejournals.com/index.php/JDM/article/view/8974>

Martti, E., Pietarinen, E. & Mäntymaa E. (2019). Suomalainen nimi on valtava etu Suomen työmarkkinoilla – tutkija lähetti tuhansia työhakemuksia eri nimillä ja tulokset hätkähdyttävät. Yle.fi 21.10.2019. Viitattu 9.3.2024. <https://yle.fi/a/3-11023468>

Maruyama, G., & Ryan, C. S. (2014). *Research methods in social relations* (Eighth edition.). Place: Wiley Blackwell.

Mäkinen, O. (2006). *Tutkimusetiikan ABC*. Helsinki: Tammi

Mäkynen, M. (2024) Naisten urakehitys laahaa urajarrun takia. HS.fi 8.3.2024. Viitattu 9.3.2024. <https://www.hs.fi/mielipide/art-2000010276502.html>

Osipow, M. & Sippola, M. (2023). Maahanmuuttajat työmarkkinoiden kieliyhteisöissä. Teoksessa Koivunen, T., Sippola, M. & Melin, H. (toim.) (2023). Työ elää: Murroksia, trendejä ja muutoksen suuntia Suomessa. Helsinki: Gaudeamus, 123–143

Ozgen, C., Nijkamp, P., & Poot, J. (2017). The elusive effects of workplace diversity on innovation. *Papers in Regional Science*, 96, S29-S49. Saatavissa verkossa: https://rsaiconnect.onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/pirs.12176?casa_token=MbRQJV4gF9YAAAAA:vKJ0eoeumnRJ4UviiqEXHF5LjQ_oZOO99tfsGkdJdwFfWrTa2ki7CnTCd-GF2kFjb9YZzN-0jzDpKf0

Parviainen, J., Kinnunen, T. & Kortelainen, I. (2016). Ruumiillisuus ja työelämä. Tampere; Vastapaino.

Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) (2020). Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna (2006) *KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Saatavissa verkossa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/tietoaarkisto/julkaisut/kvalimotv.pdf>

Saresma, T., Rossi, LM, Juvonen, T. (toim.) (2010). *Käsikirja sukupuoleen*. Tampere; Vastapaino

Skočajić, M., Radosavljević, J., Okičić, M., Janković, I. & Žeželj, I. (2019). Boys Just Don't! Gender Stereotyping and Sanctioning of Counter-Stereotypical Behavior in Preschoolers. *Sex Roles* (2019). Saatavissa verkossa: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11199-019-01051-x>

Sloane, C.M., Hurst, E.G. and Black, D.A. (2021). College Majors, Occupations, and the Gender Wage Gap. *The Journal of Economic Perspectives*, 35(4), 223–248. Saatavissa verkossa: doi:10.1257/jep.35.4.223

SurveyMonkey. n.d. *Kuvaileva tutkimus: vastaajien määrittely ja johtopäätösten tekeminen*. Verkkosivu. Viitattu 1.3.2024. <https://fi.surveymonkey.com/mp/descriptive-research/>

Tao, D., Zhang, R., Lou, E., & Lalonde, R. N. (2018). The cultural shaping of career aspirations: Acculturation and Chinese biculturals' career identity styles. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 50(1), 29. Saatavissa verkossa: <https://psycnet.apa.org/record/2018-13934-004>

Tietoarkisto. n.d. *Tutkimusprosessi*. Verkkosivu. Viitattu 1.3.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/tutkimus/prosessi/>

Timonen, L., Mäkelä, J., & Raivio, A. M. (toim.) (2015). Moninaisuus on hyvän työyhteisön ominaisuus. Jyväskylä, Suomen yliopistopaino oy.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2009). Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Vantaa: Hansaprint.

Tuori, S. (2012). Monikulttuurisuus ja sukupuolten välinen tasa-arvo. Teoksessa Kantola, J., Nousiainen, K. & Saari, M. (2012) *Tasa-arvo toisin nähtynä. Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen*. Helsinki: Gaudeamus, 271–283.

Valli, R. (2018). Aineistonkeruu kyselylomakkeella. Teoksessa Valli, R. (toim.) (2018) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1 Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*. Jyväskylä: PS-kustannus, 81–99.

Valli, R. & Perkkilä, P. (2018). Sähköinen kyselylomake ja sosiaalinen media aiheistonkeruussa. Teoksessa Valli, R. (toim.) (2018) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1 Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*. Jyväskylä: PS-kustannus, 100–109.

Valli, R. (toim.) (2018.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1 Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vehkalahti, K. (2019). Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsingin yliopisto. Saatavissa verkossa: <http://doi.org/10.31885/9789515149817>

Vilka, H. 2010. Sukupuolen ja seksuaalisuuden kohtaaminen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Virtanen, E. (2011). Sukupuoli ratkaisee kasvatustieteissä? mieskasvatustieteilijöiden kokemuksia opinnoista ja työelämästä. *Aikuiskasvatus*, 31(3), 193–201.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Saatavissa verkossa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>. Luettu: 12.11.2023.

LIITTEET

Liite 1. Saatekirje

Olen Siiri Niemi-Pynttäri ja teen tällä hetkellä aikuiskasvatuksen pro gradu tutkielmaa Lapin yliopistossa.

Tutkimukseni käsittelee ihmisten kokemuksia ja käsityksiä sukupuolen sekä kulttuurisen taustan vaikutuksista työelämässä. Tutkimukseni tavoitteena on lisätä ymmärrystä siitä, miten sukupuoli ja kulttuurinen tausta voivat vaikuttaa työntekijän kokemuksiin ja käsityksiin työuramahdollisuuksista.

Kysely on täysin luottamuksellinen, ja vastauksesi käsitellään anonyymisti. Tiedot käytetään ainoastaan tieteellisiin tarkoituksiin ja graduni kirjoittamiseen. Kyselyyn vastaaminen kestää arviolta 10-15 minuuttia riippuen omista vastauksistasi. Kysely on auki 30.11.2023 saakka.

Jos sinulla on kysymyksiä tai haluat lisätietoja tutkimuksesta, voit ottaa minuun yhteyttä sähköpostilla [REDACTED]

Kiitän sinua jo etukäteen arvokkaasta panoksestasi tähän tutkimukseen.

Ystävällisin terveisin,

Siiri Niemi-Pynttäri
[REDACTED]

Lapin yliopisto, Kasvatustieteiden tiedekunta

Liite 2. Sähköinen kyselylomake

Kysely sukupuolen ja kulttuurisen taustan vaikutuksista työelämässä

Vastaajalle

Tällä kyselyllä kartoitan työntekijöiden näkemyksiä sukupuolen sekä kulttuurisen taustan vaikutuksista työelämässä. Mediassa on ollut pitkään paljon puhetta siitä, miten ihmisen tausta ja ominaisuudet voivat vaikuttaa ja vaikuttavatkin työmahdollisuuksiin. Oli kyse sitten työhaastattelusta tai vaikka etenemisestä työuralla, sukupuolen sekä kulttuurisen taustan on todettu vaikuttavan yksilön mahdollisuuksiin pärjätä.

Kerään tällä kyselyllä aineiston pro gradu -tutkielmaani, jonka aiheena on työntekijöiden kokemukset sukupuolen ja kulttuurisen taustan vaikutuksista työelämässä. Kyselyssä voit vastata omien henkilökohtaisten kokemustesi mukaisesti tai pohtia väittämiä yleisesti työelämän kannalta omasta näkökulmastasi.

Luottamuksellisuus

Vastauksia käsitellään luottamuksellisesti, eikä aineistoa luovuteta ulkopuolisille henkilöille. Aineiston käsittelyssä noudatetaan yleistä tietosuojasetusta (GDPR) ja se hävitetään kokonaisuudessaan tutkielman valmistuttua. Aineisto käsitellään yleisesti kuvaillen eikä yksittäisen henkilön vastauksia voi erottaa tuloksista. Vastaukset anonymisoidaan täysin ja säilytetään salasanasuojauksen takana, eikä ulkopuolisilla ole pääsyä vastauksiin.

Lisätiedot

Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja vastaaminen vie arviolta 10-15 minuuttia. Vastamisen voi keskeyttää missä vaiheessa tahansa.

Kyselyssä on yhteensä 10 kysymystä ja väittämää, joista 6 on monivalintakysymyksiä ja 4 avokysymystä. Lisäksi alussa on muutama taustakysymys, jolla kartoitan lähtökohtiasi vastaajana. Loppuun voit kirjata myös kyselyn aikana heränneitä ajatuksia ja muita kommentteja. Kysely on jaoteltu eri osiin liittyen kysyttävään aiheeseen.

Olethan minuun yhteydessä sähköpostitse ([REDACTED]) mikäli Sinulle herää mitään kysymyksiä kyselyyn liittyen. Mikäli haluat osallistua lisähaastatteluun, voit jättää yhteystietosi kyselyn lopussa sille varattuun kohtaan, ja otan sinuun tarvittaessa yhteyttä.

Vastaathan kyselyyn viimeistään 30.11.2023 mennessä.

Kiitos vastaamisesta jo etukäteen!

Siiri Niemi-Pynttari

Lapin yliopisto

Kasvatustieteiden tiedekunta

1. Sukupuoli

Nainen

Mies

Muu

En halua kertoa

2. Ala, jolla työskentelet

3. Asemasi työssä

Harjoittelija

Työntekijä

Tiiminvetäjä

Esihenkilö

Johtaja

Muu, mikä _____

Seuraavaksi esitän väittämiä sukupuoleen ja työelämään liittyneen, joihin pyydän sinua vastaamaan mielipidettäsi kuvaamalla tavalla. Sinun ei tarvitse miettiä väittämiä vain omien kokemustesi kannalta, vaan voit pohtia väittämiä yleisen näkökulmasi mukaisesti.

4. Sukupuoli vaikuttaa ammatinvalintaan

Eri mieltä

Jokseenkin eri mieltä

Ei samaa eikä eri mieltä

Jokseenkin samaa mieltä

Samaa mieltä

5. Kuvailisitko tarkemmin, miten koet sukupuolen vaikuttavan ammatin valintaan. Valitaanko ammatti esimerkiksi sukupuoleen pohjautuvien odotusten ja asenteiden perusteella?

6. Sukupuoli vaikuttaa uralla etenemiseen

Eri mieltä

Jokseenkin eri mieltä

Ei samaa eikä eri mieltä

Jokseenkin samaa mieltä

Samaa mieltä

7. Kuvailisitko tarkemmin, miten koet sukupuolen vaikuttavan uralla etenemisen mahdollisuuksiin.

8. Jotkut ammatit sopivat paremmin tietylle sukupuolelle, kuin toiselle

Eri mieltä

Jokseenkin eri mieltä

Ei samaa eikä eri mieltä

Jokseenkin samaa mieltä

Samaa mieltä

9. Millä tavoin ajattelet sukupuolen määrittävän ammatin?

Tässä osiossa kysymykset liittyvät kulttuuriseen taustaan ja kokemuksiin kulttuurisen taustan vaikutuksista työelämässä. Kulttuurisella taustalla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa kulttuurista, maantieteellisetä, uskonnollista sekä kielellistä taustaa.

10. Kulttuurinen tausta vaikuttaa ammatin valintaan

Eri mieltä

Jokseenkin eri mieltä

Ei samaa eikä eri mieltä

Jokseenkin samaa mieltä

Samaa mieltä

11. Voisitko kuvailla, miten kulttuurinen tausta vaikuttaa ammatinvalintaan. Esimerkiksi valitaanko ammatti kulttuuriseen taustaan liittyvien odotusten seurauksena?

12. Kulttuurinen tausta vaikuttaa mahdollisuuksiin edetä uralla

Eri mieltä

Jokseenkin eri mieltä

Ei samaa eikä eri mieltä

Jokseenkin samaa mieltä

Samaa mieltä

13. Kuvailisitko tarkemmin, miten koet kulttuurisen taustan vaikuttavan uralla etenemisen mahdollisuuksiin?

14. Toiset ammatit sopivat paremmin tietyn kulttuurisen taustan omaaville ihmisille

Eri mieltä

Jokseenkin eri mieltä

Ei samaa eikä eri mieltä

Jokseenkin samaa mieltä

Samaa mieltä

Lopuksi haluaisin vielä kuulla näkemyksiäsi yleisesti moninaisuudesta työelämässä

15. Kuvailisitko, millaiset asiat ovat vaikuttaneet näkemyksiisi väittämistä? Onko Sinulla omakohtaisia kokemuksia sukupuolen tai kulttuurisen taustan vaikutuksista työelämässä? Vai oletko huomannut tällaista kenties lähipiirissäsi tai mediassa?

16. Kuvailisitko, millaisten asioiden koet vaikuttavan yleisesti urapolkuun tai ammatinvalintaan. Voit pohtia tätä yleisesti, vastauksen ei tarvitse pohjautua omiin kokemuksiin.

17. Kuvailisitko, millaiset asiat ovat vaikuttaneet omaan ammatinvalintaasi ja urapolokuusi

18. Muita kokemuksia tai ajatuksia sukupuolen ja kulttuurisen taustan vaikutuksista työhön

19. Mikäli haluat osallistua haastatteluun, jätäthän tähän sähköpostiosoitteesi. Haastatteluun osallistuminen ei ole pakollista ja haastattelujen laajuus sekä tarpeellisuus selviää, kun kyselyn vastausaika on päättynyt.

Muita vastauksiasi ei yhdistetä tässä ilmoittamaasi sähköpostiosoitteeseen.
