



LAPIN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF LAPLAND

”Oli kaksikymmentäkolme miestä ja minä”: IT-alalla työskentelevien naisten urakertomuksia

Hallintotieteet, johtamisen psykologia
Pro gradu -tutkielma

Marjukka Ylitolonen

2026
Lapin yliopisto



LAPIN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF LAPLAND

Lapin yliopisto

Tiedekunta: yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Työn nimi: ”Oli kaksikymmentäkolme miestä ja minä”: IT-alalla työskentelevien naisten urakertomuksia

Tekijä: Marjukka Ylitolonen

Oppiaine: hallintotieteet, johtamisen psykologia

Ohjaaja: yliopistonlehtori Virpi Tökkäri

Työn laji: pro gradu -tutkielma

Sivumäärä: 51 sivua, 2 liitettä

Vuosi: 2026

Avainsanat: tietotekniikka-ala, naiset, urakehitys, sukupuolittuminen, narratiivinen tutkimus, työpsykologia

Tämä pro gradu -tutkielma tarkastelee IT-alalla työskentelevien naisten urapolkujen rakentumista narratiivisen kokemuksen tutkimuksen näkökulmasta. Tutkimuksen tavoitteena on kuvata, miten naiset itse kertovat siirtymisestään IT-alalle, millaisia käännekohtia heidän urillaan ilmenee sekä miten he ottavat paikkansa miesvaltaisessa työympäristössä. Aineisto koostuu viiden IT-alalla työskentelevän naisen puolistrukturoiduista narratiivisista haastatteluista, jotka analysoitiin narratiivisen juonianalyysin avulla teemoja ja ajallisia vaihteita tunnistuen.

Tulokset osoittavat, että naiset päätyvät IT-alalle useimmiten alanvaihtajina, sattumien, verkostojen tai paikallisten mahdollisuuksien kautta. Harrastuneisuutta ei pidetty työnsaannin edellytyksenä, ja IT-alaan suhtauduttiin ammatillisesti omia vahvuuksia, kuten vuorovaikutustaitoja, hyödyntäen. Urapolkujen keskivaiheessa keskeisiä olivat harjoittelut, organisaatiomuutokset ja oma-aloitteiset siirtymät tehtävistä toisiin. Naiset kokivat sekä tukea että epävarmuutta, ja etenkin vanhempien miesasiakkaiden suhtautuminen saattoi edellyttää pätevyyden toistuvaa perustelemista.

Nykyhetkessä haastateltavat kuvasivat kokemaansa tasa-arvoa periaatteellisella tasolla, mutta kertoivat samalla vähemmistöasemasta, hoivavastuun epätasaisesta jakautumisesta sekä asiakasrajapinnan hienovaraisesta vähättelystä. Tiimien monimuotoisuus ja toimiva ilmapiiri koettiin ratkaiseviksi työssä viihtymisen ja uralla etenemisen kannalta.

Tutkimus osoittaa, että naisten urapolut IT-alalla rakentuvat kolmen vaiheen kautta: siirtymä, uran rakentuminen ja oman paikan ottaminen. Tulokset korostavat siirtymäkohtien tukemisen, näkyvien urapolkujen ja inklusiivisten käytäntöjen merkitystä, jotta ala näyttäytyisi naisille aidosti saavutettavana ja houkuttelevana.

Sisällys

1	Johdanto	5
2	Naisten asema ja rooli työmarkkinoilla	8
2.1	Sukupuolittuneen työnjaon kehityskulut Suomessa	8
2.2	Sukupuoliroolit työelämän rakenteissa	10
2.3	Uratutkimus ja naisten uratarinat	13
2.4	Psykologisten teemojen tutkiminen elämäkertomusten avulla	20
3	Narratiivinen kokemuksen tutkimus	22
3.1	Kokemus narratiivisen kokemuksen tutkimuksen näkökulmasta	22
3.2	Narratiivisen kokemuksen tutkimuksen suunnittelu	24
3.3	Narratiivisen kokemuksen tutkimuksen toteutus	26
4	Metodologia	28
4.1	Aineisto	28
4.2	Narratiivinen analyysi	30
5	Tulokset	37
5.1	IT-alalla työskentelevän naisen urapolku	37
5.2	Siirtymä IT-uralle	38
5.3	Uran rakentuminen ja käännekohdat	40
5.4	Oman paikan ottaminen IT-työssä	42
6	Pohdinta	46
6.1	Tulosten kontribuutio teoreettiselle keskustelulle	46
6.2	Tulosten merkitys käytännön näkökulmasta	47
6.3	Tutkimuksen arviointi	49
	Lähteet	51
	Liitteet	56
	Liite 1. Haastattelukysymysaihio haastateltaville	56

1 Johdanto

Tämä pro gradu -tutkielma tarkastelee IT-alalla työskentelevien naisten urapolkuja narratiivisen kokemuksen tutkimuksen näkökulmasta. Kysymys ei ole yksin yksilöiden valinnoista, vaan urapolkujen rakentumisesta ajassa, organisaatioiden käytännöissä ja kulttuurisissa odotuksissa.

Suomessa työmarkkinat ovat kansainvälisessä vertailussa yhä vahvasti sukupuolen mukaan eriytyneet: vuonna 2023 vain 9,1 % palkansaajista työskenteli niin sanotuissa tasa-ammateissa, joissa naisia ja miehiä on 40–60 % kumpaakin (Tilastokeskus, 2023). Tämä mittari, tasa-ammatti, kuvaa suoraan ammatillisen segregaaation syvyyttä ja tuo näkyviin, että suurin osa ammateista on edelleen nais- tai miesenemmistöisiä. Samansuuntaisen kuvan antaa myös EIGE:n (European Institute for Gender Equality) vuoden 2025 indeksikooste, jonka mukaan segregaaation osa-alueet ovat Suomessa yhä keskeinen tasa-arvon kehityskohde (European Institute for Gender Equality, 2025).

IT-ala on tästä ilmiöstä konkreettinen esimerkki: vaikka ala kasvaa ja sen suhteellinen työllisyysosuus on Suomessa EU-kärjen tuntumassa (ICT-asiantuntijoita 7,6 % työllisistä, EU 4,8 % vuonna 2023), naiset muodostavat yhä vähemmistön ICT-tehtävissä (EU-taso 19,4 % naisia; Suomen arvio 22,4 %). Näin IT-ala näyttäytyy monille naisille edelleen miesvaltaisena toimintaympäristönä. (Eurostat, 2024; FiCom ry, 2025)

Tutkimuksen tavoitteena on tehdä näkyväksi, miten IT-alalla työskentelevät naiset itse kuvaavat siirtymistä alalle, uran käännekohtia ja oman paikan ottamista arjen työssä. Näin työ tuottaa laadullista, kokemuksellista tietoa siitä, millaisissa vaiheissa urat etenevät ja millaisia käytäntöjä organisaatioissa kohdataan. Tieteellinen merkitys liittyy siihen, että narratiivinen juoninäkökulma auttaa jäsentämään uria ajallisina kulkuina eikä vain pistehavaintoina, ja IT-alan sukupuolittuneisuus tarjoaa hedelmällisen kontekstin, jossa toimijuus, identiteetti ja rakenteet lomittuvat konkreettisiin työtilanteisiin. Henkilökohtaisena motiivina on oma työkokemukseni IT-alalla, mikä tuo aiheen lähelle, mutta edellyttää samalla tietoista reflektiota tutkijan positioon.

Aiempi suomalainen ja kansainvälinen kirjallisuus on kuvannut sitkeästi eriytyneitä työmarkkinoita ja sukupuolten palkkaeroja sekä ammatillisen eriytymisen yhteyttä näihin eroihin. Suomessa viime vuosien tilasto- ja tutkimuskatsaukset (Sosiaali- ja terveysministeriö,

2024; Tilastokeskus, 2023) ovat toistuvasti osoittaneet, että segregatio on edelleen voimakasta sekä horisontaalisesti, eli naisten ja miesten eriytyemisessä eri aloille, että vertikaalisesti, eli eri tehtävätasojen sijoittumisessa. Tämä antaa taustan myös IT-alan tilanteelle ja tarjoaa kontekstin, johon tämä tutkielma kytkeytyy. Euroopan tasolla Eurostatin seuranta (Eurostat, 2024) puolestaan osoittaa, että ICT-ammateissa naisten osuus on yhä matala, vaikka maiden väliset erot ovat suuria – ja Suomi on tässä joukossa vain lievästi EU-keskitasoa parempi.

Tätä taustaa vasten tutkimuskysymykseni on: Miten IT-alalla työskentelevien naisten urapolut rakentuvat heidän urakertomuksissaan?

Empiirinen aineisto koostuu viiden IT-alalla työskentelevän naisen haastatteluista, jotka analysoin hyödyntäen narratiivista analyysiä.

Seuraavaksi esittelen lyhyesti keskeiset käsitteet.

Urapolku viittaa ajallisesti etenevään, mutta ei suoraviivaiseen kulkuun, jossa yksilö siirtyy tehtävistä ja positioista toisiin. Ura – ja siten myös urapolku – määritellään prosessiksi, jossa työntekijä kehittyy kokemusten ja työtehtävien muodostamalla polulla yhdessä tai useammassa organisaatiossa. Ura ei ole pelkkää etenemistä organisaation hierarkiassa ylöspäin, vaan se rakentuu ajassa etenevänä kehityskulkuna, johon sisältyvät erilaiset työroolit, organisaatiot ja yksilön omat oppimis- ja kehittymismahdollisuudet. Baruch ja Rosenstein (Baruch & Rosenstein, 1992) korostavat, että ura syntyy sekä yksilön omista tavoitteista ja tarpeista että organisaation rakenteista, kulttuurista ja ohjaavista käytännöistä. Näin urapolku on yksilön ja organisaation yhteisvaikutuksessa muotoutuva kehityksen ja liikkeen kokonaisuus, jossa keskeistä on työntekijän ammatillinen kasvu, kokemusten karttuminen ja työssä tapahtuvat siirtymät.

Toimijuus tarkoittaa kykyä vaikuttaa omaan urapolkuun sekä sanoittamalla että tekemällä – myös rakenteiden raameissa. Se tarkoittaa yksilön kykyä ohjata ja suunnata omaa ammatillista käyttäytymistään, tehdä valintoja ja vaikuttaa omaan urakehitykseensä. Lentin (Lent, 2005) mukaan ihmiset eivät ole pelkästään ympäristön muovaamia, vaan heillä on aktiivinen rooli oman urapolkunsa rakentajina: he voivat asettaa tavoitteita, tehdä päätöksiä ja toimia tarkoituksellisesti oman tulevaisuutensa suuntaamiseksi. Toimijuutta voivat kuitenkin vahvistaa tai heikentää erilaiset ympäristötekijät, kuten sosiaalinen tuki, kulttuuriset normit, esteet ja mahdollisuudet.

Identiteettityö kuvaa sitä, miten kertoja asemoituu ammattilaiseksi ja ryhmän jäseneksi arjen tilanteissa. Se tarkoittaa prosessia, jossa yksilö aktiivisesti rakentaa, neuvottelee ja muokkaa

käsitystä itsestään suhteessa ympäristöönsä, omiin kokemuksiinsa, sosiaalisiin odotuksiin ja erilaisiin rooleihin. Identiteettityö voi sisältää oman taustan, arvojen, uskomusten, elämäntapahtumien ja ammatillisten tai henkilökohtaisten roolien reflektointia ja uudelleen jäsentämistä. Identiteettityö voidaan määritellä prosessiksi, jossa ihminen rakentaa, muokkaa ja jäsentää omaa identiteettiään kertomalla ja tulkitsemalla elämäntarinaansa. McAdams ja McLean (McAdams & McLean, 2013) kuvaavat, että ihmiset muodostavat narratiivisen identiteetin – sisäistetyn ja kehittyvän elämäntarinan – joka yhdistää menneisyyden kokemukset ja tulevaisuuden kuvitelmat eheäksi kokonaisuudeksi, joka antaa elämälle yhtenäisyyttä, tarkoitusta ja merkitystä.

Teoreettisesti työ nojaa narratiiviseen kokemuksen tutkimukseen, jossa keskiössä ovat juonen rakentuminen, ajallisuuden merkitys ja kertomisen muovaava luonne. Samalla se tukeutuu uratutkimuksen sosiaalkognitiivisiin painotuksiin, kuten minäpystyvyyteen, tulosodotuksiin ja tavoitteenasetteluun. Näiden näkökulmien kautta tarkastellaan sitä, miten yksilön kokemukset, ympäristön tarjoamat mahdollisuudet ja omat pyrkimykset kietoutuvat yhteen ja muodostuvat urasiirtojen liikkeellepaneviksi voimiksi. Näin viitekehys mahdollistaa sekä kertomusten sisäisen logiikan että rakenteiden vaikutuksen tarkastelun samanaikaisesti.

2 Naisten asema ja rooli työmarkkinoilla

2.1 Sukupuolittuneen työnjaon kehityskulut Suomessa

Suomessa naisia työelämässä on tutkittu laajemmin 1950-luvulta lähtien, mutta systemaattinen vertaisarvioitu tutkimus on yleistynyt erityisesti 1970-luvulta alkaen (Markkola, 2014). Kansainvälisesti verrattuna suomalaiset työmarkkinat jakautuvat poikkeuksellisen voimakkaasti naisten ja miesten töihin, vaikka naisia ja miehiä on työmarkkinoilla lähes yhtä paljon (Elinkeinoelämän keskusliitto, 2013).

Alojen eriytyminen on säilynyt sitkeänä, vaikka sukupuolten tasa-arvo on yleisesti kehittynyt. Pelkkä yksilöllisten valintojen tarkastelu ei riitä ilmiön ymmärtämiseen, vaan on huomioitava yhteiskunnan rakenteet – kuten eri alojen arvostus- ja palkkausjärjestelmät – sekä niiden merkitys. Siksi on hyödyllistä tarkastella myös koulutus- ja ammattialojen sukupuolen mukaisen eriytymisen paikallisia historiallisia juuria ja kehityskulkuja. (Lahtinen & Vieno, 2019)

Lahtinen ja Vieno (Lahtinen & Vieno, 2019) tiivistävät useiden tutkimusten (Mead 1988; Jarvenpa 1988; Siiskonen 1988; Rantalaiho 1994; Östman 2000; Bergholm 2011; Hytönen 2014) näkökulmia sukupuolittuneesta työnjaosta siten, että suomalaisen työnjaon juuret ovat maatalousyhteiskunnassa. Miehet tekivät liikkuvuutta edellyttäneitä ulkotöitä metsässä ja pellolla, kun taas naiset olivat sidotumpia kodin ja navetan ympäristöön. Vaikka maatalouden niukkuus edellytti molempien sukupuolten panosta, työnjaon rajat olivat epätasaiset: miehet välttivät usein koti- ja navettatöitä, kun taas naiset osallistuivat näiden lisäksi peltotöihin miesten rinnalla. 1900-luvun teknologinen ja yhteiskunnallinen kehitys – erityisesti sodat ja kaupungistuminen – alkoi vähitellen purkaa tätä jakoa ja avasi naisille uusia koulutus- ja työmahdollisuuksia. Toisen maailmansodan aikana naiset astuivat kotirintamalla monille aiemmin miehille aloille, kuten metalli- ja aseteollisuuteen, mutta miesten palattua sodasta naiset ohjautuivat jälleen perinteisempiin rooleihin.

Suomessa siirtymä maatalousyhteiskunnasta moderniin, kaupunkikeskeiseen elinkeinorakenteeseen alkoi vasta 1960-luvulla ja eteni muihin Pohjoismaihin verrattuna sekä myöhään että voimakkaasti. Tällä rakennemuutoksella ja hyvinvointivaltion kasvulla oli sukupuolten työnjaon kannalta huomattavia vaikutuksia. Talouskasvun ja julkisten palvelujen laajenemisen myötä naisten työvoimalle syntyi kysyntää, ja naisia siirtyi suurin joukoin koulutukseen ja palkkatöihin (Bergholm, 2011; Rantalaiho, 1994). Myös päivähoitolaki

(PäivähoitoL, 1973) sekä muut hyvinvointivaltion rakentamiseen liittyneet uudistukset helpottivat palkkatyön ja äitiyden yhteensovittamista. Julkiset palvelut loivat työpaikkoja ja mahdollistivat hoivatyön ammatillisia urapolkuja siirtämällä hoivan kodin yksityisestä piiristä palkatuksi, julkisesti tunnustetuksi työksi (Henriksson & Wrede, 2004). Tästä huolimatta yksityisen ja julkisen sektorin välinen eriytynyt työnjako näkyy vielä 2000-luvullakin siinä, että miehiin ammatteihin luetaan esimerkiksi insinööri- ja ekonomitehtävät, kun taas naisvaltaisia ovat opettajien, lääkäreiden ja sairaanhoitajien ammatit (Julkunen, 2004).

Naisten ja miesten palkkaeroilla on niin ikään pitkät historialliset juuret. Jo 1870-luvulla piian palkka oli vain puolet rengin palkasta, ja vielä 1900-luvun alussa piian palkka vastasi 59 prosenttia rengin palkasta. Varhaisen teollistumisen aikana pelkkä naissukupuoli toimi perusteena maksaa matalampaa palkkaa. Palkkaeroja perusteltiin työn raskaudella, vaativuudella ja ammattitaidon tarpeella, ja miesten töitä pidettiin yleisesti sekä vaativampina että fyysisesti raskaampina kuin naisten töitä. Silti ammattitaidoton mies saattoi ansaita enemmän kuin ammattitaitoinen nainen. Vaikka hoivatyö siirtyi palkatun työn piiriin, sitä pidettiin pitkään kutsumusammattina, jolloin korvauksen nähtiin pelkistyvän lähinnä työntekijän perustarpeiden turvaamiseen. Naisten matalampaa palkkatasoa perusteltiin myös oletuksella, että naisten työura olisi vain väliaikainen; ajateltiin, että nainen työskentelee vain ennen avioliittoa tai lasten saamista, minkä vuoksi hänen työuransa olisi lyhyempi ja sitoutuneisuus vähäisempi. Avoimesti sukupuoleen perustuvaa palkkausta sovellettiin Suomessa 1960-luvulle saakka. Esimerkiksi vielä 1950-luvun puolivälissä miessairaanhoitajat ja miesopettajat saivat eriytettyjen palkkataulukoiden perusteella enemmän palkkaa kuin naiset. Merkittävä muodollinen askel kohti samapalkkaisuutta otettiin vuonna 1963, kun Suomi ratifioi Kansainvälisen työjärjestön ILO:n samapalkkaisuussopimuksen (International Labour Office, 1951), mikä johti naisten ja miesten erillisten palkkataulukoiden poistamiseen. (Koskinen Sandberg, 2016; Nummijärvi, 2004; Nätkin, 1997)

Sukupuolittuneen työnjaon pitkät juuret ja naisille ja miehille muotoutuneet eriytyneet ammatilliset polut luovat taustan, jota vasten myös IT-alan tämänhetkistä sukupuolijakoa on ymmärrettävä. Näin hahmotettu kehitys auttaa näkemään, että haastateltavien naisten urapolut eivät rakennu irrallaan yhteiskunnan rakenteista, vaan heijastavat laajempia kulttuurisia ja historiallisia odotuksia, jotka ovat muokanneet naisten työvalintoja ja vaikuttaneet siihen, millaisille aloille naisten on ollut helpointa tai tyypillisintä hakeutua. Sukupuolittuneen työnjaon tarkastelu toimii tulkintakehyksenä, joka auttaa ymmärtämään haastateltavien kokemuksia vähemmistöasemasta, alan naisettomuudesta ja uralle päätyminen reiteistä. Kun IT-ala näyttää edelleen miesvaltaisena, se ei ole pelkästään

yksilöllisten valintojen seurausta, vaan osa syvään juurtuneita rakenteita, jotka ovat muovautuneet vuosikymmenten aikana.

2.2 Sukupuoliroolit työelämän rakenteissa

Perinteiset sukupuoliroolit vaikuttavat yhä rakenteellisesti naisten ja miesten valintoihin niin koulutuksessa kuin työelämässäkin. Naisten suurempi hoivavastuu on säilynyt hyvinvointivaltion kehityksestä huolimatta ja näkyy heidän ammatillisissa identiteeteissään. Vaikka yhteiskunnalliset muutokset haastavat perinteisiä rooleja, ne eivät automaattisesti murra sukupuolistereotyyppioita tai edistä tasa-arvoisempia työn muotoja. Sekä miesten että naisten sukupuoli-identiteetti on vahvasti sidoksissa työhön, ja kun perinteiset sukupuoliroolit murenevat, erityisesti miehet voivat kohdata identiteettikriisejä, jotka alkavat ohjata koko perheen vuorovaikutusta ja päätöksentekoa. Naiset kantavat monesti entistä suuremman taloudellisen ja emotionaalisen vastuun ja paikkaavat ansionmenetyksiä, mutta samalla he ylläpitävät perinteisiä rooleja ja mukauttavat omaa toimintaansa perheen harmonian turvaamiseksi. Kodin ulkopuolella tehty työ ei itsessään johda tasaisempaan työnjakoon, vaan saattaa jopa kasvattaa naisten kaksoistaakkaa, kun ansiotyö ja kotityö kasaantuvat päällekkäin. Näin yhteiskunnalliset muutokset synnyttävät uusia, mutta usein ristiriitaisia identiteettejä, joissa vanhat ja uudet roolit lomittuvat ja kilpailevat keskenään jättäen sekä miehet että naiset neuvottelemaan asemastaan muuttuvien odotusten ja todellisuuksien keskellä. (Bates, 2006; Sayce ym., 2007; Shortall, 2014)

Rakennemuutosten myötä myös Suomen työmarkkinoilla on ollut 1990-luvulta lähtien tunnistettavissa voimistunut globaali kertomus, joka korostaa työn pysyvää muutosta ja yksilöllistä pärjäämistä sekä viittaa uusliberalistiseen ideologiaan; samalla oletetaan sukupuolen olevan merkityksetön tekijä eri työtehtäviin soveltuvuuden kannalta. Tämän kertomuksen näkökulmasta naisten toiminta teknisissä tai johtavissa tehtävissä on ongelmaton, sillä olennaisiksi katsotaan työntekijöiden yksilölliset ominaisuudet. Ammatti- ja sukupuoliroolikäsitykset ovat kuitenkin edelleen sidoksissa paikallisiin kulttuureihin ja rakenteisiin, eivätkä siten sovi yhteen yksilöllisyyttä korostavan kertomuksen kanssa. Yhteensopimattomuus voi realisoitua ristiriitoina esimerkiksi työelämän julkilausuttujen tavoitteiden ja tosiasiallisten käytäntöjen välillä. Naisten oletetaan omalla työllään ja yritteliäisyydellään ratkaisevan taloudellisia ongelmiaan, kun taas rakenteelliset epätasa-arvot tai työmarkkinoiden heikkoudet saavat vähemmän huomiota. Esimerkiksi Turkissa moni yrittäjänainen pystyy jatkamaan yritystoimintaa vain siksi, että toinen nainen – yleensä oma äiti –

hoitaa ilmaiseksi hoiva- ja kotityön heidän puolestaan. (Altan-Olcay, 2014; Lahtinen & Vieno, 2019)

Vaikka työelämän muutokset näyttäisivät korostavan valinnanvapautta, joustavuutta ja sukupuolineutraaliutta, vanhemmuuden ja työn yhdistäminen on edelleen syvästi sukupuolittunutta. Naiset kantavat yhä päävastuun hoivasta ja kodin järjestämisestä, vaikka he toimisivat johtajina tai korkeasti koulutetuissa ammateissa. Naisen identiteetti äitinä on kulttuurisesti voimakkaampi ja moraalisesti latautuneempi kuin miehen vastaava, mikä tekee työn ja vanhemmuuden yhteensovittamisesta erityisen vaativaa juuri naisille. Äitiysloman jälkeisiä työhön paluuta kuvataan usein yksilöllisinä ja vapaaehtoisina ratkaisuin, mutta tosiasiaa niitä rajaavat sekä kulttuuriset odotukset että rakenteelliset tekijät, kuten työpaikkojen käytännöt ja hoivapalvelujen saatavuus. Vaikka naiset voivat näennäisesti onnistua työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa, tämä tapahtuu usein heidän oman hyvinvointinsa kustannuksella. Sukupuoli, työ ja vanhemmuus kietoutuvat toisiinsa niin tiiviisti, että naiset joutuvat jatkuvasti rakentamaan ja neuvottelemaan yhtenäistä identiteettiä ristiriitaisten odotusten ja vaatimusten keskellä. Miesten urakertomukset ja yksityiselämä sen sijaan sopivat paremmin yhteen: miehet pystyvät kuvaamaan perhe-elämäänsä ilman, että se uhkaa heidän ammatillista identiteettiään. Työ näyttäytyy edelleen ensisijaisena, vaikka tasapainoa korostettaisiin. Johanna Wyn kollegoineen (Wyn ym., 2017) esittää, että työelämässä vallitsee yhä oletus ihannetyöntekijästä, jolla ei ole hoivavelvoitteita. Tämän seurauksena naisten asema esimerkiksi johtotehtävissä näyttäytyy helposti ongelmallisena tai ristiriitaisena, koska heidän ajatellaan kantavan vastuun myös perhe- ja hoivatyöstä. (Buzzanell ym., 2005; Kahu & Morgan, 2007; Wajcman & Martin, 2002)

Segregaatiota organisaatiossa tarkastelevat selitysmallit korostavat, että työmarkkinoiden rakenteet ja vakiintuneet toimintatavat ohjaavat naisia ja miehiä eri tehtäviin siten, että naiset päätyvät useimmiten tyypillisesti naisten suorittamiin tehtäviin ja miehet puolestaan tyypillisesti miesten suorittamiin tehtäviin. Tämä eriytyminen ei synny yksipuolisesti, vaan muodostuu sekä työnantajien että työntekijöiden toiminnan yhteistuloksena. Työnantajat tekevät rekryointipäätöksiä sukupuoleen liitettyjen stereotyyppien perusteella ja suosivat tehtäviin hakijoita, joiden katsotaan luontevimmin sopivan rooliin, kun taas työntekijät itse reagoivat näihin odotuksiin ja hakeutuvat useimmiten tehtäviin, jotka vastaavat heidän sukupuoleensa liitettyjä normeja ja oletuksia. Näin sukupuolittunut tehtäväjako vahvistuu ja toistaa itseään. Työtehtävät eriytyvät horisontaalisesti myös yksittäisten työpaikkojen sisällä, vaikka organisaatiossa muutoin korostettaisiin tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Naisennemistöisilläkin aloilla miehet eivät välttämättä automaattisesti nouse hierarkian

huipulle, vaan heidän etunsa näkyy enemmän siinä, miten he valitsevat erikoisalansa. Sukupuolittuneet kulttuuriset käsitykset ohjaavat maskuliinisina pidettyihin, teknisiin ja intensiivisiin tehtäviin, mikä tekee horisontaalisesta segregatiosta usein pystysuoraa vahvemman. (Lahtinen & Vieno, 2019; Lewis, 2004; Snyder & Green, 2008)

Useissa tutkimuksissa (Denissen, 2010; Devine ym., 2011; Fisher & Jenson, 2017) tuodaan esiin, että naiset voivat tilanteen mukaan neuvotella ja muokata sukupuoliroolejaan, ja että tämä neuvottelutyö on aktiivista, harkittua ja strategisesti suunnattua. Sukupuolta ei nähdä pysyvänä tai muuttumattomana ominaisuutena, vaan se rakentuu ja muovautuu jatkuvasti sosiaalisissa tilanteissa, joissa yksilö esittää ja sovittelee identiteettiään. Naiset käyttävät eri konteksteissa erilaisia rooleja ja esitystapoja – toisinaan he korostavat maskuliiniseksi miellettyjä piirteitä, toisinaan tukeutuvat feminiiniseksi ymmärrettyihin toimintatapoihin, ja joissakin tilanteissa pyrkivät häivyttämään sukupuolen merkityksen kokonaan. Neuvottelun mahdollisuus ei kuitenkaan tarkoita rajatonta vapautta: rakenteelliset käytännöt, kulttuuriset normit ja sukupuoleen liittyvät kaksoissidokset rajaavat sitä, mitä rooleja on mahdollista tai turvallista omaksua. Siksi sukupuoliroolien muokkaaminen on aina sidoksissa toimintaympäristön odotuksiin ja valtasuhteisiin, ja neuvottelun muodot vaihtelevat kontekstin mukaan.

Esimerkiksi Michal Frenkel (Frenkel, 2008) korostaa, että Israelin huipputeknologiasektorilla työskentelevät naiset haastavat yhtä aikaa sekä globaalin työelämän ihannetyöntekijää koskevat odotukset että perinteiset äitiyden normit ja pyrkivät näin rakentamaan uutta vaihtoehtoa näiden kahden vaatimuksen välimaastossa. He eivät suostu luopumaan hoivavastuustaan tai delegoimaan sitä kokonaan, kuten globaali, maskuliiniseksi koodattu työnormatiivisuus edellyttäisi, mutta samalla kieltäytyvät jäämästä kotiin tai tyypistämästä työuraansa lyhennettyihin työpäiviin, kuten perinteinen äitiyden malli ohjaisi tekemään. Naiset vaativat työnantajiltaan joustoa ja mahdollisuuksia sovittaa työ ja perhe yhteen, mutta tekevät tämän korostamalla samalla omaa vahvaa ammattitaitoaan ja sitoutumistaan työhön. He pyrkivät vaikuttamaan työpaikan kulttuuriin edistämällä sellaisia työskentelytapoja, joita myös mieskollegojen toivotaan omaksuvan sen sijaan, että he itse mukautuisivat miesvaltaisiin toimintamalleihin. Näiden valintojen ja strategioiden kautta he rakentavat uudenlaista ihannetyöntekijän mallia, joka ei perustu yksinomaan maskuliinisiin ihanteisiin, vaan yhdistää ammatillisen kunnianhimon ja hoivan tavalla, joka haastaa sekä perinteiset sukupuoliroolit että globalisoituneen työelämän normit.

Samaan aikaan kun sukupuolta ja siihen liittyviä rooleja voidaan joillakin aloilla neuvotella joustavasti tilanteen mukaan, toisissa työympäristöissä – esimerkiksi Yhdistyneen

kuningaskunnan poliisivoimissa – maskuliiniseen kielenkäyttöön tukeutuminen voi olla välttämätöntä, jotta naiset voivat vahvistaa ammatillista uskottavuuttaan, varmistaa hyväksynnän miesvaltaisessa työyhteisössä ja suojautua siltä, etteivät he tulisi tulkituiksi heikkoina, vähemmän sitoutuneina tai vähemmän pätevinä työntekijöinä (Dick & Cassell, 2004).

Sukupuolirooleja ylläpitävät rakenteet – hoivavastuun kasautuminen, oletus ihannetyöntekijästä ilman perhevastuita, organisaatioiden sisäiset jakolinjat sekä roolien jatkuva neuvottelu arjessa – muodostavat viitekehyksen, jonka läpi tarkastelen haastateltavien kertomuksia IT-alalta. Ne auttavat selittämään, miksi alan sukupuolijako näyttäytyy sitkeänä ja miksi vähemmistöasemaan liittyvät kokemukset toistuvat. Nämä havainnot eivät ole irrallisia yksilövalintoja, vaan kietoutuvat kulttuurisiin odotuksiin ja työpaikkojen käytäntöihin, joissa sukupuolta sekä häilytetään että tehdään näkyväksi tilanteen mukaan.

2.3 Uratutkimus ja naisten uratarinat

Uratutkimuksen kehitys on pitkään ollut sidoksissa miesten työuriin perustuviin teoreettisiin viitekehyksiin, mikä näkyy erityisesti siinä, että monet perinteiset ja yhä tunnetut urateoriat on rakennettu valkoisten keskiluokkaisten miesten kokemuksista käsin. Marianne Ekonen (Ekonen, 2007) tutki lisensiaatintutkimuksessaan johtajien urakehitystä ja osoitti, että kansainväliset naisiin kohdistuneet uratutkimukset olivat aluksi kytköksissä miesten uriin, koska ne olivat tuolloin alan keskeisin ja vakiintunein lähtökohta. Esimerkkeinä tästä traditiosta toimivat Daniel J. Levinsonin ja kumppaneiden vuonna 1978 kirjoittama *The Seasons of a Man's Life* (Levinson ym., 1978), joka sivuuttaa naiset täysin, sekä Edgar Scheinin *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs* (Schein, 1978), joka sekin perustuu valkoisten keskiluokkaisten miesten uriin ja käsittelee naisten uria eräänlaisina erityistapauksina. Scheinin teoksessa tulevaisuutta kuvataan muun muassa ennustamalla, että yksi naisten työelämään tulon suurimmista vaikutuksista kaikilla organisaatiotasoilla on niin sanottujen kaksoisuraperheiden lisääntyminen – perheiden, joissa sekä aviomies että vaimo ovat kokopäiväisiä palkattuja työntekijöitä, jotka pyrkivät tekemään elinikäisen uran (Schein, 1978). Tuolloin monet tutkijat uskoivat, että teoriat miesten urista olisivat sellaisinaan sovellettavissa myös naisten uriin (Gutek & Larwood, 1987), ja ensimmäiset tutkimukset keskittyivät vertailemaan naisten uria miesten uriin, minkä seurauksena naisten urakehitys leimattiin ongelmalliseksi, koska se ei edennyt samalla tavalla kuin miehillä (Powell & Mainiero, 1992).

Vasta 1980-luvulla alkoi ilmestyä enenevässä määrin tutkimuksia, joiden kohteena olivat pelkästään naiset, vaikka jo ennen 1970-lukua joidenkin tunnetuimpien uratutkijoiden teoksissa

sivuttiin naisten uria: esimerkiksi Donald Super ennakoi kuuluisassa, jo 1957 julkaistussa teoksessaan *The Psychology of Career* (Super, 1957) naisten urien tutkimisen tärkeyttä ja painotti naisten ja miesten urien eroavaisuuksien huomioimista. Naisten urien ymmärtäminen vaatii lähtökohtaisesti sen tunnistamista, että naisten kokemukset urasta poikkeavat miesten kokemuksista; naisten kohdalla subjektiiviset mittarit uralla menestymisestä ovat yhtä tärkeitä kuin objektiiviset kriteerit, kuten ylennykset ja palkan määrä (Ekonen, 2007).

Uratutkimuksen yleisissä teoreettisissa lähestymistavoissa on sittemmin korostettu yksilön ja ympäristön vuorovaikutusta sekä uran elämänkaariajattelua. Savickaksen ja kumppaneiden (Savickas ym., 2009) mukaan ammattiin suuntautumista ei voida nähdä irrallisena päätöksenä tai yksittäisenä valintana, vaan se on osa ihmisen koko elämänkaarta ja tavoitteellista toimintaa; ura rakentuu vaiheittain ja nivoutuu yhteen muiden elämänalueiden, kuten perheen, opiskelun ja vapaa-ajan kanssa. Siksi urasuunnittelussa on tärkeää tarkastella yksilön arvoja, tavoitteita ja identiteettiä kokonaisuutena.

Tähän näkemykseen kytkeytyy myös sosiaaliskognitiivinen urateoria, *Social Cognitive Career Theory* (SCCT), jonka julkaisivat Robert W. Lent, Steven D. Brown ja Gail Hackett vuonna 1994 (Lent ym., 1994) Albert Banduran sosiaaliskognitiiviseen teoriaan (Bandura, 1986) tukeutuen. Bandura korostaa, että oppiminen ja käyttäytyminen tapahtuvat sosiaalisessa kontekstissa, jossa yksilö on aktiivinen toimija ja jossa käyttäytyminen syntyy vuorovaikutuksessa persoonallisten ominaisuuksien, käyttäytymisen ja ympäristön kanssa. SCCT:n mukaan kolme sosiaaliskognitiivista tekijää vaikuttavat urapäätöksiin: minäpystyvyys (engl. *self-efficacy*), tulosodotus (engl. *outcome expectation*) ja tavoitteiden asettaminen. Minäpystyvyys tarkoittaa käsitystä omasta kyvykkyydestä suoriutua tehtävistä; tulosodotus liittyy siihen, mitä uskotaan tapahtuvan, jos ryhdytään tiettyyn toimintaan; ja tavoitteiden asettaminen ohjaa ja ylläpitää motivaatiota. Lentin, Brownin ja Hackettin myöhempi tutkimus (Lent ym., 2000) osoittaa, että nämä tekijät ennustavat vahvasti urakiinnostuksia, valintoja ja saavutuksia. SCCT:n ytimessä on ajatus toimijuudesta: ihmiset eivät ole pelkästään passiivisia olosuhteiden uhreja vaan aktiivisia toimijoita, joiden mahdollisuuksia ympäristötekijät – kuten taloudelliset resurssit, sosiaalinen tuki ja kulttuuriset normit – voivat joko vahvistaa tai rajoittaa. Uraesteet ovat olosuhteita tai tapahtumia, jotka vaikeuttavat etenemistä, kun taas tukitekijät, kuten kannustus, resurssit ja roolimallit, voivat aktiivisesti edistää urakehitystä, ja niiden merkitys on yhtä tärkeä kuin esteiden (Lent ym., 2002).

Siirryttäessä uratutkimuksen yleisistä kehityslinjoista naisten uratarinoiniin nousee esiin, että runsaan tutkimuksenkin keskellä naisilta puuttuvat edelleen selkeät mallit, joiden mukaan he

voisivat rakentaa uraansa. Naisten urakehitykseen vaikuttavat tekijät voidaan jäsentää arvo- ja kulttuuriselityksiin, organisaatiolähtöisiin selityksiin sekä yksilölähtöisiin selityksiin. Arvo- ja kulttuuriselitykset korostavat yhteiskunnassa vallitsevia normeja ja sukupuolistereotyyppioita, jotka ohjaavat uravalintoja ja etenemismahdollisuuksia: sosiaalistuminen perheessä, koulussa ja laajemmassa kulttuurissa muokkaa käsityksiä siitä, millaisia ammatteja ja rooleja pidetään naisille sopivina. Perinteiset käsitykset, kuten ajatus naisten ensisijaisesta vastuusta perheestä, voivat rajoittaa uratavoitteita ja vaikuttaa siihen, miten naisten sitoutumista työhön arvioidaan. Kulttuuriset odotukset, jotka liittyvät johtajuuden ja uramenestyksen maskuliinisiin piirteisiin, kuten kilpailuhenkisyteen ja aggressiivisuuteen, voivat heikentää naisten mahdollisuuksia edetä myös asiantuntija- ja keskijohdon tehtävissä. (Ekonen, 2007; Oakley, 2000)

Organisaatiolähtöiset selitykset liittyvät työpaikkojen rakenteisiin ja käytäntöihin, jotka voivat joko tukea tai estää naisten urakehitystä. Työn ja perheen yhteensovittaminen on monille naisille merkittävä haaste, ja joustavat työjärjestelyt sekä johdon tuki ovat ratkaisevia. Pitkien työpäivien ja jatkuvan saatavuuden ihannoiti voi vaikeuttaa etenemistä erityisesti silloin, kun organisaatiokulttuuri ei tunnista erilaisia urapolkuja. Urakehitystä hidastavat myös rakenteelliset esteet, kuten puutteellinen pääsy keskeisiin urapolkuihin ja linjatehtäviin – tuotantoon, myyntiin tai operatiiviseen toimintaan liittyviin rooleihin – jotka ovat usein edellytyksiä etenemiselle. Naiset sijoittuvat usein tukifunktioihin, kuten henkilöstöhallintoon, mikä vähentää mahdollisuuksia päästä strategisiin tehtäviin; lisäksi palkkaerot ja vähäisempi pääsy etuihin, kuten koulutusohjelmiin ja verkostoihin hidastavat etenemistä. Oakleyn mukaan esteet ovat sekä rakenteellisia että kulttuurisia ja psykologisia: esimerkiksi epäviralliset verkostot ja tokenismi ylläpitävät tilannetta, jossa naiset jäävät ulkopuolelle tiedon ja vaikutusvallan kanavista. Tokenismi tarkoittaa tilannetta, jossa vähemmistöön kuuluva henkilö – esimerkiksi nainen miesvaltaisessa työyhteisössä – otetaan mukaan lähinnä symbolisista syistä, ei siksi että hänen osaamistaan aidosti arvostettaisiin tai että hänen osallistumisensa muuttaisi rakenteita; token-henkilö on usein hyvin näkyvä ja joutuu jatkuvasti todistamaan pätevyyttään enemmistöä enemmän, hän voi jäädä epävirallisten verkostojen ja tiedonvaihdon ulkopuolelle, mikä rajoittaa urakehitystä, vahvistaa stereotyyppioita ja voi johtaa stressiin, eristäytymiseen ja uraväsymykseen sekä pitkällä aikavälillä estää etenemistä tai jopa ajaa lahjakkaita työntekijöitä pois organisaatiosta. (Ekonen, 2007; Oakley, 2000)

Yksilölähtöiset selitykset painottavat henkilökohtaisia tekijöitä, kuten tavoitteellisuutta, halua kehittyä ja kykyä sopeutua työelämän vaatimuksiin: urasuuntautuneisuus ja aktiivinen oman osaamisen kehittäminen voivat edistää etenemistä, mutta naisia ei tule nähdä yhtenäisenä ryhmänä, sillä koulutus, perhetilanne ja henkilökohtaiset arvot muovaavat yksilöllisiä polkuja

työelämässä. Samanaikaisesti on huomioitava, että naiset kohtaavat usein psykologisia ja sosiaalisia esteitä, kuten jatkuvaa pätevyiden todistamista ja eristyneisyyttä miesvaltaisissa ympäristöissä, mikä voi johtaa siihen, että osa naisista valitsee kokonaan toisen urapolun – esimerkiksi yrittäjyyden – välttääkseen hierarkkisen ja maskuliinisen organisaatiokulttuurin. Feministiset teoriat korostavat, että pelkkä nykyisten käytäntöjen hienosäätö ei riitä, vaan tarvitaan syvällisiä muutoksia organisaatiokulttuurissa ja vallan jakautumisessa: naisten urakehityksen edistäminen edellyttää rakenteellisten esteiden purkamista, stereotyyppien haastamista ja sitä, että luodaan inklusiivisia käytäntöjä, jotka tunnistavat erilaiset urapolut ja arvostavat monimuotoisuutta. (Ekonen, 2007; Oakley, 2000)

Naisten uratarinoissa toistuu usein kokemus siitä, että uran kehityksessä sattuma ja ajautuminen kietoutuvat yhteen oman työn ja panostuksen kanssa. Oman kokemukseni mukaan naiset ovat vähemmän kilpailuhenkisiä kuin miehet, ja naisia motivoi työssä statuksen tai rahan sijaan myös työn sosiaalinen ulottuvuus ja merkityksellisyys. Päivi Lipponen artikkelissa Ahkeruutta, ammattitaitoa ja onnea (Lipponen, 2006) haastatelluista naisjohtajista yksikään ei tunnustautunut pyrkyriksi; pyrkyryys koettiin miesten tavaksi rakentaa uraa ja se oli miehille sallittua, mutta naisten kohdalla sen nähtiin merkitsevän ennemminkin takapakkia urakehitykselle. Haastatellut johtajat eivät oman arvionsa mukaan olleet tavoitelleet nousua johtajaksi, vaan useimmille uran huipentuminen johtajaksi näyttäytyi onnekkana sattumana: he olivat olleet oikeaan aikaan oikeassa paikassa. Urakehityksessä tärkeintä on saada ensimmäinen mahdollisuus näyttää oma osaamisensa, ja Lipponen haastateltavilla tämän mahdollisuuden antoi esihenkilö, jonka kannustus tuli yllätyksenä – he eivät olleet asettaneet itselleen vaatimusta edetä uralla haastavampiin tehtäviin. Tämän voi tulkita niin, että naisille verkostot ovat hyvin tärkeitä urasuunnittelun ja -kehityksen kannalta, mikä ei täysin istu nykyiseen suuntaukseen, jossa vastuu urasta siirtyy yhä enemmän työntekijälle ja urat muuttuvat yksilöiden henkilökohtaisiksi projekteiksi. Mutta ovatko naiset miehiä riippuvaisempia sattumasta ja onnekkaisuudesta?

Vaikka ihmiset usein korostavat uran luomisessa satunnaisia elementtejä ja uskovat uransa ohjautuneen tai ajautuneen tilanteesta toiseen, ytimeä löytyy myös vakaata suunnanmukaista etenemistä, kuten arvoja, joihin henkilö on sitoutunut (Aaltio, 2008). Kun on tutkittu urallaan hyvin menestyneitä naisia, monet kokevat olleensa onnekkaita uran kehittymisen suhteen ja harva kertoi luoneensa uraa täysin tietoisesti (Kauppinen-Toropainen, 1993; Lipponen, 2006). Useat kuitenkin arvioivat, että oma työ ja panostus olivat ratkaisevia onnellisten yhteensattumien ohella (Kauppinen-Toropainen, 1993). Myös Hyvärinen (Hyvärinen, 2016) raportoi tutkimuksessaan naisjohtajien urakertomuksista, että haastateltujen naisten

urakehitystä siivittivät onnelliset yhteensattumat, jotka veivät uraa eteenpäin. Naisjohtajat totesivat meriittien olevan merkityksellisimpiä tekijöitä uralla, mutta sattumat voivat vauhdittaa tai vaikeuttaa etenemistä. Hyvärisen aineistossa sattumat osoittautuivat myönteisiksi: kaksi haastateltavaa oli muun muassa headhunted ja kolmas valittu tehtävään isosta joukosta kovatasoisia hakijoita. Sattumilla on siten oma vaikutuksensa, mutta osaaminen näyttölee pääroolia.

Ammatti- tai urasuuntautuminen voidaan ymmärtää päämääräorientoituneeksi toiminnaksi, jossa ihminen luo, punnitsee ja pyrkii toteuttamaan omia suunnitelmiaan, ja johon liittyvät käsitykset työstä, koulutuksesta, omista mahdollisuuksista ja ympäristön asettamista rajoituksista sekä yksilön oma arvomaailma suhteessa yhteiskunnassa vallitseviin arvoihin. Abelen ja Spurkin (Abele & Spurr, 2009) pitkittäistutkimus osoitti selkeitä eroja miesten ja naisten uramenestyksessä kymmenen vuoden seurannassa: naiset aloittivat uransa matalammalla objektiivisen menestyksen tasolla, mikä tarkoittaa sekä alhaisempaa tulotasoa että matalampaa hierarkkista asemaa. Ero säilyi koko tarkastelujakson ajan, sillä naisten urakehitys eteni hitaammin ja sekä heidän tulotasonsa että asemansa nousivat vähemmän kuin miehillä. Myös vertailtu menestys – kokemus omasta menestymisestä suhteessa entisiin opiskelutovereihin – oli miehillä lähtökohtaisesti korkeampi, mikä viittaa siihen, että naiset kokivat uran alkuvaiheessa olevansa vähemmän menestyneitä. Koska subjektiivinen menestys ennustaa vahvasti tulevaa objektiivista menestystä, naisten itsevarmuuden ja tyytyväisyyden tukeminen uran alkuvaiheessa voi olla ratkaisevaa menestyseron kaventamisessa.

Creagerin (Creager, 2011) mukaan erityisesti STEM-aloilla (Science, Technology, Engineering, Mathematics) naiset hyötyvät sosiaalisista selviytymisstrategioista, kuten vertaistuesta ja mentoroinnista, jotka auttavat pysymään alalla ja etenemään; selkeä ja rakentava palaute sekä mahdollisuudet laajentaa osaamista ja kiinnostuksen kohteita voivat lisätä minäpystyvyyttä ja sitkeyttä. Naisten uramenestystä ennustavat erityisesti tulosodotukset – usko siihen, että uraan panostaminen johtaa palkitseviin tuloksiin. Käytännön ratkaisuja ovat joustavat työjärjestelyt, perheystävälliset käytännöt, mentorointiohjelmat ja verkostoitumismahdollisuudet. Organisaatioiden tulisi edistää inklusiivista kulttuuria ja poistaa rakenteellisia esteitä, jotta naisten uramahdollisuudet olisivat tasa-arvoiset.

Tämän ohella käsitykset omasta osaamisesta ja onnistumisesta ovat tärkeitä suunnanantajia: Uusiautinin (Uusiautti, 2013) sekä Uusiautinin ja Määtän (Uusiautti & Määttä, 2015) tutkimukset korostavat, että asiantuntijuuden kehittyminen ei perustu pelkästään tietoon ja verkostoihin, vaan myös siihen, että ihminen tietää, kuka on. Tätä kutsutaan positiiviseksi psykologiseksi

pääomaksi, joka sisältää itseluottamuksen, toiveikkuuden, optimismin ja sinnikkyuden. Kun työntekijä tunnistaa omat vahvuutensa ja saa myönteisiä kokemuksia osaamisensa käytöstä, motivaatio ja sitoutuminen kasvavat; haastava ja kiinnostava työ lisää työn imua ja onnistumisen kokemuksia, vahvistaa itseluottamusta ja luo pohjan urasuunnalle: työntekijä uskaltaa tarttua uusiin mahdollisuuksiin ja nähdä haasteet oppimisen väylinä. Autonomia, palaute ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön tukevat tätä kehitystä; kun yksilö kokee työnsä merkitykselliseksi ja saa siitä positiivista palautetta, hän rakentaa myönteistä käsitystä omasta osaamisestaan – ja tämä käsitys ohjaa vahvasti urapolkua.

Peus, Braun ja Knipfer (Peus ym., 2015) osoittavat kansainvälisessä tutkimuksessaan, että roolimalleilla on keskeinen rooli naisten urakehityksessä, erityisesti ihmissuhdetasolla – suhteissa alaisiin, vertaisiin ja erityisesti esihenkilöihin – ja myös henkilökohtaiset suhteet voivat toimia roolimalleina. Roolimallit voivat olla ammatillisia tai henkilökohtaisia, ja niiden vaikutus naisten urapolkuun ja pyrkimykseen voi olla merkittävä. Vaikka tyyppillisesti on oletettu, että roolimallina oleminen liittyy myönteisten mallien seuraamiseen, roolimalli voi olla myös negatiivinen: negatiivisia roolimalleja voidaan pitää positiivisten roolimallien peilikuvina siinä mielessä, että ne edustavat käyttäytymismalleja ja asenteita, joita yksilö pyrkii välttämään (Gibson, 2004). Nuoret usein etsivät omaa identiteettiään ja tekevät valintoja eri tavalla kuin vanhempansa, mutta tämä ei nähdäkseni yksin riitä urakehityksen perustaksi, vaan tarvitaan positiivisia roolimalleja, joihin voi samaistua.

Tasa-arvoinen lähestymistapa työyhteisön monimuotoisuuden vahvistamiseen keskittyy oikeudenmukaisuuteen ja eettispoliittisten esteiden poistamiseen, kun taas meritokraattinen eli ansioituneisuutta korostava lähestymistapa pyrkii tehokkuuteen maksimoimalla henkilöstöresurssit ja korostamalla pätevyyttä sukupuolen sijaan; se omaksuu johtamisen näkökulman moraalisen sijaan. Nykyaikaiset yhteiskunnat väittävät olevansa meritokraattisia ja tukevansa sukupuolten tasa-arvoa, mutta tämä jää usein pinnalliseksi. Vaikka mahdollisuudet perinteisten sukupuolinormien haastamiseen ovat parantuneet menneisyyteen verrattuna, organisaatioiden kehitys on rajallista: organisaatiot saattavat tarjota naisille parempia työmahdollisuuksia, mutta ne kyseenalaistavat harvoin syvempiä kapitalistisia arvoja ja maskuliinisen dominanssin muokkaamia rakenteita. Naiset kokevat usein, että heidän on suoriuduttava miehiä paremmin, jotta heitä voidaan pitää tasa-arvoisina. Teoriassa meritokratia antaa yksilöille mahdollisuuden nousta ansioiden perusteella jättäen huomiotta epäolennaiset ominaisuudet, mutta käytännössä syrjintää saatetaan sietää, jos se ei vahingoita organisaation tavoitteita; lastenhoitovelvollisuuksien kaltaisia kysymyksiä käsitellään tällöin yksityisinä huolenaiheina eikä systeemisinä esteinä. (Alvesson & Billing, 2009)

Naisjohtajuus on yksi keskeinen esimerkki naisten uratarinoiden tutkimuskentästä. Sanna Hyvärinen tarkastelee väitöskirjassaan Monta polkua johtajuuteen (Hyvärinen, 2016) naisjohtajien urakertomuksia narratiivisella otteella. Vaikka tämän tutkielman painopiste ei ole johtajuuden tutkimuksessa, IT-alalla työskentelevien naisten asema on monin tavoin samankaltainen naisjohtajien kanssa, koska molemmissa tapauksissa naiset toimivat miesvaltaisissa ympäristöissä vähemmistön edustajina. Hyvärisen tutkimuksessa johtajat edustavat eri toimialoja, mutta johtajuutta voidaan tarkastella myös omana ammattialanaan, joka perinteisesti on ollut miesvaltainen, kuten IT-alakin. Naisjohtajuustutkimus kuitenkin eroaa jossain määrin tämän tutkielman näkökulmasta siinä mielessä, että oletuksena on joukko naisia, jotka haluavat johtajiksi ja mahdollisimman korkealle hierarkiassa, mutta jokin estää heitä etenemästä yhdenvertaisesti miesten kanssa; monilla muilla miesvaltaisilla aloilla tilanne on päinvastainen: vain harvat naiset hakeutuvat alalle tai viihtyvät siellä pitkään. Näkökulmat näyttävät erilaisilta, mutta taustalla vaikuttavat samat ilmiöt.

Naisjohtajuustutkimuksissa, kuten myös muilla miesvaltaisilla aloilla naisia koskevissa tutkimuksissa, käsitellään usein lasikattoilmiötä, palkkausta, kiintiöitä, tasa-arvoa, sukupuolijakaumaa tai -eroja, äitiyttä sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Lasikatto on käsite, joka tuli tunnetuksi 1980-luvulla kuvaamaan estettä, joka on niin hienovarainen, että se on läpinäkyvä, mutta silti niin vahva, että se estää naisia etenemästä ylöspäin organisaatiohierarkiassa (Morrison & Von Glinow, 1990). Naisjohtajuustutkimuksissa on karkeasti havaittavissa, että osa perustelee aiheen tärkeyttä eettisen, tasa-arvon tai tehokkuuden näkökulmasta, kun taas osa analysoi naiset ja miehet joko samanlaisina tai erilaisina (Hyvärinen, 2016). Tässä tutkielmassa ei ole tarkoituksena analysoida eroja tai samankaltaisuuksia sukupuolten välillä sinänsä, sillä tutkimuksessa ei ollut mukana miehiä.

Hyvärisen (Hyvärinen, 2016) käyttämässä teemahaastattelurungossa oli sukupuoleen liittyvä teema-alue, mutta kun haastattelutilanteet muuntuivat narratiivisiksi, tämä teema jäi vähemmälle huomiolle. Haastateltavat toivat sukupuoleen liittyviä asioita esiin lähinnä silloin, kun niistä kysyttiin erikseen, muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta. Tämä voi viitata siihen, että naisjohtajien keskuudessa yksilöllistä pärjäämistä ja ansioituneisuutta korostava ajattelutapa on vallalla, ja johtajan työn ollessa melko itsenäistä työtä vaihtuvien sidosryhmien kanssa omaa sukupuolta ei tule samalla tavalla ajatelleeksi tai vertaileeksi kuin jos olisi osa miesvaltaista työtiimiä.

Marianne Ekonen (Ekonen, 2007) tarkastelee lisensiaatintutkimuksessaan keskijohdossa toimivien naisjohtajien urakehitystä ja tuo esiin, että suurin osa naisjohtajista toimii juuri

keskijohdossa, mutta heidän kokemuksiaan on tutkittu vähemmän; aiempi tutkimus on painottunut harvoihin lasikaton rikkoneisiin huippujohtajiin, joiden urakehitystä kuvataan usein menestystarinana, johon kuitenkin vain harvalla on mahdollisuus samaistua. Ekosen työn tarkoituksena on tuoda esiin keskijohdon naisjohtajien monipuolisia urakehityskokemuksia ja laajentaa käsitystä naisjohtajuudesta pelkän huippumenestyksen sijaan.

Uratutkimuksen kehityslinjat – siirtymä mieskeskeisistä uramalleista naisten uria korostaviin näkökulmiin sekä uran elämänkaarta ja muotoilua painottavat lähestymistavat – ohjaavat lukemaan IT-alalla työskentelevien naisten kertomuksia sekä yksilöllisinä valintoina että ympäristön ehtojen läpi rakentuvina ratkaisuin. Erityisesti elämäntulon ja uran jatkuvan muotoilun ajatus sekä sosiaalis-kognitiivisen urateorian painotukset auttavat jäsentämään, miten minäpystyvyys, tulosodotukset ja tavoitteet kytkeytyvät siihen, millaisia mahdollisuuksia naiset tunnistavat ja millaisia siirtoja he tekevät miesvaltaisessa kontekstissa. Samalla objektiivisen ja subjektiivisen menestyksen välinen vuoropuhelu suuntaa huomiota siihen, miten koettu edistyminen, palaute ja merkityksellisyyden tunne näkyvät urapoluissa ja niiden sanoittamisessa.

2.4 Psykologisten teemojen tutkiminen elämäntaromusten avulla

James A. Holsteinin ja Jaber F. Gubriummin toimittaman teoksen *Varieties of Narrative Analysis* ensimmäisessä luvussa Dan P. McAdams esittelee narratiivisen analyysin lähestymistavan, jolla on vahva asema kognitiotieteessä sekä nykyajan persoonallisuus-, kehitys-, sosiaali-, kliinisessä ja kulttuuripsykologiassa. Kyse on psykologisten teemojen tarkastelusta elämäntaromusten avulla. Lähestymistapaa kannattelevat kolme perusväitettä: ihmiset rakentavat ja sisäistävät tarinoita ymmärtääkseen elämäänsä; omaelämäkerrallisilla tarinoilla on riittävästi psykologista merkitystä ja pysyvyyttä, jotta ne voidaan kertoa narratiivisina kertomuksina; ja narratiivit ovat tutkittavissa sekä sisältöteemojen että rakenteellisten ja toiminnallisten ominaisuuksien kautta siten, että niiden psykologiset, sosiaaliset ja kulttuuriset merkitykset tulevat näkyviin. (McAdams, 2012)

Elämäntaromusten psykologinen tutkimus ilmenee empiirisessä tutkimuksessa yleensä kahdessa eri muodossa. Ensimmäistä tieteenfilosofit kutsuvat löytöjen kontekstiksi (Reichenbach, 1952): tutkijat tarkastelevat avoimia narratiivisia selityksiä, laajoja kuvioita, toistuvia teemoja, mielikuvia ja laadullisia luonnehdintoja, joiden pohjalta voidaan luoda uutta teoriaa ja ymmärtää yksittäinen – usein erityisen huomion kohteena oleva – elämä kokonaisuutena. Toista muotoa nimitetään oikeuttamisen kontekstiksi: siinä tutkija testaa

hypoteeseja useiden elämien aineistossa hyödyntäen validoituja koodausjärjestelmiä ja tilastollisia analyyseja. Nämä kaksi tapaa täydentävät toisiaan: laadullinen löytötutkimus tuottaa hypoteeseja, joita järjestelmällinen testaus arvioi, ja testauksen tulokset puolestaan suuntaavat kohti uusia narratiivisia kysymyksenasetteluja. (McAdams, 2012)

Löytöjen kontekstissa psykologinen tutkija syventyy tiettyyn ilmiöön kehittääkseen uusia tapoja kuvata ja ymmärtää sitä. Ilmiö voi olla psykologinen prosessi, psykologisesti merkittävä tilanne tai kokemus, tai kokonainen, poikkeuksellisen kiinnostava elämä. Tutkimusprosessi on pitkälti induktiivinen – eli tutkija aloittaa konkreettisilla havainnoilla itse ilmiöstä ja pyrkii kehittämään abstraktimman kuvauksen tai teorian ilmiöstä. Elämäkertomustutkimuksessa tarkastelun kohteena on tyypillisesti joukko psykologisesti rikkaita ja yksityiskohtaisia omaelämäkerrallisia kertomuksia, tavallisesti haastatteluista koottuja. Kertoja esittää tutkijalle jonkin kysymyksen tai ongelman, jota tutkija lähestyy tarinoita syventäen. Valmiita vastauksia ei oleteta – jos niitä olisi, löytötutkimusta ei tarvittaisi – mutta aiempi lukeminen ja kokemus antavat tutkijalle usein alustavia aavistuksia, joita aineisto koettelee. (McAdams, 2012)

Tässä tutkielmassa tarkastelen uratarinoita narratiivisen tutkimusotteen kautta ilman ennalta asetettuja hypoteeseja. Narratiivisen näkökulman keskeinen anti tälle tutkielmalle on, että urapolkuja ei ymmärretä pelkkinä objektiivisina tapahtumasarjoina, vaan merkityksellisinä kertomuksina, joissa toimijuus, identiteetti ja konteksti rakentuvat ajassa. McAdamsin ajatus elämäkerrallisista tarinoista persoonallisuuden tulkinnallisena tasona tarjoaa viitekehysten, jossa IT-alalla työskentelevien naisten urakertomukset jäsentyvät sekä yksilöllisinä että kulttuurisesti ja organisatorisesti sijoittuneina tulkintoina. Näin kerrotut uratarinat eivät vain kuvaa mennyttä, vaan muovaavat tulevaa: mitä mahdollisuuksia nähdään, mitä esteitä tunnistetaan ja millaisena oma toimijuus asemoidaan miesvaltaisissa ympäristöissä.

3 Narratiivinen kokemuksen tutkimus

3.1 Kokemus narratiivisen kokemuksen tutkimuksen näkökulmasta

Narratiivisesta näkökulmasta kokemusta ilmaisee narratiivi, kertomus tai tarina, joka voi olla ajallisesti laaja eikä rajoitu vain läsnä olevaan hetkeen ja hetkelliseen elämykseen. Bojen (Boje, 2001) mukaan ranskalainen filosofi Ricœur määritteli tarinan sarjaksi toimia ja kokemuksia, jotka tietty ihmisjoukko on tehnyt tai käynyt läpi – olivatpa ne todellisia tai kuvitteellisia. Nämä ihmiset joko esitetään muuttuvissa tilanteissa tai he reagoivat tällaiseen muutokseen; muutokset taas paljastavat tilanteen ja osallisten piilossa olevia puolia ja synnyttävät uuden ahdingon, joka vaatii ajattelua, toimintaa tai molempia. Tähän uuteen tilanteeseen annettu vastaus kuljettaa tarinaa kohti sen päätepistettä.

Arjen työssä ihmiset eivät kuitenkaan useimmiten kerro toisilleen eheitä kertomuksia, joissa olisi selkeä alku, keskikohta ja loppu, vaan viestintä on pääosin katkelmallista kerrontaa. Boje havainnollistaa organisaatioiden monimutkaista tarinankerrontaa Tamaralla, Los Angelesin pisimmällä näytelmällä, jossa kymmenkunta hahmoa paljastaa tarinansa liikkuvalla yleisölle. Yleisö ei pysy paikallaan seuraamassa yhtä näyttämöä, vaan jakautuu pieniin ryhmiin, jotka kulkevat hahmojen perässä huoneesta ja kerroksesta toiseen ja rakentavat yhdessä heitä eniten kiinnostavia tarinoita. (Boje, 2001)

Kaikki eivät myöskään ole valmiita kertomaan tarinaansa; jos ihminen kertoo kokemuksestaan ensimmäistä kertaa, kaoottiselle kokemukselle on vaikea antaa kerronnallista järjestystä. Johdonmukaisen tarinan kertominen voi olla hankalaa monista syistä, ja silloin kun vaaditaan muodollisesti oikeaa narratiivia – jossa olisi alku, keskikohta ja loppu – ihmisen ilmiömäinen kokemus pelkistyy, jolloin paljon olennaista voi jäädä tavoittamatta. (Boje, 2001) Olen Bojen kanssa samaa mieltä hänen puolustaessaan epäjohdonmukaisia ja suunnittelemattomia kertomuksia: ne voivat avata ilmiöstä sellaista, mikä muutoin jäisi kätköön.

Psykologian professori Juha Perttulan (Perttula, 2008) mukaan kokemuksen tutkijan on pohdittava useita kysymyksiä jo ennen tutkimuksen aloittamista, sillä vastaukset niihin suuntaavat tutkimuksen suunnittelua ja toteutusta aina tutkimuskysymyksen valinnasta analyysiin ja lopulta tuloksiin. Ensimmäinen peruskysymys koskee sitä, mitä tutkija ylipäättään ymmärtää kokemuksen ilmiöllä ja käsitteellä. Kun pohdin, mitä kokemus tarkoittaa minulle, kallistun freudilaiseen, psykoanalyttiseen ajatteluun ja olen kiinnostunut kokemuksen

tiedostamattomista elementeistä. Psykoanalyysi tekee ihmisen kokemuksen luonteesta joukon oletuksia, joista yksi on niin sanottu tiedostamaton: se avaa kokemusalueen, joka kulkee sen alla ja ympärillä, mistä olemme välittömästi tietoisia – malleja ja voimia, joita emme voi hallita ja jotka määrittävät ja muokkaavat tietoisia ajatuksiamme (Parker, 2005).

Jos kaikki ihmiset olisivat täysin tietoisia kokemuksistaan, voisi ensi istumalta kuvitella, ettei laadulliselle tutkimukselle olisi edes tarvetta, vaan kokemukset voitaisiin raportoida vaikkapa kyselylomakkeella. Heti perään nousee kuitenkin kysymys: kertoisivatko ihmiset kokemuksistaan todenmukaisesti, ja jos eivät, niin miksi? Tietoisuuden aste vaihtelee suuresti, ja juuri siksi narratiivinen kokemuksen tutkimus kiinnostaa minua: siinä oletetaan kertomuksen liittyvän toimijuuteen. Tämä tuo oman ajatteluni kannalta tärkeän lisäulottuvuuden, sillä narratiiveilla on sekä tietoisia että tiedostamattomia merkityksiä. Narratiivisen analyysin avulla on mahdollista tutkia myös, miten ihmiset valehtelevat tai vääristelevät kertoessaan – esimerkiksi välttelevät jonkin aiheen käsittelyä tai pyrkivät peittämään asioita sanavalinnoillaan. Narratiivisella tutkimuksella on konstruktivistinen luonne ja tutkimusote kuvaa koettua elämää: konstruktivismin mukaan objektiivista, sellaisenaan annettua tietoa ei ole, sillä ihminen rakentaa aina uutta tietoa entisen varaan. Kerrottu tarina ei ole sama asia kuin todellinen tapahtuma, vaan kertojan mielessä jäsentynyt kuvaus siitä; mieli ja kieli rakentavat kertojan ympärille maailmaa.

Jerome Brunerin artikkeli *Life as Narrative* (Bruner, 1987) tarkastelee ajatusta, että ihmisen ajattelu ei rajaudu loogiseen päättelyyn, vaan sisältää myös narratiivisen ulottuvuuden, joka muokkaa käsitystämme elämästä. Brunerin konstruktivistisen näkökulman mukaan kertomukset eivät ole pelkkiä todellisuuden tallenteita, vaan ne rakentavat todellisuutta: omaelämäkerralliset tarinat eivät ole objektiivisia tapahtumaluetteloita, vaan jatkuvaa tulkintaa ja uudelleentulkintaa kokemuksistamme. Elämä ja kertomus ikään kuin jäljittelevät toisiaan – elämä on yhtä lailla mielikuvituksen tuote kuin narratiivi. Bruner korostaa, että elämäntarinat ovat epävakaita ja refleksiivisiä, koska kertojan ja päähenkilön roolit ovat samassa henkilössä. Tämä tuottaa haasteita totuuden, aikomusten ja merkityksen kannalta, mutta siitä huolimatta – tai juuri siksi – tällainen tutkimus voi syventää ymmärrystämme eletystä elämästä. Elämäntarinat ovat alttiita kulttuurisille ja kielellisille vaikutteille: siksi esimerkiksi uskonnolliset opetukset tai psykoterapeuttiset keskustelut voivat muuttaa ihmisen käsitystä omasta elämästään.

Kulttuuri tarjoaa mallitarinoita ja kielellisiä keinoja, joiden avulla yksilöt rakentavat identiteettiään. Lopulta nämä kulttuurisesti muovautuneet kognitiiviset ja kielelliset prosessit

eivät vain ohjaa tarinankerrontaa, vaan myös jäsentävät havaintoja, muistoja ja odotuksia tulevast. Meistä tulee niitä tarinoita, joita kerromme itsestämme. Brunerin mukaan elämä ei ole vain sitä, mitä tapahtui, vaan sitä, miten tapahtunutta tulkitaan ja kerrotaan yhä uudelleen. Narratiiviset muodot muuttuvat harvoin ja voivat juurtua varhain perheen ja kulttuurin keskustelutapoihin. Tarinat rakentuvat ihmisten aikomusten ja ristiriitojen ympärille; niissä lomittuvat toiminnan maisema ja tietoisuuden maisema. Modernit kertomukset painottavat subjektiivisuutta ja näkökulmallisuutta, mikä kuuluu myös kielessä: kieli, metaforat ja narratiiviset muodot heijastavat syvempiä kulttuurisia ja henkilökohtaisia rakenteita. Brunerin keskeinen väite on, että elämä ja sen kertominen ovat erottamattomassa suhteessa. Se, miten kerromme tarinamme, vaikuttaa siihen, miten koemme ja jäsennämme elämäämme. Siksi elämäkerrallisten kertomusten tutkiminen voi paljastaa, miten identiteetti rakentuu ja miten kieli, kulttuuri ja psykologia kietoutuvat toisiinsa.

Tässä tutkimuksessa kokemus ymmärretään kerrottuna ja ajassa rakentuvana merkityksen rakentamisena. Se ei ole pelkkä luettelo tapahtumista, vaan tapa jäsentää omaa elämää ja työtä kielen ja kulttuurin avulla. Siksi tarkastelen erityisesti sitä, miten haastateltava kertoo urastaan, mitä hän nostaa tärkeäksi ja miten hän asettaa itsensä toimijaksi kertomuksessaan. Samalla huomioin myös sen, mitä ei sanota ääneen, koska kokemus ilmenee sekä sanoissa että niiden väleissä. Ihmiset tekevät ymmärrettäväksi arkeaan kertomusten avulla. Kertomukset kulkevat ajassa ja muuttuvat kertoessa. Myös työelämän arjessa puhe on usein katkelmallista. Pidän nämä katkelmat tutkimuksessa vahvuutena, sillä ne paljastavat, millaisia rajoja ja mahdollisuuksia kertoja neuvottelee suhteessa työpaikan käytäntöihin ja ympäröiviin odotuksiin. Näin kokemus on sekä se, mistä puhutaan, että se, miten puhutaan. Tässä tutkielmassa kokemus tarkoittaa siis haastateltavien urakokemuksia sellaisina kuin he ne tuovat esiin tässä tutkimuksessa. Analysoin kertomuksia sen perusteella, millainen juoni niissä hahmottuu, mitkä aiheet toistuvat ja miten kertoja kuvaa omaa toimintaansa suhteessa muihin ja työyhteisöön. Tavoitteena ei ole tarkistaa tosiasioita, vaan tehdä näkyväksi ne merkitykset, joiden varaan IT-alalla työskentelevät naiset rakentavat ja suuntaavat uraansa.

3.2 Narratiivisen kokemuksen tutkimuksen suunnittelu

Kokemuksen tutkimusta toteutetaan tavallisesti tekstien avulla, sillä analyysiaineistona ovat useimmiten litteroidut haastattelut tai muu kirjallinen materiaali. Perttulan (Perttula, 2008) mukaan yksi keskeinen kysymys, jota kokemuksen tutkijan on syytä pohtia jo varhaisessa vaiheessa, on se, ketkä valitaan kuvaamaan kokemuksiaan. Osallistujien – eli haastateltavien – valinta vaikuttaa ratkaisevasti tutkimuksen onnistumiseen. Siksi on tärkeää valita henkilöitä,

joilla on todellista kokemusta tutkittavasta ilmiöstä, ja jotka ovat valmiita osallistumaan tutkimukseen. Perttula kehottaa myös pohtimaan, halutaanko osallistujien muodostavan mahdollisimman yhtenäisen vai tietoisesti vaihtelevan ryhmän sekä sitä, mitä hyötyä tai haittaa tutkijalle vieraasta tai tutusta osallistujajoukosta voi olla tutkimukselle.

Parkerin (Parker, 2005) mukaan on viisasta ennakoita jo etukäteen, mitä kaikkea haastattelun aikana voi tapahtua ja mitä saattaa nousta esiin. Tässä yhteydessä on luontevaa tarkastella myös vastuullisuuteen ja edustavuuteen liittyviä kysymyksiä. Tutkijan on pohdittava, edustaako haastateltavien ryhmä niitä, joiden ääntä hän haluaa tuoda kuuluviin, vai onko syytä suhtautua varovasti siihen, mitä he sanovat tietyistä muista ryhmistä. Laadukas tutkimus jättää tilaa myös yllätyksille. Kysymysten muotoilu vaikuttaa ratkaisevasti siihen, kuinka pitkälle tutkija ja haastateltava voivat rakentaa luottamusta, kuinka paljon haastateltavalla on vapautta kehittää kertomustaan kokemuksistaan ja miten turvalliseksi hän tuntee olonsa puhuessaan näistä teemoista tutkijalle. Näin kysymysten sävy ja avoimuus määrittävät paitsi kerronnan rajoja myös sen, millaiset kertomuksen säikeet pääsevät esiin.

Perttula (Perttula, 2008) haastaa tutkimusta suunnittelevan kysymään myös: ”Mitä tutkimus edellyttää minulta tutkijana?”. On tärkeää arvioida, onko tutkijalla riittävästi tietoa ja ymmärrystä tutkittavasta aiheesta – tai onko aihe kenties liiankin tuttu, mikä voi hämärtää erontekoa omien ennako-oletusten ja aineistosta nousevien merkitysten välillä. Samalla on otettava huomioon eettiset kysymykset. Käytännössä eettisyys toteutuu usein siten, että osallistujille luvataan, ettei heitä voida tunnistaa tutkimusraportista. Tällöin tekstissä tulee mainita, että yksityiskohtia on muunneltu osallistujien anonymiteetin takaamiseksi. On myös tehtävä selvä ero anonymiteetin ja luottamuksellisuuden välillä. Parkerin (Parker, 2005) huomio on tältä osin terävä: varsinaisesti luottamuksellista tutkimusta ei ole olemassa, koska tutkimuksen tavoitteena on aina tuottaa uutta tietoa ja esittää se tutkimussuhteen ulkopuolisille – niille, jotka lukevat ja arvioivat työn. Tämä on hyvä muistaa myös pro gradu -tutkielmaa suunnitellessa, jotta aineiston käsittely, raportoinnin rajaukset ja osallistujien suojaaminen voidaan perustella läpinäkyvästi.

Edellä kuvatut suunnitteluperiaatteet ohjasivat konkreettisesti koko tutkimusasetelmaa. Valitsin osallistujiksi IT-alalla työskenteleviä naisia, joilla on omakohtaista kokemusta tarkasteltavasta ilmiöstä ja halu kertoa siitä. Toteutin haastattelut puolistrukturoituina, jotta kerronnalle jäi tilaa laajentua osallistujan kannalta merkityksellisiin suuntiin ja jotta myös ennalta arvaamattomat teemat pääsivät esiin. Kysymysten sävy ja järjestys suunniteltiin tukemaan kertojan vapautta jäsentää omat kokemuksensa omalla kielellään ja omassa

tahdissaan. Näin varmistin, että aineiston ydin rakentuu siitä, mitä haastateltavat itse pitävät tärkeänä, ei tutkijan valmiiksi rajaamista oletuksista. Otin suunnittelussa huomioon myös oman roolini ja lähtökohtani tutkijana: aihe on minulle ammatillisesti läheinen, mikä vahvistaa ymmärrystä, mutta edellyttää samalla tietoista työskentelyä omien ennako-oletusten näkyväksi tekemiseksi. Eettisesti sitouduin suojaamaan osallistujien tunnistettavuuden, jotta yksilöiden suoja säilyy.

3.3 Narratiivisen kokemuksen tutkimuksen toteutus

Narratiivinen tutkimus on lähtökohdiltaan aina hermeneuttista, toisin sanoen tekstejä ja puhetta tulkitsevaa – ja siten väistämättä myös subjektiivista. Olennaista on tiedostaa, että tutkijalla on aina tietty näkökulma ja asenne tutkittavaan ilmiöön: aavistelut, intuitiot, toiveet ja oletukset vaikuttavat myös silloin, kun tutkimus näyttää päällepäin objektiiviselta. Siksi on mielekkäämpää tehdä näkyväksi ja ottaa työhön mukaan tämä subjektiivisuus kuin pyrkiä näennäiseen täydelliseen objektiivisuuteen. Tällä ei tarkoiteta, että tietyt maailmankuvat olisivat toisia parempia, vaan että niin sanottu objektiivisuuskin on aina jonkin asteisesti rakennettu – toisinaan erittäin hyvistä syistä – ja siksi se tulee tunnistaa osaksi tutkimusprosessia. (Parker, 2005)

Yksilöiden kertomukset sijoittuvat aina konkreettiseen kontekstiin, tietynlaisiin sosiaalisiin suhteisiin ja kulttuuriseen taustaan. Kertomus on siis aina myös kulttuurinen kerronta, jossa yksilö käyttää ympäröivän kulttuurin tarjoamia aineksia muotoillakseen jotakin omaleimaista, joka vangitsee ja edustaa hänen omaa kokemustaan. Narratiivinen kokemuksen tutkimus keskittyy nimensä mukaisesti kokemuksiin ja koettuun elämään – ei menneisyydessä todellisuudessa tapahtuneisiin tapahtumiin sinänsä. Tämä on tärkeä huomio erityisesti silloin, kun narratiivista analyysia sovelletaan pro gradu -tutkielmassa. Myönnän itsekkin joskus ajautuvani salapoliisin rooliin: haluaisin selvittää, mitä oikeasti tapahtui ja kenen näkökulma on lähimpänä totuutta. Narratiivisen tutkimuksen ydin ei kuitenkaan ole tarinan totuusarvon tarkistamisessa, vaan siinä, mikä versio tarinasta tutkijalle kerrotaan ja miksi juuri tämä muoto valikoituu – millaiseen tilanteeseen ja tarkoitukseen kertoja sen sovittaa. (Parker, 2005)

Narratiivisen analyysin toteutus riippuu siitä, miten tutkija määrittelee narratiivisuuden ja mihin traditioon tutkimuksen ensisijaisesti kiinnittää: holistiseen vai strukturalistiseen. Holistinen traditio korostaa kokemuksen yksilöllisyyttä ja tarkastelee kertomuksia kokonaisuuksina; strukturalistinen traditio puolestaan keskittyy siihen, miten laajemmassa kulttuurisessa kiertokulussa olevat sosiaaliset tarinat rakentavat yksilöitä ja heijastuvat heidän

kertomuksissaan. Pohdin itsekkin tätä jaottelua: pitäisikö aineistosta – eli tutkittavien kertomuksista – etsiä ensisijaisesti yhteisiä, potentiaalisesti yleistettäviä piirteitä vai onko yksittäisellä tarinalla arvo sinänsä? Useimmissa tutkimuksissa esiintyy molempien perinteiden elementtejä. Narratiivinen tutkimus tunnustaa jokaisen yksittäisen kertomuksen merkityksen ja sen myötä minkä tahansa elämänmuodon, joka kertomuksesta nousee. Samalla narratiiviset lähestymistavat tarjoavat välineitä tarkastella, miten identiteetit rakentuvat – ja miten niitä voidaan asettaa kriittisen tarkastelun kohteeksi. (Parker, 2005; Squire ym., 2013)

Narratiivinen analyysi sisältää usein myös perustavia tieteenfilosofisia ja eettisiä valintoja. Tutkijan on melko usein ratkaistava, kohdistuuko päähuomio pieniin tarinoihin vai suureen tarinaan. Edellinen tarkoittaa keskittymistä yksilöiden ja ryhmien kertomusten monimuotoisuuteen ja paikallisuuteen, kun taas jälkimmäinen pyrkii hahmottamaan kertomusten taustalla vaikuttavaa, osallistujia yhdistävää kehystä. Samankaltainen valintapari koskee konstruoivaa ja dekonstruoivaa analyysiä: konstruoiva suuntautuu kokonaiskuvan ja yhteisen rakenteen rakentamiseen, kun taas dekonstruoiva painottaa monimuotoisuuden, säröjen ja jopa hajanaisuuden näkyväksi tekemistä. Molemmat linjat ovat mahdollisia ja usein myös toisiaan täydentäviä, ja valinta on tehtävä läpinäkyvästi suhteessa tutkimuskysymykseen, aineistoon ja tutkimuksen tavoitteisiin. (Boje, 2001)

Hermeneuttinen ja subjektiivisuuden tiedostava lähtökohta näkyy tutkielmani toteutuksessa: en pyri puhdistamaan tulkintaa omista esiyymmärryksistäni, vaan teen ne näkyviksi. Tarkastelen ensisijaisesti sitä versiota tarinasta, joka minulle kerrotaan, ja miksi se rakentuu sellaiseksi, en sitä, mitä todellisuudessa tapahtui. Tämä valinta on johdonmukainen narratiivisen kokemuksen tutkimuksen kanssa: tutkimuskohde on merkityksellistäminen, ei tapahtumien varmentaminen. Analyttisesti sijoitun holistisen ja strukturalistisen perinteen väliin. Luin jokaisen uratarinan ensin kokonaisuutena, mikä edustaa holistista otetta, ja etsin sen jälkeen kertomusten yhteisiä juonielementtejä, toistuvia teemoja ja erilaisia asemoiteja, jotka kuuluvat strukturalistiseen tarkasteluun. Tällä tavoin yksilöllinen kokemus ja sitä raamittavat kulttuuriset tarinat tulevat näkyviin samanaikaisesti. Samasta syystä tasapainotan pienten tarinoiden eli yksilöllisten ja tilannekohtaisten kertomusten sekä suuren tarinan eli aineistoa kokoavien ja jaettujen rakenteiden tarkastelua. Teen tilaa hajanaisuudelle ja poikkeuksille, mutta kokoan myös polkuja ja käännekohtia, jotka rakentavat yhteistä tulkintaa. Vastaavasti hyödynnän sekä konstruoivaa lukutapaa, joka kokoaa kokonaiskuvaa, että dekonstruoivaa lukutapaa, joka tekee näkyväksi säröt ja moninaisuuden. Juuri näiden kahden lukutavan vuorottelu paljastaa, miten IT-alalla työskentelevien naisten urakokemuksissa risteävät yksilöllinen toimijuus ja rakenteelliset ehdot.

4 Metodologia

4.1 Aineisto

Työskentelen IT-alalla, ja siksi minua kiinnostavat erityisesti miesvaltaisella IT-alalla työskentelevien naisten urakertomukset. Keräsin tutkimusaineiston viideltä IT-alalla työskentelevältä naiselta, jotka löysin IT-alan verkostojen kautta. Osallistujien anonymiteetin suojelemiseksi kuvaan aineistonkeruun ja osallistujat yleisellä tasolla. Haastateltavien valinnassa painotin samankaltaisuutta sen sijaan, että olisin koonnut mahdollisimman erilaisen joukon; tarkoitukseni oli syventää ymmärrystä tietystä, vertailukelpoisesta kokemuksesta. Toimitin haastattelupyynnöt sähköpostitse ja tiedustelin sopivia ajankohtia haastatteluille. Viiden henkilön kanssa sovin ajankohdan, ja haastattelut toteutuivat. Ne tehtiin joulukuussa 2023 noin tunnin kestoisina Teams-yksilöhaastatteluina, jotka nauhoitettiin litterointia varten.

Haastattelujen tyypiksi valitsin puolistrukturoidun suullisen yksilöhaastattelun, jossa kysymysten ei tarvitse pysyä täsmälleen samoina haastattelusta toiseen. Kysymysten muoto ja järjestys saattoivat vaihdella, ja haastattelijä sai tarttua keskustelun aikana esiin nouseviin teemoihin. Myös haastateltavalla oli mahdollisuus suunnata keskustelua aiheisiin, joita hän piti olennaisina. Katson, että tämä menetelmä sopii parhaiten narratiiviseen tutkimukseen, koska se antaa tilaa kertoa kokemuksista omalla tavalla ja omassa tahdissa. Suunnittelin kysymysrunгон yhdessä opinnäytetyön ohjaajan kanssa. Osa haastateltavista tiedusteli mahdollisuutta saada kysymykset etukäteen, jotta he voisivat pohtia vastauksiaan. Pyydetessä toimitin liitteessä 1 kuvatun haastattelukysymysaihion.

Laadin lisäksi lisäkysymysaihion (liite 2), jonka aihepiirejä toin esiin, mikäli ne eivät muutoin nousseet esille ja jos kysymykset sopivat haastateltavan tilanteeseen. Esimerkiksi Murrayn (Murray, 2015) ja Gabrielin (Gabriel, 2000) mukaan kertomus ei ole mitä tahansa tekstiä tai puhetta, vaan sen tulee tarjota johdonmukainen selitys tapahtumille menneisyydessä ja tulevaisuudessa. Tämän näkemyksen mukaan kertomuksella on oltava juoni eli kausaalinen ja ajallinen ulottuvuus, minkä vuoksi mielipiteet ja raportit eivät sellaisenaan aina täytä narratiivin kriteerejä. Näistä syistä pyrin haastatteluissa kannustamaan haastateltavaa liittämään lisäkysymysten aiheet osaksi hänen tarinoitaan niin, että vastauksista ei tulisi irrallisia. Tavoitteena oli, että haastateltava voisi upottaa aiheet luontevasti kertomukseensa, jolloin vastauksille muodostuisi samalla perustelu ja konteksti.

Haastattelut toteutettiin etäyhteydellä Teams-ohjelman välityksellä maantieteellisten etäisyyksien vuoksi. Pidin itse kameran päällä ja kannustin haastateltavia samaan, mutta koska se ei ollut kaikille mahdollista, en pitänyt sitä välttämättömänä. Ennen haastattelujen aloittamista pohdin käytännön ratkaisuja: nauhoitetaanko keskustelu aivan alusta asti vai vasta varsinaisten kysymysten alkaessa, ja mitä teen, jos vastaaja ei tuota lainkaan narratiivia tai jos vastaukset jäävät hyvin lyhyiksi (Squire ym., 2013). Päädyin nauhoittamaan keskustelut heti alusta alkaen, koska puolistrukturoidussa asetelmassa kerronnan alkuhetkeä on vaikea määrittää, ja suulliseen haastatteluun sisältyy joka tapauksessa jonkin verran aineiston kannalta ei-relevanttia, mutta vuorovaikutuksen rakentumisen kannalta olennaista sisältöä.

Corinne Squire kuvaa teoksessa *Doing Narrative Research* (Squire, 2013) kokemuskeskeisen narratiivisen tutkimuksen etenemistä seuraavasti. Kokemuskeskeiset narratiivitutkijat suuntaavat tyypillisesti tiettyyn määrään haastatteluja tai haastateltavia. Tutkijat, jotka tarkastelevat elämäntarinoita tai pyrkivät keräämään kokonaisia elämäkerrallisia kertomuksia ainakin osista haastateltavien elämää, käyttävät tavallisesti pientä, teoreettisesti valittua otosta, joka on usein löydetty verkostojen kautta, ja jossa satunnaistamista on niukasti. Haastattelut saattavat olla pitkiä, mutta osallistujia on suhteellisen vähän. Haastatteluista ja niiden konteksteista tehdään muistiinpanoja yleensä rinnakkain. Käytännölliset ja eettiset näkökohdat ovat tärkeitä otanta suunniteltaessa: joillekin ryhmille pitkät haastattelut voivat olla ajallisesti tai voimavarojen puolesta vaikeita, ja arkaluonteiset aiheet saattavat vaikeuttaa rekrytointia. Pienen osallistujamäärän voi tällöin kutsua osallistumaan intensiivisemmin, mahdollisesti elämäntarinallista lähestymistapaa hyödyntäen.

Suurin osa kokemuskeskeisistä narratiivisista haastatteluista on puolistrukturoituja. Tässä muodossa tutkijan osallistuminen vaihtelee sen mukaan, missä tutkija katsoo narratiivien ensisijaisesti olevan. Jos tarina nähdään yksilön sisällä, tutkija voi pyytää haastateltavaa kertomaan oman tarinansa ja puuttua siihen vain vähän. Esimerkiksi Hollwayn ja Jeffersonin (Hollway & Jefferson, 2000) vapaaseen assosiaatioon perustuva narratiivinen haastattelu, joka painottaa kertojan tarinoiden emotionaalista jäsentelyä, on haastatteluvaiheessa hyvin osallistujakeskeinen. Se muistuttaa osin analyttistä istuntoa ja sallii hiljaisuudet sekä muut kerronnan hankaluudet, jotka voivat olla haastavia tutkimus- tai keskustelukonteksteissa ja voivat vaikuttaa myös tutkijan ja osallistujan välisiin valtasuhteisiin tutkimusprosessin aikana. Avoimuutta voi rajata pyytämällä kertomusta tietyltä elämäalueelta, esimerkiksi perheestä tai urasta, ja sallimalla aktiivisen kuuntelun, eli tutkijan ei-verbaaliset reaktiot tilanteeseen sopivissa kohdissa (Chamberlayne ym., 2002). Jos tavoitteena on kerätä ja analysoida mahdollisimman täydellisiä elämäkerrallisia kertomuksia, tutkija voi kysyä elämän

tavanomaisista osa-alueista – perheestä, työstä ja ystävistä – jos ne eivät nouse esiin spontaanisti, sekä pyytää avaamaan tarkemmin puhujan merkityksellisiksi kokemia tapahtumia, joista ei ole vielä kerrottu yksityiskohtaisesti (Wengraf, 2004). Jos taas tutkija näkee narratiivina koko haastattelun, hän ei välttämättä keskity ilmeisten tarinoiden keräämiseen (Squire, 2013).

Pyrin omissa haastatteluissani esittämään avoimia kysymyksiä, joihin ei voi vastata kyllä tai ei, ja käyttämään jatkokysymyksissä mahdollisimman paljon haastateltavan omia sanoja. En tuonut esiin omia mielipiteitäni enkä osallistunut tarinoiden rakentamiseen. Jatkokysymykset muotoilin esimerkiksi näin: ”Voitko antaa esimerkin?”, ”Voitko kertoa tuosta lisää?” tai ”Miltä se sinusta tuntui?”. Tavoitteeni oli houkuttaa esiin kertomuksia juuri niistä kokemuksista, joita halusin kerätä ja tutkia (Squire, 2013).

Tässä tutkimuksessa koottu aineisto – viiden IT-alalla työskentelevän naisen puolistrukturoidut, etäyhteydellä toteutetut ja narratiivisuutta tukevat yksilohaastattelut – on suunniteltu tuottamaan syvällisiä ja vertailukelpoisia urakertomuksia miesvaltaiselta toimialalta. Otoksen tarkoituksellinen rajaus, anonymiteetin varmistaminen sekä haastattelutekniikat, jotka kannustavat kertomaan kokemuksista omilla sanoilla ja omassa rytmissä, luovat edellytykset hahmottaa, miten osallistujat jäsentävät uraansa, merkityksellisiä käännekohtia ja menestyksen mittareita. Menetelmävalinnoilla on tutkielman kannalta kaksi keskeistä seurausta. Ensinnäkin ne vahvistavat ilmiölähtöistä ymmärrystä: tavoitteena ei ole tilastollinen yleistettävyyys, vaan se, että kunkin osallistujan kokemukset piirtyvät perusteltuina, kontekstissaan ymmärrettävinä tarinoina. Toiseksi ne tekevät näkyväksi tutkijan asemoitumisen IT-alalle: oma taustani helpottaa pääsyä kentälle ja aiheen kieleen, mutta edellyttää tietoista reflektiota, jotta tulkinnat pysyvät osallistujalähtöisinä. Tämän varmistamiseksi hyödynsin avoimia kysymyksiä, käytin haastateltavien omaa sanastoa jatkokysymyksissä ja liitin lisäaiheet osaksi kerrontaa sen sijaan, että olisin ohjannut vastauksia valmiisiin kategorioihin. Tämä asetelma palvelee suoraan tutkielman tavoitetta: se mahdollistaa sen tarkastelun, miten naiset rakentavat urakokemuksiaan miesvaltaisessa IT-ympäristössä, millaisina he kuvaavat toimijuuttaan ja rajoitteitaan, sekä miten subjektiiviset ja objektiiviset menestyksen kriteerit asettuvat suhteessa toisiinsa.

4.2 Narratiivinen analyysi

Tutkielmassani teen laadullista tutkimusta, ja analyysimenetelmäksi olin valinnut narratiivisen analyysin jo pro gradu -tutkielman aiheen ja haastattelujen suunnitteluvaiheessa. Menetelmän

tavoitteena on hahmottaa, millaisia kertomuksia tutkittavasta kohteesta kerrotaan, sekä ymmärtää, miten tutkittavan ilmiön olemus jäsentyy kertomuksen kaltaisena rakenteena. Tutkielmani on aineistolähtöinen, ja koska teen kokemuksen tutkimusta, en halunnut etukäteen rajata sitä, mitä aineistosta etsin. Toki minulla on omia ennakko-oletuksia ja kiinnostuksen kohteita, mutta narratiivisen eli tarinallisen menetelmän tarkoitus on ennen kaikkea antaa haastateltavien kertoa kokemuksistaan vapaasti ja omilla sanoillaan.

Narratiivisuus ei tarjoa yhtä, yhtenäisesti käytettyä menetelmää, vaan käytössä on useita analyysitapoja, joista voidaan valita kulloiseenkin tutkimusaiheeseen ja aineistoon parhaiten sopivat. Esimerkiksi Boje (Boje, 2001) esittelee kirjassaan kahdeksan erilaista narratiivisen analyysin muotoa. Tässä tutkielmassa käyttämässäni analyysitavassa on piirteitä suhteiden analyysistä, teema-analyysistä ja juoni-analyysistä, jotka esittelen seuraavaksi.

Suhteiden analyysi eli narratiivisten verkostojen analyysi on yksi yleinen narratiivisen analyysin menetelmä. Useimmissa narratiivisissa tutkimuksissa onkin jokin verkostanalyysin muoto: tarinan fragmentteja luokitellaan kerrontakartoiksi eli solmuiksi ja niiden välisiksi suhteiksi tai linkeiksi abstraktin mallin rakentamista varten. Solmu toimii luokkasäilönä analyysiin valituille ideoille, koodeille, käsitteille ja attribuuteille. Narratiivisten verkostojen analyysin solmuja voivat olla ihmiset, ryhmät, organisaatiot, tarinat, luokat ja vastaavat, ja linkit voivat olla analyttisiä tai virtuaalisia yhteyksiä. Virpi Tökkäri (Tökkäri, 2012) esittää esimerkkinä visualisoinnin, jossa kuvataan työyhteisön johtajan, ensimmäisen kerroksen väen, toisen kerroksen väen ja pätkätyöläisten välisiä siteitä. (Boje, 2001)

Teema-analyysi on arvostettu, vakiintunut ja laajasti käytetty laadullisen analyysin menetelmä, ja narratiivinen teema-analyysi muodostaa siitä oman erityisen sovelluksensa. Narratiivisessa teema-analyysissä ajallinen ulottuvuus eli kokemuksissa tapahtuva kehittyminen tai muutos on keskeistä. Yksi temaattisen tarkastelun lähtökohta on niin sanottujen avainteemojen analyysi (McAdams, 1997). Avainteemoja ovat kertomuksissa toistuvat aiheet; ne voivat olla merkittäviksi koettuja tapahtumia tai yksittäisiä, toistuvia elementtejä. Kun kertoja palaa näihin teemoihin yhä uudelleen, niistä muodostuu helposti jaettavia henkilökohtaisia motiiveja, jotka auttavat selittämään ja perustelemaan omaa toimintaa. Esimerkkinä avainteemojen analyysistä Virpi Tökkäri (Tökkäri, 2012) on tutkinut väitöskirjassaan työyhteisön käsittämätöntä narratiivisessa syklisessä ajassa ja saanut tulokseksi narratiivisen kehän, joka koostuu merkittävistä tapahtumista, kuten irtisanomisjupakka, kahvihuoneboikotti ja uhkaava yhteenotto.

Narratiivinen juoni-analyysi tarkastelee sitä, miten kertomukset rakentuvat ajassa ja millaisin tavoin ne tekevät yksittäisistä tapahtumista merkityksellisiä osia laajempaa kokonaisuutta. Juoni ei ole pelkkä sarja peräkkäisiä tapahtumia, vaan merkityksiä tuottava rakenne, joka yhdistää toimijoiden kokemukset, muutokset ja siirtymät toisiinsa tavalla, jota kuulija voi seurata ja tulkita. Olennaista on, että juoni jäsentää elämän jatkuvasta virrasta poimittuja episodeja niin, että niistä muodostuu dramaturginen kaari – etenemisen, käännteiden ja seurausten malli. Tapahtuma itsessään ei siten ole vain totuudellinen tosiasia, vaan merkityksensä se saa kertomuksessa esimerkiksi ratkaisevana juonenkäänteinä, kriisinä, oivalluksena tai suunnanmuutoksena. Juoni-analyysi on erityisen käyttökelpoinen silloin, kun kohteena on muutkokokemuksia kuvaava aineisto, ja se soveltuu muun muassa ammatillisesta kehitymisestä kerrottuihin matkoihin. Tällaisissa aineistoissa juoni-analyysi auttaa hahmottamaan, millaisia polkuja kertomuksissa kuvataan: mistä tilanteesta lähdetään, millaisia esteitä tai oppimisen paikkoja kohdataan ja mihin uuteen tilanteeseen tai ymmärrykseen kertomus päättyy. Juonen ajallinen ulottuvuus – alku, keskikohta ja jonkinlainen päätös tai jatkuva avoimuus – on analyysin kannalta ratkaiseva. Samalla juoni-analyysi tuo näkyväksi kertojan toimijuutta: miten kertoja asemoi itsensä oman tarinansa keskukseen, reunoille tai ulkopuolelle – toimijana, kokijana, muutoksen käynnistäjänä tai olosuhteiden kantamana. (Boje, 2001)

Juoni-analyysin ytimessä on siis sekä tarinan sisäinen rakenne että kerronnan prosessiluonne. Se kysyy, miten kertomuksessa esitetty muutos rakentuu: millaisia käännteitä, katkoksia ja jatkuvuuksia tarina sisältää ja mitä nämä piirteet kertovat elämäkulusta tai identiteetin muotoutumisesta. Samalla analyysi tarkastelee, millaisia kulttuurisia tai yhteisöllisiä malleja kertomukset heijastavat ja vahvistavat. Esimerkiksi identiteettien analyysi – eräänlainen juoni-analyysin muoto – tutkii, miten ihmiset kertovat itsestään ammattilaisina tai toimijoina ja millaiset juonirakenteet tätä identiteettityötä ohjaavat. Juoni-analyysin voi toteuttaa myös prosessi-analyysinä, kuten David Boje (Boje, 2001) on esittänyt. Tällöin huomio kohdistuu siihen, miten juoni rakentuu, muuttuu ja kehittyy kertomisen hetkessä sen sijaan, että analysoitaisiin vain valmiita episodeja tai juonen lopullista muotoa. Prosessi-analyysi tekee näkyväksi juonen syntymisen liikkeessä: miten kertomus muotoutuu vuorovaikutuksessa, millaisia vaihtoehtoisia juonia on mahdollista kertoa ja miten esimerkiksi valta, institutionaaliset rakenteet tai kulttuuriset oletukset vaikuttavat siihen, millaiseksi tarina lopulta muotoutuu. Näin ymmärrettynä narratiivinen juoni-analyysi avaa kertomukset paitsi rakenteina myös prosesseina, jotka jäsentävät muutosta, toimijuutta ja ajallisuutta. Se paljastaa, miten ihmiset tekevät kokemuksistaan ymmärrettäviä ja millaisin juonirakentein he rakentavat

merkityksiä elämässään, työssään ja identiteeteissään. Juoni ei siis ole vain tarinan sisäinen muoto, vaan keino hahmottaa maailmaa ja tulla samalla osaksi sitä. (Boje, 2001)

Psykologi McAdams on kehittänyt persoonallisuusteorioita kokoavan kolmitasoteorian (McAdams, 1997). Teorian mukaan persoonallisuuden pinnallisimman tason muodostavat persoonallisuuden piirteet, joita käytetään esimerkiksi kuvaamaan meille suhteellisen tuntemattomia ihmisiä; tätä tasoa tarkastellaan monissa psykologisissa testeissä, esimerkiksi rekrytointin yhteydessä. Toinen taso pureutuu syvemmälle: se sisältää yksilön henkilökohtaiset pyrkimykset ja tavoitteet, joiden mukaan hän toimii ja ohjaa elämäänsä, niin sanotut yksilölle ominaiset sopeutumukset. Teorian narratiivisuus ilmenee erityisesti kolmannella tasolla, jonka muodostavat yksilön identiteetti ja elämäntarina. Tällä tasolla ihmistä ymmärretään hänen omasta näkökulmastaan, osana hänen elämäntarinaansa – kyse on toisen ihmisen persoonan syvällisimmästä tuntemisesta. Yleensä vain perheenjäsenet ja pitkäaikaiset ystävät voivat tuntea toisensa näin syvällä tasolla. Tutkielmassani ei pyritä haastateltavien henkilökohtaisten elämäntarinoiden eikä edes yksityiskohtaisten uratarinoiden kattavaan kuvaamiseen, mutta tavoitteena on silti kuvata haastateltavien urapolkujen rakentumista pintatasoa syvemmin. McAdamsin teoria – erityisesti taso kolme ja osin taso kaksi – sopii hyvin taustaksi sille, miten olen analyysia tehnyt. McAdamsin persoonallisuuden kolmitasokehitys suuntasi huomioni erityisesti identiteettityöhön ja kertojien tapoihin kuvata omaa toimijuuttaan, mikä auttoi tulkitsemaan, miten tavoitteet, minäpystyvyys ja uravalintojen perusteet sanoitetaan osaksi elämäntarinaa. Kuvaan seuraavaksi analyysini etenemisen.

Kerättyäni ja litteroituani aineiston aloitin aineistoon tutustumisen ja sen jäsentämisen. Luin aineiston huolellisesti ja merkitsin ensin kohdat, joita voisin ylipäättään harkita käyttäväni analyysissa. Rajasin pois ne jaksot, jotka sisälsivät vain yleistä jutustelua eivätkä liittyneet haastateltavan uraan tai kokemuksiin naisena millään tavalla. Litteroitua tekstiä kertyi yli 200 sivua, joten tässä vaiheessa aikaa kului runsaasti. Samalla kirjoitin erilliseen tiedostoon havaintoja teemoista, asioista ja toimijoista sekä toistuvista tai poikkeavista sanoista ja ilmauksista.

Seuraavassa vaiheessa koin tarpeelliseksi visualisoida edellisessä vaiheessa hahmottelemiani ajatuksia. Purin aineiston osiksi miellekartan tapaan ja merkitsin esiin nousseita teemoja (kuva 1). Kokeilin luokitella aineistoa sen mukaan, mihin teemaan tai asiaan (haasteet, työ, toiveet, identiteetti, nykytila, historia) tai mihin toimijaan (työnantajat, asiakkaat, työkaverit) kunkin kertomuksen osa suhteutuu. Tähän sain innoitusta teoksen Haastattelun analyysi johdantoartikkelista Haastattelun analyysin vaiheet (Ruusuvoori ym., 2010), jossa esitettiin

esimerkki neljästä luokasta, joihin isien puhe sijoittuu eräässä pro gradu -työssä. Tämä analyysin osa mukailee suhteiden analyysia, joka on yksi mahdollinen narratiivinen analyysitapa.



Kuva 1. Miellekartta - Nainen IT-alalla

Tämän jälkeen kirjoitin ylös kysymyksiä, joita esitin aineistolleni ja joihin pyrin vastaamaan.

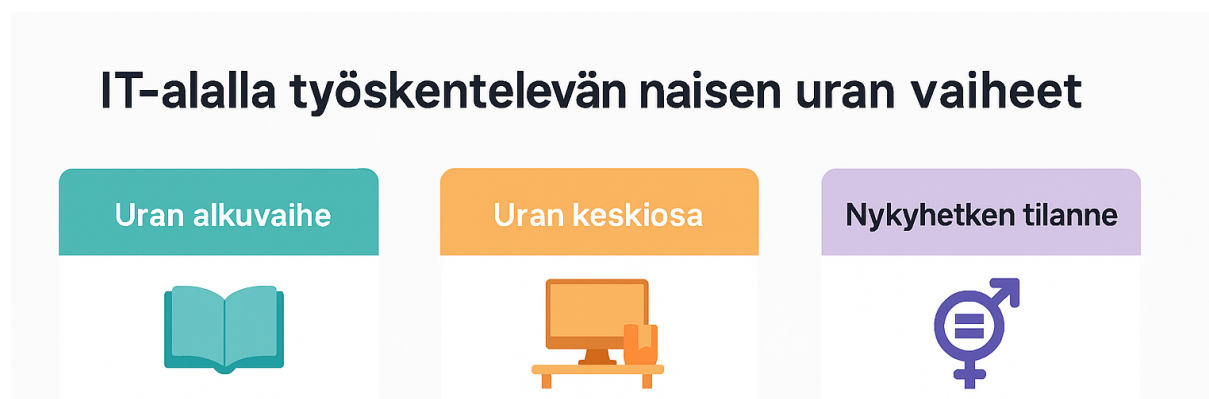
Laatimani kysymykset:

- Millainen ihminen tai työntekijä olet? (Identiteetti)
- Kuinka suhtautuminen sinuun naisena tai naiseuteen yleensä on muuttunut siitä, kun aloitit työt, vai onko se yhä samanlaista, ja millaista se on? (Nykytila, Työkaverit, Asiakkaat)
- Miksi naiset kokevat haasteita IT-alalla? (Haasteet)
- Miten valitsit IT-alan tai miten päädyit sille? (Historia)
- Mikä sai sinut kiinnostumaan nykyisestä työstäsi? (Työ)
- Kuinka paljon opiskelu- tai työpaikallasi on naisia suhteessa miehiin? (Työkaverit)
- Kenen ääni työpaikoilla kuuluu? (Työnantajat)

- Kenelle IT-ala sopii? (Toiveet)

Luokittelin kysymykset sen mukaan, mihin edellisvaiheen miellekartan asiaan tai toimijaan ne liittyivät, ja merkitsin tämän sulkeisiin kunkin kysymyksen perään.

Seuraavaksi pohdin, mistä näkökulmista tarkastelen aihetta ja miten suhteutan aineistoa teoreettiseen viitekehykseen. Kiinnostukseni kohteena on miesvaltaisella IT-alalla työskentelevien naisten urapolkujen rakentuminen. Taustalla vaikuttaa sukupuolen mukainen segregaatio yhteiskunnallisena ongelmana, johon aineistoni viittaa. Narratiivisen kokemuksen tutkimuksen ytimessä on kokemusten ajallinen ulottuvuus. Naisten kokemuksista ja edellisvaiheen jäsentelyistä erotin teema-analyysin keinoin kolme ajallista vaihetta, jotka voidaan ymmärtää myös teemoina: uran alkuvaihe, uran keskiossa ja nykyhetken tilanne (kuva 2).



Kuva 2. IT-alalla työskentelevän naisen uran vaiheet

Näistä vaiheista halusin koota eräänlaisen urapolun, joka yhdistää kaikkia haastateltuja naisia. Tähän tarkoitukseen työkaluksi sopii juoni-analyysi, jonka tuloksena voidaan esitellä esimerkiksi polkuja, jotka johtavat jostakin tilanteesta toiseen tilanteeseen (Boje, 2001). Juoni ei kuitenkaan ole vain tapahtumien kronologia, vaan se yhdistää tapahtumat kerronnalliseksi rakenteeksi (Boje, 2001). Analyysiä voi syventää tarkastelemalla, miten ja miksi kehittymistarinoiden juoni kehittyi juuri tietynlaiseksi. Tässä korostuu myös narratiivisen analyysin konstruktivistinen luonne: ympäröivä todellisuus on mukana rakentamassa naisten urapolkuja.

Seuraavassa vaiheessa pohdin rooliani tutkijana, eettisiä kysymyksiä ja tutkimuksen tavoitteita. Omaan tutkimukseeni liittyviä keskeisiä kysymyksiä ja haasteita ovat haastateltavien anonymiteetin säilyttäminen ja oman roolini tiedostaminen. Haastateltavat toimivat samalla alalla kuin minä, ja olen itsekin nainen, joten aihe on minulle henkilökohtainen ja omat kokemukseni voivat synnyttää ennako-oletuksia. Naisia on IT-alalla niin vähän, että

anonymiteetin varmistamiseen on kiinnitettävä erityistä huomiota. Osa haastateltavista oli minulle entuudestaan tuttuja ja osa ei; tututkin olivat henkilöitä, joiden kanssa olin ollut suhteellisen vähän tekemisissä, mikä oli hyvä, sillä lähes kaikki haastatteluissa esiin tulleet asiat olivat minulle uusia enkä ollut keskustellut niistä aiemmin heidän kanssaan. Koska aineisto on hankittu haastattelemalla, haastattelutilanteella ja omalla toiminnallani on suuri merkitys. Vastoin esioletuksiani ja -käsityksiäni aineistossa tuli esiin vähemmän ongelmia kuin odotin, ja haastateltavien kokemukset olivat yllättävän yhdenmukaisia. Taustalla vaikuttavat kuitenkin esimerkiksi yhteiskunnan rakenteisiin liittyvät tekijät, jotka kuuluvat naisten kertomuksissa vähintään rivien välissä ja ajoittain myös suoraan. Tutkimukseni tavoite on antaa ääni piiloon jäävälle ryhmälle: tuoda esiin naisten kokemuksia ja näkökulmia, tehdä näkyväksi vallitsevia itsestäänselvyksiä ja ajattelutapoja sekä pyrkiä niiden purkamiseen, mikä voi tukea organisaation oppimista ja toimintatapojen kehittämistä.

Seuraavaksi kirjoitin pätkän alustavaa analyysitekstiä. Aluksi se oli yleisluontoista pohdintaa ilman aineistositaatteja, mutta myöhemmin kävin aineistoa uudelleen läpi, poimin sieltä sitaatteja ja ryhmittelin niitä. Tämä työ muovasi myös analyysitekstiä eteenpäin. Päästäkseni tulkinnan tasolle suhteutin omat havaintoni valittuun teoreettiseen viitekehykseen ja työstin analyysitekstiä niin, että seuraavassa luvussa voin esittää tulkinnan, joka muodostuu teorian, aineiston ja tutkijan oman tietämyksen yhteispelinä.

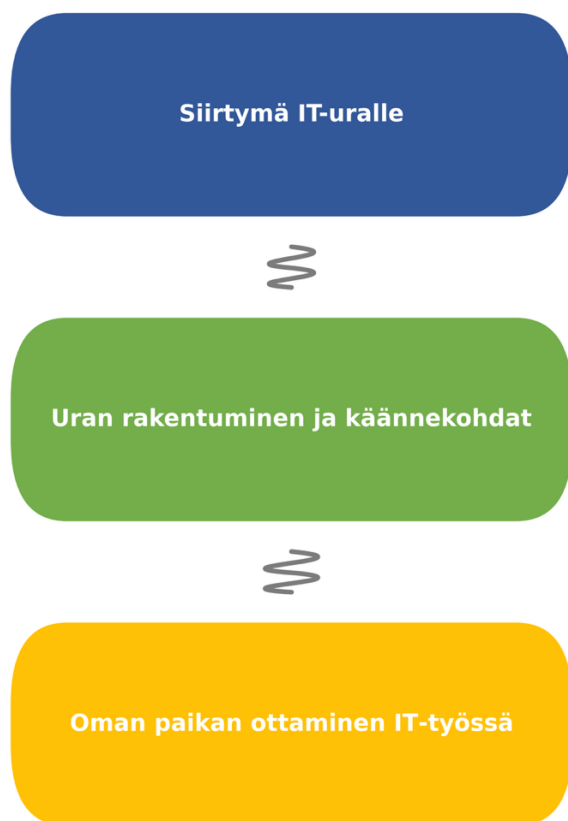
Aineiston analysointiprosessin aikana päädyin siihen, että aiheeseeni sopivin narratiivinen menetelmä on juoni-analyysi. Analyysin välivaiheissa hyödynsin myös suhteiden analyysin ja teema-analyysin keinoja. Nämä toimenpiteet vaikuttivat merkittävästi analyysin kulkuun, tutkimustuloksiin ja omiin tulkintoihini. Prosessin aikana opin edistämään analyysia vaiheittain ja huomasin, että analyysi täytyi käydä läpi useita kertoja. Opin myös, että on parasta tehdä analyysia johdonmukaisesti ja luottaa siihen, että tieto ja osaaminen kasvavat koko ajan prosessin edetessä.

5 Tulokset

5.1 IT-alalla työskentelevän naisen urapolku

Narratiivisessa juonianalyysissä on oleellista, että tutkimus sisältää kertomuksen ajallisen ulottuvuuden tarkastelua. Analyysissä olen keskittynyt aineistoon ja siihen, millaisia mahdollisesti yleisluonteisempia juonikulkuja tai juonen elementtejä aineistosta rakentuu. Olen hahmottanut haastateltavien kertomuksista IT-alalla työskentelevän naisen urapolun (kuva 3), joka koostuu kolmesta ajallisesta vaiheesta:

- Siirtymä IT-uralle, sisältäen tien IT-alalle eli IT-alan valitsemiseen tai alalle päätymiseen vaikuttaneet tekijät.
- Uran rakentuminen ja käännekohtat, sisältäen käännekohtat, jotka ovat vaikuttaneet uraan tai päätymiseen uusiin tehtäviin.
- Oman paikan ottaminen IT-työssä, sisältäen pohdintaa siitä, miten suhtautuminen naiseuteen IT-alalla on muuttunut uran alkuvaiheesta vai onko se yhä samanlaista.



Kuva 3. IT-alalla työskentelevän naisen urapolku

Kuvaan vaiheet seuraavaksi tarkemmin.

5.2 Siirtymä IT-uralle

Sukupuolelleen epätyypillisellä alalla työskentelevät haastateltavat olivat käytännössä kaikki alanvaihtajia tai päätyneet opiskelemaan IT-alaa alkuperäisten opiskelusuunnitelmien kariuduttua syystä tai toisesta. Henkilöt siirtyivät IT-työhön monilta eri aloilta, joista osa oli selkeämmin naisvaltaisia kuin toiset. Kertomuksissa korostuu rohkea ja avoin uusien uravaihtoehtojen etsiminen tilanteissa, joissa aiemmin opiskeltu ala ei tarjonnut työmahdollisuuksia tai aiemmin tehty työ tai suunniteltu opintoala ei enää tuntunut omalta. Moni kuvaili uravalintaansa osin sattumanvaraiseksi tai jopa vahingossa tapahtuneeksi, mutta taustalla vaikutti joukko tekijöitä, ja yksi asia johti toiseen tavalla, joka haastattelijan näkökulmasta näyttäytyy jälkikäteen loogisena tapahtumaketjuna.

Perheen tuella oli oma roolinsa uravalinnoissa: haastateltavia oli kannustettu IT-alalle muun muassa siksi, että alalla katsotaan olevan hyvä palkkataso. Tämä havainto on yhteiskunnallisesti kiinnostava, sillä se voi antaa vaikutelman, että naisten miehiä heikompi palkkataso johtuisi vääristä uravalinnoista – vaikka toisaalta on ymmärrettävää, että läheiset kannustavat tehtäviin, joista saa asianmukaisen korvauksen.

Hän [isä] kyllä kannusti siihen, että kannattaa lähteä [IT-alalle] ... että on hyvä palkka... ja äitikin on miesvaltaisella alalla ollut jo kolmattakymmenettä vuotta. (H1)

Usea haastateltava kulki IT-alalle verkostojensa kautta, vaikka ei olisi oma-aloitteisesti edes ajatellut alaa. Laajat ja monipuoliset verkostot näyttäytyvät naisille erityisen tärkeinä, koska perinteisten sukupuoliroolien ulkopuolisilla aloilla naiset ovat vähemmistössä ja vaihtoehdot jäävät helposti näkymättömiin. Haastateltavista välittyi kuva ihmisistä, jotka halusivat tehdä jotain erilaista ja osasivat tarttua tilaisuuksiin niiden avautuessa. Käytännön esimerkeillä on tällöin suuri merkitys: mitä enemmän arjessa näkyy toisenlaisia urapolkuja, sitä helpompi niitä on punnita ja niihin samaistua.

Mulla on sisko, joka opiskeli tätä [IT-alaa] ja se suositteli, että sinne pääsee ja niillä on hyvät palkat... En välttämättä olisi tämmöisiin hommiin ikinä itte osannut hakeutua. (H2)

Osa haastateltavista tutustui kotipaikkakuntansa opiskelu- ja työpaikkatarjontaan ja valitsi alan niiden perusteella. IT-alan opiskelupaikkoja on ympäri Suomea, ja etätöiden yleisyys on mahdollistanut kotipaikkakunnalle jäämisen sekä avannut työmahdollisuuksia myös pienemmillä paikkakunnilla. Näin IT-ala luo uramahdollisuuksia maantieteellisesti laajalle, mikä on myönteistä erityisesti naisten näkökulmasta.

Aikanaan yläasteelta, kun lähdin, halusin [toiseen ammattiin], mutta lukion jälkeen en jaksanut lukea niin paljon... Mulla on aina ollu haaveena, että jos musta ei tule [ammatti] niin musta tulee jotain erilaista.... halusin jäädä vielä kotipaikkakunnalle. (H3)

Moni oli kouluttautunut ja valmistunut ensin toiselle alalle, mutta työllisyystilanne oli ollut heikko, mikä johti alanvaihtoon. Työvoiman kysynnän ja tarjonnan epäsuhta on yleistä ja paikalliset työmarkkinat voivat muuttua nopeasti. Toisaalta on aloja, joiden heikko työtilanne on ennakolta tiedossa, mutta työvoimaa silti tarvitaan. Haastattelemani alanvaihtajat ovat tässä mielessä onnekaassa asemassa: he ovat löytäneet uuden, kiinnostavan uran.

Mä aikoinaan yritin [toiselle] alalle ja valmistuinkin, mutta silloin ei ollut mitään töitä sillä puolella. (H4)

Jotkut olivat olleet aiemmin miesvaltaisilla aloilla raskaiksi ja yksitoikkoisiksi koetuissa töissä, ja IT-ala näyttäytyi siistinä sisätyönä – myös siksi houkuttelevana vaihtoehtona.

Mähän oon käynyt tuon [toisen] alan ammattikoulussa ja mä menin töihin, mutta se rupesi käymään vähän raskaaksi... Satuain huomaamaan, että haettiin IT-hommiin työntekijää ja siinä ei ollut mitään vaatimuksia koulutuksesta tai muutenkaan taustasta niin mä hain sinne ja satuain pääsemään sinne sisälle... En mä oikeastaan ikinä ollut sitä ajatellutkaan aikaisemmin... että voisiko toi IT-ala olla, mutta kun mä luin siitä työnkuvasta niin se vasta vähän heräsi mielenkiinto, että no toihan voisi olla ihan hauskaa. (H5)

Harva naisista harrasti vapaa-ajallaan tietokoneita tai muuta teknistä, eikä harrastuneisuutta pidetty työnsaannin edellytyksenä. IT-tehtäviin suhtaudutaan ammattimaisesti, ja vaikka erilaisuus miestyöntekijöihin nähden tiedostetaan, sen ei anneta haitata. Tämä on tärkeä havainto, sillä moni nainen ajattelee yhä, ettei IT-ala sovi, ellei ole erityisen intohimoinen teknologiaharrastaja. Ei tarvitse olla: riittää halu oppia. IT-alaa voi tehdä omalla tyylillä ja hyödyntää omaa erityisosaamista, esimerkiksi vuorovaikutustaitoja.

En mä tietokoneista ollut edes kauhean kiinnostunut, että ensimmäinen tietokone vasta mulle tuli, kun mä sinne kouluun menin niin sitten kun piti hankkia. (H4)

5.3 Uran rakentuminen ja käännekohtat

Lähes kaikki haastatellut olivat opiskelleet IT-alaa ja olleet opintojen aikana – ja osin jo ennen IT-alalle siirtymistä – harjoitteluissa tai lyhyissä työsuhteissa, joiden kautta kertyi kokemusta ja jonka avulla ensimmäinen vakituinen työpaikka löytyi. Haastateltavat toimivat aktiivisina toimijoina: he eivät jääneet odottamaan täydellistä tilaisuutta vaan tarttuivat mahdollisuuksiin ja suhtautuivat avoimesti erilaisiin tehtäviin. Heitä myös pyydettiin harjoittelu- ja työpaikkoihin, mikä kertoo verkostojen kautta välittyneestä myönteisestä työntekijämaineesta.

Mä en ole ikinä pitänyt mitään välivuosia tai sellaista, mä oon ollut koko ajan töissä tai opiskellut tai tehnyt molempia. (H2)

Siirtymät uusiin tehtäviin ja työpaikkoihin etenivät hyvin eri tavoin. Perhetilanteet vaihtelivat, ja vakaissa ympäristöissä pitkät äitiys- ja perhevapaat eivät olleet ongelma. Jos poissaolon aikana organisaatiossa tapahtui paljon, paluu saattoi silti olla vaikeaa: lain mukaan työntekijällä on oikeus palata samaan tehtävään, mutta organisaatiomuutokset voivat muuttaa tehtäväkenttää niin, ettei identtistä roolia enää ole.

Kun mä palasin pitkältä vapaalta, olihan se aika erilainen palata tämmöiseen isoon firmaan, kun olit lähtenyt siitä pienestä. Kaikki ihmiset oli uusia enkä mä tuntenut sieltä ketään enään. Silloin jännitti kyllä palata takaisin. Siirryin toiseen tiimiin. (H2)

Yrityskaupat, IT-ulkoistukset ja muut uudelleenjärjestelyt vaikuttivat selvästi urien kulkuun. Useimmille muutokset olivat myönteisiä ja toimivat ponnahduslautana vaativampiin tehtäviin. Vaikka uusi tehtävänkuva ei olisi pitkällä aikavälillä mieluisin, haastateltavat etsivät aktiivisesti uusia urapolkuja organisaatioiden sisällä eivätkä jääneet passiivisiksi muutosten armoille. Toisinaan työnantajat avasivat uramahdollisuuksia, joita haastateltavat eivät itse olisi osanneet ajatella.

Se oli aluksi pieni firma, mutta kun [ostaja] osti sen, se olikin vähän isompi homma. (H4)

Moni haki myös itse aktiivisesti uusia haasteita. Useat alkoivat etsiä uutta roolia havaitessaan tarpeen muutokselle ja kasvulle. Kiinnostavaa kyllä, kukaan ei nostanut esiin epävirallisten verkostojen suoraa merkitystä siirtymässä IT-roolista toiseen. Uravastuu näyttäytyi yhä useammin yksilön harteilla; muuttuvissa organisaatioissa esihenkilötkään eivät aina tunne tiimiläistensä osaamista, jolloin organisaatiot voivat menettää mahdollisuuksia hyödyntää työntekijöiden kyvykkyksiä. Naiset voivat jäädä tässä pelissä helposti paitsioon ollessaan epävirallisten verkostojen ulkopuolella – siksi urakehityksen tuki myös työpaikan sisäisiltä verkostoilta olisi tärkeää.

Siellä sisäinen haku aukesi noihin hommiin niin mä hain ja pääsin sinne, että mulla tuli se tehtävänkuvan vaihto siinä. (H5)

Suurin osa koki tulleensa IT-työpaikoilla lämpimästi vastaanotetuksi eikä havainnut naiseuteen liittyvää erityiskohtelua. Osa selitti viihtymisen hyvällä tuurilla: omalle kohdalle sattui tiimi, jossa sai olla oma itsensä. Myös persoonien kirjo vaikutti myönteisesti – monimuotoinen tiimi sietää ja arvostaa erilaisuutta. Kaikilla kokemukset eivät olleet ongelmattomia: huonon ilmapiirin vuoksi osa jopa vaihtoi työpaikkaa. Silti moni arvioi kohtaamiensa ongelmien liittyvän muuhun kuin sukupuoleen.

Ei ole ollut mitään ongelmaa. Mä oon voinut olla ihan jo ensimmäisestä päivästä lähtien olla ihan oma itseni ja mä oon sopeutunut hyvin porukkaan ja on otettu hyvin vastaan. (H1)

Haastateltavien tarinoissa toistuu halu työskennellä ihmisten kanssa. IT-työt kiinnostavat, mutta niihin halutaan liittää selkeä sosiaalinen ulottuvuus: pelkkä tekeminen koneiden kanssa ei riitä tekemään työstä mielekästä. Tätä voi pitää eräänlaisena vahvuutena IT-alalla – se ei vähennä teknisen osaamisen tarvetta, mutta huomauttaa, että hyvät vuorovaikutustaidot pelastavat monta tilannetta ja täydentävät ammatillista kompetenssia.

Mä halusin ehkä enemmän kuitenkin IT-tuen puolelle... mä oon enemmän mielummin just lähellä ihmisiä ja keskustelen ihmisten kanssa. (H1)

5.4 Oman paikan ottaminen IT-työssä

Haastateltavien kertomuksissa korostuu käsitys siitä, että tasa-arvo on edistynyt ja että IT-alalla työskentelevä nainen ei enää herätä erityistä huomiota. Vaikka kehitystä on kiistatta tapahtunut, on silti vaikea arvioida, perustuuko tämä siihen, että naisten rooli ja osaaminen alalla todella tunnustetaan, vai heijastaako se pikemminkin tilannetta, jossa yksittäisten naisten läsnäolo hyväksytään, kunhan se ei haasta vallitsevia käytäntöjä.

Se on varmaan nykypäivänä kuitenkin enemmän semmoista, että on naisia myös IT-alalla, että se ei ole enää semmoinen mikään ihme. (H4)

Kuitenkin samalla kaikki haastateltavat kertovat olevansa lähimmän työyhteisönsä ainoita naisia ja sama ilmiö ainokaisena tai yhtenä muutamasta naisesta olostu toistuu sekä opiskelupaikoissa että aiemmissa IT-alan työpaikoissa. Tämä voidaan tulkita niin, että arvojen tasolla olemme tasa-arvoisia, mutta onko tämä riittävästi siirtynyt arkisiin käytäntöihin ja tapoihin? Naisten vähäinen osuus IT-alalla on ilmiö, johon on todennäköisesti totuttu, ja nykyisessä yksilöllisyyttä korostavassa ilmapiirissä sitä selitetään usein henkilökohtaisilla valinnoilla, joihin ei katsota voitavan tai kuuluvan puuttua. Valinnat eivät kuitenkaan synny tyhjiössä: ympäröivä yhteiskunta, kulttuuri ja normit ohjaavat niitä usein huomaamattakin. Naisten pieni määrä IT-alan työvoimassa johtaa myös siihen, että he sijoittuvat organisaatioissa hajanaisesti, eikä heillä useinkaan ole yhtään naispuolista kollegaa omassa tiimissään. Muutenkin naiset kokevat, että yhteistyö naisten kanssa on vähäistä, esimerkiksi projektiluonteista tai tukipalvelujen kanssa tekemisissä olemista ja että heidän työpäivänsä kuluvat pääasiassa miesten keskuudessa. Osa haastateltavista koki selkeästi vähemmistöstressiä, kun taas osa haastateltavista ei pitänyt kovin merkityksellisenä sitä, olivatko työkaverit miehiä vai naisia.

Ei mulla ole yhtään naista työkaverina. (H3)

Vanhempien sukupolvien, etenkin mieshenkilöiden toimesta on osa haastatelluista kokenut työttömyyttä tai vähättelyä, mutta tällainen kohtelu on kohdistunut heihin lähinnä asiakkaiden toimesta ja haastateltavat kokivat siksi käytöksen olevan heidän vaikutuspiirinsä ulkopuolella. Haastateltavat kokivat, että joutuvat puolustamaan omia mielipiteitään muita enemmän ja perustelemaan niitä. Monet asiakkaat suhtautuvat naisiin ennakkoluuloisesti heidän sukupuolensa perusteella ja kyseenalaistavat heidän pätevyytensä, vaikka tätä ei aina ilmaista suoraan. Joillekin iäkkäämmille miesasiakkaille voi olla vaikeaa hyväksyä, että nainen hallitsee IT-asioita heitä paremmin, mikä voi ilmetä esimerkiksi perusteettomina neuvoina tai yrityksinä ohjata tilannetta ilman todellista asiantuntemusta. Tällaiset tilanteet edellyttävät naisilta

hienovaraisuutta ja tilannetajua, jotta asiakkaan omanarvontunto säilyy, mutta samalla työ saadaan tehtyä ja esimerkiksi järjestelmäviat korjattua. Miesvaltaisissa ympäristöissä asiakaskäynnit voivat lisäksi herättää huvittunutta tai alentuvaa suhtautumista, mikä korostaa sukupuoleen liittyvien asenteiden sitkeyttä.

Sen mä oon huomannut, että asiakkaiden kanssa on välillä vaikeampi työskennellä. Naisena sua ei oteta ehkä niin tosissaan. Jos sä sanot jonkun asian, sitä ei ehkä, koska sä oot nainen niin sua ei pidetä pätevänä. Kerran mulle yksi asiakaskin sanoi, että koska sä oot nainen niin mä en voi, en ehkä välttämättä luota tähän. (H2)

Olen nähnyt esim. British Museumissa henkilökunnan työpisteiden äärellä asiakkaille suunnatun kiellon häiritä (engl. bullying / harrassment) heidän työntekijöitään. Ehkä IT-alan työnantajat voisivat paremmin pitää omien työntekijöidensä puolia tässä asiassa. Esimerkin voima on myös vahva; kun työnantajat näyttävät olevansa ylpeitä naistyöntekijöistään, viestii tämä myös asiakkaille, että naisia tulee kohdella kunnioittavasti.

Toisaalta naisasiakkailta oli saatu hyvää palautetta. Naiset kuvaavat IT-asioita usein käytännönläheisesti ja välttävät tarpeettoman teknistä kieltä, mikä helpottaa vuorovaikutusta asiakkaiden kanssa. Useimmille asiakkaille ei ole olennaista, mitä heidän laitteissaan teknisesti tapahtuu, vaan se, että ne toimivat. IT-osaamista vailla oleva asiakas voi kokea yksityiskohtaiset tekniset selitykset vaikeaselkoisiksi ja tuntea riittämättömyyttä, jos hän ei pysty kuvaamaan ongelmiaan samalla tarkkuudella.

Sitten taas moni nainen... on ollut erittäin iloisia, kun nainen on tuonut [uuden tietokoneen] ja nainen selittää heille asioita. Tuntuu, että he ymmärtää paremmin monesti... ne on iloisia, että olipas kiva kun kävit ja olit tämmöinen ja että sai kertoa ja ymmärsit mitä hän tarkoitti. (H4)

Haastatellut naiset ovat kokeneet työelämässä erilaisuuden tunteita vaihtelevassa määrin ja vertailleet itseään miespuolisiin työntekijöihin, joiden taitoihin ja kiinnostuneisuuteen IT-alaa kohtaan verrattuna useat kokivat olevansa takamatkalla sekä tarvetta todistella pätevyyttään. Jotkut naisista kokivat tarvetta osoittaa älykkyytensä ja pätevyytensä hankkimalla lisää koulutusta, jotta he voisivat osallistua alan keskusteluihin tasavertaisina. Puutteelliseksi koettua osaamista pyrittiin paikkaamaan myös tekemällä enemmän töitä ja panostamalla erityisen paljon omaan suoriutumiseen.

Toiset on teknisesti parempia, osaavampia, niin itse yrittää ehkä sillä tekemisellä ja takoomisella todistaa jotenkin sitä puuttuvaa osaamista, semmoista tosi syvällistä osaamista, mitä ehkä muilla on enemmän. (H3)

Ekstrovertit naiset kuvasivat yhteistyön introverttien mieskollegoiden kanssa ajoittain haastavaksi. Työskentely saattoi tuntua siltä, että osapuolet ”puhuvat eri kieltä”, ja joidenkin

haastateltavien kokemuksissa tämä johti jopa ulkopuolisuuden tunteeseen työyhteisössä. Tilanteet viittaavat siihen, että joissakin tiimeissä olisi tarvetta vuorovaikutustaitojen vahvistamiselle ja ryhmäytymisen tukemiselle.

Työporukassa... kukaan ei uskalla puhua [minulle] mitään, se on tosi outoa mun mielestä, koska en mä syö ketään. (H3)

Haastateltavien kokemukset kollegoiden tuesta vaihtelivat huomattavasti. Osa naisista kertoi joutuneensa opettelemaan asioita itsenäisesti ilman tiimin tukea ja oppineensa työn kautta. Toisille taas tiimityö näyttäytyi myönteisenä, ja avuliilla kollegoilla oli ollut merkittävä vaikutus heidän urakehitykseensä. Tämä havainto liittyy laajemmin siihen, millaisena naiset kokevat vastaanoton IT-alalla. Tiimin ilmapiiri on keskeinen tekijä uran kaikissa vaiheissa, ja sen kehittämiseen olisi syytä panostaa.

Haastateltavien perhetilanteet vaihtelivat, mutta vanhemmuuden ja IT-alan työn yhdistäminen ei heidän mukaansa ollut erityisen haastavaa, vaikka raskaussyrjinnän mahdollisuus herätti huolta. Vähemmistöasema työpaikalla sekä hoivavastuun painottuminen naisten harteille näkyivät kuitenkin arjessa poikkeavina käytäntöinä, esimerkiksi lasten sairasteluun liittyvissä poissaoloissa. Naiset joutuivat usein itse neuvottelemaan työn ja perhe-elämän välisestä priorisoinnista tilanteissa, joissa lapsen vuoksi oli jätävä kotiin tai työpäivä oli päätettävä ajoissa päiväkotihakuja varten. Vaikka tiimeissä saattoi olla myös perheellisiä miehiä, vastaavat kysymykset eivät näyttäneet koskettavan heitä samalla tavalla, mikä jätti naiset yksin näiden tilanteiden kanssa ja synnytti kokemuksia eriarvoisuudesta.

Ei voi silleen ajatella, että jos mulla on neljän aikaan joku homma kesken niin mä teen sen loppuun, vaan on vaan sanottava, että valitettavasti mun pitää lähteä nyt leikkimään äitiä... Huomaan, että olen enemmän poissa töistä lapsen sairauden vuoksi kuin muut [tiimin miehet]. (H3)

Haastateltavat kuvasivat itseään oma-aloitteisiksi, ahkeriksi, sosiaalisiksi, rohkeiksi, työteliäiksi sekä jäməköiksi ja itsenäisiksi. Näiden ominaisuuksien koettiin auttaneen heitä menestymään miesvaltaisella alalla. Osa naisista hyödynsi huumoria haastavissa tilanteissa, kun taas toiset turvautuivat tarvittaessa napakkaan sanalliseen puolustautumiseen. Tärkeänä pidettiin sitä, että omista rajoista pidetään kiinni ja asiattomaan puheeseen puututaan välittömästi. Myös epäkohtien esiin tuominen vaikutti olevan useimmille luontevaa. Vaikka on myönteistä, että naiset puolustavat itseään, vastuu ei voi jäädä yksin heidän harteilleen. Ei voida ajatella, että naisia voidaan kohdella miten tahansa ja heidän odotetaan vain oppivan puolustautumaan.

[Edellisessä ammatissa] opin puolustautumaan ja sanomaan. (H1)

Yleisesti ottaen haastatellut naiset viihtyvät työssään ja työyhteisössään hyvin ja kokevat olevansa tasa-arvoisia miesten kanssa. Arkiset käytännöt, kuten palkkatasa-arvo ja äitiyden huomioon ottaminen ovat selvimpiä epätasa-arvon aiheuttajia. Toiveena on, että jatkossakin naiset voisivat valita alan vapaasti oman kiinnostuksensa mukaan. Naiset kuvasivat toiveidensa olevan samanlaisia kuin miesten: he arvostavat miellyttävää työympäristöä ja oikeudenmukaista palkkaa.

Ongelma varmaan IT-alallaki, voisin kuvitella, on se, että kun täällä on hyvin joustavasti neuvoteltavissa palkat, niin siinä voi helposti käydä niin että palkkaerot... naisilla ja miehillä on erilaiset... ehkä se olisi helpoin tehtävänimikkeen pohjalta [määrittää palkka], että siinä olisi palkka-avoimuus. (H5)

Haastateltavat toivoivat alalle lisää naisia ja kokivat IT-työn sopivan naisille hyvin. Naisten nähtiin tuovan alalle uusia näkökulmia ja raikkaita ajatuksia, jotka rikastuttavat työyhteisöä. Samalla monet haastatelluista pohtivat, miksi naisia on edelleen niin vähän, vaikka ala koettiin heille luontevaksi ja kiinnostavaksi.

On tää vaan niin ihmeellistä, että naisia on niin vähäsen. Mun mielestä nää [työt] sopisikin justiinsa naisille, naiset tuo hirveän paljon eri näkökulmia kaikkiin tilanteisiin, ettei niitä yhdestä putkesta aina katsota. (H2)

Huomasin tutkimuksessani, että moni haastateltava ei juuri käsitellyt sukupuoleen liittyviä teemoja, vaikka olin tuonut niiden erityisen kiinnostavuuden esiin jo haastattelukutsussa. Tämä voidaan tulkita viitteeksi siitä, että sukupuoli on työelämässä ikään kuin häivytetty näkyvistä ja sen merkitystä vähätellään. Osaamisen ja yksilöllisen pärjäämisen korostaminen näyttää juurtuneen syvälle, ja työelämän mahdollisuuksien ajatellaan olevan kaikille yhtäläiset sukupuolesta riippumatta. Pintapuolisesti tarkasteltuna voisi siis päätellä, että tasa-arvo on saavutettu ja naiset tekevät valintansa täysin omista lähtökohdistaan. Tarkempi tarkastelu kuitenkin paljastaa, että arjen käytäntöjä olisi syytä kehittää, jotta IT-ala näyttäytyisi naisille aidosti houkuttelevampana vaihtoehtona.

6 Pohdinta

6.1 Tulosten kontribuutio teoreettiselle keskustelulle

Tämän tutkielman keskeinen anti teoreettiseen keskusteluun on IT-alalla työskentelevien naisten urapolun narratiivinen mallinnus kolmena ajallisena vaiheena: siirtymä IT-uralle, uran rakentuminen ja käännekohdat sekä oman paikan ottaminen IT-työssä. Malli kokoaa yhteen haastateltujen kertomuksissa toistuvat siirtymät, käännteet ja identiteettityön ja asettaa ne ajalliseen kaareen. Se nivoutuu narratiivisen juonianalyysin (Boje, 2001) perusajatuksiin – muutosta jäsentävään kaareen, jossa tapahtumat saavat merkityksensä niiden välisissä suhteissa – ja tuo näkyväksi, miten ura rakentuu kertojan toimijuuden, ympäristön ehtojen ja kulttuuristen odotusten leikkauspisteessä. Urapolun kolmiportainen hahmo on siten sekä kuvaileva että selittävä: se tekee ymmärrettäväksi, miksi tarinoissa painottuvat juuri siirtymät – kuten alanvaihdot ja organisaatiomuutokset, käännekohdat – kuten uudet vastuut ja roolinvaihdokset, sekä nykyhetken asemoituminen, joka näkyy oman pätevyuden sanoittamisena ja rajanvetona.

Tulokset keskustelevat hedelmällisesti uratutkimuksen klassisten kehysten kanssa. Sosiaalis-kognitiivisen urateorian (SCCT) (Lent ym., 1994) valossa naisten kertomuksissa korostuvat minäpystyvyyden vahvistuminen, esimerkiksi osaamisen karttuminen ja onnistumisen kokemukset sekä tulosodotukset, eli usko siihen, että panostus johtaa palkitseviin tehtäviin – mutta samalla näkyvät ympäristön tarjoamat ja rajaamat mahdollisuudet, kuten verkostot, organisaatiomuutokset ja asiakasrajapinnan asenteet. Narratiivinen aineisto konkretisoi, miten tavoitteet, pystyvyyssuhteet ja konteksti vuorottelevat urasiirtojen moottoreina. Näin tutkielma täydentää SCCT-keskustelua kuvaamalla, miten nämä tekijät ilmenevät kerronnallisina käänteinä naisvaltaisessa vähemmistöpositiossa, jossa identiteettityö on jatkuvaa.

Historiallisesti sukupuolittunut työnjako (Lahtinen & Vieno, 2019) ja sen sitkeät kulttuuriset kaaret antavat tuloksille tulkintakehyksen: ainokaisena oleminen, pätevyuden toistuva perusteleminen ja asiakkaiden asenteiden vaihtelu eivät ilmene tyhjiössä, vaan kietoutuvat pitkään jatkuneisiin työnjaon, palkkaeron ja ihannetyöntekijänormin rakenteisiin. Tulos, jonka mukaan moni haastateltava ei spontaanisti korosta sukupuolta, voidaan nähdä ajallemme tyyppillisenä tapana häivyttää sukupuolen merkitys ja korostaa yksilöllistä pärjäämistä. Tämä ei kumoa sukupuolen vaikutusta, vaan pikemminkin kertoo sen hienovaraisista

ilmenemismuodoista: sukupuoli tulee näkyviin siirtymäkohdissa, kuten valinnoissa, uran käänneissä ja kohtaamisissa asiakkaiden kanssa sekä arjen käytännöissä, kuten poissaolokäytännöissä ja tiimityön normeissa. Tutkielma tekee näkyväksi tämän pinnan alla tapahtuvan sukupuolen merkityksen rakentumisen.

Empiirisesti uusi havainto on alanvaihdon korostuminen urapolkujen siirtymävaiheessa: IT-alalle tulo tapahtuu usein toisen alan jälkeen joko sattuman, verkostojen tai paikallisten mahdollisuuksien kautta. Tämä havainnollistaa, että IT-ura voi rakentua – erityisesti naisilla – elämäkulun myöhemmissä kohdissa ja että alalle kiinnittyminen ei edellytä nuoruudesta asti jatkunutta teknistä harrastusta. Tämä haastaa stereotypian IT-alan työntekijästä, jonka ajatellaan olevan luonnostaan tekninen ja avaa urateoreettiseen keskusteluun näkökulman, jossa kyvykkyys, merkityksellisyys ja sosiaalinen ulottuvuus voivat muodostaa IT-alalle kiinnittymisen ytimen. Samalla organisaatiomuutokset, kuten yrityskaupat ja ulkoistukset näyttävät juonen käännekohtina, jotka voivat nopeuttaa osaamisen näkyväksi tulemistä ja uran venymistä uuteen suuntaan.

Nykyhetken vaihe – oman paikan ottaminen IT-työssä – tuo teoreettiseen keskusteluun arjen tason mekanismeja: miten asiakasrajapinnan kohtaamiset, tiimidynamiikka ja työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöt muovaavat koettua toimijuutta. Narratiivinen näkökulma auttaa ymmärtämään, miksi tasa-arvo voidaan kokea periaatteessa saavutetuksi, vaikka käytännöt edelleen uusintavat eroja. Tämä tulos resonoi tokenismin ja organisaatiokulttuurin tutkimusten (Ekonen, 2007; Oakley, 2000) kanssa, mutta tuo niiden rinnalle kertomuksellisen, ajan yli rakentuvan näkymän siihen, miten naiset itse sanoittavat paikkaansa ja rajojaan miesvaltaisessa ympäristössä.

6.2 Tulosten merkitys käytännön näkökulmasta

Käytännön tasolla tulokset haastavat työnantajia ja koulutus- sekä työllisyystoimijoita näkemään IT-urien monimuotoisuuden ja tukemaan nimenomaan siirtymäkohtia. Tulokset viittaavat siihen, että urakehitystä on syytä tarkastella polkuna, jossa organisaatioiden sisäiset käännekohtat, tiimikulttuuri ja näkyvät onnistumiset vaikuttavat naisten minäpystyvyyteen ja kiinnittymiseen. Tämä tarkoittaa käytännössä vähintään viittä kehittämislinjaa: ennakoivia tukirakenteita siirtymätilanteisiin, kuten uusiin rooleihin, tiimivaihtoihin ja yrityskauppoihin; vertais- ja mentorointiohjelmaa, jotka tunnistavat alanvaihtajan polun legitimeksi tavaksi tulla IT-alalle; tiimitason pelisääntöjä ja koulutusta asiakasrajapinnan haastaviin tilanteisiin; uran näkyväksi tekemistä esimerkiksi osaamiskartoitusten ja sisäistä liikkuvuutta edistävien

käytäntöjen avulla; sekä toimintatapoja, jotka jakavat hoivavastuuta ja arjen säätöjä tasaisemmin. Näiden toimenpiteiden lähtökohtana on siirtää vastuu yksilön pärjäämisestä kohti jaettua vastuuta ja mahdollistaa oman paikan ottaminen arjen tasolla – ilman, että se jää yksin vähemmistön harteille.

Tulokset tukevat myös naisverkostojen hyödyntämistä urakehityksen resurssina – ei vain ongelmalähtöisesti, vaan kasvun ja siirtymien tukena. Organisaatiot voivat hyödyntää jo toimivia yhteisöjä, kuten ammatillisia naisverkostoja, ja vahvistaa sisäisiä verkostoja liittämällä niihin selkeitä urakehitysratkaisuja, kuten työvarjostusjaksoja, organisaation sisäisiä haastetehtäviä sekä esihenkilöiden tarjoamaa suosittelutukea. Samalla on tärkeää tehdä naisten uratarinoita näkyviksi arkisen onnistumisen tasolla: kaikkien ei tarvitse olla huippuesimerkkejä toimiakseen roolimalleina. Tämä vastaa havaintoa, että IT-alalle tullaan usein alanvaihtajina, ja madaltaa kynnystä samaistua.

Asiakasrajapinnan ilmiö – erityisesti vanhempien miesasiakkaiden vähättely ja työttöly – on käytännön kehityskohde, johon voidaan vaikuttaa selkeillä, näkyvästi viestityillä periaatteilla. Tällaisia ovat esimerkiksi asiakas- ja tapahtumatiloihin sijoitetut kohtelunormit, häirintä- ja epäasiallisen kohtelun tilanteisiin sovitut prosessit sekä esihenkilöiden velvollisuus puolustaa työntekijöitä. Tällaiset käytännöt rakentavat turvallista toimintatilaa ja vähentävät tarvetta jatkuvaan pätevyyden todisteluun; ne tukevat myös työnteon sujuvuutta, kun aikaa ei kulu tilanteiden korjaamiseen lennossa.

Tulosten yhteiskunnallinen merkitys näkyy kahdessa väitteessä. Ensinnäkin IT-ala hyötyy alanvaihtajista – kyvykkyys tulla mukaan myöhemmin on työmarkkinahyöty, joka kasvattaa osaajapoolia ja lisää alalle kiinnittyvien naisten määrää. Toiseksi sukupuolen häivyttäminen puheessa ei tarkoita sen vaikutuksen katoamista käytännöissä; siksi tuloksia on luettava niin, että arjen käytännöt, kuten palkkatasa-arvo, poissaolokäytännöt ja tiimidynamiikan pelisäännöt ratkaisevat, muuttuuko koettu tasa-arvo toimiviksi käytännöiksi. Näissä kohdin organisaatiot voivat toimia muutosajureina – ja tuloksensa tarjoavat niille konkreettiset teemat, joihin tarttua.

Vastaus tutkimuskysymykseen on käytännön näkökulmasta myönteinen: naisten urapolut jäsentyvät vaiheittain ja niiden yhteiseksi nimittäjäksi nousee se, miten organisaatiot ja tiimit tunnistavat siirtymäkohtia, tarjoavat tilaisuuksia näyttää osaamista ja tukevat identiteettityötä. Tämä jäsentely auttaa esihenkilöitä ja HR:ää kohdistamaan toimenpiteitä oikeisiin kohtiin – juonen käännteisiin – sen sijaan, että tukea annettaisiin vain ongelmien ilmaantuessa.

6.3 Tutkimuksen arviointi

Tutkimuskysymys – Miten IT-alalla työskentelevien naisten urapolut rakentuvat heidän urakertomuksissaan? – ohjasi muodostamaan aineistosta tulkinnan, jossa näkyvät selkeästi ajalliset vaiheet ja yllättäväkin kertomusten yhdenmukaisuus. Narratiivinen lähestymistapa osoittautui toimivaksi: se mahdollisti sen, että ääneen pääsivät kertojien omat merkitykset, käännekohtat ja toimijuuden tavat, eikä analyysi jäänyt pelkäksi rakenteiden kuvaukseksi.

Aineisto on pieni ja muodostuu IT-alan verkostojen kautta tavoitetuista naisista. Tämä mahdollistaa syvyyden, mutta rajoittaa yleistettävyyttä: näkymä on tarkka tietystä kokemuspöiristä, ei koko kentästä. Puolistrukturoitu haastattelu toimi hyvin narratiivien keräämisessä, mutta Teamsin kautta toteutettujen etähaastattelujen vuorovaikutus ja konteksti voivat vaikuttaa kerronnan sävyyn, esimerkiksi luottamuksen rakentumisen rytmiin ja hiljaisuuksien sietoon. Tutkijan oma positio – IT-alalla työskentelevä nainen – vahvisti ymmärrystä, mutta edellytti tietoista reflektiota ennako-oletuksista ja omien kokemusten läpinäkyvää rajaamista. Naisia on IT-alalla vähän, joten anonymiteetin varmistaminen vaati poikkeuksellista huolellisuutta; tämä rajasi joitakin tunnistettavia yksityiskohtia pois raportoinnista.

Tulokset avaavat vähintään neljä lupaavaa jatkotutkimuspolkua. Ensinnäkin asiakasrajapinnan ilmiöitä tulisi tarkastella toimialarajat ylittäen ja selvittää, miten sukupolvien väliset asenne-erot toistuvat, mitkä tekijät niitä selittävät ja millaiset ennakoivat käytännöt ehkäisevät vähättelyä tehokkaimmin. Toiseksi IT-alalle suuntautumista uran toisessa vaiheessa tulisi tutkia aiempaa systemaattisemmin. Tavoitteena on ymmärtää, miksi naiset valitsevat IT-uran myöhemmin ja millä toimilla alasta voidaan tehdä nuorille naisille ensisijainen uravaihtoehto. Kolmanneksi tarvittaisiin pitkittäistä seurantaä siitä, miten identiteettityö ja minäpystyvyys kehittyvät, kun tiimikäytännöt, organisaatiomuutokset ja elämäntilanteet vaihtelevat. Neljänneksi miesten, ei-binääristen sekä eritaustaisten naisten – esimerkiksi eri koulutusalojen tai alueiden – keskinäinen vertailu auttaisi tunnistamaan, mikä kolmivaiheisessa juonessa on yhteistä ja mikä erityistä.

Näillä kysymyksillä voidaan täydentää tämän tutkimuksen luomaa jäsenystä ja testata, missä määrin havaittu kolmivaiheinen juoni yleistyy laajemmalle. Tämä tutkimus osoittaa, että narratiivinen juonianalyysi tekee näkyväksi sen, miten toimijuus ja rakenteet risteävät IT-alalla vähemmistöpositiosta käsin. Esitetty urapolkumalli toimii sekä käsitteellisenä karttana jatkotutkimukselle että käytännöllisenä työkaluna organisaatioille: tukea kannattaa rakentaa

siirtymäkohtiin, tiimikulttuuria on johdettava tietoisesti, ja urien eteneminen on tehtävä näkyväksi. Vaikka aineiston koko ja tavoittamistapa rajoittavat yleistettävyyttä, tulokset muodostavat uskottavan lähtökohdan pitkän aikavälin tutkimusohjelmalle ja tarjoavat välineet, joiden avulla arjen tasa-arvokäytännöt voidaan viedä periaatteelliselta tasolta toimiviksi ratkaisuisiksi. Näin tutkimus tukee yhtä aikaa teoreettista keskustelua urajuonten ajallisesta rakentumisesta ja identiteettityön mekanismeista sekä käytännön kehittämistä kohdennetuin tukitoimin, ja se siirtää painopistettä sukupuolijakauman määrällisestä tarkastelusta kohti arjen toimintatavoissa näkyvää tasa-arvoa.

Lähteet

- Aaltio, I. (2008). *Johtajuus lisäarvona*. WSOY Oppimateriaalit.
- Abele, A. E., & Spurk, D. (2009). How do objective and subjective career success interrelate over time? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 803–824.
<https://doi.org/10.1348/096317909X470924>
- Altan-Olcay, Ö. (2014). Entrepreneurial Subjectivities and Gendered Complexities: Neoliberal Citizenship in Turkey. *Feminist Economics*, 20(4), 235–259.
<https://doi.org/10.1080/13545701.2014.950978>
- Alvesson, Mats., & Billing, Y. Due. (2009). *Understanding gender and organizations* (2nd ed). Sage.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action : a social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Baruch, Y., & Rosenstein, E. (1992). Human resource management in Israeli firms: planning and managing careers in high-technology organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 3(3), 477–495. <https://doi.org/10.1080/09585199200000161>
- Bates, J. (2006). Gendered spaces of industrial restructuring in resource peripheries: The case of the corner brook region, New Foundland. *Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie*, 97(2), 126–137. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9663.2006.00507.x>
- Bergholm, T. (2011). Työyhteiskunta ja sukupuolijärjestelmän muutos 1945-2008. Teoksessa K.-M. Hytönen & E. Koskinen-Koivisto (Toim.), *Työtä tekee mies, nainen* (ss. 24–45). Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura.
- Boje, D. M. (2001). *Narrative methods for organizational and communication research*. Sage.
- Bruner, J. (1987). Life as Narrative. *Social Research*, 54(1), 11–32.
- Buzzanell, P. M., Meisenbach, R., Remke, R., Liu, M., Bowers, V., & Conn, C. (2005). The Good Working Mother: Managerial Women’s Sensemaking and Feelings About Work-Family Issues. *Communication Studies*, 56(3), 261–285. <https://doi.org/10.1080/10510970500181389>
- Chamberlayne, P., Rustin, M., & Wengraf, T. (Toim.). (2002). *Biography and social exclusion in Europe : experiences and life journeys*. Policy Press.
- Creager, M. F. S. (2011). Practice and Research in Career Counseling and Development—2010. *Career Development Quarterly*, 59(6), 482–527. <https://doi.org/10.1002/J.2161-0045.2011.TB00973.X>
- Denissen, A. M. (2010). The right tools for the job: Constructing gender meanings and identities in the male-dominated building trades. *human relations*, 63(7), 1051–1069.
<https://doi.org/10.1177/0018726709349922>

- Devine, D., Grummell, B., & Lynch, K. (2011). Crafting the elastic self? Gender and identities in senior appointments in Irish education. *Gender, Work and Organization*, 18(6), 631–649. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2009.00513.x>
- Dick, P., & Cassell, C. (2004). The position of policewomen: a discourse analytic study. *Work, Employment and Society*, 18(1), 51–72. <https://doi.org/10.1177/0950017004040762>
- Ekonen, M. (2007). *Moninaiset urat : narratiivinen tutkimus naisjohtajien urakehityksestä*. Jyväskylän yliopisto. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-200801291112>
- Elinkeinoelämän keskusliitto. (2013). *Naiset ja miehet työelämässä : Maaliskuu 2013*. https://ek.fi/wp-content/uploads/naisetmiehet_maaliskuu2013.pdf
- European Institute for Gender Equality. (2025). *Gender Equality Index 2025 : Finland*. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2025/country/FI>
- Eurostat. (2024). *More people employed in ICT in the EU in 2023*. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20240524-2>
- FiCom ry. (2025). *Naisten ja ulkomaalaisten ICT-osaajien osuus kasvussa*. <https://ficom.fi/ajankohtaista/uutiset/naisten-ja-ulkomaalaisten-ict-osaajien-osuus-kasvussa/>
- Fisher, S., & Jenson, J. (2017). Producing alternative gender orders: a critical look at girls and gaming. *Learning, Media and Technology*, 42(1), 87–99. <https://doi.org/10.1080/17439884.2016.1132729>
- Frenkel, M. (2008). Reprogramming femininity? The construction of gender identities in the Israeli hi-tech industry between global and local gender orders. *Gender, Work and Organization*, 15(4), 352–374. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00398.x>
- Gabriel, Y. (2000). *Storytelling in organizations : facts, fictions, and fantasies*. Oxford University Press.
- Gibson, D. E. (2004). Role models in career development: New directions for theory and research. *Journal of vocational behavior*, 65(1), 134–156. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00051-4](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00051-4)
- Gutek, B. A., & Larwood, Laurie. (1987). *Women's career development*. Sage.
- Henriksson, L., & Wrede, S. (2004). Hyvinvointityön ammattien tutkimus. Teoksessa L. Henriksson & S. Wrede (Toim.), *Hyvinvointityön ammatit* (ss. 9–19). Gaudeamus.
- Hollway, W., & Jefferson, T. (2000). *Doing qualitative research differently : free association, narrative and the interview method*. Sage.
- Hyvärinen, S. (2016). *Monta polkua johtajuuteen : naisjohtajien urakertomuksia*. Lapin yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-484-892-3>
- International Labour Office. (1951). *Equal Remuneration Convention (No. 100)*. <https://share.google/HtfK4nykdQDJ45yYb>
- Julkunen, R. (2004). Hyvinvointipalvelujen uusi politiikka. Teoksessa L. Henriksson & S. Wrede (Toim.), *Hyvinvointityön ammatit* (ss. 168–186). Gaudeamus.

- Kahu, E., & Morgan, M. (2007). Weaving cohesive identities: New Zealand women talk as mothers and workers. *Kōtuitui: New Zealand Journal of Social Sciences Online*, 2(2), 55–73.
<https://doi.org/10.1080/1177083x.2007.9522424>
- Kauppinen-Toropainen, K. (1993). Naisjohtajuus, mielikuvat ja työyhteisödynamiikka. Teoksessa Varsa Hannele (Toim.), *Turhaa työtä, Suomi-neito? : naisten työ rakennemurroksessa* (ss. 93–108). Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.
- Koskinen Sandberg, P. (2016). Palkkojen sukupuolittunut politiikka. *Sukupuolentutkimus-Genusforskning*, 29(4), 45–50. <https://journal.fi/sukupuolentutkimus/article/view/159428/103371>
- Lahtinen, J., & Vieno, A. (2019). "Mikä ois mun juttu" – nuorten koulutusvalinnat sosialisaatiomaisemien kehyksissä : purkutalkoot-hankkeen loppuraportti (J. Lahtinen, Toim.). Valtioneuvoston kanslia. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/server/api/core/bitstreams/df207f22-47ba-4f9a-95af-4e843690081e/content>
- Lent, R. W. (2005). A Social Cognitive View of Career Development and Counseling. Teoksessa S. D. Brown & R. W. Lent (Toim.), *Career development and counseling : putting theory and research to work* (ss. 101–127). John Wiley.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of vocational behavior*, 45(1), 79–122.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36–49.
<https://doi.org/10.1037/0022-0167.47.1.36>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social Cognitive Career Theory. Teoksessa D. Brown (Toim.), *Career choice and development* (4th ed, ss. 255–311). Jossey-Bass.
- Levinson, D., Lawrence, H., Carol, K., & Daniel, G. (1978). *The seasons of a man's life*. Knopf.
- Lewis, I. (2004). Gender and professional identity: A qualitative study of social workers practising as counsellors and psychotherapists. *Australian Social Work*, 57(4). <https://doi.org/10.1111/j.0312-407X.2004.00169.x>
- Lipponen, P. (2006). Ahkeruutta, ammattitaitoa ja onnea. Teoksessa P. Lipponen (Toim.), *Akat aidan tekee, miehet käyvät mittaamassa : nainen työelämässä* (ss. 246–254). Kirjapaja.
- Markkola, P. (2014). Historian ja naistutkimuksen välissä : naishistoria Suomessa 1970-luvulta 1990-luvun puoliväliin. *Sukupuolentutkimus-Genusforskning*, 27(1), 44–56.
<https://journal.fi/sukupuolentutkimus/article/view/159289/103271>
- McAdams, D. P. (1997). *The stories we live by : personal myths and the making of the self*. Guilford Press.
- McAdams, D. P. (2012). Exploring Psychological Themes Through Life-Narrative Accounts. Teoksessa J. A. Holstein & J. F. Gubrium (Toim.), *Varieties of narrative analysis* (ss. 15–32). Sage.

- McAdams, D. P., & McLean, K. C. (2013). Narrative Identity. *Current Directions in Psychological Science*, 22(3), 233–238. <https://doi.org/10.1177/0963721413475622>
- Morrison, A. M., & Von Glinow, M. A. (1990). Women and Minorities in Management. *The American psychologist*, 45(2), 200–208. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.2.200>
- Murray, M. (2015). Narrative psychology. Teoksessa J. A. Smith (Toim.), *Qualitative psychology : a practical guide to research methods* (3rd ed, ss. 85–107). Sage.
- Nummijärvi, A. (2004). *Palkkasyrjintä : oikeudellinen tutkimus samapalkkaisuuslainsäädännön sisällöstä ja toimivuudesta*. Edita.
- Nätkin, R. (1997). *Kamppailu suomalaisesta äitiydestä : maternalismi, väestöpolitiikka ja naisten kertomukset*. Gaudeamus.
- Oakley, J. G. (2000). Gender-based Barriers to Senior Management Positions: Understanding the Scarcity of Female CEOs. *Journal of Business Ethics*, 27(4), 321–334. <https://doi.org/10.1023/A:1006226129868>
- Parker, Ian. (2005). *Qualitative psychology : introducing radical research*. Open University Press.
- Perttula, J. (2008). Kokemus ja kokemuksen tutkimus : fenomenologisen erityistieteen tieteenteoria. Teoksessa J. Perttula & T. Latomaa (Toim.), *Kokemuksen tutkimus : merkitys, tulkinta, ymmärtäminen* (2. p., ss. 115–162). Lapin yliopistokustannus.
- Peus, C., Braun, S., & Knipfer, K. (2015). On becoming a leader in Asia and America: Empirical evidence from women managers. *The Leadership Quarterly*, 26(1), 55–67. <https://doi.org/10.1016/J.LEAQUA.2014.08.004>
- Powell, G. N., & Mainiero, L. A. (1992). Cross-Currents in the River of Time: Conceptualizing the Complexities of Women's Careers. *Journal of Management*, 18(2), 215–237. <https://doi.org/10.1177/014920639201800202>
- PäivähoitoL. (1973). *Laki lasten päivähoidosta 19.1.1973/36*.
- Rantalaiho, L. (1994). Sukupuolisopimus ja Suomen malli. Teoksessa A. Anttonen, L. Henriksson, & R. Nätkin (Toim.), *Naisten hyvinvointivaltio* (ss. 9–30). Vastapaino.
- Reichenbach, H. (1952). *Experience and prediction*. University of Chicago Press.
- Ruusuvuori, J., Nikander, P., & Hyvärinen, M. (2010). Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa J. Ruusuvuori, P. Nikander, & M. Hyvärinen (Toim.), *Haastattelun analyysi* (ss. 9–36). Vastapaino.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239–250. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2009.04.004>
- Sayce, S., Ackers, P., & Greene, A.-M. (2007). Work restructuring and changing craft identity: the Tale of the Disaffected Weavers (or what happens when the rug is pulled from under your feet). *Work, Employment and Society*, 21(1), 85–101. <https://doi.org/10.1177/0950017007073618>

- Schein, E. H. (1978). *Career dynamics : matching individual and organizational needs*. Addison-Wesley.
- Shortall, S. (2014). Farming, identity and well-being: managing changing gender roles within Western European farm families. *Anthropological Notebooks*, 20(3). <https://anthropological-notebooks.zrc-sazu.si/Notebooks/article/view/184>
- Snyder, K. A., & Green, A. I. (2008). Revisiting the Glass Escalator: The Case of Gender Segregation in a Female Dominated Occupation. *Social Problems*, 55(2), 1533–8533. <https://doi.org/10.1525/sp.2008.55.2.271>
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. (2024). *Työelämän muutokset, sukupuolten työmarkkina-asema ja samapalkkaisuus*. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8458-5>
- Squire, C. (2013). From experience-centred to socioculturally-oriented approaches to narrative. Teoksessa M. Andrews, C. Squire, & M. Tamboukou (Toim.), *Doing narrative research* (2nd ed, ss. 47–71). Sage.
- Squire, C., Andrews, M., & Tamboukou, M. (2013). Introduction: What is narrative research? Teoksessa M. Andrews, C. Squire, & M. Tamboukou (Toim.), *Doing Narrative Research* (2nd ed, ss. 1–26). Sage.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers : an introduction to vocational development*. Harper & Row.
- Tilastokeskus. (2023). *Palkansääjistä 9,1 % työskenteli tasa-ammateissa vuonna 2023*. <https://stat.fi/fi/julkaisu/cm17s3jgdb0z007w1xo1rfj9b>
- Tökkäri, Virpi. (2012). *Käsittämätöntä! : mielekkyyden luomisen keinot ja funktiot työyhteisön kertomuksissa*. Lapin yliopistokustannus. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:ula-201205241143>
- Uusiautti, S. (2013). On the Positive Connection between Success and Happiness. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 3(1). <https://doi.org/10.5861/ijrsp.2013.509>
- Uusiautti, S., & Määttä, K. (2015). *The psychology of becoming a successful worker : research on the changing nature of achievement at work*. Routledge.
- Wajcman, J., & Martin, B. (2002). Narratives of Identity in Modern Management: The Corrosion of Gender Difference? *Sociology*, 36(4), 985–1002.
- Wengraf, T. (2004). Betrayals, trauma and self-redemption? The meanings of ”the closing of the mines” in two ex-miners narratives. Teoksessa M. Andrews, S. Sclater, C. Squire, & A. Treacher (Toim.), *The uses of narrative : explorations in sociology, psychology, and cultural studies* (ss. 117–128). Transaction Publishers.
- Wyn, J., Cuervo, H., Crofts, J., & Woodman, D. (2017). Gendered transitions from education to work: The mysterious relationship between the fields of education and work. *Journal of Sociology*, 53(2), 492–506. <https://doi.org/10.1177/1440783317700736>

Liitteet

Liite 1. Haastattelukysymysaihio haastateltaville

Haastattelussa ei varsinaisesti ole tiettyjä kysymyksiä, mitkä haastattelija kysyisi samanlaisina kaikilta, vaan haastattelu voi edetä aikajärjestyksessä:

- Voit kertoa ensin, miten valitsit IT-alan tai miten päädyit sille.
- Aloittaessasi IT-alalla työskentelyn huomaisitko, että naisena olemiseen liittyi jotain erityistä? Entä myöhemmin?
- Miten ensimmäinen kuukausi, vuosi ja sen jälkeinen aika sujui? Tapahtuiko jotain, joka jäi erityisesti mieleen uutena työntekijänä?
- Miten ura jatkui?
- Miten päädyit uusiin tehtäviin?
- Miten suhtautuminen sinuun naisena, tai naiseuteen yleensä, on muuttunut siitä, kun aloitit työt? Vai onko se yhä samanlaista? Millaista se on?

Haastattelija voi tarttua keskustelunaiheisiin, jotka ilmaantuvat kesken haastattelun tai haastateltava voi myös valita aiheeseen liittyvää keskusteltavaa.

Liite 2. Lisäkysymysaihio

- Työnantajan tuki ja kiinnostavuus: Haastateltavilta voisi kysyä, ovatko he toivoneet tai toivoisivatko jotain erityistä työnantajan puolelta, jotta työpaikka olisi houkuttelevampi tai jotta he kokisivat saavansa enemmän tukea työssään.
- Yrityksen identiteetti ja sukupuolinäkökulma: Onko työntekijä pohtinut, millainen yritys on työntekijän näkökulmasta? Onko esimerkiksi mietitty, onko kyseessä "naiselle kiva työpaikka"? Millainen kuva yrityksestä on välittynyt työntekijälle ennen työsuhteen alkua?
- Rooli työyhteisössä ja elämäntilanteet: Onko työntekijän rooli ryhmässä tai työnantajalla herättänyt pohdintaa esimerkiksi äitiyslomalle jäämisen yhteydessä? Miten tällaiset elämäntilanteet on otettu vastaan työsuhteen aikana?
- Koulutustausta ja sen merkitys: Minkä tasoinen koulutus työntekijällä on, ja onko sillä ollut vaikutusta hänen asemaansa tai mahdollisuuksiinsa työpaikalla? Onko eri tehtävissä työskentelevillä eri verran koulutusta?
- Avoimet kysymykset: Voisi olla hyödyllistä esittää myös jokin lyhyt, avoin kysymys, kuten: Nouseeko mieleesi jotain muuta, mitä haluaisit tuoda esiin?