

## **Johdon assistenttityö ja perinteiset sukupuoliroolit – voiko mies olla sihteeri?**

Patrik Viitala

<b>Tekijä</b> Patrik Viitala	
<b>Koulutusohjelma</b> Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelma	
<b>Opinnäytetyön nimi</b> Johdon assistenttityö ja perinteiset sukupuoliroolit – voiko mies olla sihteeri?	<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 43 + 2
<p>Tämä opinnäytetyö on Aito HSO ry:n kanssa yhteistyössä toteutettu laadullinen tutkimus, jonka tarkoituksena oli selvittää, johtuuko Haaga-Helia ammattikorkeakoulun johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelman ja assistenttialan epätasapainoinen sukupuolijakauma ammattiin liittyvistä ennakkoluuloista ja miehiin kohdistuvista sukupuoliperusteisista odotuksista. Ennakoajatukseksi oli, että kapeat miehen mallit vaikuttavat nuorten miesten ammatinvalintaan, mikä olisi osaltaan syynä siihen, että naisvaltaiselle assistenttialalle hakeutuu niin vähän miehiä.</p> <p>Tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä käsitellään perinteisiä sukupuolirooleja, maskuliinisuutta ja miehen malleja, ammattien eriytymistä sukupuolten mukaan, assistenttityötä ja siihen liittyviä mielikuvia, johdon assistenttityön koulutusohjelmaa sekä aiempia opinnäytetöitä aiheeseen liittyen.</p> <p>Laadullisen tutkimuksen toteuttamiseksi aineistonkeruumenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua haastattelua. Opinnäytetyötä varten haastateltiin viittä johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelmassa opiskellutta miestä. Ammattijärjestö Aito HSO ry auttoi haastateltavien löytämisessä, ja haastattelut tehtiin kesäkuussa 2019. Haastatteluaineiston analysoinnissa hyödynnettiin fenomenologista lähestymistapaa.</p> <p>Tutkimustulokset osoittivat, että koulutusohjelmassa opiskelleet miehet olivat kohdanneet ammatinvalintansa vuoksi ennakkoluuloja, jotka perustuivat assistenttialaan herättämään naiselliseen ja yksinkertaiseen mielikuvaan. Haastatellut eivät kuitenkaan kokeneet naisvaltaista opiskelu- tai työympäristöä ongelmaksi, ja suhtautuivat sukupuolen ja ammatinvalinnan kustannuksella vitsailuun lähinnä huumorilla. Koulutusohjelmaan ja assistenttialalle hakeutuminen voi kuitenkin olla isompi kynnyks miehille, jotka eivät ole yhtä rohkeita.</p> <p>Opinnäytetyö tarjoaa tiiviin paketin sukupuolentutkimusta ja koulutusohjelman kehittämistyötä, josta toivon olevan hyötyä Haaga-Helia ammattikorkeakoululle, Aito HSO ry:lle, muille aiheita tutkiville, sekä tietysti muille naisvaltaisella alalla työskenteleville tai naisvaltaista alaa pohtiville miehille.</p>	
<b>Asiasanat</b> assistenttityö, sukupuoliroolit, maskuliinisuus, segregatio	

## Sisällys

1	Johdanto .....	1
2	Sukupuoliroolit, ammatillinen segregatio ja assistenttityö .....	3
2.1	Sukupuoliroolit .....	3
2.2	Mies ja maskuliinisuus .....	4
2.3	Ammatillinen segregatio Suomessa .....	5
2.4	Assistenttityö ennen, nyt ja tulevaisuudessa .....	10
2.5	Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelma .....	11
2.6	Aiemmat oppinäytetyöt aiheesta .....	12
3	Tutkimuksen toteutus .....	14
3.1	Yhteistyökumppani.....	14
3.2	Kohde .....	14
3.3	Tavoite, ongelmat ja kehittämistehtävä .....	15
3.4	Laadullinen tutkimusmenetelmä .....	15
3.5	Puolistrukturoitu haastattelu .....	16
3.6	Aineisto ja fenomenologinen lähestymistapa.....	17
4	Tulokset .....	18
4.1	Taustatiedot haastatelluista.....	18
4.2	Tieto koulutusohjelmasta, aiemmat tutkinnot ja yhteishaku .....	19
4.3	Koulutusohjelman sukupuolijakauma ja mahdolliset syyt.....	20
4.4	Opiskelu naisvaltaisessa ympäristössä .....	22
4.5	Vaihto-opinnot ja työharjoittelu .....	23
4.6	Haastattelun aikainen työnkuva.....	25
4.7	Koulutusohjelman vanha ja uusi nimi .....	25
4.8	Muiden ihmisten suhtautuminen ammatinvalintaan .....	27
4.9	Opiskelu- ja työpaikan valintaan vaikuttaneet tekijät.....	28
4.10	Haastateltujen kannustuspuheet .....	29
4.11	Yhteenveto.....	31
5	Pohdinta.....	35
5.1	Johtopäätökset sekä kehittämis- ja jatkotutkimusehdotukset.....	35
5.2	Tutkimuksen luotettavuus.....	36
5.3	Eettiset näkökohdat.....	37
5.4	Oppinäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi .....	38
	Lähteet .....	40
	Liitteet.....	44
	Liite 1. Haastattelukysymykset .....	44

# 1 Johdanto

Mitä sinulle tulee mieleen sanasta sihteerit? Kun olin vierailulla tamperelaisessa yrityksessä, vastasivat he kysymykseen johdon assistentin tarpeesta kutakuinkin niin, että jokainen heistä keittää kahvinsa ihan itse. Johdon assistenttityön ja kielten opiskelijana olen pöyristynyt. Kuinka vielä nykypäivänä mielikuva sihteeristä ja assistenteista kahvinkeittäjinä voi olla niin vahva? Tämä oletamus ei ole vahingollinen pelkästään assistenttialalle, vaan myös nuorille miehille, jotka pohtivat tulevaisuudensuunnitelmiaan jatko-opintojen kynnyksellä. Assistentin rooli on personoitunut yksinkertaiseksi toimistoapulaiseksi, joka on sukupuoleltaan nainen. Tavoitteeni tällä tutkimuksella onkin selvittää, ohjaavatko perinteiset sukupuoliroolit nuorten miesten ammatinvalintoja, sekä samalla rikkoa vanhentuneita käsityksiä assistenttityöstä, jotta useampi mies uskaltaisi hakea tämän tyyppisiin koulutusohjelmiin ja työtehtäviin. Näin assistenttialan segregoituneisuus vähenisi, ja miehet voisivat elää vapaammin ilman perinteisen maskuliinisuuskäsityksen asettamia odotuksia. Tutkimuskysymykseni, joka toimii tutkimukseni lähtökohtana, on seuraava: Johtuuko Haaga-Helia ammattikorkeakoulun assistenttikoulutuksen epätasapainoinen sukupuolijakauma perinteisiin sukupuolirooleihin perustuvista odotuksista ja vallalla olevasta mahdollisesti ahtaasta mieskuvasta?

Oma kiinnostukseni aiheeseen heräsi alun perin jo vuoden 2016 syksyllä aloittaessani omat johdon assistentin opintoni. Tuolloin 80:stä uudesta assistenttiopiskelijasta vain neljä, minä itse mukaan lukien, oli miehiä. Itse en kokenut koulutusohjelman epätasapainoista sukupuolijakaumaa ongelmaksi, sillä olen aina viihtynyt naisvaltaisessa ympäristössä. Tämä johtuu luultavasti siitä, että astetta feminiinisempänä miehenä en aikoinaan samaistunut muihin perinteistä mieskäsitystä toisintaviin poikiin. Vaikka en kokenut johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelman sukupuolijakaumaa itselleni ongelmallisena, oli se kuitenkin yllätys, joka herätti mielenkiintoni ilmiön syiden pohtimiseen. Koulutusohjelman sukupuolijakauman ja alan segregoituneisuuden tarkastelun ohella tutkimukseni puuntuu sellaisiin asioihin, joita olen myös omassa henkilökohtaisessa elämässäni miettinyt. Siten aihe tuntui minulle kiinnostavalta ja luontevalta tutkia. Omiin kokemuksiini perustuen ennakoajatukseni oli, että yhteiskunnassa on vallalla kovin kapea maskuliinisuuden malli, joka rajoittaa miesten mahdollisuuksia ilmaista ja toteuttaa itseään vapaasti.

Tutkimuksessa käsitelen perinteisten sukupuoliroolien vaikutusta assistenttialan sukupuolittuneisuuteen sekä assistenttityön muutosta menneisyyden sihteeristä tulevaisuuden viestintä- ja organisointipainotteiseksi asiantuntijaksi. Keskityn erityisesti opiskelunäkökulmaan, ja tutkimukseni tueksi olenkin haastatellut johdon assistenttityön ja kielten suomen- ja englanninkielisissä koulutusohjelmissa opiskelleita miehiä, joilla on

aiheesta omakohtaista kokemusta. Termejä assistenttityö, sukupuoliroolit, maskuliinisuus ja ammatillinen segregatio avaan laajemmin seuraavassa tietoperustaosiossa, jossa määrittelen tutkimuksen keskeiset käsitteet ja etsin viitteitä tutkimusongelmastani aiheita käsittelevästä kirjallisuudesta ja aiemmista tutkimuksista. Kerron myös Haaga-Helia ammattikorkeakoulun johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelmasta. Pohjustettuani aihetta siirryn tutkimusosioon, jossa kerron miten keräsin laadullisen tutkimukseni aineiston puolistrukturoidulla haastattelumenetelmällä, sekä avaan fenomenologista lähestymistapaa, jota hyödynsin tulosten tarkastelussa. Lisäksi kerron yhteistyökumppanistani Aito HSO ry:stä sekä tutkimuksen kohteena toimineista miespuolisista assistenteista. Siitä päästäänkin sitten tutkimustuloksiin ja lopuksi niiden pohdintaan, joista toivon olevan hyötyä Haaga-Helia ammattikorkeakoululle, jatko-opintoihin pyrkiville nuorille miehille, ja koko murroksessa olevalle assistentialalle.

## 2 Sukupuoliroolit, ammatillinen segregatio ja assistenttityö

Tässä luvussa avaan käsittelemiäni keskeisiä käsitteitä ja teoriaa sukupuolirooleista, ammatillisesta segregatiosta sekä siitä, mitä assistenttityö on ollut, on nykyään ja tulee jatkossa mahdollisesti olemaan. Lisäksi kerron lyhyesti Haaga-Helia ammattikorkeakoulun johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelmasta sekä muista koulutusohjelmien ja työympäristöjen sukupuolittuneisuuden keskittyvistä opinnäytetöistä.

### 2.1 Sukupuoliroolit

Sukupuolirooli tarkoittaa yksilöön kohdistuvia odotuksia, normeja ja arvostuksia, jotka ovat riippuvaisia yksilön sukupuolesta. Se määrää mikä on tai ei ole soveliasta, miten tulee ja miten ei tule käyttäytyä, ja mistä tehtävistä yksilön tulisi suoriutua hänen sukupuolensa perusteella. Käsite vakiintui Suomessa 1960-luvulla Yhdistys 9:n toiminnan seurauksena. (Mickwitz 2008, 32.) Yhdistys 9 oli vuosina 1965-1970 toiminut kansanliike, joka ajoi sukupuolten tasa-arvoa. Yhdistys vaati myös perinteisistä sukupuolirooleista luopumista. (Kansan Arkisto 2019.)

Ihmisen sukupuoli määrää hänen elämänsä monella tapaa. Amerikkalaisen yhteiskuntatieteilijän ja professorin Nancy Chodorown mukaan vanhemmat suhtautuvat lapsiinsa ja huolehtivat heistä eri tavoin riippuen siitä, ovatko lapset tyttöjä vai poikia. Perheen rakenne ja äidin ja isän roolit edustavat sosiaalista mallia, jonka lapsi omaksuu ja on taipuvainen toisintamaan vanhetessaan. Feminiininen ja maskuliininen persoonallisuus siis muotoutuvat siksi, että tyttö- ja poikalapsi kasvatetaan eri tavalla. (Tripodi 2011, 27.)

”Stereotyyppiset sukupuoliroolit korostavat miehen ja naisen roolien oletettua vastakkaisuutta” (Holm & Laukkanen 2007, 12). Sukupuoli-identiteetit eli miesten ja naisten käsitykset itsestään muodostuvat luonnollisten syiden ohella erilaisiksi myös siksi, että ympäröivä kulttuuri asettaa heille erilaisia odotuksia. Sukupuoliroolit ovat kaavamaisia käsityksiä maskuliinisuudesta ja feminiinisyydestä. (Holm & Laukkanen, s. 9.) Nämä kaavamaiset käsitykset synnyttävät stereotypioita, mikä tarkoittaa tiettyjen ominaisuuksien, kykyjen tai muiden ennako-oletusten liittämistä jompaankumpaan sukupuoleen (Holm & Laukkanen 2007, 12).

Sukupuolipersonallisuuksien kehittyminen ilmenee stereotyyppisenä käyttäytymisenä. Naiset esitetään miehiä herkempinä ja heidät hahmotetaan emotionaalisesti riippuvaisiksi muista. Miehistä tulee emotionaalisesti riippumattomampia ja etäisempiä persoonallisuuksia. Täten he ovat naisia taipuvaisempia löytämään täyttymyksensä työstä

ja työympäristöstä, jossa tietyllä tapaa kylmää asennoitumista pidetään usein hyveenä. Maskuliiniset persoonallisuuspiirteet muodostuvat tietyn tyyppisen kasvatuksen seurauksena, minkä tarkoitus on kehittää kyky tunnistaa omat tarpeensa ja asettaa ne etusijalle, joskus muiden tarpeiden kustannuksella. (Tripodi 2011, 28.)

1960-luvun sukupuoliroolikeskustelu ja tasa-arvoliike halusi vapauttaa myös miehen rajoittavasta sukupuoliroolista. Feministinen liike on ajanut naisen vapauttamista sukupuolisorrosta ja naisen aseman parantamista, mutta miehen ei ole pitkään tarvinnut pohtia itseään sukupuolena, koska miestä on pidetty ihmisen normina. (Julkunen 2010, 56.) Yhdistys 9 kuitenkin käsitti naisroolin ohella myös miesroolin yksilöä rajoittavaksi ja modernisointia kaipaavaksi (Jokinen 2012, 33). Vaikka 1960-luvusta on kulunut jo vuosikymmeniä, vuonna 2007 Sosiaali- ja terveysministeriökin julkaisi opetusmateriaalin ”Fredri – pojat, tasa-arvo ja ihmisoikeudet”, jonka esittelyssä todetaan, että kaavamaiset miehen roolimallit rajoittavat poikien mahdollisuuksia toteuttaa itseään (Mickwitz 2008, 237).

Vaikka standardinen kuva sosiaalisista miehen ja naisen sukupuolista on yhteiskunnassamme varsin vakiintunut, voivat miehen ja naisen kategoriat muuttua, koska ne eivät ole täysin luonnollisia. Maskuliinisen ja feminiinisen persoonallisuuden kehittyminen perustuu suurelta osin kasvatuskäytäntöihin. Näiden vakiintuneiden kasvatuskäytäntöjen muutos ja stereotyyppisten käyttäytymistapojen poistaminen voisi auttaa lasten persoonallisuutta kehittymään tasapainoisemmin sukupuolesta riippumatta. (Tripodi 2011, 28.)

## **2.2 Mies ja maskuliinisuus**

Sanalla mies viitataan henkilöön, joka identifioituu miehen sosiaaliseen ja kulttuuriseen kategoriaan. Suurin osa mieheksi identifioituvista yksilöistä omaa niin sanotun miehen ruumiin, mutta eivät kaikki. Ihmisen sukupuoli ei muotoudu täysin synnynnäisesti, vaan se rakentuu myös sosiaalisessa ja kulttuurisessa kontekstissa. Täten mieheyden ja maskuliinisuuden määrittely ei ole niin yksinkertaista, kuin ensiksi voisi luulla. Feminiinisyys ja maskuliinisuus ovat ihmisten tuottamia merkitysrakenteita, jotka ovat ideologioita ja muutettavissa. (Jokinen 2010, 128-129.)

Termillä maskuliinisuus viitataan perinteisesti miehisiin pidettyihin asioihin, ilmiöihin ja tekoihin. Länsimaisessa kulttuurissa, kuten Suomessa, maskuliinisinä ominaisuuksina pidetään muun muassa toiminnallisuutta, suoriutuvuutta, rationaalisuutta, kilpailullisuutta, voimaa sen eri muodoissa sekä väkivaltaisuutta. Länsimaiseen ajatukseen maskuliinisuudesta eivät kuulu feminiiniseksi yleisesti määritellyt piirteet, kuten

yhteisöllisyys, tunteellisuus tai empatia. (Jokinen 2004, 7-8). Esimerkiksi ranskalainen kirjailija, filosofian professori ja feministi Élisabeth Badinter on vuoden 1992 kirjassaan ”Mikä on mies?” sanonut, että ollakseen mies on erottauduttava naisesta, vauvasta ja homoseksuaalista. Miehen identiteetti on toisin sanoen jo itsessään positiivinen ei-identiteetti. Poikalapselle voidaan sanoa ”ole mies!”, mutta tyttölapselle ei voida sanoa ”ole nainen!” (Julkunen 2010, 58.)

Kaikki tietävät, että miehiä on monenlaisia, mutta jotta mies olisi arvostettu, tulee hänen käyttäytyä normien mukaisesti; olla kunnianhimoinen, määrätietoinen ja kovan kuoren omaava. Mies, joka ei ole näiden normien mukainen, menettää maskuliinisuutensa ja hänet suljetaan mieskäsityksen ulkopuolelle tai häntä pidetään niin sanottuna ”huonona miehenä”. (Virtanen 2004, 28, 99.) Ilmiötä on pyritty selittämään hegemonisen maskuliinisuuden teorialla, jonka mukaan miesten ylivallan kulttuurissa esiintyvä tietty valtaa käyttävä maskuliinisuuden muoto marginalisoi muut maskuliinisuudet ja pitää naiset sekä ”vääränlaiset” miehet vallan ulkopuolella. Suurin osa miehistä ei täytä hegemonisen maskuliinisuuden vaatimuksia kuin osittain, mutta moni osallistuu silti sen tukemiseen, koska se tuntuu luonnolliselta ja normaalilta, usein myös naisten näkökulmasta. Miehillä hegemonian tukeminen tarjoaa myös sukupuoleen perustuvia etuja, kuten naisia paremman palkan ja urakehityksen. (Julkunen 2010, 57.)

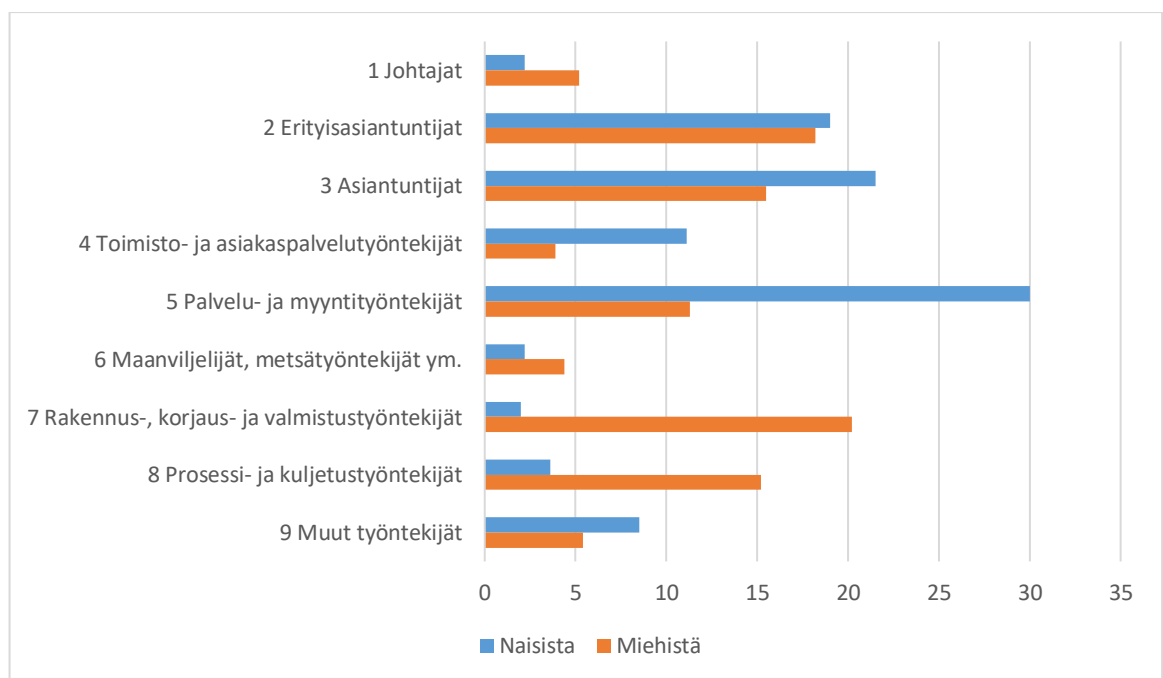
Miestutkimuksella Suomessa on vain parikymmenvuotinen historia. Toistuvimmat teemat kriittisessä miestutkimuksessa ovat väkivalta, seksuaalisuus ja valta, jotka ovat maskuliinisuuden rakentamisen ja esittämisen areenoita. Myös sodat, homoseksuaalisuus, homososiaalisuus, maskuliinisuuksien hierarkia ja kirjo, maskuliinisuuksien myytti tai ideologia, ja maskuliinisuutta tuottavat ja uusintavat instituutiot kuten armeija, urheilu, työelämä ja porno, ovat saaneet huomiota. Profeministisen tai kriittisen miestutkimuksen näkemyksen mukaan miehiä ei sorreta systemaattisesti sukupuolensa vuoksi kuten naisia, mutta kaavaan sopimattomia miehiä syrjitään normista poikkeavuuden takia. Maskuliinisuuden puute miehessä leimataan heikkoudeksi, pehmydeksi ja naiselliseksi. (Julkunen 2010, 57-58.)

### **2.3 Ammatillinen segregaatio Suomessa**

Ammatillinen segregaatio, eli ammattien eriytyminen sukupuolen mukaan, on Suomessa EU-maiden kuudenneksi korkeinta (Mikkilä 2013, 73). Suomalaiset työmarkkinat ovat siis jakautuneet selvästi sukupuolen mukaan, eli miehet ja naiset toimivat eri tehtävissä ja ammateissa. Vain viidenneksellä työssä käyvistä on työkavereinaan naisia ja miehiä, jotka

tekevät samantyylistä työtä. Valtaosa työskentelee hyvin nais- tai miesvaltaisissa työympäristöissä. Työmarkkinoiden segregaatiota tukee koulutuksen jakautuminen miesten ja naisten aloihin. Ammattien eriytyminen luo ihmisille ammatillisia identiteettejä, joiden mukaan valintoja tehdään ja suositellaan tehtäviksi. Segregaatio siis suuntaa yksilöiden elämää. (Korvajärvi 2010, 185-186.) Ammatillista segregaatiota pidetään usein sukupuolten välisen tasa-arvon esteenä, ja esimerkiksi sukupuolten väliset palkkaerot, erot uralla etenemisessä sekä naisvaltaisten työpaikkojen osa- ja määräaikaisuus yhdistetään monesti suomalaisilla työmarkkinoilla vallitsevaan segregaatioon (Kyyrä & Ollikainen 2004, 111).

Kuviossa 1 on kuvattu työllisten ammattirakennetta sukupuolen mukaan vuonna 2010. Tilastokeskuksen vuoden 2013 Työ, talous ja tasa-arvo –julkaisun mukaan naisia työskenteli miehiä suhteellisesti enemmän palvelu- ja myyntityöntekijöinä, asiantuntijoina, erityisasiantuntijoina sekä toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöinä. Miehiä taas työskenteli naisia suhteellisesti enemmän rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijöinä, prosessi- ja kuljetustyöntekijöinä, maanviljelijöinä ja metsätyöntekijöinä sekä johtajina. (Mikkela 2013, 68.)



Kuvio 1. Työllisten ammattirakenne sukupuolen mukaan vuonna 2010, % naisista/miehistä (Mikkela 2013, 69)

Taulukossa 1 on esitetty työllisten suomalaisten naisten yleisimmät ammattiryhmät vuonna 2010. Naisten yleisin ammattiryhmä on myyjät 5,9 prosentin osuudella työllisistä naisista, ja heti toiseksi sijoittuu toimistotyöntekijät 4,8 prosentin osuudella. Naisten osuus toimistotyöntekijöiden ammattiryhmästä on 81,8 prosenttia, joten miehiä heistä on siis vain 18,2 prosenttia. Tilastokeskuksen Ammatilliluokitus 2010:n mukaan toimistotyöntekijöiden

tehtäviin kuuluu perinteisiä sihteerin tehtäviä, kuten tiedon valmistelua, raporttien laatimista sekä tekstin ja laskujen käsittelyä, joten yleissihteerit lukeutuvat tähän kategoriaan (Tilastokeskus 2010).

Taulukko 1. Työllisten naisten yleisimmät ammattiryhmät vuonna 2010 (Mikkeli 2013, 72)

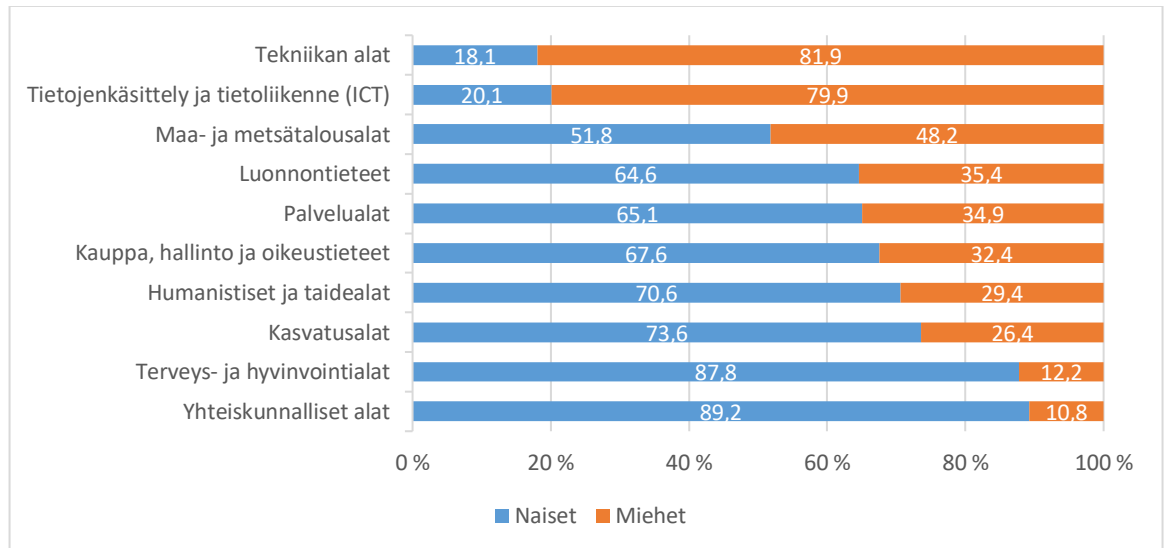
Ammattiryhmä	Osuus työllisistä naisista %	Naisten osuus ammattiryhmään kuuluvista %
Myyjät	5,9	66,6
Toimistotyöntekijät	4,8	81,8
Sairaanhoidajat	4,1	92,8
Lastenhoitotyöntekijät	3,5	97,2
Toimistosiivoojat ym.	3,2	84,3
Muut lähihoitajat	2,7	93,6
Sosiaalialan hoitajat	2,7	92,7
Sairaala- ja laitospulaiset	1,8	91,4
Kirjanpidon ja laskentatoimen asiantuntijat	1,8	86,1
Sosiaalialan ohjaajat ja neuvojat ym.	1,7	78,9
<b>Yhteensä 374 103</b>	<b>32,1</b>	
<b>Työlliset naiset yhteensä 1 165 946</b>		

Taulukossa 2 on esitetty työllisten suomalaisten miesten yleisimmät ammattiryhmät vuonna 2010. Suurin yksittäinen osuus työllisistä miehistä työskentelee teknisillä aloilla kuten rakennustyöntekijöinä ja koneasentajina, ja miesten osuus näihin ammattiryhmiin kuuluvista on yli 95 prosentin luokkaa.

Taulukko 2. Työllisten miesten yleisimmät ammattiryhmät vuonna 2010 (Mikkeli 2013, 72)

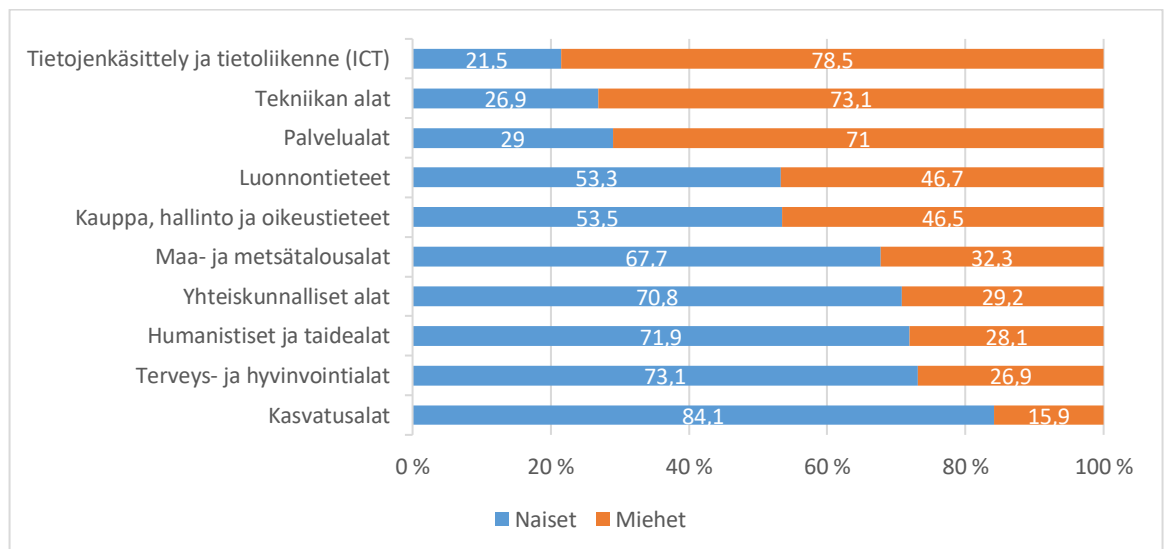
Ammattiryhmä	Osuus työllisistä miehistä %	Miesten osuus ammattiryhmään kuuluvista %
Rakennustyöntekijät ym.	4,8	95,7
Koneasentajat ja -korjaajat	3,8	97,2
Kuorma-auton ja erikoisajoneuvojen kuljettajat	3,6	95,7
Myyjät	3,0	33,4
Tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat	2,8	75,9
Myyntiedustajat	2,4	59,4
Rahdinkäsittelijät, varastotyöntekijät ym.	2,3	78,9
Rakennusten viimeistelytyöntekijät	2,1	97,3
Sepät, työkaluntekijät ja koneenasentajat	2,0	92,5
Sähkölaitteiden asentajat ja korjaajat	1,9	96,6
<b>Yhteensä 334 876</b>	<b>28,9</b>	
<b>Työlliset miehet yhteensä 1 159 733</b>		

Ammatillinen segregatio näkyy myös nuorten koulutusvalinnoissa. Kuviossa 2 on esitetty vuonna 2017 ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet miehet ja naiset koulutusalan mukaan. Ammattikorkeakoulujen koulutusalat ovat varsin naisvaltaisia lukuun ottamatta hyvin miesvaltaisia tekniikan ja tietojenkäsittelyn aloja. Tasaisin sukupuolijakauma on maa- ja metsätalouden koulutusaloilla.



Kuvio 2. Vuonna 2017 ammattikorkeakoulussa tutkinnon suorittaneet koulutusalan mukaan, % (Tilastokeskus 2018)

Kuviossa 3 on esitetty vuonna 2017 yliopistotutkinnon suorittaneet miehet ja naiset koulusaloittain. Yliopistoissa sukupuolet jakautuvat koulutusaloille ammattikorkeakouluja tasaisemmin. Naisvaltaisimpia aloja ovat kasvatusalat, miesvaltaisimpia taas tekniikan ja tietojenkäsittelyn alat kuten ammattikorkeakouluissakin. Tasaisimmat sukupuolijakaumat löytyvät luonnontieteiden sekä kaupan, hallinnon ja oikeustieteiden koulutusaloilta.



Kuvio 3. Yliopistoissa suoritettut tutkinnot koulusaloittain 2017, % (Tilastokeskus 2018)

Haitalliseksi ammatillisen eriytymisen tekee se, että se johtaa naisenemmistöisten ammattien pienempään arvostukseen ja siihen, että ne nähdään miesenemmistöisiä aloja vähemmän vaativina. Segregaation väitetään selittävän valtaosan miesten ja naisten välisestä palkkaerosta. Toimistotyö on yksi esimerkki alasta, joka on naisenemmistöinen ja mielletään naisten työksi. (Korvajärvi 2010, 186-188.) 2000-luvun alussa 96 prosenttia sihteereistä oli naisia (Mickwitz 2008, 238). Harva mies siis hakeutuu esimerkiksi sihteeriksi, koska ala on matalampipalkkainen ja naisten työksi mielletty. Koska miehen malli on kunianhimoinen ja menestyvä johtaja, ja toimistoissa on naisenemmistö, moni mies pelkää leimautuvansa feminiiniseksi hakeutuessaan sihteeriksi tai assistentiksi.

Ammattien jakautuminen eri sukupuolille vahvistaa sukupuolisia stereotyyppioita ja jäykistää työmarkkinoita. Kahden sukupuolen työyhteisöjä pidetään usein viihtyisämpinä ja toimivampina kuin yhden sukupuolen hallitsemia työyhteisöjä. (Julkunen 2010, 138). Tasapainoinen sukupuolijakauma tuo näkemyksiä käsiteltäviin asioihin sekä miesten että naisten kannalta, jolloin päätöksentekoon tulee enemmän ulottuvuutta (Aaltio-Marjosola 2001, 42). Lisäksi tasa-arvoiset työmarkkinat tukevat miesten ja naisten kehittymismahdollisuuksia ja yksilöllisyyttä, mikä monipuolistaa myös yritysten mahdollisuuksia menestyä (Aaltio-Marjosola 2001, 34). Sukupuolten moninaisuuden rikastamiseksi työpaikoilla voidaan nähdä myös oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon paremman toteutumisen sekä tehokkaamman toiminnan ja innovointikyvyn tavoitteet. Organisaation tuloksellisuudelle on eduksi mitä paremmin jokaisen siellä toimivan yksilön ääni kuullaan ja kyvyt huomioidaan. (Seppelin 2015, 144.)

Vaikka eri alojen sukupuolijakauman tasoittuminen laajentaisi naisten ja miesten todellisia ammatinvalintamahdollisuuksia ja mahdollisesti myös vauhdittaisi palkkojen välisten erojen kaventumista, sukupuolittuneiden työpaikkojen tekeminen sekä miehille että naisille sopiviksi on haastavaa. Miesvaltaisilla työpaikoilla tämä saattaa edellyttää esimerkiksi muutoksia organisaatiokulttuurissa, jotta naisten määrän lisääntyminen työyhteisössä hyväksyttäisiin ja moninaisuuden arvo ymmärrettäisiin. Toisaalta naisvaltaisten työpaikkojen kulttuuri erityisesti keskustelujen ja sosiaalisen kanssakäymisen osalta voi olla miehille vaikeaa samaistua. (Visti & Härkönen 2005, 6.) Yleisesti kuitenkin pidetään toivottavana sitä, että työpaikoilla olisi molemmat sukupuolet edustettuina. Ammattien eriytyminen sukupuolen mukaan ja siihen liittyvä eriarvoisuus eivät poistu itsestään, eikä helppoja ratkaisuja ongelmiin yleensä ole, mutta ne ovat silti ratkaistavissa, jos niin tahdotaan. (Seppelin 2015, 143-144.)

## 2.4 Assistenttityö ennen, nyt ja tulevaisuudessa

Sana sihteeri tulee keskiaikaisesta latinankielisestä sanasta *secretarius*, joka tarkoittaa isäntänsä puolesta toimivaa korkea-arvoista henkilöä. Tuohon aikaan sihteeri oli yleensä mies, vaikka nykyajan assistentti on useimmiten nainen. Sihteerin tai assistentin rooli taas ei ole ajan saatossa hirveästi muuttunut, vaan hän toimii edelleen vastuullisessa asemassa johtonsa tukena (Tuorinsuo-Byman 2008, 12). 'Sihteerit, tekstinkäsittelijät ym.' oli Tilastokeskuksen vuoden 2011 Nuori tasa-arvo –julkaisun mukaan kuudenneksi yleisin ammattikorkeakoulutuksen jälkeinen ammattiryhmä, naisilla viidenneksi yleisin mutta miehillä vasta sijalla 41 (Kaukonen 2011, 55).

Vuonna 1985 assistentin työ Suomessa sisälsi muun muassa postin avaamista, järjestämistä ja rutiinivastausten lähettämistä, yhteydenpitoa puhelimitse esimiehen puolesta, käsin ja koneella kirjoittamista sekä tekstien oikolukemista suomeksi ja muilla kielillä, luettelojen, hakemistojen ja rekisterien ylläpitoa, kokous- ja matkajärjestelyjä, pankkien, viranomaisten ja yhdistysten kanssa asiointia, päivittäisten uutisten ja tieteellisten julkaisujen seuraamista, tiedonhankintaa, sekä esimiehen henkilökohtaisten asioiden hoitamista (Tuorinsuo-Byman 2008, 15).

Nykyajan assistentit ovat työyhteisöjen monitaitureita, joilla on itsenäinen ja aktiivinen ote työhön. He omaavat monipuolisen kielitaidon, erinomaiset viestintätaidot ja rautaisen organisointikyvyn. Nykyajan assistentti pystyy muun muassa toteuttamaan ja kehittämään yhteisöviestintää, viestimään kirjallisesti ja suullisesti vaativissa ammattilanteissa usealla kielellä, käyttämään monipuolisesti tietotekniikkaa, hankkimaan, muokkaamaan ja soveltamaan tietoa, ja toimimaan liikkeenjohdon työparina sekä yhteistyössä keskeisten sidosryhmien kanssa. Nykypäivänä assistentin on myös osattava tuottaa korkeatasoisia viestinnällisiä asiakirjoja sekä käyttää laaja-alaista ymmärrystään liiketoiminnan eri osa-alueista ja kansainvälisestä verkostotaloudesta hyväkseen. (Aito HSO ry 2019a.)

Alati digitalisoituvassa ja globalisoituvassa maailmassa tulevaisuuden assistentilta odotetaan eniten kykyä yhteistyöhön, IT-osaamista sekä kielten ja kulttuurien tuntemusta. Myös asenne, organisointikyky ja luova ongelmanratkaisukyky ovat tärkeässä roolissa tulevaisuuden assistentin työssä. Jatkuva oppiminen ja itsensä kehittäminen on jo nyt arkipäivää, eikä niistä tule tulevaisuudessakaan luopua. Assistentin on myös omattava joustavuutta ja kykyä mukautua nopeisiin muutoksiin, sillä esimerkiksi teknologinen kehitys etenee tällä hetkellä järjestyttävää vauhtia. (Karjalainen 2013, 111-113.)

Sihteerin tai assistentin ammatti on työmarkkinatilastojen mukaan yksi teollistuneiden länsimaiden naisvaltaisimmista ammateista, ja viimeisen viiden vuosikymmenen ajan sen sukupuolijakauma on pysynyt sitkeästi ennallaan. Ammatin on myös kansainvälistä työelämää tarkastelleessa tutkimuksessa katsottu pitkään kuuluvan niin sanottujen ”gettoammattien” joukkoon, koska se täyttää kyseisen määritelmän kolme tunnusmerkkiä, jotka ovat matala status ja huono palkka, kapea ja naisvaltaisille aloille tyypillinen työnkuva sekä heikot etenemismahdollisuudet. Lisäksi ala sai 1900-luvun puolen välin mediassa kyseenalaisen maineen, koska se oli niin naisvaltainen ja sihteerin työ oli tiukasti kytköksissä liike-elämän johtajien työhön. Lehdistö ja viihdeteollisuus innostuivat sihteerin ammatin seksualisoinnista, mistä hyvä esimerkki on Uuno Turhapuro -elokuvien Unelma Säleikkö, joka edustaa blondia, ei niin älykästä, nuorta ja kaunista sihteerin stereotyyppiä. (Joro 2015, 27.)

Vuonna 2011 Sihteeriyhdistys ry:n Secretarius-lehdessä julkaistiin jäsenkyselyn vastauksista koottu artikkeli, jossa yhdistyksen jäsenkuntaa luonnehdittiin seuraavasti:

*Sihteeriyhdistyksen jäsen on 99-prosenttisesti nainen ja varsin keski-ikäinen. Työuraa hänelle on kertynyt yli kahdenkymmenen vuoden ajalta. Eniten työssään hän nauttii työn organisoinnista, vieraiden kielten käyttämisestä sekä viestinnästä ja PR-tehtävistä. Työtään hän pitää monipuolisena, mielekkäänä ja haastavana. [...] Kotona häntä odottaa puoliso ja lapset sekä lemmikki. Hän harrastaa liikuntaa ja kulttuuria varsin ahkerasti ja lukee paljon kirjoja. Hän myös matkustelee ja nauttii ruuan laittamisesta, käsitöistä ja puutarhanhoidosta.*

Naiseus näyttäytyy keskeisimpänä jäseniä yhdistävänä tekijänä, jonka kautta yhteishenkeä ja solidaarisuutta lehdessä rakennetaan. (Joro 2015, 45-46.)

## **2.5 Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelma**

Johdon assistenttityön ja kielten koulutus Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa on 210 opintopisteen laajuinen tradenomitutkinto, joka yhdistelee kielten, liiketalouden, viestinnän ja assistenttityön osaamista. Koulutus tarjoaa Haaga-Helian virallisten internet-sivujen mukaan hyvät valmiudet vieraiden kielten ja kulttuurien, yhteisöviestinnän, digitaalisen työympäristön sekä liiketoiminnan osaamisalueilla. Koulutusohjelmasta valmistutaan johdon assistentti-nimikkeen ohella muun muassa markkinointi- ja viestintäpäälliköiksi sekä henkilöstö-, PR- ja tapahtumakoordinaattoreiksi. Johdon assistenttityön ja kielten koulutuksen saanut on viestinnän, projektinhallinnan ja organisoinnin ammattilainen, joka hallitsee vaativat ammattitilanteet suomen ja englannin lisäksi myös kahdella tai useammalla muulla kielellä. Koulutusohjelman englanninkielinen vastine on nimeltään Degree Programme for Multilingual Management Assistants. (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2019a.)

Koulutusohjelma juontaa juurensa vuonna 1967 Helsinkiin perustettuun Helsingin Sihteeriopistoon, jonka tarkoitus oli kouluttaa sihteereitä liike-elämän kasvavaan tarpeeseen. Tästä opistosta valmistuneita kutsutaan HSO-sihteereiksi. Helsingin Sihteeriopisto tuli vuonna 1980 osaksi yhteishakujärjestelmää ja vuonna 1992 se yhdistyi Helsingin liiketalouden ammattikorkeakoulu Heliaan. Sihteeriopiston sulautuessa ammattikorkeakouluun, muuttui valmistuneidenkin nimike HSO-sihteeristä tradenomiksi. Ammattijärjestö Aito HSO ry:hyn kuuluvat johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelmasta valmistuneet voivat käyttää nimikettä tradenomi, HSO. (Aito HSO ry 2019b.)

Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelman nimi muuttuu vuonna 2020 Haaga-Helia ammattikorkeakoulun henkilökunnan, opiskelijoiden, alumni, työelämän edustajien ja muiden sidosryhmien välisten keskustelujen tuloksena. Nimeä ei pidetty enää riittävänä kuvaamaan koulutuksessa saavutettavaa osaamista. (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2019.) Esimerkiksi koulutusohjelman alumni Riina Kivistö totesi vuoden 2017 opinnäytetyönsä ”Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelmaan liittyviä mielikuvia ja odotuksia” yhteenvedossa, että koulutuksen nimi asettaa ennakkokäsityksiä ja rajaa hakijoita (Kivistö 2017, 32). Uusi nimi, Liiketoiminnan palveluratkaisujen ja kielten koulutus, astuu voimaan tammikuussa 2020. Koulutusohjelman englanninkieliseksi nimeksi tulee vastaavasti Business Service Solutions and Languages, ja ensimmäiset opiskelijat tämän nimen alla aloittavat syksyllä 2020. (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2019b.)

## **2.6 Aiemmat opinnäytetyöt aiheesta**

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelman opiskelijat Mira Julkunen ja Laura Lahti Humanistisesta ammattikorkeakoulusta tekivät vuonna 2011 opinnäytetyön, jonka tarkoituksena oli kartoittaa sukupuoliroolien ja oman sukupuolen kokemista erilaisissa ympäristöissä. Tutkimuksen haastatellut olivat kokeneet saaneensa jossain määrin erilaista kohtelua sukupuolensa vuoksi. Roolimalleina heille olivat toimineet lähinnä lähisukulaiset ja kaverit, vaikka haastatellut seurasivatkin paljon erilaisia medioita. Medioiden koettiin luovan epärealistisia miesten ja naisten malleja ja korostavan erityisesti miehisyyttä naiseuden kustannuksella. (Julkunen & Lahti 2011, 30.)

Varhaiskasvatuksen opettajiksi Diakonia-ammattikorkeakoulussa opiskelleet Sami Hietala ja Antti Lindqvist tekivät keväällä 2019 opinnäytetyön, joka pyrki vastaamaan siihen, miten

miespuolisen työntekijän sukupuoli vaikuttaa varhaiskasvatustyössä. Lisäksi opinnäytetyössä tarkasteltiin syitä varhaiskasvatusalan vahvaan segregoituneisuuteen ja keinoja siihen, miten sitä voitaisiin lieventää. Tutkimuksen haastatellut miehet eivät korostaneet sukupuolensa merkitystä, mutta miessukupuolen perinteisenä nähty vahvuus suhteessa naiseen näkyi työpaikoilla muun muassa erilaisina fyysisinä tehtävinä, kuten raskaiden tavaroiden nosteluna ja erilaisina kokoamis- ja ruuvaamistehtävinä. Miehet olivat tottuneet naisvaltaisiin työyhteisöihin, eivätkä nähneet segregatiota erityisen ongelmallisena, vaikka he kaipasivatkin enemmän miehiä työkavereikseen. Osasyynä varhaiskasvatusalan naisvaltaisuuden haastatellut miehet olivat maininneet matalan palkkatason. (Hietala & Lindqvist 2019.)

Sosiaalialan opiskelijat Markus Kauppinen ja Heikki Miettinen Savonia-ammattikorkeakoulusta tekivät vuonna 2013 opinnäytetyön, jossa he tutkivat sosiaalialan työpaikkojen miesten kokemuksia omasta roolistaan ja tehtävistään työyhteisössä sekä millä tavalla ne erosivat samassa tehtävissä toimivista naistyöntekijöistä. Tutkimustuloksista he päättelivät, että sukupuoli vaikutti miesten työtehtäviin ja rooleihin sosiaalialan työyhteisöissä. Tutkimuksen miehet olivat työpaikoillaan törmänneet stereotypioihin miesten sosiaalisista ja käytännön taidoista ja heidän myös odotettiin toimivan näiden oletusten mukaan. Miehet eivät kokeneet heihin kohdistuneita odotuksia negatiivisina asioina, vaan pitivät niitä luonnollisina ja suhtautuivat niihin pääosin neutraalisti. (Kauppinen & Miettinen 2013.)

Sosionomiopiskelijat Katja Arampatzi ja Liri Kqiku Metropolia Ammattikorkeakoulusta tekivät keväällä 2019 opinnäytetyön, jonka tarkoituksena oli tutkia Metropolia Ammattikorkeakoulun miespuolisten sosionomiopiskelijoiden kokemuksia opiskelusta naisvaltaisessa sosiaalialan tutkinto-ohjelmassa. Opinnäytetyön tavoitteena oli myös tuottaa tietoa miessukupuolisten opiskelijoiden näkemyksistä koskien miehisyyttä, sen merkitystä, ja siihen kohdistuvia odotuksia. Tutkimuksen tuloksista kävi ilmi, että miesopiskelijat kokivat sosiaalialan opinnot varsin tasa-arvoisiksi ja yhdenvertaisiksi, mutta kokemuksia sukupuoleen kohdistuvista stereotyyppisistä odotuksista ja asenteista kuitenkin ilmeni. Arampatzin ja Kqikun mukaan tulosten perusteella sukupuolen näkyväksi tekemiseen tulisi panostaa ja yksipuolista mieskuvaa tulisi yrittää laajentaa opinnoissa. Yhdenvertaisuuden toteutumisesta oppilaitoksessa tulisi seurata säännöllisesti, ja opetuksessa tulisi näkyä sukupuoli-tietoinen ja -sensitiivinen työote. (Arampatzi & Kqiku 2019.)

### **3 Tutkimuksen toteutus**

Opinnäytetyöni on tutkimusmenetelmältään kvalitatiivinen eli laadullinen, ja keräsin aineiston puolistrukturoidun haastattelumenetelmän avulla. Puolistrukturoiduilla haastatteluilla keräämäni aineiston analysoinnissa hyödynsin fenomenologista lähestymistapaa. Valitsin laadullisen tutkimusmenetelmän, koska pyrin kuvaamaan ja ymmärtämään assistenttialan naisvaltaisuutta ja syitä sen taustalla. Yritin löytää vastauksia siihen, että miksi niin harva mies hakeutuu assistenttialalle, ja miten alan sukupuolittuneisuutta voitaisiin tasapainottaa. Ennakoajatukseni oli, että ahtaat miehen mallit rajoittavat nuorten jatko-opintoihin pyrkivien miesten ajatusmaailmaa ammatinvalinnan suhteen.

#### **3.1 Yhteistyökumppani**

Opinnäytetyöni yhteistyökumppanina toimi Aito HSO ry, joka on Akavan Erityisaloihin kuuluva hallinnon ja toimistotyön korkeakoulutettujen ammattilaisten alumni- ja ammattijärjestö. Aito HSO ry edustaa yli 300 eri tehtävänimikettä, joiden joukkoon kuuluu eri alojen assistentteja ja asiantuntijoita. Suurin osa ammattijärjestön jäsenistä on Haaga-Helia ammattikorkeakoulun johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelmasta valmistuneita tradenomeja tai Helsingin Sihteeriopistosta valmistuneita HSO-sihteerejä. (Aito HSO ry 2019c.)

Kävin keskustelua Aito HSO ry:n kanssa heidän mahdollisesta toimeksiantajan roolistaan, mutta he halusivat antaa minulle vapaat kädet tutkimukseni toteuttamiseksi. Vaikka ammattijärjestö ei toiminut varsinaisena toimeksiantajanani, auttoivat he minua ajatustyössä sekä haastattelukysymysten muotoilemisessa ja haastateltavien löytämisessä. Uskomme tutkimuksestani olevan heille ja monille muillekin tahoille hyötyä, vaikka toteutinkin tämän lopulta itsenäisesti.

#### **3.2 Kohde**

Mielessäni oli useita eri kohderyhmiä, joihin olisin voinut kohdistaa tutkimuksen. Mielessäni kävi muun muassa jatko-opintoihin pyrkivät lukiolaiset, Haaga-Helia ammattikorkeakoulun muiden alojen opiskelijat ja yritysmaailman edustajatkin, jotka eivät ole toimineet itse assistentteina. Tutkimukseni kohteeksi valikoitui kuitenkin johdon assistenttityön ja kielten sekä suomen- että englanninkielisissä koulutusohjelmissa opiskelleet miehet. Valitsin tämän kohderyhmän, koska uskoin heillä olevan runsaasti omakohtaisia kokemuksia aiheeseen liittyen. Koska etsin opinnäytetyössäni syitä

nimenomaan miespuolisten assistenttiopiskelijoiden määrän vajavaisuudelle, oli luonnollista kysyä mielipiteitä heiltä itseltään.

Haastateltujen toiveena oli antaa haastattelut anonyyminä, joten tätä toivetta kunnioittaen olen muuttanut jokaisen haastateltavan nimen, sillä haastateltujen henkilöllisyydet eivät ole tarpeellista tietoa tutkimuksen lopputuloksen kannalta. Haastatelluista kolme on koulutusohjelmasta valmistuneita ja kaksi vielä opintojensa alkuvaiheessa olevia. Tuloksia läpikäydessäni erottelen heidän vastauksensa kirjaimin A, B, C, D ja E.

### **3.3 Tavoite, ongelmat ja kehittämistehtävä**

Työn tavoitteena on rikkoa vanhentuneita käsityksiä sihteerin työstä ja assistentin roolista organisaatiossa, sekä tuoda esille ammatin nykytilaa ja tulevaisuutta monipuolisissa työtehtävissä. Tavoitteena on myös selvittää, johtuuko Haaga-Helia ammattikorkeakoulun johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelman sekä assistenttialan epätasapainoinen sukupuolijakauma ammattiin liittyvistä ennakkoluuloista ja miehiin kohdistuvista sukupuolirooleihin perustuvista odotuksista. Miksi ala on niin naisvaltainen? Ohjaavatko perinteiset sukupuoliroolit nuorten miesten ammatinvalintoja? Haluan todistaa vanhojen ajattelumallien luovan ja ylläpitävän ammattisegregaatiota, joka ei ole hyväksi.

Tavoitteen saavuttamisesta hyötyvät Haaga-Helia ammattikorkeakoulu ja johdon assistenttityön koulutusohjelma, sekä nykyiset ja tulevat varsinkin miespuoliset sihteerit ja assistentit. Tarkoitus on saada yhä useampi jatko-opintoihin tai työelämäänsä pyrkivä mies kiinnostumaan assistentin työstä, sekä helpottaa nykyisten miespuolisten sihteerien ja assistenttien elämää hälventämällä ammattiin liittyviä ennakkoluuloja. Tämä edistäisi ammatillisen segregaaation purkautumista, joka hyödyttäisi assistenttialaa ja sitä kautta koko suomalaista yhteiskuntaa.

### **3.4 Laadullinen tutkimusmenetelmä**

Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. Todellinen elämä on moninainen, ja laadullisessa tutkimuksessa on mahdollista löytää monen suuntaisia suhteita. Pyrkimyksenä on tutkia kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Laadullisessa tutkimuksessa ei voi kuitenkaan sanoutua irti arvolähtökohdista, sillä arvot muovaavat pyrkimyksiämme ymmärtää tutkittavia ilmiöitä. Tulokseksi voidaan saada vain ehdollisia selityksiä aikaan ja paikkaan rajoittuen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161.)

*Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus on yleisnimi monille erilaisille tutkimusmenetelmille ja lähestymistavoille. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään kuvaamaan, ymmärtämään tai tulkitsemaan ilmiöitä ja vastaamaan kysymyksiin mitä, miksi ja miten. (Drake & Salmi 2018.)*

Päätin toteuttaa tutkimuksen laadullisena, koska pyrin tutkimaan johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelman ja assistenttialan epätasapainoista sukupuolijakaumaa mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Tarkoitukseni ei ollut löytää yhtä tiettyä vastausta, vaan etsiä useita mahdollisia syitä ilmiön taustalle. Tutkimuksen aihe myös valikoitui vahvasti omien arvojeni pohjalta, mikä on ominaista laadulliselle menetelmälle.

Laadullisen tutkimusmenetelmän luonteen vuoksi tutkimuksessa korostuvat kolme näkökulmaa tutkimuskohteeseen, jotka ovat konteksti, intentio ja prosessi. Kun tutkija ottaa huomioon kontekstin, hän ottaa selvää ja kuvaa tekstissään, millaisiin esimerkiksi sosiaaliin, kulttuuriin, historiallisiin ja ammatillisiin yhteyksiin tutkittava asia tai ilmiö liittyy. Intention huomioiminen taas tarkoittaa sitä, että tutkimustilanteessa tutkija tarkkailee tutkittavan ilmaisuun tai tekemiseen liittyviä motiiveja tai tarkoituseriä. Prosessi viittaa tutkimus-aikataulun ja tutkimusaineiston tuotantoedellytysten suhdetta tutkijan tutkittavaa asiaa koskevaan ymmärtämiseen. (Vilkkä 2015, 120-121.)

### **3.5 Puolistrukturoitu haastattelu**

Valitsin tiedonkeruumenetelmäksi puolistrukturoidun haastattelun, koska laadullisen tutkimusmenetelmän mukaisesti pyrkimykseni on ymmärtää assistenttialan sukupuolittuneisuutta ilmiönä. Haastattelujen avulla sain kokonaisvaltaisempia vastauksia ilmiön ymmärtämiseksi, ja vertaamalla vastauksia kokoamaani tietoperustaan yritän selvittää, miksei moni mies hakeudu assistenttialalle.

”Puolistrukturoitu haastattelu sopii tilanteisiin, joissa halutaan saada tietoa nimenomaan tietyistä ennalta ajatelluista asioista” (Drake & Salmi 2018). Haastattelun kysymykset ovat kaikille samat ja ne ovat kaikki avoimia, mutta kirjallisia haastatteluja lukuun ottamatta kysymysten järjestys voi vaihdella. Kaikki kysymykset eivät välttämättä koske jokaista haastateltavaa, joten jotkin niistä jäävät osan kohdalla käsittelemättä. Haastatteluiden kysymykset on tehty tietoperustaan pohjaten etukäteen.

Muihin tiedonkeruumuotoihin verrattuna haastattelun suurena etuna on se, että aineiston keruuta voidaan joustavasti säädellä tilanteen edellyttämällä tavalla ja vastaajia myötäillen. Aiheiden järjestystä on mahdollista säädellä ja vastauksia on enemmän mahdollisuuksia tulkita kuin esimerkiksi kyselyn kautta. Haastateltavia on myös helppo tavoittaa myöhemminkin, jos aineiston täydentäminen on tarpeen. Haastattelun hyvät puolet sisältävät kuitenkin myös ongelmia. Haastattelut vievät aikaa, ja niiden teko edellyttää huolellista

suunnittelua. Lisäksi haastateltava saattaa kokea haastattelutilanteen pelottavaksi tilanteeksi, ja tilanteeseen liittyy monesti taipumus antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 205-206.)

### **3.6 Aineisto ja fenomenologinen lähestymistapa**

Tutkimusaineistona toimii viiden johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelmassa opiskelleen miehen puolistrukturoidut yksilöhaastattelut, jotka tein kesäkuun 2019 aikana. Yhteistyökumppanini Aito HSO ry lähetti haastattelukutsuni jäsenilleen, minkä myötä haastateltavat ilmoittautuivat minulle sähköpostin välityksellä vapaaehtoisiksi. Aikataulujen yhteensovittaminen oli vaikeaa, joten haastatteluista kaksi tein kasvotusten ja äänittäen, kaksi kirjallisesti ja yhden Skype-puhelun välityksellä. Analysoin haastatteluvastauksia teoriaan, omiin kokemuksiini ja odotuksiini sekä aiempiin aiheesta tehtyihin tutkimuksiin peilaten. Analyysin helpottamiseksi litteroin haastatteluäänitteet kirjalliseen muotoon, minkä jälkeen karsin niistä epäoleelliset kohdat ja loin haastatteluvastauksista helposti ymmärrettäviä merkitysyksiköitä, jotka olen haastattelukysymysten pohjalta teemoittanut.

Käytin aineiston analyysissä fenomenologista lähestymistapaa, joka on aineistolähtöinen analyysimalli. Lähtökohtana on tutkijan oma käsitys ihmisestä, kokemuksesta ja merkityksistä. Fenomenologisessa tutkimuksessa tutkijan on paljastettava, mikä on hänen oma tutkittavaa asiaa tai ilmiötä koskeva esiyymmärryksensä. Tässä tutkimuksessa esiyymmärrykseni ilmiöön on esimerkiksi se, etteivät miehet, joille on tärkeää toisintaa perinteisen maskuliinisuuden kuvaa, mielellään hakeudu feminiinisiin esitettyihin ammatteihin. Tutkimuksessa ei lähdetä tyhjästä, vaan esiyymmärrys luo mahdollisuuden ymmärtää toisia yleisemmin ja tulkita heidän ilmaisujaan ja kokemuksiaan. Tutkijan merkitysten ymmärrys, tutkimusaineisto, tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset ohjaavat merkityskokonaisuuksien etsintää. Merkityskokonaisuuksia voi löytyä useita, eivätkä kaikki välttämättä ole tutkimusongelman tai tavoitteiden kannalta olennaisia. (Vilka 2015, 171-172.)

Valitsin fenomenologisen lähestymistavan, koska tutkimukseni koskettaa minua henkilökohtaisesti, mistä syystä minun on tutkijana vaikea irrottaa tutkimuksesta omia arvojani, rooliani tai kokemuksiani. Fenomenologisessa lähestymistavassa tämä kaikki saa näkyä. Tärkeimmässä asemassa ovat ihmisten mielipiteet ja kokemukset, jotka ovat vahvasti kytköksissä ympäröiviin merkitysrakenteisiin. Koska kokemuksia on yhtä paljon kuin on ihmisiä, on periaatteessa mahdotonta löytää yhtä ainoaa oikeaa vastausta tutkimusongelmaan. Tämä ei kuitenkaan haittaa, sillä tutkimukseni pyrkimys on ennen kaikkea luoda ymmärrystä tutkittavaan ilmiöön, johon voi olla useita ratkaisuja. Mielestäni tärkeintä on herättää keskustelua ja tuoda esiin näkökulmia, joita ei välttämättä ole vielä pohdittu.

## 4 Tulokset

Tässä osiossa käyn läpi haastattelujen tulokset. Olen teemoitellut tulokset aihealueisiin, jotka on rajattu haastattelulomakkeen kysymysten pohjalta. Tekstissä käytetty lyhenne ASSI tarkoittaa johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelmassa opiskellutta, ja MUBBA vastaavassa englanninkielisessä koulutusohjelmassa (Degree Programme for Multilingual Management Assistants) opiskellutta. Tulososion lopussa on yhteenveto, johon olen koonnut haastattelujen keskeisimmät tulokset.

### 4.1 Taustatiedot haastatelluista

Haastateltu A on vuonna 2016 valmistunut ASSI, jonka haastattelun aikainen työnimike oli edunvalvontasihteeri. A aloitti opinnot Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa vuonna 2013, hänen suuntautumisvaihtoehdonsa oli markkinointi, ja hänen kielivalintansa olivat englannin ohella ruotsi ja venäjä. Hän ei ole toistaiseksi jatkanut opintoja Haaga-Heliasta valmistumisen jälkeen. A antoi vastauksensa haastattelukysymyksiin kirjallisesti sähköpostin välityksellä.

Haastateltu B on vuonna 2017 valmistunut ASSI, joka toimi haastattelun aikaan assistentin työtehtävissä. B aloitti opinnot 2015, eli hän suoritti opintonsa kahdessa vuodessa eikä kerennyt siinä ajassa käydä vaihdossa. B:n suuntautumisopinnot sisälsivät viestintää ja markkinointia, ja hänen kielivalintansa olivat englannin ohella ruotsi ja espanja. B ei ole jatkanut opintojaan vielä, mutta aikoo lähitulevaisuudessa hakea maisteriopintoihin. B lähetti vastauksensa haastattelukysymyksiin kirjallisesti sähköpostin välityksellä.

Haastateltu C on vuonna 2009 valmistunut MUBBA, joka työskentelee ulkomailla konsulin ja osastosihteerin tehtävissä. C aloitti opintonsa 2006, ja englannin lisäksi hän opiskeli venäjää, ranskaa ja ruotsia. C:n suuntautumisvaihtoehto oli markkinointi. Valmistumisen jälkeen C on suorittanut kauppatieteiden maisterin tutkinnon vuonna 2014. Haastattelin C:tä Skype-puhelun välityksellä.

Haastateltu D on syksyllä 2018 opintonsa aloittanut ASSI, joka oli jo ennen koulun alkua kerännyt työkokemusta viestinnän assistentin töistä. Hänen opintonsa johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelmassa ovat siis vielä kesken, ja hän toimii koulun ohella kasvatyöntekijänä. D opiskelee kielinään venäjää ja ruotsia, mutta aikoo mahdollisesti käydä myös espanjan kursseja. Suuntautumisvaihtoehtoista eniten häntä kiinnostavat viestintä sekä kokoukset ja tapahtumat. Haastattelin D:tä kasvotusten ja äänitin haastattelun kirjoittamista varten.

Haastateltu E on ASSI, joka on myös aloittanut opintonsa syksyllä 2018. Hän aikoo suuntautua HR:ään ja johtamiseen, ja hänen kielivalintansa englannin ohella ovat ruotsi ja ranska. Haastattelun aikaan E työskenteli määräaikaisena osastoassistenttina. Haastateltiin E:tä kasvotusten ja äänitin haastattelun, mutta äänitteen loppuosa leikkautui tuntemattomasta syytä pois. E lähetti pariin viimeiseen kysymykseen vastauksensa uudelleen kirjallisesti.

#### **4.2 Tieto koulutusohjelmasta, aiemmat tutkinnot ja yhteishaku**

A löysi tiedon koulutusohjelmasta yhteishakua käsittelevästä esitteestä. Hän kiinnitti huomiota koulutusohjelman painotuksesta kieliin sekä mielestään keskivertoa monipuolisempaan koulutussisältöön. A:lla ei ollut pohjalla muita ammatti- tai korkeakoulututkintoja, vaan hän aloitti opiskelut Haaga-Heliassa lukion ja armeijan jälkeen. Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelma oli A:n ensimmäinen vaihtoehto yhteishaussa, mutta samalla hän haki myös muihin tradenomitutkintoon tähtääviin koulutuspaikkoihin.

B löysi tiedon koulutusohjelmasta internetistä selaillessaan eri ammattikorkeakoulujen sivuja. Hän ei ollut kuullut koulutusohjelmasta aiemmin. Kiinnostavinta koulutusohjelmassa oli B:n mielestä koulutuksen sisällön monipuolisuus sekä laajat työmahdollisuudet. B on omien sanojensa mukaan aina ollut ”generalisti”, joten koulutus, joka sisältää ”vähän kaikkea” kiinnosti häntä heti. Myös maininta kansainvälisistä uramahdollisuuksista herätti mielenkiintoa. Ennestään B:llä oli muusikon ammattitutkinto, ja johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelma oli hänen ensimmäinen vaihtoehtonsa. B ei hakenut muihin koulutusohjelmiin.

C oli edellisten opintojensa aikana vaihdossa Moskovassa vuonna 2004, jolloin hän törmäsi sattumalta johdon assistenttityön ja kielten opiskelijaan paikallisessa baarissa. Sittemmin hän sai harjoittelupaikan lähetystöstä, missä hän tutustui muihinkin assistenttiopiskelijoihin. Tämä ja koulutusohjelman kielipainotteisuus saivat hänet hakemaan koulutusohjelmaan. C:llä oli ennestään logistiikkaan liittyvä tradenomin tuplatutkinto, josta puolitoista vuotta hän oli opiskellut ammattikorkeakoulussa Suomessa, puolitoista vuotta yliopistossa Ranskassa ja puoli vuotta vaihdossa Venäjällä. Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelma oli hänen ensimmäinen vaihtoehtonsa yhteishaussa.

D oli valmistumassa lukiosta, kun hän osallistui tutustumispäivään Haaga-Helia ammattikorkeakoululla. Tutustumispäivänä hän teki soveltuvuustestin, jossa hän sai eniten pisteitä johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelmasta. D oli harkinnut tuohon aikaan vielä

journalismin koulutusta, sillä hän kävi siviilipalveluksen KEVA:n viestintätiimissä. Tutustumispäivän jälkeen D kävi läpi vielä eri kouluja ja koulutusaloja. Pääsykokeisiin lukeminen ei tuntunut hänestä omalta jutulta, ja Haaga-Helian pääsykoe ei vaikuttanut niin työläältä verrattuna muihin. Kampuksen sijainti Pasilassa, rakennuksen uutuus ja koulun koko viehätti. D valitsi lopulta assistenttikoulutuksen journalismitutkinnon sijaan, koska hän oli nähnyt jo vähän journalismin maailmaa eikä kokenut sitä enää omaksi jutukseksi. D:lle kuitenkin jäi siviilipalveluksensa jälkeen positiivinen kuva assistentin työstä ja hän koki, että johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelma tarjoaa monipuoliset mahdollisuudet erilaisiin töihin. Pohjalla D:llä oli ylioppilastutkinto, ja ASSI oli hänen ensimmäinen hakutoiveensa yhteishaussa.

E oli etsinyt tietoa HR:ään liittyvistä opinnoista ja törmännyt johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelmaan internet-haussa. Hän oli kokenut kielet itselleen aina helpoksi ja kiinnostaviksi, joten koulutusohjelman kieli-aspekti vaikutti myös hakupäätökseen. Ennen Haaga-Heliana E oli opiskellut vuoden kulttuurien välistä viestintää Jyväskylän yliopistossa, mutta ala ei tuntunut omalta liian teoriapainotteisuuden vuoksi. Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelma oli E:n ensimmäinen hakutoive yhteishaussa, mutta hän haki samalla myös liiketalouden koulutusohjelmaan sekä Haaga-Heliana että Metropolia ammattikorkeakouluun.

### **4.3 Koulutusohjelman sukupuolijakauma ja mahdolliset syyt**

A:n mukaan koulutusohjelmassa aloitti vuonna 2013 mahdollisesti noin 80 opiskelijaa, joista viisi oli miehiä. Aloittaneet opiskelijat jaettiin neljään ryhmään kielivalintojen mukaan. A oli omassa ryhmässään yksi kolmesta miespuolisesta opiskelijasta, mutta valmistuessaan muut miehet olivat keskeyttäneet opintonsa koulutusohjelmassa. A uskoo, että koulutusohjelman nimessä esiintyvä sana ”assistentti” karkottaa miespuolisia hakijoita. Hänen mukaansa kyseessä saattaa olla alitajuntainen reaktio, jonka mukaan sihteerit ovat aina olleet naisia, ja assistentti on vain hienompi termi sihteerille. A luulee, että miehille on ominaisempaa hakeutua koulutusohjelmiin, joiden nimi on sukupuolineutraalimpi, vaikka sisältö olisi pitkälti samankaltainen.

B:n aloittaessa koulutusohjelman vuonna 2015, aloittaneita oli 80, joista neljä oli miehiä. B:n mukaan miesopiskelijoita oli tuolloin poikkeuksellisen paljon. Muilla vuosikursseilla oli vain yksittäisiä miehiä, joista osa lopetti. B:lle koulutusohjelman epätasapainoinen sukupuolijakauma tuli täytenä yllätyksenä, eikä hän koskaan kokenut sen olevan itselleen epäsopeva miehenä. B luulee, että koulutusohjelman nimessä oleva termi ”johdon assistentti”

on mahdollisesti tuntunut miehille vieraalta, sillä assistentit ja sihteerit mielletään perinteisesti hyvin naisellisiksi ammattitehtäviksi. B:n mukaan miehillä on usein tunne, että heidän täytyy tähdätä johto- tai asiantuntija-asemaan, eikä niinkään liikkeenjohdon tukitoimintoihin. Myös pitkään jatkunut viihdeteollisuuden ja populaarikulttuurin sihteerien ja sihteerityön seksualisointi voivat olla taustalla. Perinteiset niin sanotut miesten ammatit usein myös tuntuvat B:n mielestä tähtäävän tietyn alan tai toiminnan erikoistumiseen, joten koulutusohjelman kaltainen yleispätevä koulutus ei välttämättä tunnu joillekin miehille sopivalta. Lisäksi kaikki koulutusohjelman esittelyn uratarinat olivat naisten näkökulmasta, joten mahdollisesti osa miehistä ei ole kokenut koulutusohjelmaa miehille suunnatuksi.

C:n aloittaessa assistenttiopinnot vuonna 2006, hän oli toinen oman ryhmänsä kahdesta miehestä. Kaikkiaan koulutusohjelman aloitti 36 opiskelijaa, joista neljä oli miehiä. C:n mukaan sihteerin stereotyyppinen kuva on naisellinen, eikä ala siksi houkuta miehiä. Muun muassa elokuvateollisuudessa esiintyneet korkeissa koroissa tepastelevat ”sihteeriköt” ovat hänen mielestään vaikuttaneet mielikuviin ammattitehtävistä. C myös luulee, että miehet eivät yleensä hakeudu tukitehtäviin, elleivät ne ole teknisiä. Tekniset alat, joita assistenttityö ei edusta, ovat perinteisesti olleet miehille kiinnostavampia.

Kun D aloitti opinnot, koulutusohjelman vajaan sadasta uudesta opiskelijasta miehiä oli neljä, joista yksi on vaihtanut liiketalouden koulutusohjelmaan. Pääsykokeissa miehiä oli D:n mukaan enemmän. D uskoo, että vahvat ennakkoluulot johdon assistenteista ja sihteeritehtävistä ovat syynä siihen, ettei koulutusohjelmaan ole hakeutunut enempää miehiä. Assistenttiala on hyvin naisvaltainen eikä sitä pidetä miesten keskuudessa ns. ”oikeana työnä” kuten esimerkiksi rakennusala. Myös tietämättömyys siitä, mitä koulutusohjelma ja työ oikeasti sisältää, vaikuttaa. Markkinointimateriaalissa ei esiinny paljoon miehiä. D:n mielestä sihteeritehtävistä puhumista voisi myös vähentää, vaikka historia onkin hyvä muistaa. Miehiltä odotetaan D:n mukaan ”enemmän” ja heidän oletetaan hakeutuvan näihin vaativampiin ammatteihin. Lisäksi johdon assistentti -nimike on vähän vanhanaikainen eikä sovi moneenkaan työtehtävään, mitä koulutusohjelmasta valmistuneet päätyvät lopulta tekemään.

*Mä muistan sillon ku oli se pääsykoe, se materiaali se Aito HSO -lehti, nii sit mua vaa tiätkö nauratti ku siel puhutti jostain monimuotisuudesta, niinku sitä oikei jauhamaal jauhettiin, mut sit siel oli niinkun...siin tyyliin oli yhtä miestä haastateltu siin lehdessä, ja niinku yks ainoa niinku kuva missä oli silleen mies ja kaikki muut oli sillee niinku erilaisia naisia[...]Jet jos et sä nää yhtään niinkun miestä siellä, tulee heti semmonen et hei tää on varmaan joku naisten juttu. (D)*

E:n mukaan syksyllä 2018 koulutusohjelmassa aloitti 80 naista ja neljä miestä. Yksi miehistä on vaihtanut myyntikoulutukseen, joten miehiä on enää vain kolme. E:n mielestä assistenttityö, joka on myös koulutusohjelman nimessä, koetaan helposti pelkäksi sihteerin työksi. Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelma ei ole myöskään kovin tunnettu. Helsingin sihteeripiston kaiku myös kuuluu edelleen ja vaikuttaa siihen kuvaan, mikä koulutusohjelmasta näkyy muille. Koulutusohjelman markkinointiin voisi siis panostaa enemmän ja miettiä eri kantilta.

*Kyl mä veikkaan et se on se assistenttityö siinä, että se helposti koetaan pelkäksi sihteerihommaksi ja näin niin se rajaa tosi paljon, ja ehkä myös se et ei oo niin...tai niinku mä en ollu ainakaan aiemmin kuullu tästä koulutusohjelmasta, niin se että sitä ei samanlailla markkinoida kun jotain muita koulutusohjelmia, niin se jättää siten...tai porukka ei tiä nii paljon siitä et mitä se on ja käy lukeen sen sanan assistentti sieltä niin se on sit siinä. (E)*

#### **4.4 Opiskelu naisvaltaisessa ympäristössä**

A koki opiskeluajan helpoksi, vaikka oli lähes aina ryhmänsä ainoa mies. Ensimmäisten lukukausien aikana hän osallistui useisiin opiskelijatapahtumiin ja sai omalta vuosikurssiltaan paljon ystäviä, joihin hän pitää edelleen yhteyttä.

B oli yllätynyt sukupuolijakaumasta, mutta hän ei kokenut opiskelua naisvaltaisessa ympäristössä ongelmaksi. Toisinaan opetuksessa saattoi olla miehen näkökulmasta korostetun naisellinen lähestymistapa, mutta mitään tiettyä tapausta B:lle ei ole jäänyt mieleen. B uskoo, että hänelle oli sukupuolesta pikemminkin hyötyä. Hän jäi opettajien sekä opiskelijatovereiden mieleen helpommin, ja hänen mielipiteistään vähemmistön edustajana oltiin usein kiinnostuneita. Hänet myös haluttiin mukaan sekä aine- että ammattijärjestön toimintaan. Häntä haastateltiin ammattijärjestön lehteen, koulu halusi hänet mukaan markkinointiinsa sekä jotkut opettajat pyysivät kurssien videoihin. B on kokenut esiintyjä ja tottunut puhumaan, joten sukupuoli tuskin oli ainoa tekijä, mutta varmasti merkittävä osasy. B:lle ei ole koskaan ollut ongelma ystäväystyä vastakkaisen sukupuolen kanssa, joten hän ei koe, että häntä olisi jätetty ulos opiskelijatoiminnasta, vaan päinvastoin. Opiskelijaelämässä hänelle oli kysyntää, sillä oli helppo erottua muiden koulutusohjelmien miesopiskelijoiden joukosta assistenttiopiskelijana. B löysi myös kihlattunsa opiskelijatovereiden joukosta.

C:llä ei ollut ongelmia sopeutua naisvaltaiseen opiskelu-ympäristöön. Hän oli mukana sekä ainejärjestö HSOY ry:n että ammattijärjestö Aito HSO ry:n toiminnassa, ja häntä kohdeltiin yleisesti ottaen hyvin. Joskus vitsailtiin sukupuolen varjolla ja kysymyksiin joutui vastaamaan, mutta C ei kokenut niitä ongelmiksi, vaan hoiti tilanteet usein huumorilla.

D on kokenut opiskelun naisvaltaisessa ympäristössä ihan mukavaksi., eikä asiaa erityisemmin huomaa, jos sitä ei erikseen ajattele. Ihmisiä on niin monenlaisia, ettei sukupuoli ole niin määrittävä tekijä. Joskus kuitenkin kiinnostuksenkohteet puheenaiheissa eivät kohtaa. Jotkut opettajat myös käyttävät esimerkeissään ns. naisten juttuja. Opettajat ja muut opiskelijat ovat usein kiinnostuneita miehen näkökulmasta, mutta D on kokenut myös vähättelyä muun muassa tasa-arvokysymyksissä, koska hän on mies. Välillä myös heitetään vitsiä miehistä, mutta yleensä aina hyvässä hengessä eikä D ole kokenut varsinaista kiusaamista. D kokee luonteidenvälisten erojen olevan paljon isommat kuin sukupuolten välisten.

*Mä loistan ihan tähtenä heti ku mennään niille TOOLS-tunneille ja mä oon tuol koneella, nii kaikki on ihan et oo ihanaa miten sä osaat niinku tyyliin vaihtaa fontin tähän dokumenttiin, sillee että ei niinku oo mitään vaikeeta, mut sillee et oikeesti tosi moni mies pärjäis ihan hyvin ja varmaan oikeesti niinku tykkäiski sillee, koska nää on aika perus työelämätaitoi mitä tääl niinku sillee opiskellaan. (D)*

E:lle opiskeluympäristön naisvaltaisuudella ei ole ollut merkitystä. Käytännössä kaikki hänen koulukaverinsa ovat naisia, mutta sillä ei ole mitään väliä. E:lle ei myöskään tule mieleen tilanteita, joissa hän olisi erityisesti erottautunut sukupuolensa vuoksi. Opiskelu on sen sijaan tuntunut E:n mielestä hyvinkin luontevalta.

*Ei tuu kyl ainakaan mieleen, että niinku...mä en osaa sit sanoo miten just opettajien silmissä tai tälleen, että miten onko erottautunu eduks vai onko erottautunu jotenkin muuten, mutta siis en mä oo huomannu yhtään mitään, ja sitte tosiaan jotenki tuntunu ihan luontevalta vaikka on pelkästään naisia ympärillä että, et ei oo ollu mitään semmosta. (E)*

#### **4.5 Vaihto-opinnot ja työharjoittelu**

A oli yhden lukukauden vaihdossa Venäjällä Pietarin Polyteknillisessä yliopistossa. Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelman teemat jäivät vaihdon aikana taka-alalle, koska vaihto-ohjelma International Business Semesterin ryhmässä oli vaihto-opiskelijoita monista eri koulutusohjelmista. A uskoo, että Venäjällä assistentti on ainakin aiemmin mielletty enemmän naisten ammatiksi. Työharjoittelunsa A suoritti Suomen Ammattiliiton Keskusjärjestö SAK ry:ssä. Hän toimi harjoittelun aikana koko toimistoa tukevana tahona, eikä niinkään kenenkään yksittäisen henkilön henkilökohtaisena assistenttina. A tunsikin olevansa yksi toimistotyöntekijöistä eikä ajatellut miespuolisuutensa vaikuttavan assistentin rooliinsa. Hän sai jonkin verran uteliaita kysymyksiä työtovereiltaan liittyen koulutusohjelmaansa, sillä suurin osa aiemmista assistenttiharjoittelijoista oli ollut naispuolisia. Jälkikäteen A on ajatellut, että hänen sukupuolestaan saattoi olla etua harjoittelupaikan saamisessa.

B ei käynyt opiskelijavaihdossa, koska hän suoritti opintonsa tavallista nopeammin. Työharjoittelunsa hän teki Suomen suurlähetystössä Washington D.C.:ssä kulttuuritiimin harjoittelijana. Työ ei ollut puhtaasti assistenttipaikka, vaikka toisinaan siihen kuului myös assistentin tehtäviä. B valittiin tehtävään osittain aikaisemman muusikon koulutuksen ja työkokemuksen perusteella, sekä tietysti siitä syystä, että hän oli johdon assistenttityön ja kielten opiskelija.

*En koe, että sukupuolellani oli kyseisessä tehtävässä mitään vaikutusta suuntaan tai toiseen myöskään työnantajan näkökulmasta. Työtehtävät eivät olleet millään tavalla profiloitavissa perinteisen sukupuolittuneiksi, kuten esimerkiksi sihteerin (tai jossain määrin myös assistentin). Kulttuuritiimin harjoittelijana oli ennen minua ollut muitakin miehiä, sekä muiden pohjoismaisten ja eurooppalaisten suurlähetystöjen (joiden kanssa olimme läheisessä yhteistyössä) vastaavissa harjoittelijatehtävissä oli myös miehiä. (B)*

C kävi opiskelijavaihdossa Moskovassa, missä koulutusohjelma sisälsi enemmän talousjohtamista, markkinointia ja viestintää, eikä oikeastaan varsinaisia assistenttityön kursseja. Stereotypiat assistenteista olivat Venäjällä vahvoja, sillä C:n mukaan Venäjällä oli selkeät perinteiset miehen ja naisen roolit. Johtaja oli mies ja sihteerin nainen. C kohtasi vitsailua liittyen koulutusohjelmaansa, mutta ei ottanut sitä itseensä vaan käytti huumoria näissä tilanteissa. C suoritti myös työharjoittelunsa Moskovassa, missä hän toimi analytiikon tehtävissä ja teki paperiteollisuuden konsultointia Pöyryllä. Assistenttitehtäviä ei oikeastaan ollut. C:n koulutusohjelma ei varsinaisesti tullut esille, mutta assistentiksi opiskelulle naureskeltiin. C:n Haaga-Heliassa oppimat IT-aidot olivat kuitenkin todella hyödyllisiä työtehtävissä.

D ei aio käydä vaihdossa, sillä hän koki hakuprosessin työlääksi ja oli haun aikaan kiireinen. Lisäksi hän mainitsee elämäntilanteensa olevan sellainen, ettei hän haluaisi lähteä puoleksi vuodeksi pois. D kävisi mieluummin esimerkiksi kielikursseilla tai muuten vaan matkoilla, jotka olisivat lyhytkestoisempia eikä tarvitsisi miettiä mitä tehdä asunnon ja huonekalujen kanssa ja mitä ihmissuhteille käy. Opintoihin kuuluvaa työharjoittelua D ei ole vielä suorittanut, mutta hänestä olisi kiinnostavaa mennä harjoitteluun ulkomaille esimerkiksi johonkin suurlähetystöön. D:tä kiinnostaa myös valtion virastot, koska niissä työskentelee paljon tuttuja. Myös jokin kiinnostava yritys kävisi. D:llä ei ole mitään tiettyä haavepaikkaa tai -tehtävää, eikä hän stressaa asiasta vielä, kun se ei ole ajankohtaista. Tärkeintä työharjoittelupaikassa D:n mielestä olisi uudet kokemukset.

E ei luultavasti aio käydä vaihdossa, koska hän koki sen jo edellisissä opinnoissaan. Vaihto-opiskelun sijaan hän voisi suorittaa tulevan työharjoittelun ulkomailla. Esimerkiksi jokin ranskankielinen maa kuten Belgia tai Sveitsi kiinnostaa. Erityisesti E on ajatellut YK-

tehtäviä Genevessä, Sveitsissä. Ulkomaan harjoitteluiden palkattomuus kuitenkin mietityttää.

#### 4.6 Haastattelun aikainen työnkuva

A:n haastattelun aikaisiin työtehtäviin edunvalvontasihteerinä kuului yli 160 päämiehen päivittäisten talousasioiden organisointi ja hallinta. Keskeisiksi vastuualueiksi hän mainitsi budjetoinnin, tulo-menosuhteen seurannan, asiakaspalvelun, sidosryhmäviestinnän sekä etuusasiat.

B:n haastattelun aikaiset työtehtävät olivat hänen assistenttiniikkeensä mukaisia. Hän avustaa kansainvälisen lakitoimiston teknologia- ja viestintäjuridiikan praktiikkaryhmässä lakimiehiä käytännön työssä. Tämä tarkoittaa muun muassa toimeksiantojen hallinnointia, yhteydenpitoa asiakkaisiin, laskutusta, kalenteri-, kokous- ja matkahallintaa ja ohjelmistotukea, eli hyvin perinteisiä assistenttitehtäviä.

*Minulla ei ollut missään vaiheessa tarkoituksena toimia varsinaisena assistenttina, mutta koska suoritin työharjoitteluni paikassa, jossa en päässyt harjoittamaan todella ns. perusassistentin hommia, halusin valmistumiseni jälkeen hakea oppia muualta.*  
(B)

C:n haastattelun aikaisen osastosihteerin työnkuvan vastuualueisiin kuului muun muassa maahantulo- ja viisumiosasto, konsuliosasto, tietohallinto, turvallisuus, varautuminen ja riskienhallinta.

D:n haastattelun aikainen työ opiskelujen ohella ei liity assistenttitehtäviin, mutta toimissaan viestintäassistenttina siviilipalveluspaikassaan hän muun muassa litteroi haastatteluja, teki tilityksiä ja laskuttamista, hoiti CRM-järjestelmää ja postitusta, päivitti nettisivuja ja tiedotuskanavia, avusti tapahtumissa ja jokapäiväisissä juoksevilla asioissa.

E:n haastattelun aikaisiin osastoassistentin tehtäviin kuului muun muassa matkalaskujen tekoa SAP:ssa, rekrytointiin liittyviä asioita kuten SUPO-turvallisuusselvityksiä ja nimityspäätösten tekemistä sekä toimistopäällikön kalenterinhallintaa ja matkavarauksia. Kesän aikana hän sijaisti myös kahden muun osaston assistentteja sekä suunnitteli ja järjesti kesäjuhlat kesätyöntekijöille ja toiminnansuunnittelu-/virkistysiltapäivän yhdelle osastolle. Lisäksi E on ollut mukana EKP:n huippukokouksen järjestelyissä.

#### 4.7 Koulutusohjelman vanha ja uusi nimi

A:n mielestä johdon assistenttityö ja kielet on aavistuksen rajaava nimitys. Valmistuneiden ammattinimikkeet antavat osviittaa siitä, kuinka laaja-alaisiin tehtäviin koulutusohjelmasta

on mahdollista työllistyä. A:n mukaan sana "assistentti" alkaa nykyään olla hieman vanhentunut ja tuo enemmän ja enemmän mielikuvan kahvia keittävästä puhtaaksikirjoittajasta. Liiketoiminnan palveluratkaisut ja kielet kuulostaa A:n korviin paremmalta, vaikka moni koulutusohjelmasta valmistunut ei työllisty liiketoiminnan pariin vaan julkiselle sektorille, mistä syystä nimitys saattaa olla hieman harhaanjohtava. Sana "palveluratkaisut" tuo A:lle mieleen palvelijan, joka ei myöskään välttämättä anna todenmukaista kuvaa siitä, mitä työ voisi olla.

"Johdon assistenttityö ja kielet" on B:n mielestä tavallaan hänen osaamistaan ja työnkuvaansa kuvaava. Nimen ongelma on siinä, että se kuvastaa vain osaa koulutusohjelman tarjoamista mahdollisuuksista. Koulutusohjelman kautta valmistuneet tekevät hyvin laajalla spektrillä töitä, joten nimi tuntuu hieman vähättelevältä. Kuten B myös aikaisemmin mainitsi, "johdon assistentti" ei ole välttämättä etenkin miehiin vetoava termi, joten hänen mielestään on hyvä, että koulutusohjelman nimi vaihdetaan. B ei ollut ennen haastattelua kuullut koulutusohjelman uutta nimeä, mutta ensikuulemalta se on hänen mielestään paljon parempi ja kuvaavampi.

*Vaikka kielet kuuluvat olennaisesti ohjelmaan, sen mainitseminen nimessä tuntuu hieman päälle liimatulta. Ikään kuin kielet olisivat jokin erillinen osa-alue, vaikka ne ovat jo valmiiksi olennainen osa sekä liiketoiminnan palveluratkaisuja ja johdon assistenttityötä. "Ja kielet" on hieman töksähtävä tapa ilmaista asia. Sen sijaan "liiketoiminnan palveluratkaisut" on ehdottomasti parannus aikaisempaan nimeen. (B)*

C:n mielestä kielet on hyvä mainita nimessä, mutta assistenttityötä ei välttämättä kannata alleviivata. Assistentti-nimike rajaa C:n mielestä mahdollisuuksia mielikuvissa esimerkiksi urakehityksen suhteen. "Johdon assistenttityö ja kielet" on C:n mukaan kuitenkin hyvä nimi tavallisesta tradenomista erottautumisessa, ja uusi nimi saattaa kuulostaa liian tietotekniikkapainotteiselta. Tämä saattaa houkuttaa miehiä, mutta he saattavat pettyä jos sisältö ei vastaakaan odotuksia. Koulutusohjelman markkinoinnissa kannattaa C:n mielestä korostaa työllistymisastetta ja valmiuksia työelämään, sekä ottaa markkinointiin mukaan enemmän miehiä.

D mielestä "Johdon assistenttityö ja kielet" kuvaa hänen osaamistaan tietyllä tavalla hyvin, mutta kokonaiskuvallisesti ei, koska koulutusohjelmassa eri ihmiset saattavat opiskella hyvin erilaisia asioita. Koulutusohjelmassa ei myöskään opiskella enää varsinaista assistenttityötä vaan perustyöelämätaitoja. D kokee kielet hyväksi lisäksi nimeen. Uusi nimi on näkynyt hänen mukaansa paljon sosiaalisessa mediassa, mutta opettajat eivät ole puhuneet siitä paljoa. Osa kanssaopiskelijoista on naureskellut uudelle nimelle, koska he eivät ole ymmärtäneet mitä "palveluratkaisut" tarkoittavat. Toisaalta uusi nimi on D:n mielestä hyvä,

koska se ei herätä paljonkaan mielikuvia vaan se on hyvin avoin. Uutta nimeä on markkinoitava hyvin ja paljon jotta se tulee tunnetuksi. D toivoo, että koulutuksen sisältö myös vastaa nimeä.

*Osa vähän naureskellu, et mikä "palveluratkaisut" tai sillee et ollaanks me jotain "palveluratkaisijoita", tai ku se on vähän semmonen jännä niinku et mitä se tarkoittaa oikeesti, mut toisaalt se on hyvä ku se on semmonen niinkun...vähän semmonen uus juttu tai sillee, et niinku "palveluratkaisut" se ei herätä mitää semmost niinku tietty mielikuvaa, vaa se on semmonen niinku avoimempi juttu. (D)*

E:n mielestä vanha nimi kuvaa hyvin hänen osaamistaan ja työnkuvaansa haastattelun aikaisissa osastoassistentin tehtävissä. Uusi nimi on hänen mielestään ympäröivä, eikä niin spesifi kuin vanha nimi. E on kuitenkin tyytyväinen, valmistui hän sitten kummalla nimikkeellä tahansa.

*Kyl se [vanha nimi] kuvaa aika hyvin täl hetkellä. Mä en tiää onko toi sitä mitä mä haluan tehdä niinku loppuelämäni, mutta siis ainaki mitä tän vuoden ku on ollu täällä niin toi työnkuva mätsää kyllä aika täydellisesti ton kanssa ja sitten myös osaaminen ja mitä täällä on tullu nii on kyllä ollu...tosi hyvin osunu tohon nimeen.*

*Toi [uusi nimi] niinku ei oo kaukana justiin jostain Kummelista tutusta "kaikkien alojen erityisosaaja", nimittäin liiketoiminnan ratkasut voi olla käytännös mitä vaan maan ja taivaan väliltä[...]Jettä siinä niinku on aika laaja se skaala että ei oo nii spesifi ku toi edellinen. (E)*

#### **4.8 Muiden ihmisten suhtautuminen ammatinvalintaan**

Haastattelun aikaisen työnsä työhaastattelussa A:lta kysyttiin jonkin verran hänen opiskelupaikastaan ja koulutusohjelmastaan, mutta sävy ei ollut kyseenalaistava vaan pikemminkin vilpittömän kiinnostunut, sillä Haaga-Helia ammattikorkeakoulu ja johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelma tunnetaan A:n kokemuksen mukaan melko heikosti pääkaupunkiseudun ulkopuolella. Päivittäisessä työssä A:n koulutusohjelma ei tule esille juuri koskaan.

*Vaikken koe koulutusohjelmaani "nolona" asiana, puhuttaessa koulutustaustoista huomaan usein kertovani vain, että olen tradenomi-tutkinnon suorittanut enkä avaa asiaa sen enempää. Yritän näin välttyä selittämästä asiaa ties kuinka monetta kertaa ja vastaamasta samoihin kysymyksiin uudestaan ja uudestaan. (A)*

B on kohdannut ennakkoluuloja hyvin vähän, jos ollenkaan. Joku on joskus sanonut vitillä jotain miesten töistä, mutta nykyisessä työpaikassa B uskoo sukupuolestaan olleen hyötyä. Muut assistentit olivat iloisia, kun saivat ensimmäistä kertaa miehen tiimiinsä. B myös uskoo, että miehenä häneen suhtauduttiin hyvin suopeasti etsittäessä teknologia- ja viestintäjuridiikan assistenttia. B:n oli helppo erottua joukosta. Lisäksi hän mainitsee opinäytetyönsä, joka vaikutti myös varmasti asiaan.

*[...]toisinaan olen itse miettinyt asiaa ja paininut omien ennakkoluulojeni kanssa. Ainoana miehenä joskus kyseenalaistaa muun maailman suhtautumista omaan toimintaan. Tähän ei ole kuitenkaan ollut mitään varsinaista ulkopuolista triggeriä, vaan enemmän asiaan on vaikuttanut alan yleinen naisvaltaisuus ja työn perinteisen naisellinen maine. Osaamistani ei ole koskaan kyseenalaistettu. (B)*

Kuten aiemmin on tullut esille, on C ammattinsa vuoksi kohdannut useita uteliaita ja vitsailevia ihmisiä, mutta hän on hoitanut nämä tilanteet aina huumorilla. C:n mukaan oma asenne ratkaisee ammatista riippumatta siihen, miten ihmiseen suhtaudutaan.

D on kohdannut ennakkoluuloja ammatinvalintansa vuoksi, ja hän on usein kertonut epäkelevansa tradenomiksi, koska sillä hän on välttynyt ylimääräisiltä kyselyiltä ja ihmetteilyiltä. D:n mukaan reaktioita on kahdenlaisia. Jotkut eivät ole tietoisia koulutusohjelmasta ja siksi uteliaita, ja joillekin koulutusohjelman nimi herättää mieleen vahvoja stereotypioita. Ennakkoluulot ja epäselvyydet ovat kuitenkin yleensä purkautuneet, kun D on kertonut koulutusohjelman sisällöstä. Sekä miehet että naiset ovat ihmetelleet koulutusohjelmaa, mutta miehet ovat kiinnittäneet enemmän huomiota niin sanottuun sihteerin työhön. D:n lähipiiri otti ammatinvalinnan todella hyvin vastaan.

E ei ole kohdannut ennakkoluuloja, vaan kaikki ympärillä olevat ihmiset ovat suhtautuneet ammatinvalintaan joko neutraalisti tai iloisesti.

#### **4.9 Opiskelu- ja työpaikan valintaan vaikuttaneet tekijät**

Opiskelupaikan johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelmassa A valitsi hyvältä kuulostavan kurssitarjonnan, hyvien työllistymisnäkyvien ja melko helpolta vaikuttavan pääsykokeen perusteella. Haastattelun aikaiseen työpaikkaan hän päätyi TE-keskuksen kautta, joten sitä hän ei varsinaisesti valinnut. A ei ole varsinaisesti kokenut paineita tehdä mitään perinteisesti miesten työtä. Hän haluaa syventää asiantuntemustaan ja tehdä siitä jollain tapaa konkreettisemmän. Haastattelun hetkellä osaamisen kuvailu tuotti A:lle vaikeuksia, koska hän on ollut korkeintaan keskivertoa parempi monessa asiassa. Kaipuuta ”miesten töihin” A:lla ei ole koskaan ollut.

B:n päätökseen hakea opiskelupaikkaa on vaikuttanut eniten koulutusohjelman sisällön monipuolisuus, kansainvälisyys sekä laajat työmahdollisuudet. Työpaikan valinnassa eniten ovat painaneet mahdollisuudet kehittää omaa osaamistaan, kansainvälisyys ja palkka. B on kokenut hyvin vähän paineita tehdä mitään perinteisesti miesten työtä. Kuten hän jo mainitsi, hän on toisinaan paininut omien ennakkoluulojensa kanssa, mutta tämä on ollut hyvin vähäistä. B ei kuitenkaan usko, että hänen ennakkoluulonsa liittyisivät niinkään

haastattelun aikaisen työn ja sukupuolen väliseen suhteeseen, vaan toisinaan vähäiseen työmäärään ja työn luontevuuteen.

C ei ole hirveästi suunnitellut tulevaisuuttaan, vaan hänen opiskelu- ja työpaikkavalintojaan on ohjannut lähinnä sattuma. Esimerkiksi joku kaveri on puhunut oikealla hetkellä oikeasta asiasta, ja C on tämän myötä päättänyt hakea johonkin. Hänelle tärkeää on uuden kokeileminen sekä itsensä haastaminen ja kehittäminen. C ei ole kokenut paineita tehdä mitään perinteisesti miesten työtä. Hän tykkää tehdä vapaa-ajallaan niin sanottuja miesten juttuja, mutta opiskelu- ja työpaikkavalinnoissa hän ei ole ajatellut mies-nais-asettelua vaan mennyt kiinnostuksen perusteella. C:n vanhemmat ovat aina tukeneet ja kannustaneet häntä opiskelemaan mitä haluaa.

Töitä hakiessaan D on selannut muun muassa MOL:ia ja nähdessään edes hieman kiinnostavan työpaikan, on hän tutustunut syvemmin aiheeseen ja ennakkoluulottomasti hakenut sitä. Nuorempana D mietti enemmän mitä hän osasi jo valmiiksi, mistä hänellä oli kokemusta ja mihin olisi realistista työllistyä. Jonkin verran hän ajattelee myös palkkaa, mutta se ei ole ensisijainen syy työpaikan valinnalle. Työaika ja työpaikan sijainti ovat vanhempana tulleet enemmän tärkeiksi. Myös uuden kokeileminen on D:lle tärkeää. Hän kuuntelee suosituksia perheeltään ja kavereiltaan, mutta heidän mielipiteensä eivät ole aiheuttaneet D:lle paineita, koska omat kiinnostuksenkohteet ovat hänelle ykkössijalla. D on työskennellyt sekä miesvaltaisella alalla pienimuotoisissa rakennusalan työtehtävissä että naisvaltaisella alalla siivoustehtävissä, eikä ole kokenut suuria eroja omassa pärjäämisessään työympäristöjen välillä. Kesätyötä siivoustehtävistä haettaessa rekrytointihenkilö oli vähätellyt D:n osaamista sukupuolen perusteella, mutta muuten hän ei ole kohdannut erityisiä paineita mistään suunnasta. D:n suvussa ei ole ollut vahvoja sukupuolirooleja, eikä hänen odotettu tulevan tekemään perinteisesti miesten työtä.

E haluaa työskennellä HR-tehtävien parissa ja valitsikin tämän koulutusohjelman sen perusteella. Työpaikan valintaan on vaikuttanut eniten työn mahdollinen mielekkyys ja se, että ylipäättään saa tehdä töitä. E ei ole ikinä kokenut paineita tehdä mitään perinteisesti miesten tekemää työtä. Hänen äitinsä on sanonut vain, että ainakaan erityisopettajaksi ei kannata ryhtyä.

#### **4.10 Haastateltujen kannustuspuheet**

Kysyin haastatelluilta, miten he kannustaisivat nuorempiaan tarttumaan sukupuoliroolien kannalta vähemmän perinteisiin uramahdollisuuksiin. A ja B antoivat vastauksensa kirjallisesti, joten olen kirjannut tähän heidän kannustuspuheensa suoraan.

*Tee työtä, jota vähintään siedät ja saat sitä tekemällä tarvittavan elannon. Muulla ei nähdäkseni ole merkitystä. (A)*

*Mielestäni ihmisten pitäisi hakea itselleen sopivin koulutus, eikä välittää muiden näkökulmasta. Mielestäni on harvinaisen typerää jättää hakematta sopivaan koulutukseen vain siksi, että se ei välttämättä sovi sukupuolirooliin. Uskon, että tällainen sukupuolirooliajattelu on vähenemässä koko ajan, ja että tulevaisuudessa sukupuolella on vähemmän merkitystä koulutusvalinnoissa. Rohkaisen ihmisiä siis ajattelemaan modernisti, sekä hakemaan omaa parastaan. Kukaan muu ei kuitenkaan voi tehdä päätöksiä nuorten puolesta, joten kannattaa pyrkiä tekemään itselleen oikeita päätöksiä vain oman itsensä näkökulmasta.*

*Toinen neuvoni on rohkaista miettimään asian hyviä puolia. Koin itse, että sukupuoli-vähemmistön edustajana pääsin helpommalla, olin helpommin sekä opiskelijatovereiden, opettajien, oppilaitoksen, ammattijärjestön, työharjoittelupaikkojen ja lopulta myös työnantajien (ja nyt ilmeisesti myös opinnäytetyön tekijän) huomion kohteena. Minulla on ehdottomasti myös muita meriittejä, mutta sukupuolestani ei missään kohtaa ole ollut haittaa, vaan pelkkää hyötyä. Kaikkialla ollaan oltu vähintään kiinnostuneita miesopiskelijasta, toisinaan hyvinkin innostuneita.*

*Yhteiskunta myös muuttuu ja miesten ja naisten työt ovat jo pitkään sekoittuneet. Minuun ei ole koskaan suhtauduttu ennakkoluuloisesti tai ainakaan sitä ei ole näytetty. Ei siis kannata pelätä ennakkoluulojakaan.*

*Ja näin miehenä voisin rohkaista muita miehiä; kavereilta saa todella kateellisia kommentteja kun kertoo opiskelevansa 76 naisen seurassa lähes ainoana miehenä. Not bad. (B)*

C kehotti miettimään, että jokainen asettaa itse omat rajansa. C on ollut sekä mies- että naisvaltaisessa työympäristössä, eikä hän ole pitänyt niitä mitenkään hirveän erilaisina. Tärkeää hänen mielestään on, että tekee mitä haluaa ja ymmärtää mitä pitää tehdä sen eteen. C:n mukaan miehillä on yleisesti helpompaa koska miehet ovat pitkään olleet oikeutettuja tekemään mitä haluavat. Nuorena myös ajattelee tekevänsä asiat hyvin lineaarisesti, mutta asiat eivät oikeasti välttämättä mene niin vaan se mihin päätyy, on usein monien sattumien summa. Mikään opiskelu tai työ ei ole C:n mielestä turhaa vaan jokainen kokemus on arvokas, koska ne opettavat ihmistä. C:n mukaan kannattaa ajatella positiivisesti ja seurata intuitiotaan.

D kannusti ajattelemaan omilla aivoilla ja rakentamaan itse oman elämän. Loppujen lopuksi sillä ei ole mitään väliä, mitä muut ajattelevat. Jokainen elää oman elämänsä, eikä kukaan muu tule sitä kenenkään puolesta tekemään. On vahvuus tehdä asioita ja päätöksiä sen perusteella, mikä kiinnostaa ja mikä tuntuu hyvältä ja luontaiselta. Jos elää kuplassa, kannattaa tulla ulos kokeilemaan jotain mukavuusalueen ulkopuolelta. Kannattaa olla avoin, kokeilla uutta ja tehdä sitä mistä tykkää.

*[...]kyllähän mäki tosi monesti mietin et no voinks nyt jonku asian tehdä tällee tai voinks mä nyt toimii tällee et voinks mä tehdä jotai niinku et mitä nyt muut ajattelee, mut loppujen lopuks ku ei sillä oo niinku mitää väliä et mitä joku Pirkko-Leena 76v on niinku mieltä[...]tai silleen niinku et kuitenkin jokainen me eletään se niinku oma elämämme ja niinku maalataan se taulu, et ei sitä niinku, kukaan ei tuu sitä sun puolesta tekeen tai mitään, et sen voi niinku nähdä vaan vahvuutena et sä niinku tiiätkö*

*silleen teet niit asioita mitkä sua kiinnostaa tai mitkä sust tuntuu hyvältä, ja niinku semmosii päätöksii mitkä on niinku sulle semmosii luontasii ku se et sä rupeet vaa miettiin et ”no voinks mä nyt tehdä tälleen ku niinku noi muut tekee tolleen ja en mä nyt oikein uskalla”. (D)*

E kannusti miettimään vähemmän sitä, mitä muut ajattelevat, ja tekemään enemmän sitä, mitä itse haluaa tehdä.

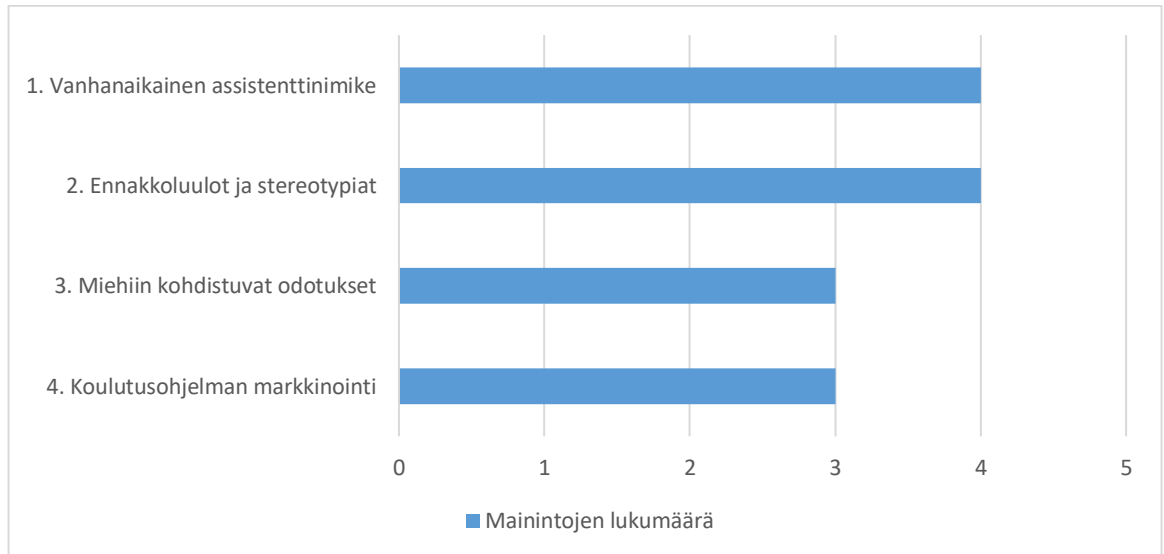
#### **4.11 Yhteenveto**

Haastatelluista kolme oli jo valmistuneita ja työelämässä, ja kaksi vielä opiskeli. Heistä neljä opiskeli suomenkielisessä Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelmassa, ja yksi oli opiskellut vastaavassa englanninkielisessä Degree Programme for Multilingual Management Assistants -koulutusohjelmassa. Kielivalinnoista selvästi suosituin oli ruotsi, jonka oli valinnut jokainen haastateltu. Toiseksi eniten oli opiskeltu venäjää, jonka kolme ilmoitti yhdeksi valitsemistaan kielistä. Yksikään haastatelluista ei ollut opiskellut saksaa tai kiinaa, jotka ovat myös mahdollisia kielivaihtoehtoja koulutusohjelmassa. Suuntautumisvaihtoehtoista suosituin oli markkinointi, myynti ja palvelu, jota oli opiskellut kolme viidestä. Yhteisöviestinnän mainitsi kaksi viidestä ja yksi aikoi suuntautua HR:ään ja johtamiseen. Myös tapahtumien järjestäminen kiinnosti yhtä, mutta hän ei ollut vielä tehnyt lopullista valintaa.

Tavat, joilla haastatellut olivat löytäneet koulutusohjelman, vaihtelivat paljon. Kaksi heistä oli löytänyt koulutusohjelman internet-haun kautta, yksi oli lukenut koulutusohjelmasta yhteishakua käsittelevästä esitteestä, yksi oli käynyt lukioaikana tutustumassa Haaga-Helia ammattikorkeakouluun ja yksi oli sattumalta tavannut koulutusohjelmassa opiskelleen ihmisen. Kahdella oli jokin aiempi ammatti- tai korkeakoulututkinto, ja yksi oli jättänyt opinnot kesken edellisessä korkeakoulussa. Alat jotain muuta opiskelleiden välillä vaihtelivat myös suuresti. Yhdellä oli muusikon ammattitutkinto, yhdellä toinen tradenomin tutkinto ja yksi oli opiskellut kulttuurien välistä viestintää yliopistossa. Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelma oli kaikkien haastateltujen ensimmäinen hakutoive yhteishaussa.

Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelman sukupuolijakauma on pysynyt tasaisen epätasapainoisena vuosina 2013, 2015 ja 2018. Kaikkina vuosina uusia opiskelijoita on ollut noin 80, joista neljä tai viisi on ollut miehiä, joista osa on myöhemmin vaihtanut toiseen koulutusohjelmaan. Englanninkielisessä Degree Programme for Multilingual Management Assistants -koulutusohjelmassa miehiä oli ainakin vuonna 2006 suhteellisesti enemmän, sillä koulutusohjelman aloittaneesta 36:sta opiskelijasta neljä oli miehiä.

Koulutusohjelman sukupuolittuneisuuden mahdolliseksi syiksi mainittiin vanhanaikaiseksi koettu assistentti-nimike (4), vahvat ennakkoluulot ja stereotyypit assistenttityön naisellisuudesta (4) mitä osaltaan viihdeteollisuus ja populaarikulttuuri ovat pitäneet yllä (2), miehiin kohdistuvat odotukset tähdätä johto- tai asiantuntija-asemaan eikä tukitoimintoihin (3), tietämättömyys koulutusohjelmasta ja sen sisällöstä (2), koulutusohjelman markkinointimateriaalin naisvaltaisuus ja miesrepresentaation puuttuminen (3) sekä Helsingin sihteeripiston perinteen vahva kaiku joka ylläpitää vanhanaikaista kuvaa assistenttityöstä (2) ja karkottaa miehiä jotka eivät pidä perinteistä assistenttityötä ns. ”oikeana työnä” (2).



Kuvio 4. Haastateltujen useimmin mainitut syyt koulutusohjelman sukupuolittuneisuuteen

Haastatelluista kukaan ei kokenut opiskelua naisvaltaisessa ympäristössä epämukavaksi, vaan kaikille opiskelu oli tuntunut luontevalta eikä kanssaopiskelijoiden sukupuoli vaivannut. Kolme haastatelluista mainitsi erottautuneensa sukupuolensa vuoksi, mutta useimmiten hyvällä tavalla. Heidän mielipiteistään ja näkökulmistaan oltiin vähemmistön edustajina kiinnostuneita, ja heitä oli pyydetty mukaan muun muassa ainejärjestö HSOY ry:n ja ammattiyhdistys Aito HSO ry:n toimintaan. Kaksi mainitsi kohdanneensa jonkinasteista vitsailua ja vähättelyä sukupuolen varjolla, mutta kumpikaan ei pitänyt asiaa vakavana. Luonteiden välisiä eroja pidettiin suurempina kuin sukupuolten välisiä.

Haastatelluista kaksi oli käynyt koulutusohjelman aikana opiskelijavaihdossa, molemmat Venäjällä, toinen Pietarissa ja toinen Moskovassa. Kummankaan lukujärjestys vaihto-opiskelun aikana ei varsinaisesti sisältänyt assistenttiopintoja, vaan painottuivat enemmän liiketalouteen, markkinointiin ja viestintään. Molemmat kertoivat assistentin mielleltävän Venäjällä enemmän naisten ammatiksi, mistä syystä varsinkin vuonna 2006 opintonsa aloittanut MUBBA oli kohdannut paljon vitsailua. Hänen mukaansa Venäjällä on selkeät miehen ja naisen roolit, ja yrityksessä johtaja oli aina ollut mies ja assistentti nainen.

Haastatelluista kaksi oli suorittanut työharjoittelunsa ulkomailla, yksi Suomessa ja kaksi oli haastattelun aikaan opinnoissaan vielä siinä vaiheessa, ettei työharjoittelu ollut suoritettu. Suomessa työharjoittelun suorittanut haastateltu työskenteli Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:ssä koko toimistoa tukevana tahona, eikä kenenkään henkilökohtaisena assistenttina. Hän tunsikin olleensa yksi toimistotyöntekijöistä eikä hänen miespuolisuutensa vaikuttanut hänen rooliinsa. Ulkomailla työharjoittelunsa suorittaneista toinen toimi Suomen suurlähetystössä Washington D.C:ssä kulttuuritiimin harjoittelijana ja toinen Pöyryllä Moskovassa analytikkona ja paperiteollisuuden konsulttina. Pöyryllä assistenttitehtäviä ei oikeastaan ollut, eikä Washingtonin suurlähetystökään ollut puhtaasti assistentti-paikka, vaikka joitain assistentin tehtäviä siellä oli. Suurlähetystössä työskennellyt harjoittelija ei kohdannut mitään erikoista sukupuolensa vuoksi, mutta Moskovassa assistentiksi opiskelulle naureskeltiin.

Haastattelun aikaan neljä viidestä haastatellusta työskenteli jonkinlaisissa assistentin tai sihteerin tehtävissä, ja viideskin oli ennen opintojaan työskennellyt viestintäassistenttina. Muita nimikkeitä olivat edunvalvontasihteeri, assistentti, osastosihteeri ja osastoassistentti. Edunvalvontasihteerin työtehtäviin kuului budjetointi, tulo-menosuhteen seuranta, asiakaspalvelu, sidosryhmäviestintä ja etuusasiat. Assistentti avusti kansainvälisen lakitoimiston lakimiehiä käytännön työssä muun muassa toimeksiantojen hallinnoinnissa, yhteydenpidossa asiakkaisiin, laskutuksessa, kalenteri-, kokous- ja matkahallinnassa ja ohjelmistotuessa. Osastosihteerin työnkuvaan kuului maahantulo- ja viisumiasiat, konsuli-osasto, tietohallinto, turvallisuus, varautuminen ja riskienhallinta. Osastoassistentin tehtäviin kuului matkalaskujen teko, rekrytointiasiat kuten turvallisuus selvitykset ja nimityspäätökset, kalenterinhallinta ja matkavaraukset sekä tapahtumien järjestäminen.

Koulutusohjelman uusi nimi Liiketoiminnan palveluratkaisut ja kielet sai yleisesti ottaen hyvän vastaanoton. Vanha nimi Johdon assistenttityö ja kielet kuvaa kyllä osittain haastateltujen työnkuvia ja osaamista ja sen spesifiyttä kiiteltiin erityisesti muista tradenomeista erottautumisessa, mutta nimi koettiin vanhanaikaiseksi ja rajaavaksi. Koulutusohjelmassa opiskellaan niin laaja-alaisesti erilaisia asioita, että läheskään kaikki valmistuvat eivät työskentele varsinaisissa assistentin tehtävissä. Uusi nimi on hyvin avoin eikä herätä hirveästi mielikuvia, mikä toisaalta saattaa herättää mielenkiinnon hakijoissa, jotka pitivät assistenttititteliä luotaantyöntävänä, mutta toisaalta nimeä pidettiin vähän ympäröivänä, eikä se kerro mitään koulutusohjelmasta varsinaisesti sisältää. Huoli heräsi myös siitä, että tuntevatko työnantajat enää maineikasta assistenttikoulutusta. Uutta nimeä on markkinoi-

tava voimakkaasti ja mieshakijoiden houkuttelemiseksi markkinoinnissa olisi hyvä korostaa esimerkiksi korkeaa työllistymisastetta ja hyviä valmiuksia työelämään, sekä ottaa markkinointimateriaaliin mukaan enemmän miehiä.

Haastatelluista kolme viidestä oli kohdannut ennakkoluuloja muilta ihmisiltä kertoessaan ammatinvalinnastaan. Enimmäkseen tämä oli johtunut pelkästä tietämättömyydestä koulutusohjelman ja työn sisältöä kohtaan, ja kysymyksiin vastaaminen olikin selventänyt ennakkoluuloja. Jotkut olivat kuitenkin vitsailleet ja ihmetelleet miksi mies haluaisi sihteeriksi. Osa haastatelluista olikin joissain tilanteissa vältellyt koulutusohjelmastaan kertomista, ja sen sijaan he olivat vain kertoneet opiskelevansa tradenomiksi.

Opiskelupaikan valintaan eniten vaikuttaneiksi tekijöiksi mainittiin kurssitarjonta, hyvät työllistymisnäkyvät, helpolta vaikuttava pääsykoe, koulutusohjelman sisällön monipuolisuus, kansainvälisyys, laajat työmahdollisuudet, omat mielenkiinnonkohteet ja sattuma. Työpaikan valinnassa on vaikuttanut osaamisen kehittäminen, kansainvälisyys, palkka, uuden kokeileminen, itsensä haastaminen ja työn mielekkyys.

Haastatelluista kukaan ei ollut kokenut mitään erityisiä paineita tehdä perinteisesti miesten työtä. Yksi viidestä oli kokenut omia sisäisiä, mutta vähäisiä ennakkoluuloja, mikä ei kuitenkaan varsinaisesti liittynyt työn ja sukupuolen väliseen suhteeseen vaan toisinaan vähäiseen työmäärään ja työn luontevuuteen. Kaksi haastatelluista oli työskennellyt sekä mies- että naisvaltaisella alalla, eivätkä he olleet kokeneet suuria eroja erilaisten työympäristöjen välillä. Naisvaltaisessa työympäristössä toinen oli kokenut sukupuolensa vuoksi hieman vähättelyä, mutta tämä ei häirinnyt häntä niin paljon, että hän olisi sen takia haikunut johonkin niin sanotusti miesten työhön.

Haastateltujen kannustuksissa toistui kehoitus miettiä vähemmän mitä muut ajattelevat ja tekemään enemmän mitä itse haluaa tehdä. Jokainen rakentaa ja elää itse oman elämänsä, ja asettaa omat rajansa.

## 5 Pohdinta

Tässä luvussa tarkastelen tuloksia ja peilaan niitä aiemmin kirjoittamaani teoriaan. Lisäksi pohdin tutkimukseni luotettavuutta ja eettisiä näkökohtia, sekä teen omat johtopäätökseni tuloksista ja kehittämisehdotuksia tulosten pohjalta. Lopuksi pohdin opinnäytetyöprosessia ja arvioin omaa oppimistani prosessin aikana.

### 5.1 Johtopäätökset sekä kehittämis- ja jatkotutkimusehdotukset

Tutkimuksen päätarkoituksena oli selvittää, johtuuko Haaga-Helia ammattikorkeakoulun johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelman ja assistenttialan epätasapainoinen sukupuoli-jakauma ammattiin liittyvistä ennakkoluuloista ja miehiin kohdistuvista odotuksista. Fenomenologinen ennakkoajatukseni oli, että kapeat miehen mallit vaikuttavat nuorten miesten ammatinvalintaan, mikä olisi osaltaan syynä siihen, että assistenttityöhön hakeutuu niin vähän miehiä.

Ennakkoajatukseni osoittautui osittain todeksi. Haastatellut korostivat koulutusohjelman sukupuolittuneisuuden mahdollisina syinä eniten assistenttiniimikettä, johon liittyy paljon oletuksia ja ennakkoluuloja, sekä miehiin kohdistuvia sukupuoliperusteisia odotuksia. Lisäksi koulutusohjelman markkinointiin toivottiin enemmän miesrepresentaatiota, sillä myös mainonta luo mielikuvia. Kukaan haastatelluista ei kuitenkaan tuntenut naisvaltaista opiskelu- tai työympäristöä epämiellyttäväksi, eivätkä he kokeneet, että he olisivat erottuneet sukupuolensa vuoksi ainakaan negatiivisessa mielessä. Sukupuolen kustannuksella vit-sailua kohdattiin jossain määrin, mutta siihenkin haastatellut suhtautuivat humoristisesti. Mitään paineita hakeutua miesvaltaiselle alalle he eivät myöskään olleet kokeneet.

Tutkimukseni tulokset eivät eroa merkittävästi muiden tietoperustaan keräämieni opinnäytetöiden tuloksista. Jokaisessa tutkimuksessa miehet ovat kyllä erottuneet naisvaltaisella alalla, ja heiltä on odotettu tietynlaista osaamista ja käyttäytymistä, mutta miehet eivät ole kokeneet saamaansa kohtelua epämiellyttäväksi tai muuten epämiellyttäväksi. Täten voisi yleistää, etteivät miehet yleisesti ottaen koe opiskelu- tai työympäristön epätasapainoista sukupuolijakaumaa erityisen ongelmalliseksi.

Uskon, etteivät haastatellut miespuoliset assistentit kokeneet opiskeluaikaansa tai töitensä sukupuolen kannalta hankaliksi, koska he olivat jo aiemmin tehneet päätöksen lähteä opiskelemaan assistenteiksi. Koulutusohjelman aloitettuaan he olivat siis jo valmiiksi asennoituneet opiskeluihin ja alaan positiivisesti ja avoimin mielin. Heidän lähipiirinsä oli myös tukenut ja kannustanut heitä, mikä osaltaan helpotti hakemista naisvaltaiselle alalle.

Koska he kuitenkin nostivat esiin kohtaamiaan ennakkoluuloja, voi koulutusohjelmaan ja alalle hakeutumisessa olla suurempi kynnyks muunlaiset lähtökohdat omaaville miehille.

Tietoperustassa esiin ottamani maskuliinisuuden menettämisen pelko voi mielestäni olla todellinen ammatinvalintaansa pohtiville nuorille miehille. Heteroseksuaaleilla miehillä saattaa muiden miesten kunnioituksen puutteen lisäksi olla huoli siitä, pitävätkö naiset heitä enää haluttavina, jos he eivät toimi miehiin kohdistuvien odotusten mukaisesti. Assistenttiala on hyvin naisvaltainen, ja ammatin aiheuttamat mielikuvat sen historian ja representaation vuoksi ovat myös hyvin naisellisia, mikä leimataan mieheissä usein heikkoudeksi. Uusi nimi saattaa auttaa ennakkoluulojen karistamisessa, mutta koulutusohjelman markkinoinnissa on entistä vahvemmin otettava huomioon myös miesnäkökulma.

Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelman nimen muuttuessa vuodenvaihteessa hyvä jatkotutkimuksen aihe voisikin olla esimerkiksi mielikuvavertailu vanhan ja uuden nimen välillä. Olisi myös kiinnostavaa tietää, miten koulutusohjelman nimen muuttaminen ja mahdollisesti markkinoinnin kehittäminen vaikuttaa koulutuksen sukupuolijakaumaan. Haastatellut nostivat esiin sen, että osa uuden koulutusohjelman hakijoista saattaa pettyä, jos koulutusohjelman sisältö ei vastaakaan heidän odotuksiaan, joita koulutusohjelman nimi saattaa herättää. Tähän liittyen jatkotutkimuksen aiheena voisi olla koulutusohjelman uuden nimen ja sisällön vastaavuus verrattuna opiskelijoiden ennakkokäsityksiin. Lisäksi, kun koulutusohjelmasta ei enää valmistu varsinaisia johdon assistentteja, voitaisiin tutkia, kuinka moni, etenkin mies, hakeutuu valmistuttuaan assistenttityöpaikkaan.

## **5.2 Tutkimuksen luotettavuus**

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta parantaa tutkijan tarkka selostus tutkimuksen toteuttamisesta. Tarkkuuden on näyttävä tutkimuksen jokaisessa vaiheessa. Aineiston tuottamisen olosuhteet on kerrottava selkeästi ja totuudenmukaisesti, sekä myös haastatteluihin käytetty aika, mahdolliset häiriötekijät, virhetulkinnat ja tutkijan itsearviointi tilanteista. Tutkimuksen luotettavuuden arviointiin liittyy vahvasti myös käsite validius, eli pätevyys. Tutkimuksen pätevyys tarkoittaa tutkimusmenetelmän kykyä mitata sitä, mitä on tarkoitus mitata. Menetelmät eivät aina vastaa sitä realiteettia, mitä tutkija luulee tutkivansa. Haastateltavat esimerkiksi saattavat käsittää monet kysymykset aivan eri tavoin kuin tutkija on ajatellut, vaikka kysymykset olisivat samat kaikille. Tutkijan on täten muovattava ajatteluaan ja tulosten käsittelytapaa, jotta saatuja tuloksia voidaan pitää pätevinä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, s. 231-232.)

Keräämäni haastatteluaineiston etuja ovat muun muassa se, että haastattelijana näin kuka vastasi, sekä pystyin tarkentamaan sanontojani ja valitsemaan sopivia ilmaisuja, jos haastateltava ei ymmärtänyt. Haastattelijan roolini saattoi kuitenkin kääntyä myös haitaksi, sillä se saattoi aiheuttaa vääristyneen vastaustilanteen. Oma persoonallisuuteeni saattoi vaikuttaa haastateltavien vastauksiin, ja haastattelutilanteissa saattoi tulla paine antaa sosiaalisesti hyväksyttäviä vastauksia. (Likitalo & Rissanen 1998, s. 32.) Haastateltavat saattoivat haluta esiintyä esimerkiksi hyvinä kansalaisina, jotka osallistuvat yhteisten asioiden hoitoon ja seuraavat ajankohtaisia asioita; paljon tietävinä kulttuuripersonoina, jotka lukevat sanomalehtiä ja kirjoja sekä käyvät konserteissa ja näyttelyissä; tai moraaliset ja sosiaaliset velvollisuudet täyttävinä ihmisinä, jotka käyvät töissä ja auttavat ystäviä ja sukulaisia. Sosiaalisesti vähemmän suotavista asioista, kuten sairauksista, norminvastaisesta käyttäytymisestä ja taloudellisesta tilanteesta, yleensä ottaen taas mielellään vaie-taan. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, s. 206-207.)

Pidän tutkimustani luotettavana, sillä sen tulokset eivät eronneet merkittävästi aiemmista vastaavista tutkimuksista. Tietoperustani tukena on useita kirjallisia lähteitä, ja olen myös selostanut tutkimuksen toteuttamisen kattavasti. Pidin myös huolen, että haastatellut ymmärsivät, mistä tutkimuksessa oli kyse, enkä yrittänyt johdatella heitä vastaamaan tietyllä tavalla omasta ennakoajatuksistani huolimatta. Tutkimusmenetelmänä haastattelu ei tietenkään ollut täysin ongelmaton, mutta pyrin tekemään haastattelutilanteet mahdollisimman rennoiksi ja koin ne itse mukaviksi. Haastattelutilanteessa oli myös helppo kysyä tarkentavia jatkokysymyksiä, jos minusta tuntui, että haastateltu ymmärsi kysymyksen toisella tavalla kuin olin ajatellut. Minulla on tallella äänitteet kahdesta haastattelusta ja suorat kirjalliset vastaukset kahdesta, joita hyödynsin aktiivisesti tulosten läpikäymisessä. Skype-puhelun kautta tekemääni haastattelua en jostain syystä onnistunut äänittämään, joten jouduin turvautumaan omiin muistiinpanoihini, mikä saattaa vääristää haastateltu C:n vastauksia. Yritin tavoitella häntä sähköpostitse, mutta en kerennyt saada vastausta ennen tutkimuksen lopullista palauttamista arviointia varten. Tutkimuksen tuloksia ajatellen on myös otettava huomioon, että haastattelujen kohteella on suuri merkitys lopputulokselle. Eri-laisella kohderyhmällä tulos voisi erota merkittävästi tämän tutkimuksen lopputuloksesta.

### **5.3 Eettiset näkökohdat**

Tutkimuksen eettisyys viittaa yleisesti sovittuihin pelisääntöihin suhteessa kollegoihin, tutkimuskohteeseen, rahoittajiin, toimeksiantajiin ja yleisöön (Vilkkä 2015, 41). Tutkimuksen-teossa on otettava huomioon monia eettisiä kysymyksiä, ja eettisesti hyvän tutkimuksen

tulee noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 23). Hyvää tieteellistä käytäntöä noudattava tutkija osoittaa tutkimuksessaan tutkimusmenetelmien, tiedonhankinnan ja tutkimustulosten johdonmukaista hallintaa. Tutkijan on myös toimittava rehellisesti ja vilpittömästi toisia tutkijoita kohtaan. (Vilka 2015, 42.) Muita keskeisiä periaatteita liittyen tutkimuksen eettisyyteen ovat:

1. *Toisten tekstiä ei plagioida*
2. *Tutkijan ei pidä plagioida itseään, omia tutkimuksiaan*
3. *Tuloksia ei yleistetä kritiikittömästi*
4. *Raportointi ei saa olla harhanjohtavaa tai puutteellista*
5. *Toisten tutkijoiden osuutta ei vähätellä.*
6. *Tutkimukseen myönnettyjä määrärahoja ei käytetä väärin tarkoituksiin.* (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 25-26.)

Käytin tutkimuksen toteuttamisessa ahkerasti erilaisia lähteitä, mutta olen maininnut aina lähdeviittauksin, jos tieto ei ole minun omaani. Tarkoitukseni ei ole plagioida muiden tekstiä. En myöskään yleistä saamiani tuloksia kritiikittä. Pyrin toteuttamaan tutkimuksen mahdollisimman läpinäkyvästi ja selostamaan tulokset totuudenmukaisesti. Lisäksi otin huomioon muiden aiemmin tekemiä tutkimuksia. Määrärahoja tai muuta rahallista tukea tutkimuksen toteuttamiseen en saanut tai edes pyytänyt, vaan toteutin tutkimuksen täysin omin ja ilmaisain resurssein. Kunnioitan haastattelujen yksityisyyttä, enkä julkaise heidän nimiään. Olen myös siinä käsityksessä, että haastattelutilanteet sujuivat mukavasti, enkä ollut haastattelijana painostava. Täten pidän tutkimusta eettisenä.

#### **5.4 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi**

Aloitin opinnäytetyöprosessin alkuvuodesta 2019 mennessäni työharjoitteluun, eikä minulla ensimmäiseen kahteen kuukauteen ollut aavistustakaan opinnäytetyöni aiheesta. Otin opinnäytetyön puheeksi silloisessa työharjoittelupaikassani, mutta emme keksineet minulle heihin liittyvää toimeksiantoa. Idea opinnäytetyön aiheeksi tuli, kun mietin koulutusohjelmani sukupuolijakaumaa ja mahdollisia syitä siihen. Totesin, ettei tästä varmasti ole tehty aiempia opinnäytetöitä, joten aihetta tutkimukselle olisi.

Ensimmäiset puoli vuotta opinnäytetyöni eteni hyvin hitaasti. Keväällä keskityin lähinnä lähteiden etsintään ja tietoperustan pohjustamiseen. Tutkimuksen toteuttaminen tapahtui nopeasti touko-kesäkuun aikana, kun otin yhteyttä Aito HSO ry:hyn. Sain heiltä valtavasti ideoita ja uusia näkökulmia, ja he myös lupautuivat lähettämään haastattelukutsuni miespuolisille jäsenilleen. Tämän jälkeen sainkin sovittua haastattelut, jotka tein kesäkuun aikana. Haastattelutilanteet olivat jännittäviä, mutta mielenkiintoisia. En ollut koskaan virallisesti haastatellut ketään ja kerroin tämän myös haastatelluille, mutta en usko sen haitanneen. Haastattelutilanteet sujuivat hyvin, ja aineiston läpikäyminenkin sujui ongelmitta.

Elokuussa aloitin uudessa työpaikassa, joten opinnäytetyön kirjoittaminen jäi hetkeksi vähälle huomiolle. Varsinainen loppukiri tapahtuikin lopulta syys-lokakuussa, kun havahtui siihen, ettei minulla ollut enää loputtomasti aikaa miettiä, jotta ehdin valmistua jouluksi. Toisaalta olin ihan hyvässä vaiheessa, sillä ei minulta puuttunut kuin jonkin verran teoriaa ja pohdintaosuus, mutta näin jälkikäteen ajateltuna oli hyvä, että kirjoitin päivä päivältä aina vähän kerrallaan. Työ olisi ollut hyvin raskas, jos olisin jättänyt sen parille päivälle tai edes viikolle, sillä tekstiä tuli lopulta huomattavasti enemmän kuin olin alun perin ajatellut.

Opinnäytetyön kirjoittaminen ja tutkimuksen toteuttaminen olivat minua kiinnostavan aiheen vuoksi hyvin mielenkiintoisia ja opinkin valtavasti uutta sekä itse aiheesta että tutkimuksen teoriasta. Aihe ja teemat ovat sellaisia, joita olin pohtinut jo aiemmin, myös ennen johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelmassa opiskelujani. Vaikeuksia koin lähinnä aiheen ja näkökulman rajaamisessa sekä analyysimenetelmän oikeanlaisessa hyödyntämisessä, sillä tutkimuksessa voisi mennä vielä hyvin paljon syvemmälle. Sukupuolirooleihin, maskuliinisuuteen ja ammatilliseen segregatioon liittyy niin monenlaisia teorioita ja syy-seuraussuhteita, että niistä voisi kirjoittaa satoja sivuja. Olen kuitenkin tyytyväinen tutkimukseeni, ja toivon siitä olevan hyötyä Haaga-Helia ammattikorkeakoululle, Aito HSO ry:lle, muille aiheita tutkiville, ja ennen kaikkia muille naisvaltaisilla aloilla työskenteleville tai niihin pyrkiville miehille. Omasta puolestani voin sanoa, että kyllä, mies voi olla sihteeri, ja ylpeä siitä!

## Lähteet

Aaltio-Marjosola, I. 2001. Naiset, miehet ja johtajuus, s. 34, 42. WSOY. Helsinki.

Aito HSO ry. 2019a. HSOt työelämässä. Luettavissa: [https://www.aitohso.fi/yhteisty/hsot\\_tyoelamassa](https://www.aitohso.fi/yhteisty/hsot_tyoelamassa). Luettu 23.10.2019.

Aito HSO ry. 2019b. HSO-historia. Luettavissa: [https://www.aitohso.fi/aito\\_hso/historia](https://www.aitohso.fi/aito_hso/historia). Luettu 11.10.2019.

Aito HSO ry. 2019c. Aito HSO – paras kumppani työelämässä. Luettavissa: [https://www.aitohso.fi/aito\\_hso](https://www.aitohso.fi/aito_hso). Luettu 7.10.2019.

Arampatzi, K. & Kqiku, L. 2019. AMK-miesopiskelijoiden kokemuksia segregoituneesta sosiaalialan tutkinto-ohjelmasta. Opinnäytetyö. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Luettavissa: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/167093/Kqiku\\_Liri.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/167093/Kqiku_Liri.pdf?sequence=2&isAllowed=y). Luettu 6.10.2019.

Drake, M. & Salmi, M. 2018. Opinnäytetyö ja menetelmät tutuksi. Menetelmäopinnot virtuaalisesti. Haaga-Helia Moodle.

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. 2019a. Johdon assistenttityön ja kielten koulutus, tradenomi (AMK), Helsinki. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/koulutus/amk-tutkinnot/johdon-assistenttityon-ja-kielten-koulutus-tradenomi-amk-helsinki>. Luettu 11.10.2019.

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. 2019b. Johdon assistenttityö ja kielten koulutusohjelma sai uuden nimen. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.com/fi/uutiset/johdon-assistenttityo-ja-kielten-koulutusohjelma-sai-uuden-nimen#.XaCSjHduKUK>. Luettu 11.10.2019.

Hietala, S. & Lindqvist, A. 2019. ”Ihan omana itsenään voi työskennellä. Ei tarvii pelätä, että täällä muuttuis naiseksi.” – Miesopettajien näkemyksiä sukupuolen ja segregaatoin vaikutuksista varhaiskasvatuksessa. Opinnäytetyö. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Luettavissa: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/168028/Hietala\\_Sami\\_Lindqvist\\_Antti\\_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/168028/Hietala_Sami_Lindqvist_Antti_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y). Luettu 6.10.2019.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita, s. 23, 25-26, 161, 205-207, 231-232. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

- Holm, S. & Laukkanen M-E. 2007. Fredi – Pojat, tasa-arvo ja ihmisoikeudet, s. 9, 12. Setlementtinuorten liitto ry. Aksidenssi Oy. Helsinki.
- Jokinen, A. 2004. Miten miestä merkitään? Johdanto maskuliinisuuden teoriaan ja kulttuuriseen tekstintutkimukseen. Teoksessa Jokinen, A. (toim.). Yhdestä puusta – maskuliinisuuksien rakentuminen populaarikulttuureissa, s 7-8. Tampere University Press. Tampere.
- Jokinen, A. 2010. Kriittinen mies- ja maskuliinisuustutkimus. Teoksessa Saresma, T., Rossi L-M. & Juvonen, T. (toim.). Käsikirja sukupuoleen, s. 128-129. Vastapaino. Tampere.
- Jokinen, A. 2012. Mieskysymys – miesliike, työ, tutkimus ja tasa-arvopolitiikka, s. 33. Tampereen Yliopistopaino Oy. Juvenes Print. Tampere.
- Joro, T. 2015. Asemakamppailua sihteerin sosiaalisesta paikantumisesta – Sihteeriyhdistys ry arvoa ja arvostusta tavoittelemassa, s. 27, 45-46. Pro gradu -tutkielma. Itä-Suomen yliopisto. Luettavissa: [http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20160000/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20160000.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20160000/urn_nbn_fi_uef-20160000.pdf). Luettu 18.9.2019.
- Julkunen, M. & Lahti, L. 2011. ”Minäki halluun olla poika. Tai emminä ainakaa halluu olla semmonen kiltti tyttö.” – Kokemuksia sukupuolesta ja sukupuolirooleista, s. 30. Opinnäytetyö. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Luettavissa: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/35927/Julkunen\\_Mira.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/35927/Julkunen_Mira.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Luettu 6.10.2019.
- Julkunen, R. 2010. Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit, s. 56-58, 138. Vastapaino. Tampere.
- Kansan Arkisto. 2019. Yhdistys 9 -keruu. Luettavissa: <http://www.kansanarkisto.fi/yhdistys-9-keruu/>. Luettu: 5.5.2019.
- Karjalainen, P. 2013. Management Assistant 2020, s. 111-113. HAAGA-HELIA Publication Series, R&D reports 2/2013. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Helsinki.
- Kaukonen, R. 2011. Koulutuksesta ammattiin. Teoksessa Pietiläinen, M. (toim.). Nuori tasa-arvo, s. 55. Tilastokeskus. Edita Prima Oy. Helsinki

Kauppinen, M. & Miettinen, H. 2013. Miehen työ – Sosiaalialan miestyöntekijöiden kokemuksia työskenneltäessä ainokaisena naisvaltaisessa yhteisössä. Opinnäytetyö. Savonia-ammattikorkeakoulu. Luettavissa: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/56034/Markus\\_Kauppinen.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/56034/Markus_Kauppinen.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Luettu 6.10.2019.

Kivistö, R. 2017. Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelmaan liittyviä mielikuvia ja odotuksia. Opinnäytetyö. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Luettavissa: <https://hht-hesis.haaga-helia.fi/thesis.php?id=2627>. Luettu 11.10.2019.

Korvajärvi, P. 2010. Sukupuolistunut ja sukupuolistava työ. Teoksessa Saresma, T., Rossi L-M. & Juvonen, T. (toim.). Käsikirja sukupuoleen, s 185-188. Vastapaino. Tampere.

Kyyrä, T. & Ollikainen, R. 2004. Naisten asema työmarkkinoilla – sakoetaanko sukupuolesta? Teoksessa Hjerpe, R. & Räisänen, H. (toim.). Hyvinvointi ja työmarkkinoiden eriytyminen, s. 111. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. Saarijärvi.

Likitalo, H. & Rissanen, R. 1998. Tutkimusmenetelmät – Menetelmätietoutta tradenomiopiskelijoille, s. 32. Pohjois-Savon ammattikorkeakoulun julkaisut D 8/1998. Pohjois-Savon ammattikorkeakoulu. Kuopio.

Mickwitz, M. 2008. Mitä sukupuolirooli tarkoittaa? Teoksessa Mickwitz, M., von Essen, A. & Norgren, E. (toim.). Roolien murtaajat – tasa-arvokeskustelua 1960-luvulta 2000-luvulle, s. 32, 237-238. Gaudeamus Helsinki University Press. Helsinki.

Mikkilä, E. 2013. Naisten ja miesten ammatit ja työt. Teoksessa Pietiläinen, M. (toim.). Työ, talous ja tasa-arvo, s. 68-69, 72-73. Tilastokeskus. Edita Prima Oy. Helsinki.

Seppelin, S. 2015. Sukupuoli osana moninaisuutta – kolme tulkintatapaa työelämän sukupuolittuneisuuteen. Teoksessa Timonen, L., Mäkelä, J. & Raivio A-M. (toim.). Moninaisuus on hyvän työyhteisön ominaisuus, s. 143-144. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylä.

Tilastokeskus. 2010. 41. Toimistotyöntekijät. Pääluokat – Ammattiluokitus 2010. Luettavissa: <https://www.tilastokeskus.fi/meta/luokitukset/ammatti/001-2010/41.html>. Luettu 6.10.2019.

Tilastokeskus. 2018. Sukupuolten tasa-arvo Suomessa. Luettavissa: [http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti\\_sts\\_201800\\_2018\\_19722\\_net.pdf](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_sts_201800_2018_19722_net.pdf). Luettu 29.10.2019.

Tripodi, V. 2011. Sukupuolen filosofia, s. 27-28. Eurooppalaisen filosofian seura ry. Tal-  
linna.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi, s. 83-84.  
Kustannusosakeyhtiö Tammi. Euroopan unioni.

Tuorinsuo-Byman, S. 2008. European management assistants – work, challenges and the  
future, s. 12, 15, 52-53. HAAGA-HELIA Publication Series, Research 1/2008. Haaga-Helia  
ammattikorkeakoulu. Helsinki

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä, s. 41-42, 120-121. PS-kustannus. Jyväskylä.

Virtanen, J. 2004. Kokonainen mies, s. 28, 99. Kirjapaja. Helsinki.

Visti, A & Härkönen, L-K. 2005. Mosaiikki – erilaisuus vahvuudeksi – Tasa-arvo- ja moni-  
naisuustyön ABC, s. 6. TYKES-ohjelma. Työministeriö. Helsinki.

## Liitteet

### Liite 1. Haastattelukysymykset

ASSI vai MUBBA:

Opiskelujen aloitusvuosi:

Valmistumisvuosi:

Suuntautumisopinnot:

Opiskellut kielet:

Tämänhetkinen työnimike:

1. Mistä löysit tiedon koulutusohjelmasta, ja mikä sai sinut kiinnostumaan siitä?
2. Oliko sinulla pohjalla jo muita aiemmin suoritettuja tai vajaaksi jääneitä ammatti- tai korkeakoulututkintoja?
3. Oliko tämä koulutusohjelma ensimmäinen vaihtoehtosi yhteishaussa? Jos ei, minne muualle hait?
4. Millainen oli opiskelujesi aikainen sukupuolijakauma koulutusohjelmassa?
5. Mikä omasta mielestäsi voisi olla syynä siihen, ettei koulutusohjelmaan ole hakeutunut enempää miehiä?
6. Miten itse koit opiskelun naisvaltaisessa ympäristössä?
7. Jos kävit vaihdossa, millainen kokemus se oli miespuolisen assistenttiopiskelijan näkökulmasta? Näkyivätkö perinteiset sukupuoliroolit tai normit vaihtomaassa enemmän tai vähemmän kuin Suomessa?
8. Missä suoritit työharjoittelusi? Miten koit työharjoittelun miespuolisena assistenttina?
9. Oletko jatkanut opintojasi tradenomiksi valmistumisesi jälkeen? Mitä olet opiskellut?
10. Millaisia tehtäviä nykyiseen työnkuvaasi kuuluu?
11. Kuvastaako koulutusohjelman nimi ”Johdon assistenttityö ja kielet” (Degree Programme for Multilingual Management Assistants) hyvin osaamistasi tai työnkuvaasi? Entä

uusi nimi "Liiketoiminnan palveluratkaisut ja kielet" (Business Service Solutions and Languages)?

12. Miten ympärilläsi olevat ihmiset ovat suhtautuneet kertoessasi ammatinvalinnastasi? Oletko kohdannut ennakkoluuloja? Millaisia oletuksia osaamisestasi on tehty?

13. Mitkä tekijät ovat vaikuttaneet eniten päätöksiisi hakiessasi ja valitessasi opiskelu- tai työpaikkaa?

14. Oletko kokenut koskaan paineita opiskella tai tehdä jotain perinteisesti "miesten työtä"?

15. Miten kannustaisit nuorempiasi tarttumaan sukupuoliroolien kannalta vähemmän perinteisiin uramahdollisuuksiin?

16. Onko sinulle tullut mieleen jotain, mitä haluaisit vielä lisätä?