



Assistenttien kokemuksia sukupuolten välisestä tasa-arvosta

Jenna Alastalo

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Amk-opinnäytetyö

2022

Tradenomin tutkinto

Tiivistelmä

Tekijä

Jenna Alastalo

Tutkinto

Tradenomi

Opinnäytetyön nimi

Assistenttien kokemuksia sukupuolten välisestä tasa-arvosta

Sivu- ja liitesivumäärä

22 + 2

Opinnäytetyö toteutettiin maaliskuun 2021 ja huhtikuun 2022 välillä. Opinnäytetyössä tutkittiin työmarkkinoiden ja koulutuksen jakautumista Suomessa sekä assistenttien kokemuksia siitä ja sen lieveilmiöistä. Tässä opinnäytetyössä tutkittavat lieveilmiöt olivat sukupuolten välinen palkkaero ja erot urakehityksessä. Opinnäytetyössä tutkittiin myös millaisia vaatimuksia johtotehtävät ja niihin pyrkiminen asettivat naisille. Lisäksi opinnäytetyössä tutkittiin sosialisointia ja tiedostamattomien ennakkokäsitysten vaikutusta edellä mainittuihin ilmiöihin.

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja menetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Tutkimusta varten haastateltiin viittä johdon assistenttia ja yhtä assistenttia. Assistentit työskentelivät eri toimialoilla ja erikokoisissa organisaatioissa. Haastatteluissa assistentit toivat esiin, että assistenttien eri pituisten urien varrella sukupuolijakauma eri organisaatioissa ei ollut huomattavasti muuttunut. Sukupuolten välistä palkkaeroa assistenttien oli vaikea arvioida, alan naisvaltaisuuden takia. Assistentit näkivät syyksi alan naisvaltaisuu-delle mielikuvat sen naisvaltaisuudesta ja stereotyyppiset käsitykset assistenttien ammatista. Tutkimuksessa selvisi myös, että assistenttien urapolku oli melko lyhyt ja mahdollisuudet joh-totehtäviin vähäisiä.

Kun tutkimusta ja tietoperustaa peilattiin toisiinsa, todettiin, että sosialisointi saattoi vaikuttaa mielikuviin assistenttialan naisvaltaisuudesta ja siihen, etteivät miehet hakeutuneet assistenttien tehtäviin. Tutkimusotannan assistentit kertoivat etenemismahdollisuuksista henkilöstöhallinnon ja viestinnän tehtäviin, minkä mahdollista hidastavaa vaikutusta urakehitykselle pohdittiin. Lisäksi todettiin, etteivät tutkimusotannan assistentit olleet kokeneet määrä- ja osa-aikaisia työsopimuksia epävarmuutta aiheuttavina. Lisäksi pohdittiin vertikaalisen erottelun mahdollista vaikutusta assistenttien palkkoihin ja ehdotettiin jatkotutkimusta mahdollisten vaikutusten selvittämiseksi.

Asiasanat

Työmarkkinat, palkkaerot, tasa-arvo

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työmarkkinat, koulutus, palkkaero ja urakehitys	3
2.1	Työmarkkinoiden ja koulutuksen eroavaisuuksia naisille ja miehille	3
2.2	Työmarkkinoiden jakautuminen palkkaeron ajajana	4
2.3	Naisten urakehitys ja mahdollisuudet johtotehtäviin	5
2.4	Mitä naisjohtajalta vaaditaan	6
3	Miksi naisilla ja miehillä on erilaista (työ)elämässä?	8
3.1	Sosialisaatio vaikuttaa jokaiseen	8
3.2	Mitä ovat tiedostamattomat ennakkokäsitykset?	9
4	Empiirinen tutkimus	10
4.1	Tutkimusotteen kuvaus	10
4.2	Tutkimusmenetelmän valinta	11
5	Tutkimuksen tulokset	13
5.1	Assistenttien työtehtävät ja ammatinvalinnan syyt	13
5.2	Organisaatioiden sukupuolijakauma	13
5.3	Assistenttien kokemukset eriarvoisuudesta ja tyytyväisyys korvaukseen	14
5.4	Assistenttien työsuhteiden laatu, urakehitys ja mahdollisuudet johtotehtäviin	16
6	Pohdinta	17
6.1	Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotus	17
6.2	Luotettavuuspohdinta	18
6.3	Oman oppimisen arviointi	19
	Lähteet	20
	Liitteet	23

1 Johdanto

Työmarkkinat, ammatit, palkat ja työpaikat ovat monella tapaa sukupuolittuneita. Koulutuksessa, ammatinvalinnassa, rekrytoinnissa, töiden organisoinnissa, palkkauksessa ja uralla etenemisessä tehdään yhä paljon omalle sukupuolelle tyypillisiä valintoja. Sukupuoli voi rajoittaa työelämään osallistumista, ja yksilöt voivat kohdata työelämässä sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Sukupuolen mukaan segregoituneet työmarkkinat vaikuttavat ja hyvinvoinnin jakautumiseen yhteiskunnassa. (THL 2022.)

Vuonna 2018 91,4 % Helsingin, Espoon, Vantaan, Turun ja Oulun johdon sihteereistä ja osastosihteereistä on ollut naisia (Laine 2021, 29). Tilastokeskuksen tutkimuksen mukaan naisia ovat olleet myös 86 % opiskelijoista sihteeri- ja toimistotyön opintoalalla vuonna 2016 (Keski-Petäjä & Witting 2018). Vuosikurssillani Haaga-Helia Ammattikorkeakoulun johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelmassa opiskeli muutamia miehiä. Huomasin kuitenkin assistenttialan naisvaltaisuuden vasta työharjoitteluni aikana syksyllä 2021.

Kun kiinnitin työharjoitteluni aikana tarkempaa huomiota alaan, jolle olin valmistumassa, kiinnitin huomiota myös siihen, ettei sen naisvaltaisuudesta ollut käyty keskustelua opintojeni aikana. Siksi käsittelen tässä opinnäytetyössä Suomen työmarkkinoiden sukupuolen mukaista jakautumista ja tutkin vaikuttaako jakautuminen assistenttien työelämään. Pysin tällä työllä myös etsimään mahdollisia syitä Suomen työmarkkinoiden ja koulutuksen jakautumiselle.

Opinnäytetyön aihe liittyy tasa-arvon, monimuotoisuuden, organisaatiokulttuurin ja HR:n kehittämisen teemoihin. Tutkimus on toteutettu haastattelemalla viittä johdon assistenttia ja yhtä assistenttia. Tutkimuksen taustalla on aiheen ajankohtaisuus ja oma kiinnostukseni aihetta kohtaan. Tutkimus on tehty myös halusta olla osa yhteiskunnallista muutosta, sillä yhteiskunnan rakenteet muuttuvat hitaasti, mutta asioista puhuminen kiihdyttää muutosta.

1.1 Opinnäytetyön tavoite

Tämän työn tavoite on antaa alusta assistenttien kokemuksille tasa-arvosta, eriarvoisuuden kohtaamisesta, korvauksen asianmukaisuudesta ja urakehitysmahdollisuuksista. Työssä kartoitetaan assistenttien näkemyksiä siitä, miksi ala on naisvaltainen ja pyritään herättämään keskustelua asiasta.

Tavoitteisiin pyritään pääsemään etsimällä vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

Koetaanko sukupuolen vaikuttavan työmarkkina-asemaan?

Kokevatko assistentit saavansa ansaitsemansa korvauksen töistään?

Pitääkö uran ja perheen perustamisen välillä valita?

Mitkä tekijät vaikuttavat assistentin ammatin valitsemiseen?

Miksi assistentti on Suomessa vain harvoin mies?

Työ on rajattu koskemaan assistentin tehtävissä olevia henkilöitä ja sen tulokset esittävät assistenttien nykyisiä kokemuksia työelämän mahdollisuuksista ja rajoitteista. Tutkimuksen tulokset eivät ole yleistettävissä, tutkimuksella pyritään sen sijaan luomaan perustaa jatkokeskusteluille aiheesta, varsinkin johdon assistenttityön koulutusohjelman sisällä.

Tutkimus on tehty cissukupuolisille henkilöille ja työ kokonaisuudessaan on rajattu koskemaan heteronormatiivisia nais- ja mieskäsityksiä, koska työn laajuus ei olisi riittänyt käsittelemään muiden aliedustettujen ryhmien kokemuksia, eikä tietoa näiden ryhmien työmarkkina-asemasta ole tarjolla mittavasti.

1.2 Keskeiset käsitteet

Työmarkkinoiden jakautuminen sukupuolen mukaan

Työmarkkinoiden jakautuminen tarkoittaa työmarkkinoiden jakautumista naisten ja miesten toimialoihin ja toimialojen sisällä naisten ja miesten tehtäviin (Jaakkola 2015, 14–15).

Nais- ja miesvaltaiset toimialat

Kun toimialan työntekijöistä enintään 40–50 % on naisia tai miehiä, on toimiala nais- tai miesvaltainen. Esimerkiksi rakentamisen toimialalla vain 10 % työntekijöistä on naisia, mikä tekee alasta miesvaltaisen. (Tilastokeskus 2021.)

Palkkaero

Palkkaero tarkoittaa eroa työstä maksettavasta korvauksesta. Yksi palkkaeron syistä on sukupuoli. Selittämätön palkkaero tarkoittaa sitä eroa, joka naisen ja miehen ansioissa on samassa tehtävässä, samoilla työtunneilla. (Koskela 2019, 107.)

2 Työmarkkinat, koulutus, palkkaero ja urakehitys

Tässä luvussa kerrotaan Suomen työmarkkinoiden ja koulutuksen sukupuolen mukaisesta jakautumisesta, naisten ja miesten aloista, tasa-arvotyöstä ja hoivavastuun vaikutuksista työsopimusmuotoon. Luvussa kerrotaan myös horisontaalisen ja vertikaalisen jakautumisen ja perhevapaiden epätasaisen jakautumisen vaikutuksesta sukupuolten väliseen palkkaeroon. Tämän lisäksi kerrotaan naisten urakehitysmahdollisuuksista, siitä mitä naisilta vaaditaan uralla edetessä ja organisaatioiden toimista naisten etenemismahdollisuuksien edesauttamiseksi. Lopuksi kerrotaan naisjohtajuuden vaatimuksista ja haasteista, joita naiset kohtaavat pyrkiessään johtotehtäviin.

2.1 Työmarkkinoiden ja koulutuksen eroavaisuuksia naisille ja miehille

Naisten osuus työvoimasta on kasvanut vakaasti 1900-luvun alusta alkaen (Maclaughlin 2005, 3) ja vuonna 2020 naisten osuus globaalista työvoimasta oli keskimäärin 39 % (The World Bank Data 2022). 1980-luvun alussa Suomen hallitus hyväksyi ensimmäistä kertaa yhdenvertaisuustoimintaohjelman. Vaikkei se täysin korjannut eroja sukupuolten työmarkkina-asemissa, naisten osuus työvoimasta kasvoi ja naiset työskentelivät naisvaltaisilla aloilla. Palkkaeroihin pyrittiin puuttumaan vuoden 1987 lailla työelämässä tapahtuvaa syrjintää vastaan, mutta erot eivät sen avulla hävinneet. (Kuusipalo 1999, 69–70.) Suomessa vuonna 2020 yksityisellä sektorilla naisen kuukausimedianiansio on ollut 3033 euroa ja miehen 3882 (Tilastokeskus 2021).

Suomen työmarkkinat ja koulutusalat ovat sukupuolen mukaisesti jakautuneet (Keski-Petäjä & Witting 2018). Vuonna 2013 Suomen työmarkkinat olivat kuudenneksi jakautuneimmat Euroopassa ja kun toimialoja verrattiin toisiinsa maiden välillä, tilanne oli vielä huonompi. Toimialavertailussa Suomi sijoittui neljänneksi (Elinkeinoelämän keskusliitto 2013, 7.) ja EIGEn (2020) sukupuolitasaa-arvon tutkimus osoittaa, ettei tilanne ole parantunut mittavasti. Työmarkkinoiden jakautumisen vaikutukset ovat laaja-alaiset, jakautuminen aiheuttaa ja ylläpitää epätasa-arvoa, kaventaa yksilön valinnanvapautta, kasvattaa palkkaeroa ja vahvistaa sukupuolistereotyyppioita (Kauhanen & Riukula 2019, 80).

Työmarkkinoiden jakautuminen sukupuolen mukaisesti alkaa jo kouluttautumisasiässä. Myös koulutuksessa on naisten ja miesten opintoaloja. Naisvaltaisia aloja ovat sosiaali-, terveys- ja kasvatusalat, humanististen ja kulttuurialojen lisäksi. 2000-luvun alkupuolella naisten määrä tekniikan, liikenteen ja ympäristöalojen koulutuksissa on kuitenkin kasvanut hieman. Miehet sen sijaan pysyttelevät tiukemmin perinteisesti miesvaltaisiksi miellettyillä aloilla. Vaikka koulutusala olisi sukupuolten kesken sama, opinnoissa valitaan toisistaan

eroavia syventymisalvoja, mikä vahvistaa työmarkkinoiden jakautumista. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2013, 15.)

Naisten määrää teknologia-aloilla on pyritty lisäämään kasvattamalla tyttöjen ja naisten kiinnostusta aloja kohtaan. Naisille on järjestetty taitokursseja, työelämään tutustumisjaksoja ja aloilla työskentelevät naiset ovat vierailleet kouluissa. (Teräs 2005, 13; Brunila 2005, 71.) Samantyyliisiä projekteja on järjestetty pojille ja miehille vähän. Tasa-arvon edistämiseksi on keskitytty siihen, että naiset valitsisivat teknologian alat useammin eikä siihen, että miehet valitsisivat sosiaali-, terveys-, tai opetusalan useammin. (Brunila 2005, 72.)

Määrä- ja osa-aikaisilla sopimuksilla, epävarmoissa oloissa työskentelevät useammin naiset kuin miehet (EIGE 2020). Vuonna 2020 Suomessa määräaikaisilla sopimuksilla työskenteli 17,4 % työssä olevista naisista ja 12,3 % miehistä (Tilastokeskus 2021, 62). Naisilla on usein päävastuu kodin-, lasten ja muiden läheisten hoidosta (Wheatley, Lawton & Hardhill 2018, 182) ja tämä palkattomien kotitöiden epätasainen jakautuminen on yksi syy osa- ja määräaikaisuuksiin. Osa-aikaisissa sopimuksissa 25 %:ssa syy osa-aikaisuuteen oli työntekijän osittainen hoito- tai vanhempainvapaa. Myös perhevapaiden synnyttämät sijaisuudet ovat yksi syy määräaikaiseen työsopimukseen. (Jaakkola 2015, 24–27.) Työsopimusmuoto vaikuttaa palkkaeroon ja eläkkeen suuruuteen negatiivisesti (EIGE 2020).

2.2 Työmarkkinoiden jakautuminen palkkaeron ajajana

Palkkaeron syitä pohtiessa työmarkkinoiden jakautuminen on otettava huomioon (Jaakkola 2015, 14), koska se on suurin palkkaeroa selittävä tekijä. Selittämättömän palkkaeron suuruus on muutama prosenttiyksikkö. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2013, 24.) Selittämättömän palkkaero tarkoittaa sitä palkkaeroa, joka naisen ja miehen palkkojen väliin jää, kun työtä tehdään samassa asemassa, yhtä monta tuntia. Selittämättömän palkkaeron suuruus on joillain aloilla suurempi kuin muutaman prosenttiyksikön. (Koskela 2019, 107.)

Suomessa työmarkkinat ovat jakautuneet vertikaalisesti ja horisontaalisesti.

Horisontaalinen jakautuminen tarkoittaa naisten ja miesten työskentelyä eri toimialoilla. (Jaakkola 2015, 14–15.) Vuonna 2018 miesvaltaisilla toimialoilla oli suurimmat ansiot. Miesvaltaisia toimialoja ovat sellaiset toimialat, joilla yli 50 % työvoimasta on miehiä. Yksi suurista naisvaltaisista toimialoista (yli 50 % työntekijöistä naisia) oli terveydenhuollon laitospalvelut, jolla kokoaikaisen asiantuntijan keskiarvoansio oli 3080 euroa kuukaudessa. Yksi suuri miesvaltainen toimiala oli ohjelmisto- ja konsultointitoiminta, jolla asiantuntijan

keskiarvoansio oli 3991 euroa kuukaudessa. (Tilastokeskus 2020.) Muita naisvaltaisia aloja ovat muun muassa koulutusala, sosiaalipalvelut, majoitus- ja ravitsemistoiminta ja miesvaltaisia aloja muun muassa rakentaminen, maatalous ja teollisuus (Tilastokeskus 2021).

Vertikaalinen jakautuminen tarkoittaa naisten ja miesten työskentelyä eri vaativuustason tehtävissä. Naisten sijoittuminen miehiä useammin matalimman vaativuustason tehtäviin ja miesten sijoittuminen naisia useammin korkeimman vaativuustason tehtäviin on työmarkkinoilla tapahtuvaa vertikaalista erottelua. (Jaakkola 2015, 14–15.) Nais- ja miestradenomien ansiot eroavat toisistaan, koska vertikaalisen erottelun takia. Miehet työskentelevät useammin johto- ja esihenkilötehtävissä sekä sellaisilla toimialoilla, joilla ansiot ovat korkeammat, kuten IT- tai myyntitehtävissä. Vuonna 2021 palkkaero oli 16,8 %. Tradenomimiehiä ylennetään aikaisemmin uralla ja kokemattomampina (Tradenomiliitto, 2022) ja naisvaltaisilla aloilla vielä nopeammin. Naiset tienaaavat samoista töistä vähemmän. (Robbins, S. & Judge, T. 2015, 79–80.)

Suomessa naiset käyttävät edelleen suurimman osan perhevapaista (Kela 2019, 2), mikä saattaa vaikuttaa työmarkkina-asemaan heikentävästi. Naisten on tavallista palata perhevapailta osa-aikaisiin töihin ja ansaintapotentiaali heikkenee lastenhoidon takia. Uransa alussa ja noin 29-vuotiaaksi asti palkkaero naisten ja miesten välillä ei ole suuri, mutta äitiyslomien jälkeen, kun naiset ovat 40–44-vuotiaita, he ansaitsevat 71 % miesten ansioista. (Hewlett & Luce 2005, s. 10–11.)

2.3 Naisten urakehitys ja mahdollisuudet johtotehtäviin

Naiset ovat aliedustettuja korkeimmissa johtotehtävissä ja organisaation muilla tasoilla. Naisia palkataan ja ylennetään organisaatioissa yleensä vähemmän kuin miehiä, joten heitä on vähemmän ylennettäväksi siinä vaiheessa, kun paikkoja korkeimpiin johtotehtäviin täytetään. (Buchanan & Huczynski 2019, 617.)

Mitä monimuotoisempia toimialat ovat sitä monimuotoisempia ovat myös niiden sisällä toimivien yritysten johtoportaat. Koulutuksen segregaatio kuitenkin vaikeuttaa tätä kehitystä. Euroopan Unioni on kiintiöinyt naisten määrää yritysten ylimmässä johdossa ja Suomessa tämä on tuottanut tulosta. Vuonna 2013 86 %:lla suomalaisista yrityksistä oli naisia hallituksessaan. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2013, 17–18.)

Naisjohtajuus on yleisempää naisvaltaisilla aloilla ja naiset ovat yleensä korkeammin koulutettuja kuin samoissa johtotehtävissä toimivat miehet (Elinkeinoelämän keskusliitto 2013, 17–18). Kokoaikaisissa työsuhteissa 23 %:lla miehistä ja 15 %:lla naisista on esihenkilövastuita. Osa-aikaisissa työsuhteissa esihenkilövastuut ovat epätavallisempia ja on todennäköistä, että niitä hoitaa mies. 9 %:lla kokoaikaisissa työsuhteissa olevilla

miehillä esihenkilö on nainen. Mitä ylemmäksi organisaatiohierarkiaa kiivetään, sen todennäköisempää on, että esihenkilö on mies. (Burchell, Fagan, O'Brien & Smith 2007, 10–15.)

Tieteellinen tutkimus ei ole osoittanut, että naisten ja miesten biologiset eriävyydet olisivat syynä sukupuolten väliseen epätasa-arvoon (Giddens & Sutton 2013, 624–625). Organisaatioissa naisten urakehitystä pyritään edistämään muun muassa seuraavilla keinoilla:

- Valmennus: maskuliinisten piirteiden omaksumista ja harjaannuttamista, mieskollegoiden aktiviteetteihin osallistumista.
- Urapolku: naisille räätälöidyt polut uran edistämiseen, äitiyttä ja kodinhoitoa helpottavat työjärjestelyt
- Erityistehtävät: tuotteiden markkinoiminen naiskohderyhmille, HR-aloitteiden johtaminen ja toimeenpano (Meyerson & Fletcher 2005, 76–77).

Korkeaa vaihtuvuutta ja naispääoman menettämistä on yritetty ratkaista lisäämällä resursseja mentoroinnissa ja kehittymismahdollisuuksissa. Organisaatioissa on naisille erityisesti suunnattuja mentorointiohjelmia, joihin naiset osallistuvat tullakseen ylennetyiksi. Mentorointiohjelmia on tarjolla myös miehille, mutta naiset osallistuvat ohjelmiin useammin kuin miehet. Osaamisen kehittämisen mahdollisuudet ovat sukupuolille yhtäläiset, mutta naiset etenevät organisaatioissa hitaammin kuin miehet. Ilmiötä selittää mentoroinnin laatu; miesten mentorit lobbaavat miesten ylennystä aktiivisemmin kuin naisten mentorit (Ibarra, Carter & Silva 2010) ja se, että naisille tarjotaan harvemmin sellaisia haastavia tehtäviä, jotka edistäisivät ylenemistä (Robbins, S. & Judge, T. 2015, 79).

2.4 Mitä naisjohtajalta vaaditaan

Naisilta vaaditaan kahta toisensa kumoavaa käytöstä johtotehtävissä. Naisten tulee esiintyä tarpeeksi feminiinisinä ja johtaa naisille tyypillisellä tavalla. Samanaikaisesti naisen tulee johtaa kuin mies. (Pullen & Vachhani 2018, 135.)

Naiset ja miehet johtavat eri tavoilla, mutta johtamistyyliin vaikuttavat myös yksilön ominaisuudet ihmisenä. Osa yhteiskuntien normeista ja perinteisistä rooleista saattaa asettaa erilaisia esteitä tai hidasteita johtotehtävissä toimimiselle sukupuolen perusteella. (Appelbaum, Audet & Miller 2003, 1.) Normatiivisuus näkyy esimerkiksi siinä, että suku-

puolten välinen tasa-arvo on parantunut, mutta monissa organisaatioissa ajatellaan edelleen, että päävastuu kodista on naisella (Meyerson & Fletcher 2005, 74). Suomessa perhevapaiden lainsäädäntöä on 2010-luvulla uudistettu, jotta vastuu kodista jakautuisi tasaisemmin, mutta naiset käyttävät edelleen suurimman osan perhevapaista (Kela 2019, 3). Tämänkaltainen sukupuolistereotyyppinen ajattelu ja mielikuvat vaikeuttavat naisten etenemistä johtorooleihin. (Meyerson & Fletcher 2005, 75.)

Naisten ja miesten välillä ei ole huomattavia eroja motivaatiossa, vuorovaikutus-, ongelmanratkaisu-, tiedonkäsittely- tai oppimiskyvyissä. Osassa tehtävistään naiset suoriutuvat hieman miehiä paremmin, mutta miehillä on silti suuremmat mahdollisuudet tulla ylennetyiksi (Robbins, S. & Judge, T. 2015, 79). Pehmeät taidot (esimerkiksi kuunteleminen, empaattisuus ja yhteistyökyky) yhdistetään usein naisjohtajuuteen (Rosener 2005, 187), minkä takia naiset siirtyvät johtotehtäviä tavoitellessaan organisaatioissa esimerkiksi henkilöstöhallinnon ja viestinnän tehtäviin. Johtotehtävät organisaatioiden tukitoiminnoissa hidastavat urakehitystä, sillä niistä on vaikeampaa edetä organisaation ylimpään johtoon. Jos tehtäviin kaikkialla organisaatioissa sijoituttaisiin tasa-arvoisemmin, sukupuolijakauma organisaatioiden ylimmässä johdossa tasoittuisi luonnostaan. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2013, 8.)

Johtajuus vaatii identiteetin muokkaamista ja identiteetin muokkaaminen vaatii ympäristön tukea. Johtamistaitojen oppiminen ja organisaatioon sopivien johtamiskäytöksien löytäminen ja käyttäminen tehokkaasti on prosessi, jossa johtajakandidaatin on pystyttävä kokeilemaan ja välillä epäonnistumaankin. Tällaisen prosessin käyvät läpi sekä tulevat naisjohtajat kuin miesjohtajatkin, mutta naisille prosessi on miehiä hankalampi, tiedostamattomien ennakkokäsitysten takia. Naisten käyttäytyessä johtajan tavoin se käsitetään negatiivisesti. Esimerkiksi jämäkkyys saatetaan tulkita aggressiivisuudeksi, kun taas miehillä se saatettaisiin tulkita valmiudeksi johtajuuteen. (Ibarra, Ely & Kolb 2013.) Johtajuuteen liitettävät piirteet mielletään muutenkin yleisesti maskuliiniseksi ja naisjohtajien käyttäytyessä esimerkiksi päämäärätietoisesti tai rationaalisesti saatetaan käyttäytyminen nähdä negatiivisesti (Meyerson & Fletcher 2005, 75).

3 Miksi naisilla ja miehillä on erilaista (työ)elämässä?

Tässä luvussa kerrotaan mahdollisista syistä edellisessä luvussa esitellyille ilmiöille. Ensin avataan sosialisointin käsitettä ja kerrotaan sen vaikutuksesta yksilöihin. Lopuksi avataan tiedostamattomien ennakkokäsitysten käsitettä ja kerrotaan niiden vaikutuksesta yksilön ajatteluun.

3.1 Sosialisointi vaikuttaa jokaiseen

Sosialisointi on sosialisoinnin kautta tapahtuva prosessi, jossa tutustutaan yhteiskunnan normeihin ja otetaan käyttöön yhteiskunnassa yleisesti hyväksytyt tavat (Cole 2020). Edetessään sosialisointi siis tarkoittaa yhteiskunnan normien ja uskomusten sisäistämistä ja jo varhaisimmat kokemukset perheestä ja leikistä kartoittavat yksilön tietoisuutta yhteiskunnan odotuksista ja sen arvoista (Little 2012).

Sukupuoli ja siihen kuuluva käyttäytyminen opitaan vauvana. Läpi lapsuuden ja nuoruuden sen rakenteita vahvistaa lapsen kotona ja koulussa oppimat käytösmallit sekä markkinoiden sukupuolittuneisuus (Nenola 199, 160). Erottelu tyttö- ja poikalapsien leluissa luo pohjaa perinteisiin sukupuolirooleihin sosiaalistumiselle. Tytöt leikkivät nukeilla ja nukketaloilla, missä ulkonäön ja kodinhoidon merkitys korostuu, kun taas pojat leikkivät esimerkiksi legoilla, missä ajattelu ja mielen käyttäminen korostuu (Cole 2020).

Siihen millaiseksi yksilö sosialisoituu vaikuttavat kaikki ympäristömme muut ihmiset (Cole 2020). Ympäristön vaikutteista huolimatta yksilöllä on viimekädessä mahdollisuus valita oma identiteettinsä. Kuitenkin vähintään osittain sukupuoli-identiteetin muodostumiseen vaikuttaa altistuminen sosiaalisille vaikutteille. Nämä vaikutteet ovat usein epäsuoria ja huomaamattomia. (Giddens & Sutton 2013, 637.) Sosialisoidumme useisiin rooleihin elämämme aikana, niin työ- ja opiskeluympäristöissämme kuin perhe- ja ystävyysuhteissa (Little 2012). Aikuisena sosialisointia tapahtuu varsinkin ympäristöissä, jotka ovat meille tuntemattomampia tai joissa kanssaihminen tavat poikkeavat omistamme (Cole 2020).

Sosialisointi on se yhteiskunnallinen tekijä, joka aiheuttaa sukupuolien välistä epätasa-arvoa (Giddens & Sutton 2013, 636) ja sekä koulu- että työelämä tuottaa, vahvistaa ja ylläpitää sukupuolisosialisointia, edesauttaen yhteiskuntaroolien jakautumista ja järjestäytymistä sukupuolittain (Teräs 2005, 4).

3.2 Mitä ovat tiedostamattomat ennakkokäsitykset?

Ihmisellä on tarve järkeistää ja selittää ympäröivää maailmaa (Buchanan & Huczynski 2019, 263) ja siksi analysoimme jokapäiväisiä tapahtumia aikaisemmista kokemuksistamme kerätyn tiedon avulla. Tämä johtaa siihen, että toimimme usein tietämättämme ennakkoluulojen ja stereotyyppien pohjalta. Aikaisemmista kokemuksista muodostetut asenteet ja käsitykset voivat aiheuttaa syrjintää monilla työelämän osa-alueilla, kuten rekrytoinnissa, ylennyksissä ja palkitsemisessa. Jos rekrytoinnissa ei huolehdi siitä, etteivät valinnat perustu tiedostamattomille ennakkokäsityksille, vaarana on, että rekrytoija palkkaa kandidaatin, joka muistuttaa eniten häntä itseään. (Whysall 2018, 218–221.) Miesvaltaisilla aloilla mies palkataan tehtävään naista useammin, mutta naisvaltaisilla aloilla tutkimus ei osoita sukupuolella olevan suurta merkitystä (Koch, D’Mello & Sackett 2015).

Yksilön suoriutumista monilla työelämän osa-alueilla vaikeuttaa myös stereotyyppien mukaisen käyttäytymisen mahdollisuus. Jos miesvaltaisella alalla työskentelevälle naiselle jatkuvasti viestitään, ettei hänen kuuluisi olla siellä, on todennäköistä, että hänen suorituksensa kärsii. Tämän ristipaineen alaisena yksilö pyrkii välttämään stereotyyppien mukaista käyttäytymistä, mikä saattaa vaikeuttaa työssä suoriutumista ja vähentää työssä viihtymistä. (Whysall 2018, 222–228.)

Palkitsemis- ja ylennystilanteissa on myös ennakkoluuloihin perustuvan puolueellisuuden vaara. Ylennyspäätöksiä saatetaan tehdä subjektiivisesti käyttämättä päätöksentekoa varten koottua virallista dataa. Kuitenkin jos ylennys- ja palkitsemispäätöksiä on tekemässä monimuotoinen ryhmä, puolueellisuuden uhka pienenee. (Whysall 2018, 222–228.)

4 Empiirinen tutkimus

Tässä luvussa esitellään laadullinen ja määrällinen tutkimusote, haastattelu tutkimusmenetelmänä ja esitetään perusteet laadullisen tutkimusotteen valintaan ja teemahaastattelun käyttämiseen tutkimusmenetelmänä.

4.1 Tutkimusotteen kuvaus

Tutkimusotteen määrää tutkittavan ongelman laatu ja käytettäviä tutkimusmenetelmiä ohjaa valittu tutkimusote. (Kananen 2017, 38) Määrällinen tutkimus on objektiivista ja laadullinen subjektiivista. Määrällinen tutkimus kulkee suoraviivaisena alusta loppuun ja sillä pyritään ratkaisemaan tutkimusongelma. Laadullinen tutkimus alkaa jostakin johtoajatuksesta, johon tutkimus palaa erilaisten päätelmien kautta. Laadullinen tutkimus pyrkii lisäämään ymmärrystä tutkimusongelmasta ja luomaan sille uusia merkityksiä ja tulkintoja. (Pitkäranta 2014, 13–14) Määrällinen tutkimus vastaa kysymyksiin Mikä?, Missä?, Paljonko?, Kuinka usein? ja kuvaa ilmiötä numeerisen tiedon pohjalta. Laadullinen tutkimus vastaa kysymyksiin Miksi?, Miten?, Millainen? ja pyrkii ymmärtämään ilmiötä yleensä yksittäisten kokemusten avulla. (Heikkilä 2014, 16) Määrällinen tutkimus soveltuu tilanteisiin, jossa ilmiölle on olemassa selitys tai selityksiä ja laadullinen taas tilanteisiin, joissa ilmiölle ei ole selitystä tai selitys on jollain tavoin riittämätön. (Kananen 2019, 75)

Laadullinen tutkimus selvittää mistä ilmiöissä on kyse. Sitä käytetään silloin kun tutkittavasta ilmiöistä ei ole aikaisempaa tutkimusta, teorioita tai malleja. Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan tarkoitus on ymmärtää ilmiötä entistä paremmin. Laadullisessa tutkimuksessa kiinnitetään erityistä huomiota tutkittavien näkemykseen ja aineisto kerätään vuorovaikutuksessa. Laadullisen tutkimuksen tuloksia ei voikaan yleistää määrällisen tutkimuksen tulosten tavoin vaan laadullinen tutkimus kuvaa ilmiötä vain tutkittavan tapauksen osalta. (Kananen 2017, 32–33, 34) Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen osat eli aineisto, käsitteistö ja teoria ovat vuorovaikutuksessa eikä tutkimus nojaa teoriaan. Laadullisessa tutkimuksessa sekä teorian että käytännön näkökulmat ovat mukana johtopäätösten muodostamisessa. (Pitkäranta 2014, 33)

Määrällinen tutkimus antaa hyvän kuvauksen ilmiöstä matemaattisessa muodossa. (Kananen 2017, 34) Määrällisen tutkimuksen tekeminen edellyttää tarpeeksi suurta tutkimusotosta. Tutkimuksen aineisto kerätään yleensä tutkimuslomakkeella, johon on luotu valmiit vastausvaihtoehdot. Määrällisistä tutkimusmenetelmistä on hyvin yleisesti käytössä kyselytutkimus. Tutkimuksen tuloksia kuvataan numeroin ja prosentein ja tuloksia on helppo havainnollistaa taulukoilla ja kuvioilla. Määrällisen tutkimuksen

tuloksien on tarkoitus olla yleistettävissä. Määrällinen tutkimus kartoittaa olemassa olevan tilanteen, muttei selvitä sen syitä kovin kattavasti. (Heikkilä 2014, 16) Laadullisessa tutkimuksessa pääpainon voisi sanoa olevan juuri ilmiöiden syiden selvittämisessä.

4.2 Tutkimusmenetelmän valinta

Tutkin assistenttien kokemuksia tasa-arvosta. Kartoitan assistenttien kokemuksia tietopuustani avulla ja seuraavia kysymyksiä mukaillen:

- Mitkä tekijät vaikuttavat assistentin ammatin valitsemiseen?
- Koetaanko sukupuolen vaikuttavan työmarkkina-asemaan?
- Kokevatko assistentit saavansa ansaitsemansa korvauksen töistään?
- Pitääkö uran ja perheen perustamisen välillä valita?
- Miksi assistentti on Suomessa vain harvoin mies?

Tutkimalleni ilmiölle ei ole olemassa olevaa selitystä, mikä määrää tutkimukselleni laadullisen tutkimusotteen. Vaikka teorioita sukupuolten tasa-arvosta on olemassa, kattavaa teoriaa juuri assistenttien mahdollisesti kohtaamista epäoikeudenmukaisuuksista ei ole.

Käytän laadullista menetelmää myös sen takia, etten pysty määrällisillä menetelmillä tutkimaan miten sukupuolten epätasa-arvo työelämässä ilmenee enkä sitä, miten assistentit kokevat sen. Pyrin ymmärtämään, miten assistentit kokevat asemansa organisaatiossaan ja työmarkkinoilla ja millaiset urakehitysmahdollisuudet assistenteilla on. Tutkin myös sitä, ovatko assistentit kohdanneet eriarvoisuutta ja jos ovat millaista se on ollut. Selvitän myös sitä, miten haastattelemani henkilöt ovat valinneet ammattinsa ja liittyykö siihen muita määrittäjiä kuin yksilön omat ajatukset ja toiveet.

Laadullisen tutkimuksen menetelmänä haastattelu on yleinen. Haastattelu voidaan toteuttaa lomake-, teema- tai syvähaastatteluna. Ääripäässään lomakehaastattelussa kysymykset ovat tarkasti ennalta määritetyt ja ne esitetään jokaiselle tutkimukseen osallistuvalla samanlaisina. Lomakehaastattelussa ei ole paljoa tilaa haastattelun aikana heräävien kysymysten esittämiseen. Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelu ja siinä haastattelun aiheet on jaettu teemoihin, joiden pohjalta haastattelu etenee. Teemahaastattelussa on tilaa myös vuorovaikutustilanteessa herääville kysymyksille, mutta haastattelussa etsitään kuitenkin merkityksellisiä kuvauksia tutkimusilmiölle. Teemahaastattelussa ei siis ole tarkoitus keskustella ilmiöstä vapaasti kuten syvähaastattelussa. Syvähaastattelussa käytetäänkin avoimia kysymyksiä, joihin

annettujen vastausten perusteella haastattelija rakentaa ilmiölle merkityksiä valitsemalla jatkokysymyksensä tarkasti. (Pitkäranta 2014, 93.)

Tutkimusmenetelmänä käytän yksilöteemahaastattelua. Teemahaastattelun puolistrukturoitu muoto palvelee parhaiten tutkimusongelmani syiden selvittämistä. Koska tutkimukseni keskiössä on haastateltavien kokemukset, sopii yksilöhaastattelu menetelmäksi paremmin kuin ryhmähaastattelu. Teemat perustuvat työn lukuihin 2&3 ja jätän kysymykset tarpeeksi avoimiksi, jotta dialogia voi syntyä. Tutkimuksessani pyrin kartoittamaan assistenttien kokemuksia työstään, joten kylläntymispisteeseen riittävä otanta ei ole oleellista. Oleellisempaa on antaa monipuolinen kuvaus sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisesta assistenteille.

5 Tutkimuksen tulokset

Tässä luvussa esitellään haastattelututkimuksen tulokset. Tutkimus toteutettiin maaliskuussa 2022. Haastattelussa oli neljä teemaa ja alaluvut on jaoteltu niitä mukaillen. Luvuissa kerrotaan haastatteluun osallistuneiden taustoista, työtehtävistä ja assistentin ammatin valinnan syistä ja sukupuolijakaumasta assistenttien organisaatioissa. Alaluvuissa kerrotaan myös assistenttien kokemuksia eriarvoisesta kohtelusta ja siitä ovatko assistentit tyytyväisiä työstä maksettavaan korvaukseen. Lopuksi kerrotaan, millaisilla sopimuksilla työtä tehdään, millaisia etenemismahdollisuuksia uralla on ja onko mahdollisuuksia johtotehtäviin ollut tarjolla.

5.1 Assistenttien työtehtävät ja ammatinvalinnan syyt

Haastattelin viittä johdon assistenttia ja yhtä assistenttia. Johdon assistentit olivat naisia ja assistentti mies. Haastateltavat ovat syntyneet 1970-, 1980- ja 1990-luvuilla ja assistentin työkokemusta heillä on 2–25 vuotta. Haastattelemani henkilöt työskentelevät eri kokoisissa organisaatioissa, eri toimialoilla, lukuun ottamatta kahta, jotka työskentelevät samassa organisaatiossa.

Assistenttien työtehtävät eivät eronneet merkittävästi toisistaan, tavallisia tehtäviä olivat asiakirja- ja kalenterinhallinta, kokous-, matka- ja tapahtumajärjestelyt, pöytäkirjojen kirjoittaminen, laskutus ja toimiston ylläpito. Yksi assistenteista työskentelee esihenkilönä ja kahdella on esihenkilötyön kaltaisia vastuita ilman esihenkilön nimikettä. Myös nykyään esihenkilönä työskentelevä vastaaja on aiemmin ollut tehtävissä, joissa oli esihenkilötyön kaltaisia vastuita ilman esihenkilönimikettä.

Kiinnostus opiskella kieliä ja opintojen monipuolisuus olivat suosituimmat syyt assistentin alan valitsemiseen. Myös ammattikorkeakoulun opintojen käytännönläheisyys nousi suositukseksi syyksi, assistentin työn monipuolisuuden rinnalle. Puolet haastatteleistani henkilöistä oli päätenyt assistentin ammattiin erilaisten kiinnostusten, työkokemuksen ja mahdollisuuksien kautta ja he työskentelivät ilman assistenttityön koulutusta. Kolmella haastatteleistani henkilöistä oli Haaga-Helia Ammattikorkeakoulun johdon assistenttityön koulutus tai vastaava.

5.2 Organisaatioiden sukupuolijakauma

Assistenttien organisaatioiden sukupuolijakauma oli yleisesti melko tasainen. Kolmessa organisaatiossa työskenteli enemmän naisia kuin miehiä. Asiantuntijatasolla tavallista oli tasajakauma tai pieni naisennemmistö. Yhdessä organisaatioista naisia oli asiantuntijata-

solla vähemmän kuin miehiä. Edellisen lisäksi yhdessä organisaatiossa, naiset työskentelivät tietyillä tukitoimintojen osastoilla, joita olivat HR-, talous- ja viestintä. Miesvaltaisia osastoja olivat IT- ja operatiiviset toiminnot. Korkeimman johdon tehtävät jakautuivat kahdessa organisaatiossa tasan ja kolmessa naisia oli johtoportaan hieman vähemmän kuin miehiä. Organisaatioista kahdessa työskenteli miesassistentteja, toisessa yksi ja toisessa kaksi. Muissa kolmessa organisaatiossa työskenteli vain naisassistentteja.

Viisi kuudesta assistentista kertoi, ettei ollut huomannut sukupuolijakauman muuttuneen uransa aikana. Osalla assistenteista kokemusta oli eri organisaatioista, toimialoista ja vuosikymmeniltä. Kahdella haastateltavalla oli kokemusta 1990- ja 2000-luvusta. Toinen kertoi johtoryhmien sukupuolijakauman olleen tasainen jo 2000-luvun alkupuolella ja toinen kertoi sukupuolijakauman olevan riippuvainen siitä millä toimialalla yritys toimii. Kolme haastateltavaa kertoi, että assistenttina on toiminut heidän uransa eri vaiheissa lähes aina nainen.

Kaikki haastatellut henkilöt vastasivat, että assistenttina työskentelee useammin nainen kuin mies. Viisi kuudesta haastatellusta kertoi syyksi mielikuvat assistentin ammattista. Mielikuvia olivat ammatin ja siihen johtavan koulutuksen naisvaltaisuus sekä stereotyyppiset käsitykset sihteerin ja assistentin työstä. Yksi haastatelluista koki, että naisten erilainen työmarkkina-asema 1900-luvulla vaikuttaa vielä ihmisten mielikuviin assistentin ammatista. Nämä mielikuvat nähtiin syinä sille, etteivät miehet hakeudu assistentin koulutukseen tai ammattiin. Muita syitä sille, että assistenttina työskentelee useammin nainen kuin mies olivat naisten luontainen laaja hahmottamiskyky, käytännönläheinen luonne, ripeä työote, kyky multitaskaamiseen ja se, että miehiä kiinnostavat esihenkilö- ja johtotehtävät enemmän. ”Omaa miestäni, kun mietin niin ei hän pystyisi tekemään tällaista nopeata työtä ollenkaan, hän on enemmän sellainen asiantuntijaroolissa oleva, tekee omaa tahtia.”

5.3 Assistenttien kokemukset eriarvoisuudesta ja tyytyväisyys korvaukseen

Kaksi haastatelluista koki kyseessä olevan enemmän sen, ettei assistentin työnkuvaa ja sen vaatavuutta ymmärretä kuin sen, että tulisi kohdelluksi eriarvoisesti. Yksi haastatelluista kertoi, että tukitehtäväroolissa ei kuulu ottaa osaa organisaation sisältökysymyksiin, minkä lieveilmiö oli se, että hänelle puhuttiin eri asioista, kuin muille organisaation jäsenille.

Toinen niistä assistenteista, joilla oli esihenkilön tehtäviin rinnastettavia vastuita, kertoi, että ilman esihenkilönimikettä on vaikeampi vaikuttaa organisaation asioihin. Toinen assistentti oli kokenut työttömyyden sekä iästään ja työkokemuksensa pituudesta johtunutta vä-

hättelyä. Assistentti oli tullut kohdelluksi eriarvoisesti useammin naiskollegojen kuin mieskollegojen toimesta. Assistentti näki eriarvoiseen kohteluun syyksi suoritusyhteiskunnan yksilöille asettamat paineet ja kilpailun, jota työntekijöiden välillä syntyy, koska yhteiskunta on paineistettu. Assistentti näkee hiljenemisen kulttuurin vaikeuttavan epäkohtiin puuttamista työyhteisöissä ja kokee, että naiset ovat hankalista asioista useammin hiljaa kuin miehet. Sama assistentti oli todistanut myös mieskollegoiden eriarvoista kohtelua, mikä oli ilmennyt tilanteessa, jossa miespuolinen henkilöstön jäsen oli eronnut persoonallisuudeltaan muusta henkilökunnasta, minkä takia hänet oli jätetty työyhteisön ulkopuolelle.

Miesassistentti kertoi miettineensä, oliko tullut valituksi tehtäviinsä sukupuolensa takia tai oliko saanut rekrytoinnissa etua sukupuolestaan. Hän oli kokenut ammatissaan, että organisaation muut työntekijät huomioidaan eri tavalla. Assistentti kertoi ihmisten työorganisaation ulkopuolella yllättyvän hänen ammatinvalinnastaan. Vastaajalla oli myös joitain kokemuksia assistentin ammatin vähättelystä ja siitä, ettei työnkuva ymmärretä työorganisaation ulkopuolelta. Vastaajalla oli kokemuksia, missä mielikuvat, joita assistenteista on, ovat vaikuttaneet hänen omaan ajatteluunsa. Vastaajalla oli ollut ajatuksia siitä, ettei hänen mielipidettään arvostettaisi työorganisaation ulkopuolella yhtä paljon kuin muiden juuri ammatinvalinnan takia.

Neljä kuudesta assistentista piti korvausta sopivana. Heistä kolme ovat naisia. Yksi mainitsi palkkakaton tulevan organisaatiossa vastaan aika pian, vaikka hän oli urallaan alkuvaiheessa. Korvaustaan sopivana pitävä naisesihenkilö, koki miesesihenkilön korvauksen olevan kuitenkin hieman omaansa suurempi. Kolmas korvaustaan sopivana pitävä assistentti kertoi, että on joutunut pyytämään, vaatimaan ja todistelemaan omaa arvoaan saadaakseen palkankorotuksia. Vastaaja näki, että assistentin palkkakuopan syynä on etenemismahdollisuuksien vähäisyys, kun ammattinimike pysyy lähes samana, palkka ei nouse samalla tavalla kuin muissa ammateissa. Miesassistentti koki korvauksensa sopivana, jopa korkeana. Hän koki tienaavansa paremmin kuin tradenomikollegat muissa tehtävissä.

Korvausta pidettiin riittämättömänä, koska organisaation palkankorotukset ohjattiin tietyille henkilöille, joiden toivottiin jatkavan yrityksen palveluksessa. Toinen haastateltu, joka piti korvaustaan riittämättömänä, koki, ettei korvaus vastannut hänen työmääräänsä ja vastuitaan. Hänellä ei ole koulutusta ammattiin, minkä hän koki vaikuttavan palkkaukseen hieman.

5.4 Assistenttien työsuhteiden laatu, urakehitys ja mahdollisuudet johtotehtäviin

Kaksi naisassistenttia oli työskennellyt sekä osa- että määräaikaisella sopimuksella. Määräaikaisella sopimuksella olivat heidän lisäksi, jossain vaiheessa uraansa, työskennelleet kaksi naisassistenttia. Miesvastaaja työskentelee osa-aikaisella sopimuksella. Yksi naisvastaaja on ollut koko uransa toistaiseksi voimassa olevissa, kokoaikaisissa työsuhteissa.

Määräaikaisuudet ovat liittyneet kolmella assistentilla työsuhteen aloittamiseen. Yhdellä työsuhde on alkanut henkilöstövuokrausyrityksen kautta, mikä on johtanut vakinaistamiseen. Kahdella määräaikaisuuksien perusteena ovat olleet sijaisuudet, toinen on ollut äitiysloman sijaisuus ja toinen sairausloman. Neljännellä määräaikaisuus perustuu työn laatuun, työn vaihtuvan luonteen takia organisaatio solmii assistenttien kanssa yleensä vain määräaikaisia sopimuksia. Osa-aikaisuus liittyy miesassistentilla opintoihin ja naisassistentilla se on liittynyt opintoihin. Kolmas osa-aikaisena työskennellyt assistentti kertoi osa-aikaisuuden liittyneen lastenhoitoon ja etteivät perhejärjestelyt olleet vaikuttaneet hänen työmarkkina-asemaansa tai ansiokehitykseensä.

Neljä assistenttia kertoi, että etenemismahdollisuuksia on vaakatasossa esimerkiksi HR-tehtäviin. Neljä assistenttia kertoi myös mahdollisuuksista edetä assistentista johdon assistentiksi. Yksi haastatelluista piti urapolkua lyhyenä. Yksi assistentti on edennyt organisaatiossa kahdesti seuraavan vaativuusluokituksen assistentin tehtäviin.

Haastatellut eivät kokeneet johtotehtäviin etenemiseen olevan runsaasti vaihtoehtoja, eikä heille ollut tarjottu mahdollisuutta johtotehtäviin. Viisi haastateltua kuitenkin näki johtotehtäviin etenemisen mahdollisena tulevaisuudessa. Yksi haastatelluista ei nähnyt johtotehtäviin etenemistä mahdollisuutena, koska ei halunnut työskennellä johtotehtävissä ja yhden, tulevaisuudessa johtoon etenemisen mahdollisuuksia näkevän haastatellun, organisaatiossa ei ollut mahdollista edetä johtotehtäviin assistentin pätevyydellä. Kaikki kuusi haastateltua kertoivat, että johtotehtäviin voi edetä johdon assistentin tai assistentin roolista vaakatasossa: siirtymällä esimerkiksi HR- tai viestinnän tehtäviin.

6 Pohdinta

Tässä luvussa peilataan tutkimuksen tuloksia tietoperustaan ja pohditaan, ilmeneekö tietoperustassa kuvailtujen ilmiöiden vaikutuksia assistentin työssä. Luvussa pohditaan mikä organisaatioiden sukupuolijakaumaan vaikuttaa, miksi miehet eivät hakeudu assistentin tehtäviin ja millainen assistentin urapolku on. Luvussa pohditaan myös vaikuttavatko esimerkiksi perhevapaat assistentin työsopimusmuotoon ja vaikuttaako vertikaalinen erottelu assistentin palkkaukseen. Luvussa esitetään myös jatkotutkimusehdotus. Lopuksi luvussa pohditaan tutkimuksen luotettavuutta ja tutkijan oppimista opinnäytetyöprosessin aikana.

6.1 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotus

Keski-Petäjän ja Wittingin (2018) mukaan Suomessa koulutus ja työmarkkinat ovat sukupuolen mukaisesti jakautuneet ja se, että haastattelemiani assistentit kokivat, että assistenttina työskentelee harvoin mies saattaa olla seurasta jakautumisesta. Sukupuolijakauma oli haastattelemieni assistenttien organisaatioissa melko tasainen, lukuun ottamatta assistentin tehtäviä. Assistenttien mukaan sukupuolijakaumassa ei ollut tapahtunut mittavia muutoksia heidän uriansa aikana. Naisvaltaisuus assistentin ammatissa ei myöskään ollut assistenttien mukaan muuttunut.

Tärkeimmäksi syyksi sille, etteivät miehet hakeudu assistentin ammattiin, kertoivat assistentit mielikuvan alan naisvaltaisuudesta. Giddensin ja Suttonin (2013) mukaan sosialisatio on se yhteiskunnallinen tekijä, joka aiheuttaa sukupuolien välistä epätasa-arvoa ja Teräs (2005) kirjoitti juuri sosialisatian edesauttavan yhteiskuntaroolien jakautumista sukupuolittain. Se, että mielikuvissa on syy alan naisvaltaisuuteen, vaikuttaisi olevan tulosta siitä, että ainakin vielä 1990-luvun Suomessa on sosiaalistuttu perinteisiin naisten ja miesten sukupuolirooleihin.

Yritysten ylimmässä johdossa oli kahdessa organisaatiossa yhtä paljon naisia kuin miehiä ja kolmessa naisia oli hieman vähemmän kuin miehiä. Buchanan ja Huczynski (2019) kuvailevat tämän mahdollisesti johtuvan siitä, että naisia palkataan ja ylennetään vähemmän kuin miehiä, jolloin heitä on vähemmän ylennettäväksi siinä vaiheessa, kun paikkoja ylimmästä johdosta vapautuu.

Elinkeinoelämän keskusliiton (2013) mukaan se, että naiset siirtyvät johtotehtäviä tavoitellessaan esimerkiksi henkilöstöhallinnon tai viestinnän tehtäviin hidastavat urakehitystä, koska niistä on vaikeampaa edetä organisaation ylimpään johtoon. Neljä kuudesta assistentista kertoi etenemismahdollisuuksista vaakatasossa varsinkin henkilöstöhallinnon ja viestinnän tehtäviin.

EIGE:n (2020) mukaan määrä- ja osa-aikaisilla sopimuksilla, epävarmoissa oloissa työskentelevät useammin naiset kuin miehet. Neljä viidestä haastattelemastani naisassistentista oli jossain vaiheessa uraansa työskennellyt määräaikaisella sopimuksella ja haastattelemani miesassistentti työskentelee osa-aikaisella sopimuksella. Kelan (2019) mukaan naiset käyttävät Suomessa edelleen suurimman osan perhevapaista, mikä saattaa Hewlletin ja Lucen (2005) mukaan vaikuttaa työmarkkina-asemaan heikentävästi. Haastattelemani assistentit eivät kuitenkaan olleet kokeneet tällaista ja vain yhdellä osa-aikainen työ-sopimusmuoto oli johtunut lastenhoidosta.

Työmarkkinoilla tapahtuva vertikaalinen erottelu, jossa naiset ja miehet sijoittuvat eri vaativuustason tehtäviin (Jaakkola 2015, 14–15) saattaa vaikuttaa assistenttien palkkaukseen mutta neljä kuudesta haastattelemastani assistentista piti korvaustaan sopivana. Yksi assistenteista puhui palkkakuopasta ja siitä, että on joutunut todistelemaan arvoaan saadaksesen palkankorotuksia.

Juuri mahdollisesta palkkakuopasta, palkkaneuvottelukokemuksista, mahdollisista stereotyyppioista, joita assistentin ammattiin liitetään ja siitä, ettei assistentin työnkuvaa ja sen vaativuutta ymmärretä voisi tehdä jatkotutkimuksen.

6.2 Luotettavuuspohdinta

Tämän tutkimuksen tulokset eivät ole yleistettävissä, mutta laadullisen tutkimuksen tarkoitus ei olekaan pyrkiä yleistykseen. Tulokset kuitenkin heijastelevat Suomen työmarkkinoiden todellista tilaa 2020-luvun alussa, vaikka ne ovat haastattelemini henkilöiden subjektiivisia kokemuksia ja näkemyksiä sukupuolten välisestä tasa-arvosta ja siihen liittyvistä työelämän ilmiöistä. Otannan kuuden assistentin kokemukset ja näkemykset olivat osittain hyvin yhteneväisiä, vaikka heidän välillään oli eroa niin iässä kuin kokemusvuosissa ja he olivat työskennelleet hyvin erilaisissa organisaatioissa.

Luotettavuudessa tulee ottaa huomioon tutkijan feministinen arvomaailma ja tulkintojen subjektiivisuuden mahdollisuus. Objektiviisuutta on tutkimuksessa edistänyt haastattelukysymyksien neutraalius ja tutkijan tietoisuus omista ennakkokäsityksistä. Haastattelut toteutettiin noin viikko toistensa jälkeen. Haastattelut litteroitiin nauhoitusten avulla enintään kaksi päivää haastattelun jälkeen. Litterointi tehtiin sanasta sanaan. Dataa on litteroinnin jälkeen käsitelty kirjoittamalla ja tarkoituksena on ollut tekstin saattaminen esiteltävään muotoon. Koska dataa on käsitelty vain tutkija, eikä esimerkiksi kone tai tutkijajoukko, on olemassa riski siitä, että jotain on jäänyt huomaamatta.

Vaikkei yleistyksiä voikaan tästä tutkimuksesta tehdä sen tulokset voivat toimia keskustelunavauksina työ-, koulu-, ja vapaa-ajan yhteisöissä.

6.3 Oman oppimisen arviointi

Oppimistavoitteeni tälle työlle olivat perehtyä pehmeisiin taitoihin ja työelämän muutoksen mahdollisesti sukupuolen mukaisesti jakautuneisiin vaikutuksiin syvemmin. Työ on aloitettu edellä mainitun aiheen tutkimisella keväällä 2021 ja se jatkui loppusyksyyn 2021 asti. Syksyllä, käytyäni läpi vähintään 50 erilaista tietolähdettä, jouduin muuttamaan aihettani, koska en pystynyt keräämään kattavaa tietoperustaa työelämän muutoksen ja pehmeiden taitojen kysynnän kasvun mahdollisista vaikutuksista assistenttien työmarkkina-asemaan. Pääsin tavoitteeseen osittain. Vaikkei työelämän muutosta ja pehmeitä taitoja tässä opin- näytetyössä käsitelläkään, en ole menettänyt niistä lukemalla saamaani syvempää ymmärrystä.

Kun työ tuli tähän taitekohtaan, jossa aihetta piti ohjata uuteen suuntaan, osoittautui se minulle vaativaksi. Tietoperustan kokoaminen sekä aiheesta, jolla aloitin että aiheesta, jota työ päättyessään käsittelee, on myös ollut minulle vaativaa ja tarvitsin siihen runsaasti aikaa. Loppuvuodesta 2021 pidin työstä noin kuukauden tauon.

Tauon jälkeen työssä on ollut tavoitteena vain viedä se loppuun ja koen haastattelututkimuksen laadun kärsineen tästä jonkin verran. Tauon jälkeen kuitenkin ymmärsin tämän opinnäytetyön olevan harjoitustyö. Tämä opinnäytetyö on ensimmäinen kaltaisensa tutkimus, jonka olen tehnyt ja prosessin alkupuolella minun oli vaikeaa yrittää sopia sen objektiiviseen muottiin, koska olin valinnut aiheen, josta minulla on paljon mielipiteitä.

Koen, että nyt kun olen harjoitellut tällaisen työn tuottamista kerran, voisin kirjoittaa sellaisen opinnäytetyön, minkä kuvittelin keväällä 2021 kirjoittavani. Aihevalintani oli laaja ja rajausten tekeminen vaikeaa, nyt kun olen luonut hyvin laaja-alaisen katsauksen Suomen työmarkkinoiden tasa-arvoon, osaisin rajata aiheen, niin että se vastaisi alemman ammatikorkeakoulututkinnon 15 opintopisteen laajuutta.

Lähteet

- Appelbaum, S., Audet, L. & Miller, J. 2003. Gender and leadership? Leadership and gender? A journey through the landscape of theories. Emerald Group Publishing. Bradford. E-kirja. Luettu: 15.6.2021.
- Burchell, B., Fagan, C., O'Brien, C. & Smith, M. 2007. Working conditions in the European Union: The gender perspective. Luettavissa: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef07108en.pdf Luettu: 23.8.2021.
- Brunila, K. 2005. Bittimaailman asiantuntijat ja hyvät jätkät – Tietotekniikan sukupuoli ja henkilöstön kehittäminen segregaation solmukohtina. Teoksessa Teräs, L., Sunnari, V. & Kailo, K. Koulutus, sukupuolisosialisaatio ja teknologia, s. 69–83. Rannikon Lautupaino Oy. Raahen. Luettavissa: http://www.kajaaninyliopistokeskus oulu.fi/proj/womenit/Koulutus_sukupuolisosialisaatio_ja_teknologia.pdf Luettu: 2.10.2021.
- Cole, N. 2020. Understanding Socialization in Sociology. Luettavissa: <https://www.thoughtco.com/socialization-in-sociology-4104466> Luettu: 3.10.2021
- European Institute for Gender Equality. 2020. Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work. Luettavissa: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-report/introduction> Luettu: 9.8.2021.
- Elinkeinoelämän Keskusliitto. 2013. Naiset ja miehet työelämässä. Luettavissa: https://ek.fi/wp-content/uploads/naisetmiehet_maaliskuu2013.pdf Luettu: 24.9.2021.
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Edita Publishing Oy. Helsinki. E-kirja. Luettu: 14.2.2022.
- Heikkinen, M. & Huuki, T. 2005. Hoiva, huolenpito ja elollisesta huolehtiminen perusopetuksen piiloisina sukupuolistuneina sisältöinä. Teoksessa Teräs, L., Sunnari, V. & Kailo, K. Koulutus, sukupuolisosialisaatio ja teknologia, s. 17–31. Rannikon Lautupaino Oy. Raahen. Luettavissa: http://www.kajaaninyliopistokeskus oulu.fi/proj/womenit/Koulutus_sukupuolisosialisaatio_ja_teknologia.pdf Luettu: 2.10.2021.
- Hewlett, S. & Luce, C. 2005. Off-Ramps and On-Ramps: Keeping Talented Women on the Road to Success. Teoksessa Harvard Business Review. Harvard Business Review on Women in Business, s. 1 - 29. Harvard Business School Publishing. Boston.
- Ibarra, H., Carter, N. & Silva, C. 2019. Why Men Still Get More Promotions Than Women. Teoksessa Harvard Business Review, Thomas D., Ely, R., Hewlett, S. & Williams, J. HBR's 10 Must Reads on Diversity. Harvard Business Review Press. Boston. E-kirja. Luettu: 16.9.2021.
- Ibarra, H., Ely, R. & Kolb, D. Women Rising. 2013. Teoksessa Harvard Business Review, Ibarra, H., Tannen, D., Williams, J. & Hewlett, S. 2019. HBR's Women at Work Collection. Harvard Business Review Press. Boston. E-kirja. Luettu: 18.9.2021.
- Jaakkola, E. 2015. Naiset ja miehet valtiolla 2015. Luettavissa: <https://vm.fi/documents/10623/1915153/Naiset+ja+miehet+valtiolla+2015.pdf/b889a7f2-8e81-41f4-b10e-5c2fa3dcd921/Naiset+ja+miehet+valtiolla+2015.pdf?t=1466146960000> Luettu: 24.9.2021
- Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylä. E-kirja. Luettu 2.2.2022.

Kananen, J. 2019. Opinnäytetyön ja pro gradun pikaopas. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylä. E-kirja. Luettu: 14.2.2022.

Kauhanen & Riukula. 2019. Työmarkkinoiden eriytyminen ja tasa-arvo Suomessa. Teoksessa: Teräsaho & Närvi. Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon. Luettavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137765/URN_ISBN_978-952-343-314-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y Luettu: 10.10.2021.

Kela. 2019. Vanhempainpäivärahaa saaneiden isien määrä väheni. Luettavissa: https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/306767/Vanhempainpaivarahaa_saaneiden_isien_maara_vaheni.pdf?sequence=1&isAllowed=y Luettu: 2.4.2022.

Keski-Petäjä & Witting. 2018. Alle viidennes opiskelijoista opinnoissa joissa tasaisesti naisia ja miehiä – koulutusalojen eriytyminen jatkuu. Luettavissa: <https://www.stat.fi/tieto-trendit/artikkelit/2018/alle-viidennes-opiskelijoista-opinnoissa-joissa-tasaisesti-naisia-ja-miehia-koulutusalojen-eriytyminen-jatkuu/> Luettu: 4.4.2022.

Koskela, M. 2019. Ennen kaikkea feministi. Karisto. Hämeenlinna.

Kuusipalo, J. 1999. Finnish women in politics. Teoksessa Lipponen, P. & Setälä, P. Women in Finland, s. 55-79. Otava. Keuruu.

Laine, P. 2021. Tampereen kaupungin alueella työssäkäyvien ammattijakaumat sukupuolen mukaan vuosina 1998-2018. Luettavissa: https://tilastokeskus.fi/static/media/uploads/tup/tasaarvo/sukupuolten_ammattisegregaatio_suuret_kaupungit_1998-2018.pdf Luettu: 4.4.2022.

Little, W. 2012. Introduction to Sociology. OpenStax. Luettavissa: <https://opentextbc.ca/introductiontosociology2ndedition/> Luettu: 2.10.2021.

McLaughlin, E. 2005. The Transformation of Women to Full Participation in the Workforce. Luettavissa: https://digitalcommons.uri.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1009&context=lrc_paper_series Luettu: 11.8.2021.

Meyerson, D. & Fletcher, J. 2005. A Modest Manifesto to Shattering the Glass Ceiling. Teoksessa Harvard Business Review. Harvard Business Review on Women in Business, s. 69-94. Harvard Business School Publishing. Boston.

Nenola, A. 1999. Women's studies in Finland. Teoksessa Lipponen, P. & Setälä, P. Women in Finland, s. 159-169. Otava. Keuruu.

Pitkäranta, A. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. e-Oppi Oy. Jokioinen. E-kirja. Luettu: 14.2.2022.

Robbins, S. & Judge, T. 2015. Organizational Behavior. Pearson Education Limited. Essex. E-kirja. Luettu: 2.10.2021.

Rosener, J. 2005. Ways Women Lead. Teoksessa Harvard Business Review. Harvard Business Review on Women in Business, s. 185-204. Harvard Business School Publishing. Boston.

Suomen Virallinen Tilasto (SVT). 2018. Palkkarakenne. Luettavissa: https://www.stat.fi/til/pra/2018/pra_2018_2020-03-20_tie_001_fi.html Luettu: 2.4.2022.

Suomen Virallinen Tilasto (SVT). 2021. Työelämä. Luettavissa: <https://www.stat.fi/tup/tasaarvo/tyoelama/index.html#segregaatio> Luettu: 4.4.2022.

Suomen Virallinen Tilasto (SVT). 2020. Yksityisen sektorin kuukausipalkat. Luettavissa: https://www.stat.fi/til/yskp/2020/yskp_2020_2021-08-17_tie_001_fi.html Luettu: 1.4.2022.

Teräs, L. 2005. Koulutus, sukupuolisosialisaatio ja teknologia – näkökulmia segregaaion ylläpitämiseen ja purkamiseen. Teoksessa Teräs, L., Sunnari, V. & Kailo, K. Koulutus, sukupuolisosialisaatio ja teknologia, s. 13–16. Rannikon Laatupaino Oy. Raahen.
Luettavissa: http://www.kajaaninyliopistokeskus.oulu.fi/proj/womenit/Koulutus_sukupuolisosialisaatio_ja_teknologia.pdf Luettu: 2.10.2021.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2022. Työ ja toimeentulo. Luettavissa: <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/tyo-ja-toimeentulo> Luettu: 4.4.2022.

Tilastokeskus. 2021. Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2021. Luettavissa: https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_sts_202100_2021_23460_net.pdf Luettu: 10.10.2021.

Tradenomiliitto. 2022. Jäsentutkimus. Luettavissa: https://www.tradenomi.fi/site/assets/files/1197/tradenomit_jasentutkimus_2021-web.pdf Luettu: 2.4.2022

Wheatley, D., Lawton C. & Hardhill, I. 2018. Gender Differences in Paid and Unpaid Work. Teoksessa Caven, V. & Nachmias, S. Hidden Inequalities in the Workplace, s. 181-209. Springer Nature. Cham. E-kirja. Luettu: 24.8.2021.

Whysall, Z. 2018. Cognitive Biases in Recruitment, Selection, and Promotion: The Risk of Subconscious Discrimination. Teoksessa Caven, V. & Nachmias, S. Hidden Inequalities in the Workplace, s. 215-237. Springer Nature. Cham. E-kirja. Luettu: 24.8.2021.

The World Bank. 2022. Labor force, female. Luettavissa: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS> Luettu: 1.4.2022.

Liitteet

Liite 1. Haastattelupyynnön saate

Hei -

Löysin profiilisi LinkedInistä ja kirjoitan sinulle, koska haluaisin haastatella sinua opinnäytetyötutkimustani varten.

Opinnäytetyöni käsittelee Suomen työmarkkinoiden sukupuolittumista ja tasa-arvoa, varsinkin assistentin roolissa.

Valmistun pian Haaga-Helia Ammattikorkeakoulun johdon assistenttityön koulutusohjelmasta, enkä ennen opintojani ymmärtänyt miten naisvaltainen assistenttiala on. Juuri tästä sukupuolittumisen vaiivihkaisuudesta johtuen, koen, että tutkimukseni on tärkeä ja ajankohtainen.

Haastattelun kesto on 30–45 minuuttia, siinä on kolme teemaa ja se voidaan toteuttaa etäyhteydellä joko Teamsissä tai Zoomissa. Haastattelu voidaan toteuttaa täysin anonyyminä.

Otathan minuun yhteyttä mahdollisimman pian, jotta voimme sopia haastatteluajan.

Mukavaa kevätpäivää!

Ystävällisin terveisin

Jenna Alastalo

Liite 2. Haastattelukysymykset

Sukupuolijakauma työmarkkinoilla:

- Millainen on organisaatiosi sukupuolijakauma? Työskentelevätkö naiset ja miehet erilaisissa rooleissa organisaatiossasi? Jos kyllä, miten erot ilmenevät?
- Onko sukupuolijakauma ollut erilainen urasi eri vaiheissa? Millä tavoin?
- Työskenteleekö assistenttina mielestäsi useammin nainen kuin mies? Jos kyllä, miksi?

Tasa-arvon toteutuminen työelämässä:

- Oletko kohdannut organisaatiossasi/urasi varrella eriarvoista kohtelua? Jos olet, millaista?
- Oletko kokenut sukupuolestasi tai ammatistasi johtuvaa eriarvoista kohtelua? Jos olet, millaista?
- Koetko saavasi ansaitsemasi korvauksen töistäsi? Saavatko kollegasi, joilla on yhtä pitkä ura ja samankaltainen koulutus, enemmän? Jos saavat, mistä luulet sen johtuvan?

Työsuhteiden laatu, etenemismahdollisuudet uralla:

- Oletko tehnyt assistentin töitä osa- tai määräaikaisella sopimuksella? Jos kyllä, miksi ja missä vaiheessa uraa?
- Onko urasi varrella ollut etenemismahdollisuuksia? Millaisia?
- Onko sinulle tarjottu mahdollisuutta edetä johtotehtäviin?

Liite 2. Haastattelupyynnön saate

Hei ---

Löysin profiilisi LinkedInistä ja kirjoitan sinulle, koska haluaisin haastatella sinua opinnäytetyötutkimustani varten.

Opinnäytetyöni käsittelee Suomen työmarkkinoiden sukupuolittumista ja tasa-arvoa, varsinkin assistenttin roolissa.

Valmistun pian Haaga-Helia Ammattikorkeakoulun johdon assistenttityön koulutusohjelmasta, enkä ennen opintojani ymmärtänyt miten naisvaltainen assistenttiala on. Juuri tästä sukupuolittumisen vaiivhkaisuudesta johtuen, koen, että tutkimukseni on tärkeä ja ajankohtainen.

Haastattelun kesto on 30–45 minuuttia, siinä on kolme teemaa ja se voidaan toteuttaa etäyhteydellä joko Teamsissä tai Zoomissa. Haastattelu voidaan toteuttaa täysin anonyyminä.

Otathan minuun yhteyttä mahdollisimman pian, jotta voimme sopia haastatteluajan.

Mukavaa kevätpäivää!

Ystävällisin terveisin

Jenna Alastalo