

SATAKUNNAN AMMATTIKORKEAKOULU



Anu Peippo

Mona Zilliacus

2007

AMMATTIKORKEAKOULUISTA VALMISTUNEIDEN
NAISMERIKAPTEENIEN PAIKKA TYÖELÄMÄSSÄ

Merenkulku Rauma
Merenkulun koulutusohjelma

AMMATTIKORKEAKOULUISTA VALMISTUNEIDEN NAISMERIKAPTEENIEN PAIKKA TYÖELÄMÄSSÄ

Peippo, Anu

Zilliacus, Mona

Satakunnan ammattikorkeakoulu

Merikapteenin koulutusohjelma

Joulukuu 2006

Ohjaaja: Kirsi Uola

UDK-luokka: 331.5

Asiasanat: merikapteenit, naisnäkökulma, työviihtyvyys, urasuunnittelu

Opinnäytetyössä selvitettiin, miten ammattikorkeakoulujärjestelmän aikakaudella valmistuneet naismerikapteenit ovat sijoittuneet työelämään. Manner-Suomen kouluista naisia oli valmistunut syksyyn 2006 mennessä yhteensä 32. Suurin mielenkiinnon kohde oli, kuinka suuri osa naisista oli siirtynyt maihin töihin. Opinnäytetyössämme tutkittiin myös naisten viihtymistä laivoilla, ammatinvaihdon syitä, ammatillista kunnianhimoa sekä nais- ja miesesimiesten eroja.

Tutkimusmenetelminä käytettiin postikyselyä sekä kolmea teemahaastattelua. Kyselylomakkeessa suosittiin avoimia kysymyksiä, joiden vastauksista kävivät hyvin ilmi vastaajien omat mielipiteet. Joukossa oli myös muutamia monivalintakysymyksiä. Kyseessä oli kattava otos kohderyhmästä. Tutkimuksessa tuodaan esiin sekä määrällisiä, että laadullisia näkökohtia.

Tutkimuksessa havaittiin, että erittäin suuri osa naisista oli siirtynyt maihin töihin. Määrä oli niinkin suuri kuin 57,1 % kaikista vastanneista. Ammatinvaihdon syiksi kerrottiin usein lapset ja perhe, mutta nämä eivät kuitenkaan olleet ainoita syitä laivatyön jättämiselle. Vastaajat kaipasivat myös parempaa palkkaa ja enemmän haasteellisuutta laivatyöltä. Lähes kaikki vastanneet naiset viihtyivät laivoilla erinomaisesti. Vastaajien ammatilliset tavoitteet eivät monenkaan kohdalla olleet kovin selkeitä, mutta naiset olivat kuitenkin halukkaita ottamaan ammatillisia haasteita vastaan. Esimiehen sukupuolella ei tuntunut olevan vaikutusta johtamistyyliin, persoonalla sitäkin enemmän.

FEMALE MASTER MARINERS' ADJUSTMENT TO WORKING LIFE

Peippo, Anu

Zilliacus, Mona

Satakunta University of Applied Sciences

School of Maritime Management

Degree Program in Maritime Studies

Master Mariner's Degree

December 2006

Tutor: Kirsi Uola

UDC: 331.5

Keywords: captains, career planning, female view, work comfort

The purpose of this thesis was to study how women master mariners who have graduated from Universities of Applied Sciences have placed themselves in working life. Until autumn 2006 there were 32 graduates from the schools in mainland Finland. The biggest interest was to find out how many of the graduated women had already started to work ashore. This thesis also focuses on how women enjoyed the life at sea, reasons for changing careers, professional ambitions and the differences in management styles between a male and a female superior.

The empirical information for this study was mainly gathered by using a mailed questionnaire and three theme interviews. The questionnaire consisted of several open questions where the people who answered the questions could freely express their own opinions. Also a few multiple choice questions were included in the questionnaire. The study covers a comprehensive sample of the target group. The questionnaires were designed so that both quantitative and qualitative data were obtained.

This study shows that the majority of the women had ended up working ashore. The percentage was as high as 57,1 % of all those who answered the questionnaire. The reason for the career change was often family related, however, this was not the only reason for leaving work at sea. The target group also yearned for better salary and more challenges in the work. Almost all of those who answered the questionnaire enjoyed working at sea. Their professional ambitions were not very clear, but most of the women were willing to take on new work related challenges. The sex of the superior did not seem to have an effect on the leadership style. Personality appeared to be far more important.

KIITOS

Esitämme kiitoksemme seuraaville:

Högskolan på Åland

Satakunnan Ammattikorkeakoulu, Rauman merenkulun yksikkö

Kymenlaakson Ammattikorkeakoulu, Kotkan merenkulun yksikkö

Yrkeshögskolan Sydväst, Turun merenkulun yksikkö

Suomen laivanpäällystöliitto

Maaria Harska

Ossi Nykänen

Kirsi Uola

Raumalla 22.12.2006

Anu Peippo Mona Zilliacus

SISÄLLYSLUETTELO

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

KIITOS

1 JOHDANTO

- 1.1 Taustaa
- 1.2 Opinäytetyön tarkoitus ja tavoitteet
- 1.3 Tutkimusmenetelmät

2 NAINEN JA MERENKULKUALA

- 2.1 Merinaisen historiaa
- 2.2 Tasa-arvon ilmentymiä
- 2.3 Naiset miesten töissä
- 2.4 Perhe – tuki vai taakka
- 2.5 Eteneminen uralla
- 2.6 Naisen paikka
- 2.7 Ahdistelu ja kiusaaminen

3 TUTKIMUKSEN SISÄLTÖ JA RAKENNE

- 3.1 Postikysely
 - 3.1.1 Postikyselyn kohderyhmä
 - 3.1.2 Postikyselyn rakenne
 - 3.1.3 Kaikille yhteiset kysymykset
 - 3.1.4 Kysymykset maissa töissä oleville
- 3.2 Sähköpostikyselyt varustamoille
- 3.3 Miehistäjän haastattelu
- 3.4 Pitkään ammatissa toimineen haastattelu

4 TULOSTEN TARKASTELO

4.1 Kyselytutkimus

4.1.1 Ikäjakauma ja valmistumisvuosi

4.1.2 Perhe

4.1.3 Pätevyyskirjat

4.1.4 Työtilanne

4.1.5 Tyytyväisyys laivatyöhön

4.1.6 Miksi merille

4.1.7 Ammatillinen kunnianhimo

4.1.8 Uralla eteneminen

4.1.9 Maatöihin

4.1.10 Perusteluja laivatyössä viihtymiseen

4.1.11 Puolison ja perheen vaikutus

4.1.12 Ennakkoasenteet

4.1.13 Seksuaalinen ahdistelu

4.1.14 Nais- ja miesesimiehen erot

4.1.15 Miehistön ja päällystön suhtautuminen naistyöntekijöihin

4.1.16 Sukupuolen hyödyt ja haitat

4.1.17 Naiset laivalla

4.1.18 Oma käyttäytyminen

4.1.19 Syitä laivatyön lopettamiseen

4.1.20 Liittyykö maatyö merenkulkuun

4.1.21 Uudelleen kouluttautuminen

4.1.22 Takaisin laivalle

4.2 Miehistäjän haastattelu

4.2.1 Nesteen naisperämiehet

4.2.2 Naisten ammatilliset tavoitteet

4.2.3 Naissukupuoli laivalla

4.3 Kokeneempaa naisnäkökulmaa

4.3.1 Koulutustausta

4.3.2 Urakehitys

4.3.3 Viihtyminen merityössä

4.4 Varustamoiden vastaukset sähköpostikyselyihin

4.4.1 Vakituisten naisten määrä päällystössä

5 TULOSTEN ANALYSOINTI

5.1 Naisten urakehitys

5.2 Perhesuhteet

5.3 Työtilanne

- 5.4 Merellä viihtyminen
- 5.5 Ammatin valinta ja kunnianhimo
- 5.6 Merimiesten asenteellisuus
- 5.7 Kapteenille koira
- 5.8 Nais- ja miesjohtajien eroavaisuudet
- 5.9 Eri ammattiryhmien suhtautuminen naistyöntekijään
- 5.10 Naisena olemisen hyödyt ja haitat
- 5.11 Naiset sulassa sovussa
- 5.12 Asennemuutoksia

6 YHTEENVETO

LÄHDELUETTELO

LIITTEET:

- Liite 1: Saatekirje ja kyselylomake naisille
- Liite 2: Kysely varustamoille
- Liite 3: Miehittäjän haastattelu
- Liite 4: Maaria Harskan haastattelu

1 JOHDANTO

1.1 Taustaa

Tunnetusti naisia on ollut merenkulun piirissä jo purjelaivojen ajalta lähtien. Näihin päiviin asti on naisen rooli kuitenkin pysynyt melko lailla ”naisellisena”, perinteiset miehen ammatit on laivoilla jätetty rauhaan. Kouluttautuminen alalle on tapahtunut työn kautta, laivoille lähdettiin ensin hakemaan kokemusta laivaoppilaina tai jungmanneina. (Mäenpää 1995, 5-8.) Oppilaat tekivät laivoilla samoja asioita riippumatta siitä, oliko heidän tavoitteenaan matruusin ammatti vai merikapteenin tutkinto. Kouluun haettiin vasta, kun työkokemusta oli jo karttunut. (Saarinen 1995, 41.)

Merenkulun päällystötason koulutus muuttui 1990-luvulla ammattikorkeakoulumuotoiseksi. Uusi järjestelmä takaa sen, että merikapteenin koulutusohjelmaan, niin kuin muihinkin ammattikorkeakoulun koulutusohjelmiin, pystyy hakemaan kuka tahansa lukion tai alan opistotasoisien tutkinnon suorittanut. Tämä sai ja saa edelleen kritiikkiä sekä vanhoilta että nuoremmilta merenkävijöiltä. Koulutukseen hakevilla ei välttämättä ole todenmukaista kuvaa laivaelämästä, joka romanttisista ja romantisoiduista purjelaivaajoista on dramaattisesti muuttunut teknisen kehityksen ja tehokkuuden vaatimusten myötä. Ammattikorkeakoulutuksen avulla perämieheksi valmistuminen on myös nopeutunut. Tämän myötä ammattisanastoon on tullut uusia koulutusta kuvaavia käsitteitä, kuten ”broileriperämies”, mikä kertoo myös koulutukseen liittyvistä asenteista.

Koulutusjärjestelmän uusiminen on kuitenkin varmasti madaltanut merille haluavien naisten kynnystä hakeutua alalle. Vaikka pääsyvaatimukset ovat yhtäläiset mies- ja naispuolisille hakijoille, ei naisten määrä pyrkijöistä ole edelleenkään suuri. Ensimmäiset ammattikorkeakouluista valmistuneet naiset ovat nyt parhaassa työiässä. Onkin mielenkiintoista seurata, kuinka nämä naiset lunastavat paikkansa suomalaisen merenkulun historiassa.

1.2 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Tutkimuksemme tarkoituksena on selventää, miten ammattikorkeakoulujen merikapteenin koulutusohjelmista valmistuneet naiset sijoittuvat työelämään. Koulutusohjelma antaa hyvät eväät myös joihinkin maatyöpaikkoihin, ja halusimme ottaa selville, minkä takia naiset siirtyvät maihin töihin ja minkä tyyppisiä ovat ne työpaikat, joista naiset ovat maissa kiinnostuneet. Hyvin kiinnostavana pidimme myös sitä, miten naiset viihtyvät miesvaltaisessa työympäristössä laivalla. Suljettuna yhteisönä laiva antaa omat ominaispiirteensä työssä viihtymiselle eikä siltä osin ole verrattavissa maissa oleviin miesvaltaisiin työpaikkoihin.

Pitkät työvuorot laivalla, poissa kotoa, antavat myös omat haasteensa työlle. Kaikille eivät sovi pitkät työjaksot. Naisella perheen vaatimusten sovittaminen laivatyöhön on luultavasti vaikeampaa kuin mieskollegoilla. Yhteiskuntamme on kuitenkin tasa-arvoistumassa tämänkin asian suhteen, mutta onko sillä vaikutusta merinaisten valintoihin koskien uraa ja perhettä? Halusimme tutkia myös, onko nais- ja miesesimiehellä laivatyössä eroja ja minkälaiset ovat naisten ammatilliset tavoitteet merenkulussa.

1.3 Tutkimuksen menetelmät

Ammattikorkeakouluista valmistuneiden naismerikapteenien ammattihistorian selvittäminen on luonteeltaan kokonaisvaltaista tiedon hankintaa, jolla pyrimme saamaan yleiskuvan tilanteesta vuonna 2006.

Heti alussa oli selvää, että keskeinen osa tiedonhankintaa olisi postikysely, joka osoitettaisiin kaikille 32:lle ammattikorkeakouluista merikapteeniksi valmistuneelle naiselle. Kysymykset alkoivat muotoutua mielessämme jo heti aiheen selkiinnyttyä. Valmistuneiden naisten kouluaikaiset yhteystiedot saimme Kymenlaakson ja Satakunnan ammattikorkeakouluista sekä Yrkeshögskolan Sydvästistä. Naisista 30:lle voitiin kysely toi-

mittaa perille, joten kyseessä oli lähes kokonaisotos. Lisäksi asiaa selvitettiin kahdella teemahaastattelulla, joissa käytiin läpi samoja aihepiirejä kuin lomakekyselyssäkin. Teemahaastattelujen kohteina olivat yksi merikapteenin koulutuksen saanut nainen ja yksi miehittäjä. Lähetimme myös muutamille varustamoille sähköpostikyselyn, jossa kysyttiin vakituisten naistyöntekijöiden määrää kansipäällystössä.

Kyselyssä on suosittu kysymyksiä, joissa tutkittavien ääni kuuluu. Käytössä on varsin paljon avoimia kysymyksiä, joihin vastaaja on voinut vapaasti kirjata ajatuksiaan kyseessä olevasta aiheesta. Tutkimuksen perusta on laadullinen, mutta se sisältää myös määrällisiä näkökohtia. Vastauksia tarkastellaan sekä määrällisesti että laadullisesti. Lähtökohtina ovat kuitenkin kerätyn aineiston yksityiskohtainen tarkastelu ja analysointi sekä päätelmien tekeminen kertyneen aineiston perusteella. Nämä ovat juuri laadullisen tutkimuksen peruspiirteitä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2005, 155.)

2 NAINEN JA MERENKULKUALA

2.1 Merinaisen historiaa

Tiettävästi ensimmäinen kansipuolella työskennellyt nainen suomalaisessa laivassa oli Lena Ringbom, joka pääsi sinnikkyytensä ansiosta Eriksonin Viking-nimiseen purjelaivukseen kansioppilaaksi vuonna 1931. Työstään Ringbom ei saanut palkkaa. Gustaf Erikson oli jo ennen tätä osoittanut edistyskäsittelynsä naisten palkkaamisessa laivoille kokeiksi tai messitytöiksi. Osa merimiehistä ei vielä siihen aikaan suostunut astumaan laivaan, jossa oli naisia, koska naiset tiesivät huonoa onnea merellä. Tämän vuoksi Lena salakuljetettiin Vikingiin yön pimeydessä, ja miehistölle kerrottiin naisoppilaasta vasta merelle lähdettyä. (Mäenpää 1996, 5-8, 11.)

Ensimmäiset naiset talouspuolta lukuun ottamatta toimivat sähköttäjinä nykyaikaisessa kauppalaivastossa. Ensimmäinen naisperämies valmistui Kotkasta vuonna 1970. Hänestä tuli myöhemmin myös ensimmäinen merikapteeniksi valmistunut nainen vuonna 1974. Ensimmäinen nainen laivan päällikkönä Suomessa on ollut kuitenkin vasta vuonna 1987. (Rosendahl 1992, 8.) Suomen laivanpäällystöliittoon otettiin ensimmäiset naisjäsenet vuonna 1970. (Kinnari 1995, 61.) Koska asia on kuitenkin näinkin tuore, ei ihme, että nainen edelleen on laivassa jollakin tavalla vieras. Pitkä matka on kuitenkin kuljettu eteenpäin hatarasta alusta, enää ei sentään naisille ole järjestetty esimerkiksi erillisiä ruokailutiloja laivoilla syömärauhan säilyttämiseksi. (Rosendahl, 1992, 12.)

1960-luvun lopussa toteutui naisten ja miesten samanpalkkaisuus merellä. (Kinnari 1995, 64.) Purjelaivojen aikaan naistyöntekijöille maksettiin lähinnä nimellistä korvausta heidän työstään laivoilla. Usein he olivat pestautuneet laivaan miehensä mukana esimerkiksi siivoojiksi tai messitytöiksi. Niinpä vuonna 1937 pariskunta pestautui Eriksonin purjelaivaan töihin, mies stuertiksi ja vaimo messitytöksi. Mies sai työstään palkkaa 2200 markkaa kuukaudessa ja vaimo 200. (Mäenpää 1996, 14.)

2.2 Tasa-arvon ilmentymiä

Nykyaikainen koulutusjärjestelmä takaa sen, että naiset ja miehet yhdenvertaisina voivat hakea minkä tahansa alan koulutukseen. Naisten osuus merikapteenin koulutusohjelmassa on silti erittäin pieni. Toinen haastattelemistamme, Maaria Harska, oli yksi uraauurtavista naisopiskelijoista Rauman merenkulkuopistossa, josta hän valmistui merikapteeniksi vuonna 1986. Harska kehui opiston yhteishenkeä ja hyviä luokkakavereitaan ja kertoi viihtyneensä koulussa erittäin hyvin, vaikka ainoa nainen aina olikin. Hän oli myös selkeästi luokan paras oppilas vuodesta toiseen. Harskan valmistumisvuonna oli opistossa vielä tapana palkita merikapteeniluokalla parhaiten koulutyössä menestynyt oppilas stipendillä. Kaikki hänen luokallaan olijat olettivat automaattisesti Harskan saavan stipendin. Todistuksenjakotilaisuudessa parhaan opiskelijan stipendin kohdalla sanottiinkin erään toisen luokkakaverin nimi, joka hämillään lähti stipendiä noutamaan. Kaikki luokkakaverit kääntyivät ihmeissään katsomaan Harskaa, ja hän itse oli hyvin hämmentynyt siitä, kuinka numerot olivat voineet laskea niin dramaattisesti, ettei hänellä enää ollutkaan luokan parasta todistusta. Stipendienjaon jatkuessa Harska kutsuttiin kuitenkin noutamaan Lions Ladyjen hänelle myöntämä stipendi. Edelleen sekavassa mielentilassa hän vastaanotti rehtori Jouko Haavistolta stipendin onnitteluiheen ja hiljaa lausutut sanat: ”Tällaisia sovinnestejä me olemme.” Selvisi siis, että Harskan koulumenestyksessä ei ollut tapahtunut mitään muutosta. Koulun sen aikaiselle imagolle oli vain ilmeisesti ollut liikaa, että merikapteeniluokalta valmistuvista kaikkein paras olikin se ainoa naisopiskelija.

Tämä vastoinkäyminen ei onneksi Maaria Harskaa kaatanut, eikä moni muukaan vastaava uran varrella vastaan tullut tapahtuma. Nykyään hän on edelleen erittäin hyvin menestynyt johtavissa työtehtävissään merenkulkuun liittyvällä alalla. Hänen haastattelunsa palaamme myöhemmin.

Maaria Harskan merikapteeniksi valmistumisesta on kulunut 20 vuotta. Se on verrattain lyhyt aika, mutta toisaalta melko pitkä, tarkastellessamme naisten taivalta laivan komentosillalle. 20 vuotta on muuttanut asenteita paljon, mutta edelleen löytyy joka laival-

ta ja jokaisesta merenkulun organisaatiosta merenkulkuopiston rehtorin kaltaisia ”vanhan koulun” miehiä.

2.3 Naiset miesten töissä

Kuinka moni merikapteenin koulutuksen saaneista naisista jää lopulta laivoille töihin, onkin sitten eri asia. Kynnys lähteä miehelle alalle miesten kanssa töitä tekemään on edelleen suuri. Koulutukseen hakevat naiset ovat valmiiksi sellaisia, joihin voidaan liittää yleisesti miehisinä pidettyjä ominaisuuksia. (Königsmann 2004, 44.) Koulu ei siis sinänsä välttämättä valmista miesten kanssa työskentelyyn, kysymys on asenteista ja luonteenpiirteistä.

Mitä ovat sitten ne miehiset ominaisuudet? Harvoin nainen luonnostaan ainakaan fyysisiltä ominaisuuksiltaan pärjää miehen voimille. Toisaalta Lena Ringbom pärjäsikin omin voimin purjelaivassakin niin hyvin, että kapteeni Hägerstrand kehuu yleisesti häntä parhaaksi oppilaakseen. (Mäenpää 1996, 10-11.) Tämän päivän kauppalaivoissa fyysisen voiman tarve on vielä paljon vähäisempi. Onko sitten joitakin muita syitä sille, ettei nainen voisi tehdä samaa työtä miehen kanssa?

Kaikki tietävät, mitä adjektiiveja ja ominaisuuksia yleisesti liitetään miehiin ja naisiin. Miehiä pidetään yleisesti teknisesti osaavampina ja tulosvastuullisempina. Naisiin liitetään pehmeät arvot, tunneäly ja sosiaaliset taidot helpommin kuin miehiin. Stereotyyppisiä luetteloita voisi jatkaa loputtomiin. Tutkimukset ovat osoittaneet, että synnynnäisiä eroja tyttöjen ja poikien lahjakkuuksissa tai suuntautumisissa ei ole. Asiasta kirjoittaa Satu Hassi viitaten Maccobyn ja Jacklinin *The psychology of sex differences* -kirjaan ja GASAT-konferensseissa kerrottuihin tuloksiin. Poikia pidetään yleisesti sopivampina teknisille aloille mm. matemaattisen lahjakkuuden ansiosta, tytöillä taas perinteisesti uskotaan olevan paremmat kielelliset kyvyt. Mitään näyttöä siitä, että nämä kyvyt olisivat synnynnäisiä, ei kuitenkaan ole. Suurin suunnanantaja on ilmeisesti ympäristö, joka jo lapsesta asti, tietoisesti tai tiedostamatta, ohjaa tyttöjä ja poikia omiin rooleihinsa. Jos

pojille annettaisiin lapsena enemmän nukkeja leluiksi, he luultavasti kehittyisivät yhtä lahjakkaiksi kielellisesti kuin tytöt. Samoin kehittyisivät tytöt paremmin matemaattisesti, jos he saisivat enemmän mekaanisia leluja. Nämä ovat edelleen kiistellyjä ja paljon tutkittuja asioita, mutta vaikka eläisimme näennäisesti kuinka tasa-arvoisessa yhteiskunnassa, on meillä edelleen sisäänrakennettuja tiedostamattomia malleja, joihin sukupuolet jaamme. (Hassi 1987, 63-77.)

Useissa tutkimuksissa on päädytty tulokseen, että miesvaltaisilla aloilla työskentelevät naiset muuttavat työskentelytapojaan miesmäisemmiksi. Täytyy siis tulla miehen kaltaiseksi pärjätäkseen miehen töissä. Naiset arvostelevat omaa toimintaansa miesten arvojen mukaan. (Königsmann 2004, 44.) Osaksi tämä tietenkin johtuu siitä, ettei monellaakaan tällaisella alalla ole olemassa muuta kuin miehen tekemä malli työnteosta. Oppilaitosten ammatin opettajat ovat miehiä, eikä opiskelijalle ole valmiuksia kertoa siitä, onko kyseinen ala kenties erilainen naisen kannalta katsottuna tai tulisiko naisella olla joitakin lisävalmiuksia alalle suuntautuessaan. Jokainen nainen saa siis itse selvittää asian töihin päästessään.

Ammattitaidon lisäksi naisten pitäisi olla kivoja, miellyttää muita ja saada persoonansa hyväksytyksi, ennen kuin voidaan siirtyä työasioihin (Hassi 1987, 167). Sosiaalisia taitoja ei miehiltä niinkään vaadita työn suorittamisessa. Vaativimmat työhän tehdään yleensä tavoilla, joilla miehet ovat ne hyväksi havaitusti tehneet jo aiemmin. Tätä kautta naisille saatetaan yrittää langettaa työpaikan yksinkertaisimmat ja perinteisesti naiselle kuuluvat työt, jolloin työstä häviävät haasteet ja tulosten näkyvyys pienenee. Myös laivatyössä kuultua on esimerkiksi lause: ”Keitäpäs kahvit, kun olet siinä niin hyvä!”. Feministit kutsuvat ilmiötä ”ylistämällä alistamiseksi” (Hassi 1987, 168). Ainokaisena miesten kanssa työskenteleminen vaatii siis naiselta myös hyvää itseluottamusta ja uskoa ammattitaitoonsa, että kehittyisi urallaan kuten mieskollegansa, mutta säilyttäisi silti naiseutensa. ”Jotta kävisi pätevältä insinööriksi, piti todistaa ettei ole ’sellainen kuin naiset’. Toisaalta piti kuitenkin olla ’oikea nainen’, jotta tulisi ihmisenä hyväksytyksi, muun muassa jotta ympäristö ei pitäisi ’syöjättärenä’.” (Hassi, 1987, 168.)

Monesti kysymys on myös hyväksytyksi tulemisen tunteesta ja siitä, että kuuluisi paremmin joukkoon. ”Vanhempien miesten on usein vaikea hyväksyä nainen työtoverikseen, tilanne vaatii mieheltä suurta sopeutumista ja naisen osalta kärsivällisyyttä ja ahkeruutta osoittaa työkumppanilleen ammattitaitonsa ja sen, että selviytyy työstään itsenäisesti. Ennakkoluulot voidaan murtaa vain ammattitaidon avulla. Naisen onnistuminen edellä mainitussa vaatimuksessa on hyvin tärkeä, sillä se on oleellinen tekijä hänen hyväksymiseensä miesyhteisön arvostamaksi jäseneksi.” (Rosendahl 1992, 14.)

Kun nainen osoittaa pärjäävänsä työssään ”kuin mies”, hän tulee hyväksytyksi ”miesyhteisön arvostamaksi jäseneksi”. Voisiko olla oikeaa tapaa tehdä työ kuin nainen samoilla tuloksilla? Kyse ei varmasti ole yksin siitä, suoriutuuko nainen työstä teknisesti yhtä hyvin, vaan ajatukseen liittyy keskeisesti myös se, millä asenteella ja mielellä työ tehdään. Työn suorittamisesta täytyy siis karsia kaikki ”naismaisuus” pois, nainen ei valita, ei väsy, eikä helposti pyydä ainakaan apua työhönsä. Kun nainen tulee hyväksytyksi, on suuri kohteliaisuus olla ”hyvä jätkä”.

Königsmannin tekemässä kyselytutkimuksessa moni nainen koki myös positiivisena heihin laivoilla kohdistuneen ennakoasenteen siitä, että nainen ei olisi yhtä pätevä työssään. Näin naisia ohjattiin ja neuvottiin työssä enemmän, ja pyytämättä. Miehiin kohdistuvat odotukset ovat suuremmat, minkä jotkut miehet taas kokivat epätasa-arvoisuutena sukupuoltaan kohtaan. Kuitenkin suurin osa miehistä oli sitä mieltä, että miessukupuoli sopii paremmin alalle. Naisista taas suurin osa tunsi sukupuolestaan olevan haittaa laivatyöskentelyssä. (Königsmann 2004, 29-32.)

Sulautumisesta miehen rooliin voi naiselle tulla ongelma työn ulkopuolisessa elämässä. On koettu, että perinteisemmillä aloilla työskentelevät ystävät eivät enää ole keskusteluissa samalla aaltopituudella ja jopa kauhistelevat turhan suoraviivaisesti asioihin suhtautuvaa naista. Kiinnostuksen aiheet ovat saattaneet erkaantua hyvin erilaisille alueille, ja miesten seurassa työskennellyt nainen löytääkin usein itsensä istumasta vapaa-aikoinaan miesten pöydästä.

2.4 Perhe – tuki vai taakka

Suomen tasa-arvolain mukaan työnantajan velvollisuutena on edistää tasa-arvoa muun muassa luomalla yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen molemmille sukupuolille kehittämällä työolot sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä miehille että naisille. Huomiota tulee kiinnittää myös työjärjestelyihin, jotta perhe- ja työelämän yhteensovittaminen helpottuisi. (Finlex 2006.)

Monesti nainen, joka on johtavassa asemassa, menestyvä ja hyvin palkattu, luokitellaan sen enempiä asiaa ajattelematta huonoksi äidiksi ja kodinhoitajaksi. Kodin- ja lastenhoito kuuluvat perinteisesti asioihin, jotka naisen tulisi hoitaa. (Salmi 1996, 212-213.) Jos nainen on työssään määrätietoinen, tehokas ja aikaansaava, kuvitellaan hänen olevan kotonaan samankaltainen: komenteleva, kylmä hirmuvaltias, jolla luultavasti on aviomies pahasti tossun alla. Joka tapauksessa oletetaan, että esimiesasemassa työskentelevälle naiselle perhe on vain rasite ja työhön keskittymistä haittaava tekijä. Nainen ei ole koskaan oikeassa iässä työmarkkinoille, ensin hän on liian nuori, sitten potentiaalisessa lapsentekoiässä, jonka jälkeen hänellä onkin pieniä lapsia kotona. Kun lapset ovat lentäneet pesästä, alkaakin nainen olla jo liian iäkäs. Menestyvällä miesjohtajalla perhe taas lasketaan eduksi. Miestä vaimo ja lapset tukevat ja kannustavat työuralla, joten mies saa suunnata kaiken huomion työhönsä. Johtavissa asemassa olevilla miehillä on huomattavasti useammin lapsia kuin naiskollegoillaan. (Kauppinen 2006, 21-23.)

Naisten ja miesten roolit ovat aikojen saatossa muodostuneet ja muokkautuvat edelleen kulttuurin, uskontojen ja ympäristön myötä. Naisen asema on pysynyt melko samanlaisena suurimman osan nykyisen ajanlaskun aikaa. (Koivunen 1995, 10.) Monet nyky-yhteiskunnan mukanaan tuomat keksinnöt ovat kuitenkin mahdollistaneet sen, ettei naisen ole välttämätöntä enää jatkaa samanlaisessa muotissa. Näihin luettakoon esimerkiksi moninaiset syntyvyyden säännöstelyyn käytettävät keinot, yleinen lasten päivähoito, pitkälle kehittynyt tekniikka ja töiden koneellistaminen. Naisen ei ole enää pakko jäädä kotiin, jos hän ei sitä halua. Miehillä on enää harvoja ammatteja, joissa fyysisillä ominaisuuksilla on niin suuri osa, ettei nainen voisi niissä työskennellä. Suomalaisessa yh-

teiskunnassa on tosin aina totuttu siihen, että naiset ovat jollakin tavalla mukana työelämässä. Naiset ovat siirtyneet suoraan 'pellolta tehtaisiin' tai 'tiskin taakse' nopean teollistumisen myötä, eikä Suomessa ehtinyt vakinaistua niin sanottua kotirouvakulttuuria. (Hentilä, 2006 138-141, 157.)

2.5 Eteneminen uralla

Naisten eteneminen uralla on usein hitaampaa kuin saman koulutuksen saaneilla miehillä. Merenkulkualalla sekä naisten että miesten eteneminen perämiestasolle asti tapahtuu mielestämme samassa tahdissa. Päällikkötasolla naisia ei enää näykään. Naisia ei toki alalle ole koulutautunut kuin murto-osa verrattuna miehiin, mutta luulisi tästä joukosta jo useamman yltäneen laivan päälliköksi asti. Onko lasikatto laivatyössä siis tässä kohden komentosiltaa? Paljon on tietysti kiinni siitä, onko oikeassa paikassa oikeaan aikaan, omia taitoja ja persoonaa unohtamatta. Syy voi olla vanhahtavissa asenteissa, mutta syitä on myös naisissa itsessäänkin. Miehet pyrkivät urallaan määrätietoemmin eteenpäin eivätkä välitä pienistä vastoinkäymisistä. Naisilla tietoinen uralla eteneminen on varovaisempaa, koska he pelkäävät enemmän epäonnistumisia. Tästä seuraa, että nainen ei esimerkiksi hae arvoasteikossa ylempää työpaikkaa, ellei ole 100-prosenttisen varma kyvyistään pärjätä siinä. Miesvaltaisilla aloilla työskentelevät naiset lisäksi usein kokevat, että heidän täytyy olla parempia kuin vastaavassa asemassa olevien miesten, jotta voisivat edetä urallaan.

Yksi syy naisten puuttumiselle laivan ylimmästä johdosta on siis naisten itsekriittisyys. ”Naiset ovat itsekriittisempiä omien kykyjensä suhteen kuin miehet, eivätkä pyri tietoisesti rakentamaan uraa.” (Kauppinen 2006, 17.) Tämän itsekriittisyyden tunnistamme molemmat myös omiksi piirteiksemme. Naisten täytyy olla todella varmoja omien taitojensa riittävydestä, ennen kuin he ovat valmiita ottamaan uuden haasteen vastaan. Miehillä on usein itsevarmempi asenne omia taitojaan kohtaan. Naisten tulisi opetella ottamaan suurempia haasteita vastaan. Esimerkkinä omasta elämästä: tarjolla oli ylipe-rämiehen työ pientonnistossa, mutta kumpikaan meistä ei ollut valmis lähtemään, koska

ei ollut kokemusta kyseisen tyyppiseltä alukselta. Mies vastaavassa tilanteessa otti työn. Naiset siis pelkäävät epäonnistuvansa ja eivät siksi halua edes yrittää. Miehillä tämä ei tunnu olevan ongelma. ”Miehet ovat valmiita ottamaan haasteen vastaan riippumatta siitä, onko heillä osaamista vai ei.” (Lipponen 2006, 199.)

Tutkittaessa naisia johtavissa asemissa on huomattu, että naiset kiinnittävät työssään miehiä enemmän huomiota ihmissuhteiden toimivuuteen ja asioiden sujuvuuteen. Tämä ei millään tavalla ole pois naisen muusta työpanoksesta johtajana, päinvastoin, se on koettu myönteisenä ja työyhteisön tehokkuutta lisäävänä asiana. Naiset pitävät työtään ja työpaikan ihmissuhteita tärkeämpinä kuin miehet, miehille tärkeintä on palkkaus. (Hassi 1987, 140.) Voisi siis kuvitella, että johtavassa asemassa työskentelevä nainen olisi ainakin hyvin omistautunut työlleen.

Naisten urakehitystä saattavat jarruttaa myös perhevelvollisuudet. Varsinkin laivatyössä olevalle parisuhteessa elävälle asia tulee jossain vaiheessa mietittäväksi. Valitako lapset vai ura? Onko kenties mies valmis hoitamaan lasta naisen ollessa merillä, vai onko naisen luovuttava laivatyöstä perheenisäyksen takia. Naispäällystön edustajat ovat kokemuksiemme mukaan usein lapsettomia, tai he päättävät lyhyen meriuransa perustaessaan perhettä.

Suurin osa naispäällystöstä on hyvin motivoitunutta, haluaa näyttää osaamisensa ja tekee työnsä tunnollisesti. Naisena miesvaltaisella alalla erottuu joukosta myös positiivisessa mielessä. Saattaa saada äänensä paremmin kuuluviin ja jää varmasti paremmin miehittäjien mieleen. ”Miesvaltaisella alalla naiset huomataan helpommin. Kritiikkiäkin saa myös ehkä helposti. Nuori miesjohtaja isossa miesjoukossa ei erotu. Nainen saa samanlaisessa tilanteessa enemmän huomiota ja pystyy luomaan kontakteja. Se on paljon itsestä kiinni miten se sitten menee.” (Lipponen 2006, 197.)

Miesvoittoisessa porukassa naisen tekemisiin kiinnitetään enemmän huomiota, ja hän ei edusta pelkästään itseään, vaan koko naissukupuolta. Mies voi rauhassa törttöillä, eikä sitä luultavasti muista kukaan, mutta jos nainen tekee saman virheen, laitetaan se usein

sukupuolen syyksi. Laivatyössä naisen täytyy todistaa enemmän olevansa perillä asioista ja pystyvänsä työhön, ennen kuin hänet hyväksytään joukkoon. Häntä ehkä testaillaan enemmän kuin mieskollegoja. miehelle riittää helpommin pelkkä hyvän jätkän maine.

Joskus törmää myös sellaiseen luuloon, että nainen on edennyt meriurallaan ”reittä pitkään”. Ehkä joidenkin kohdalla näin on voinut käydä, mutta ikävä kyllä muutaman naisen teot ovat tehneet hallaa koko naissukupuolelle. Keskustelimme erään nuoremman polven miesmerenkulkijan kanssa aiheesta, ja hän oli sitä mieltä, että naiset eivät etene pelkästään ammatillisin avuin. Kyselimme, kuinka monta tapausta hän tuntee, ja mies oli kuullut yhdestä naisesta ja yleisti sen koko sukupuoleen. Kuulostaa inhottavalta, kun suurin osa naisista on kuitenkin työtä tekemällä ylennyksensä ansainnut. Onko asia kenties niin, että jotkut miehet kokevat ne vähäiset naiset, jotka alalla työskentelevät, niin suurena uhkana, että heidän pitää uskotella itselleen, etteivät naiset voi muuten edetä kuin säärtä vilauttamalla? ”Kilpailu on koventunut, sillä nykyisin on niin paljon päteviä työntekijöitä. Naiset ovat ihan aidosti vakava uhka miehille laajemmassa mitassa kuin aiemmin. Työpaikoista on paljon kovempi kilpailu ja ihmiset ovat nykyisin uraohjautuneempia.” (Lipponen 2006, 79.)

2.6 Naisen paikka

Mitä työtä tekee nainen, joka on kouluttanut itsensä merikapteeniksi? Jääkö suurin osa kenties maihin perhettä perustaessaan? Mitä töitä he sitten maissa tekevät? Pelkästään naisista tehtyä tilastoa emme löytäneet. Sen sijaan Jussi Pohjosen opinnäytetyössä ”Rauman merenkulkuopistosta valmistuneiden merikapteenien sijoittuminen työelämään”, joka on julkaistu vuonna 2003, keskitytään vuosina 1984 - 1992 merikapteeniksi valmistuneiden työtilanteeseen. Tutkimuksesta selviää, kuinka moni kyseisenä aikana valmistunut on siirtynyt maihin töihin. Opinnäytetyössä tarkastellaan myös alanvaihdon syitä, sekä merikapteenin tutkinnon mahdollisuuksia ja rajoituksia maatyöpaikojen kannalta. Tutkimuksessa ei ole eritelty erikseen tutkinnon suorittaneiden naisten sijoittumista työelämään, vaan heidät on sisällytetty samaan joukkoon miesten kanssa.

Tutkimuksessa pohditaan myös jatkokoulutuksen tarpeellisuutta maihin siirryttäessä, mitä tutkimme myös omassa opinnäytetyössämme.

Millaista naisen on työskennellä laivalla, miesten keskellä ja vieläpä aika suljetussa yhteisössä? Tähän halusimme tutkimuksessamme myös paneutua. Mira Karjalaisen pro gradu -tutkielma ”Merimiehen matkakertomus - laivaelämä vankilametaforan valossa” (1999) selvittää yhden suomalaisen rahtilaivan miehistön ajatuksia merenkulusta ja elämästä ylipäätään. Karjalainen oli itse työskennellyt laivassa puolimatuusina ja työssä ohessa tehnyt haastatteluja sekä pitänyt päiväkirjaa tutkimustaan varten.

2.7 Ahdistelu ja kiusaaminen

Työpaikkaväkivalta jakaantuu henkilöstön väliseen ja työpaikan ulkopuolelta suuntautuvaan väkivaltaan. Jälkimmäisestä muodosta kärsivät lähinnä hoivatyössä ja asiakaspalvelualoilla työskentelevät ihmiset. Lähes jokaisella työpaikalla esiintyy henkistä tai fyysistä ahdistelua, jonka kohteena voi olla mies tai nainen. Kiusaaminen voi johtua esimerkiksi yhteiskunnallisesta asemasta tai kulttuuritaustasta, mutta usein aihetta ei edes tarvita. Kiusaaminen yleensä kertoo kiusaajan omista ongelmista tai tulehtuneesta työilmapiiristä. Yksi työpaikkakiusaamisen muoto on seksuaalinen ahdistelu, jota sitäkin ilmenee sekä henkisessä että fyysisessä muodossa. Kepeimmillään se on flirttailua ja kaksimielisiä vitsejä oikein ajoitetulla hetkellä, toisessa ääripäässä on fyysinen ahdistelu, jopa raiskaus. (STTK 2006.)

Miesvaltaisella alalla työskentelevä nainen joutuu useammin seksuaalisen ahdistelun kohteeksi kuin naisvaltaisella alalla työskentelevä. (Kauppinen-Toropainen 1991, 227.) Suljettu laivayhteisö ainakin täyttää kriteerit, jotka voivat altistaa seksuaaliselle häirinnälle. Olemme kumpikin yleisten määritelmien mukaan joutuneet ainakin henkisen ahdistelun kohteeksi, vaikka sitä emme itse ole kiusaamiseksi kokeneet. Moni ei härskejä vitsejä edes laske ahdisteluksi, ja toisaalta, pitäisikö odottaa, että miehet siivoaisivat suunsa naistyöntekijän läsnä ollessa tai muuttaisivat juttujaan erilaisiksi. Olemme huo-

manneet, että toleranssimme seksuaalisen häirinnän suhteen on muutenkin luultavasti korkeampi kuin naisvaltaisilla aloilla työskentelevillä naisilla. Työtovereihin suhtautumiseen vaikuttaa tietenkin se, että he ovat usein myös kavereita, joiden kanssa vietetään myös vapaa-aika laivalla ollessa. Jokapäiväiseen kanssakäymiseen kuuluu usein leikki-mielistä päähän tai selkään taputtelua ja tönimistä. Ihmisille on tärkeää myös fyysinen kontakti, vaikka se olisikin vain toverillista. Keskustelukin on pääasiallisesti hyvin huumorivoittoista, joten monista vitseistä ja tarinoista on vaikeaa erotella jotain sellaista, mikä ei juttuihin muuten sopisi. Kokonaan eri asia on tietenkin silloin, jos ahdistelu muuttuu todella fyysiseksi ja keskittyy sellaisiin ruumiinosiin, jotka koetaan intiimeiksi. Miehet esimerkiksi harvoin taputtelevat toisiaan takamukselle, joten miksi he tekisivät niin naistyökaverillekaan. Henkinen häirintä voi olla yhtä ahdistavaa, jos se kohdistetaan ihmiseen selkeästi kiusaamismielessä. Seksuaalisesta väkivallasta laivatyössä ei ole tehty enemmän minkäänlaisia tutkimuksia. Toivomme tutkimuksemme omalta osaltaan selvittävän asiaa.

3 TUTKIMUKSEN SISÄLTÖ JA RAKENNE

3.1 Postikysely

3.1.1 Postikyselyn kohderyhmä

Olimme yllättyneitä, kuinka vähän ammattikorkeakouluista merikapteeniksi valmistuneita naisia on. Ammattikorkeakoulujärjestelmä on kuitenkin ollut toiminnassa jo 1990-luvun puolivälistä alkaen. Kaiken kaikkiaan manner-Suomen kolmesta oppilaitoksesta on kevääseen 2006 mennessä valmistunut 32 naista. Yrkeshögskolan Sydvestistä on valmistunut selkeästi eniten, 16 naista. Satakunnan ja Kymenlaakson ammattikorkeakoulut jakavat toisen sijan. Molemmista on valmistunut kahdeksan naista. Högskolan på Ålandista on valmistunut kaksi naista. Heille emme lähettäneet kyselyä lukumäärän vähäisyyden vuoksi. Keskityimme kouluihin, joista on valmistunut määrällisesti enemmän naisia.

Postikysely (Liite 1) lähetettiin kolmellekymmenelle valmistuneelle naiselle. Kahden naisen nykyisiä osoitetietoja emme pitkällisenkään etsinnän jälkeen löytäneet. Kyselyn mukana lähetimme saatekirjeen (Liite 1), jossa kerroimme taustatiedot itsestämme sekä tutkimuksestamme ja toivoimme runsasta vastausprosenttia lähdemateriaalin ja tutkimukseemme sopivien henkilöiden vähyyden vuoksi. Lähetimme kirjeet syyskuun 2006 alussa, ja pyysimme vastauksia jo saman kuun loppuun mennessä. Ammatin luonteen vuoksi annoimme kuitenkin mahdollisuuden palauttaa vastauksia myös määräajan kulluttua umpeen.

3.1.2 Postikyselyn rakenne

Kysymyslomakkeessa on 23 kysymystä kaikille, ja lopussa on lisäksi neljä kysymystä maatoissa oleville. Kysymyslomake muotoutui viisisivuiseksi, joista viimeinen sivu oli tarkoitettu vain niille, jotka ovat siirtyneet maihin töihin. Kyselyn alkuun sijoitimme helpoimmat kysymykset, jotka käsittelivät vastaajan taustoja elämäntilanteesta sekä koulutus- ja työhistoriasta. Kysymykset muuttuivat vaikeammiksi loppua kohden, ja osa niistä käsitteli hyvinkin henkilökohtaisia asioita ja mielipiteitä laivaelämästä. Suurimpaan osaan kysymyksistä sai vastata vapaasti. Tätä varten oli kysymysten jälkeen tyhjiä rivejä. Saatekirjeessä neuvoimme jatkamaan paperin kääntöpuolelle tilan loppuessa kesken. Eräiden kysymysten arkaluontoisuuden vuoksi päätimme, että vastaukset palautetaan anonyymeinä.

3.1.3 Kaikille yhteiset kysymykset

Alkupään kysymykset 1 - 4 käsittelivät vastaajan taustatietoja. Tutkimuksemme kannalta oli tärkeää selvittää, miten vastaaja on edennyt meriurallaan ja miten mahdollinen perhe tai sen perustaminen vaikuttavat urakehitykseen. Edellä mainittuja asioita selvitimme kysymyksillä 5 - 8.

Kyselyn yhdeksännessä kohdassa vastaaja sai valita asteikolla 1 – 5, kuinka tyytyväinen hän on tai oli laivatyössä. Tämä kysymys oli yksi tärkeimmistä tutkimuksemme kannalta, koska se mittaa viihtyvyyttä merityössä. Kymmenes kysymys selvitti, miksi vastaaja oli valinnut merenkulun alakseen.

Kysymyksillä 11 ja 12 halusimme tutkia merinaisten ammatillista kunnianhimoa ja tasa-arvoa etenemisessä sekä laivalla työskentelyssä. 13. kysymyksellä oli tarkoitus kartoittaa merellä työskentelevien naisten kiinnostusta siirtyä maatoihin ja kiinnostuksen mahdollisia syitä. Kysymys 14 oli tavallaan vastakysymys edelliseen sekä samalla syventä-

vä kysymys merityössä viihtymiseen. Vastaajien piti tässä kohdassa eritellä syyt, miksi he ovat töissä laivalla.

Kysymysten 15 ja 16 taustalla oli ajatus siitä, miten merinaisia tuetaan kotoa käsin uralaan ja kuinka perhesuhteet vaikuttavat valintoihin työn suhteen. Seuraavaksi olivat vuorossa kyselyn ehkä arkaluontoisimmat kysymykset 17 ja 18, jotka koskivat ennakkoasenteita sukupuolesta johtuen sekä seksuaalista ahdistelua laivalla. Myös nämä kysymykset ovat olennaisia laivalla viihtymisen kannalta.

Naisten ja miesten ajatusmaailmoissa on monien mielestä paljon eroavaisuuksia. Kysymyksellä numero 19 oli tarkoitus tutkia, onko merinaisten kokemuksen mukaan nais- ja miesesimiesten toimintatavoissa jotain erilaista. Olemme itse törmänneet erilaiseen suhtautumiseen naistyöntekijöihin miehistön ja päällystön keskuudessa, ja kysymyksellä numero 20 halusimme ottaa selvää, onko asia näin myös muidenkin naisten kohdalla.

Koska toisinaan kuulee epäilyjä ja negatiivisia kommentteja pitäisikö naisten ylipäättään työskennellä merillä, halusimme tutkia, mitä haittaa tai hyötyä sukupuolesta on laivatyössä naisten itsensä mielestä. Sanotaan, että naisten tulisi useammin pitää toistensa puolta työelämässä. Nainen on monesti naiselle susi. Kysymyksellä numero 22 halusimme selvittää, onko näin myös merinaisten keskuudessa.

Kysymyksellä numero 23 oli tarkoituksenaamme ottaa selvää, muuttavatko merinaiset työskentelytapojaan tai käytöstään miehisempään suuntaan.

3.1.4 Kysymykset maissa töissä oleville naisille

Tutkimuksemme kannalta oli olennaista selvittää, miksi osa naisista lopettaa laivalla työskentelyn. Oletimme, että perheen perustaminen olisi yleisin syy maatöihin siirtymiseen. Toisen osan ensimmäinen kysymys selvitti tätä asiaa.

Kysymykset kaksi ja kolme käsittelivät sitä, onko merikapteenin koulutusta voitu hyödyntää maatyössä vai onko jatkokoulutukselle kenties ollut tarvetta. Viimeinen eli neljäs kysymys kartoitti maissa töissä olevien naisten halua palata takaisin laivatyöhön. Olettamuksenamme oli, että maihin siirtyneitä ei enää kiinnostaisi merillä olo.

3.2 Sähköpostikyselyt varustamoille

Suunnitellessamme tutkimuksemme toteutusta ajattelimme, että myös varustamoilta olisi hyvä saada informaatiota. Tarkemmin asiaa pohdiskeltuamme tulimme siihen tulokseen, että tarvitsemme varustamoilta kansipäällystössä vakituudessa työsuhhteessa olevien naisten ja miesten lukumäärät. Tämä tieto auttoi meitä hahmottamaan sen, kuinka paljon naisia todellisuudessa työskentelee perämiehinä ja päällikköinä suhteessa miesten lukumäärään. Meitä kiinnosti myös, paljastuuko kyselyn avulla eroavaisuuksia varustamoiden miehityksissä.

Kysely lähetettiin sähköpostina (Liite 2) 17 varustamoon, joilla kaikilla on Suomen lipun alla vähintään yksi alus. Muutamiin varustamoihin myös soitimme, koska miehittäjien sähköpostiosoitteita ei ollut saatavilla. Vastausaikaa sähköpostikyselyyn annoimme kaksi viikkoa. Kysymys oli lyhyesti ja ytimekkäästi ”Kuinka monta naista ja miestä työskentelee varustamossanne vakituudessa työsuhhteessa kansipäällystössä?”.

3.3 Miehittäjän haastattelu

Liitimme tutkimukseemme myös miehittäjän haastattelun. Halusimme haastattelun sellaisesta varustamosta, jossa on useita naisia vakinaistettuna päällystössä. Tämän vuoksi pyysimme päästä keskustelemaan Neste Shippingin Ossi Nykäsen kanssa, joka on toinen suuren varustamon miehittäjistä.

Pyrimme tekemään haastattelun postikyselymme pohjalta, mutta miehittäjän ollessa kyseessä teimme joitakin lisäkysymyksiä käyttäen hyväksi miehittäjän omaa kokemusta naisista merenkulun työmarkkinoilla. (Liite 3)

3.4 Pitkään ammatissa toimineen haastattelu

Halusimme tutkimukseemme myös kokeneempaa naisnäkökulmaa aiheeseen liittyen. Tätä varten haastattelimme (Liite 4) Maaria Harskaa, joka on valmistunut merikapteeniksi ennen koulutuksen muuttumista ammattikorkeakoulumuotoiseksi. Ammattikorkeakouluista valmistuneet naismerikapteenit ovat kaikki niin nuoria, että heillä ei ole kokemusta alalta kovin pitkältä ajalta. Esimerkiksi vanhin kyselyymme vastanneista naisista oli vain 37-vuotias. Harska sopi haastateltavaksi hyvin, koska hän on seurannut naisnäkökulmasta merenkulkua jo 1970-luvulta lähtien, jolloin nainen oli laivalla vielä selkeämmässä vähemmistössä. Sittemmin hän on siirtynyt maatöihin, jotka edelleen liittyvät hänellä vahvasti merenkulkuun, ja edennyt urallaan loistavasti. Harskalta saimme siis kommentteja kaikkiin tutkimuksemme osa-alueisiin.

4 TULOSTEN TARKASTELU

4.1 Kyselytutkimus

Kyselylomaketta tehdessämme toivoimme vastauksia saapuvan vähintään kymmenen, joka olisi kolmasosa lähetetystä lomakemäärästä. Vastausajan kuluttua umpeen syyskuun 2006 lopussa oli vastauksia saapunut kymmenen kappaletta. Määräajan jälkeen palautettiin vielä neljä vastauskuorta. Kokonaisvastausprosentiksi tuli siten 46,7 %. Vastausten määrä on mielestämme melko hyvä. Koska kysymyksessä on sekä määrällinen että laadullinen tutkimus, pystymme tällä otoksella hyvin analysoimaan merikapteenin koulutuksen saaneiden naisten mielipiteitä merielämästä.

4.1.1 Ikäjakauma ja valmistumisvuosi

Kysely lähetettiin vain ammattikorkeakouluista valmistuneille merikapteeninaisille, mikä vaikutti osaltaan myös vastaajien ikäjakaumaan. Nuorin vastaaja oli 25-vuotias ja vanhin 37-vuotias. Vastaajien keski-ikäksi muodostui 31,5 vuotta.

Kaikki kyselyymme vastanneet ovat valmistuneet merikapteenneiksi 2000-luvulla. Tähän tutkimukseen vastanneista suurimman ryhmän muodostivat vuonna 2002 valmistuneet. Heitä oli neljä kappaletta. Vuosina 2000, 2003, 2005 ja 2006 valmistuneita oli yksi. Loput kuusi vastanneista jakautuivat tasan valmistumisvuosille 2001 ja 2004.

4.1.2 Perhe

Kyselyymme vastanneista kuusi naista (42,9 %) oli naimisissa ja kaksi naista (14,3 %) eli avoliitossa. Kuusi (42,9 %) ilmoitti siviilisäädyn naimaton. Lapsia vastaajista oli

neljällä, eli lapsettomien osuus on 71,4 %. Ne vastanneista, joilla oli lapsia, olivat myös naimisissa. Vain kahdella naimisissa olevalla ei aviopuoliso ollut merellä töissä. Parisuhteessa elävistä naisista yli puolella (62,5 %) oli puoliso merillä töissä.

4.1.3 Pätevyyskirjat

Vastaajista vain yhdellä oli merikapteenin pätevyyskirja, sama nainen oli vastaajista ensimmäisenä valmistunut. Muutoin valmistumisvuosi ei ollut verrannollinen pätevyyskirjoihin. Esimerkiksi 2006 valmistuneella vastaajalla oli jo yliperämiehen pätevyyskirja. Yliperämiehen pätevyyskirja oli yhteensä kahdeksalla (57,1 %) naisella. Vahtiperämiehen pätevyys oli neljällä (28,6 %) vastanneista. Yhdellä vastaajalla ei enää ollut terveydellisistä syistä voimassa olevaa pätevyyskirjaa. Huomioimisen arvoista on myös, että kaikilla äideillä oli yliperämiehenkirjat ja ainoa merikapteenin pätevyuden omaava nainen oli naimaton.

4.1.4 Työtilanne

Vastaajista kahdeksan oli maissa töissä. Tämä on 57,1 % vastanneista. Tutkimukseemme osallistuneista naisista merillä työskentelee siis 42,9 %. Merillä työskentelevistä vain yhdellä ei ole vakituista työsuhdetta. Neljällä on vakituinen työsopimus päällystön jäsenenä, ja yhdellä vastaajista on vakituinen sopimus puolimatruusina. Kaikki merillä työskentelevät ilmoittivat, että heillä on koulutusta vastaava työ.

Maissa työskentelevistä kaikilla seitsemällä on vakituinen työsuhde. Yksi maissa olijosta on päätoiminen opiskelija. Maatöissä olevista viisi seitsemästä (71,4 %) ilmoittaa olevansa koulutusta vastaavassa työssä.

Kysymykseen ”Missä työurasi vaiheessa olet saanut ensimmäisen vakituisen työsopimuksen päällystön jäsenenä?” saimme hyvin erilaisia vastauksia. Eräs vastaajista kertoi

saaneensa ensimmäisen vakituisen työsuhteensa kahdeksan kuukauden vikaerausjakson jälkeen. Yksi sai vakituisen paikan puoli vuotta valmistumisensa jälkeen, kaksi heti vahtiperämiehen pätevyyden saatuaan, neljäs oli tehnyt kaksi vuotta perämiehen töitä ennen vakituista työsopimusta. Viides sai paikan 2 - 3 vuotta valmistumisen jälkeen, kuudes heti koulusta valmistumisen jälkeen, seitsemäs kertoo seilanneensa kymmenen vuotta, joista kaksi viimeistä vakituisella työsopimuksella. Kaksi vastaajaa on saanut vakituisen työpaikan vuosi perämiesluokalta valmistumisen jälkeen, kymmenes pian valmistumisen jälkeen, työelämään palattuaan. Kolme naista ei ollut vastannut kysymykseen.

4.1.5 Tyytyväisyys laivatyöhön

Asteikolla yhdestä viiteen tyytyväisyydestä laivatyössä keskiarvoksi tuli 4,2. Vastanneista kaksi oli antanut arvosanaksi kolme, joka oli huonoin annettu arvosana. Perusteina olivat toisella kolmosen antaneista työn rutiininomaisuus ja haasteettomuus ja toisella huono alustyyppi. Jälkimmäinen tosin kertoi viihtyneensä eräissä laivoissa jopa vitosen arvoisesti. Jopa seitsemän kahdeksasta maihin jääneestäkin kertoi viihtyneensä laivatyössä nelosen tai vitosen arvoisesti. Korkeimman arvosanan antoi yhteensä viisi naista ja toiseksi korkeimman seitsemän naista. Arvosanojen jakaantumiseen ei vaikuttanut se, oliko vastaaja jäänyt maihin vai yhä merellä töissä.

4.1.6 Miksi merille

Kysymykseen ”Miksi alun perin valitsit alan?” oli vastattu monipuolisesti. Sattumalta, vahingossa tai hetken mielihohteesta alan oli valinnut yhteensä neljä naista. Kaksi vastaajista oli valinnut alan kavereiden takia. Työn kiinnostavuuden ja haastavuuden takia alalle oli päätenyt kuusi vastaajista. Yksi naisista oli kiinnostunut alasta, koska koulutusta oli mainostettu monipuoliseksi. Eräs vastaajista totesi, että merille lähtö oli geenivirheestä johtuva pakko. Jo mainittujen syiden ohella kaksi vastaajaa ei ollut löytänyt

maista mieleistään alaa. Muiksi syiksi lueteltiin vielä meren kiehtovuus ja uteliaisuus merellä työskentelyä kohtaan.

4.1.7 Ammatillinen kunnianhimo

Kysyttäessä lopullista ammatillista tavoitetta vain yksi vastaajista ilmoitti, ettei hänellä ole varsinaista tavoitetta. Kolme ilmoitti tavoitteekseen perämiehen työn, joka oli kaikilla jo toteutunut. Kahden vastaajan haaveena oli tulevaisuudessa yliperämiehen työ. Ainoastaan yksi ilmoitti tavoitteekseen rahtilaivan päällikkyyden. Neljä kuudesta, joiden ammatillinen tavoite on maissa, haluaa varmasti työnsä liittyvän merenkulkuun, ja loput kaksi näistä kuudesta pitää sitä mahdollisena. Yksi ilmoitti yksinkertaisesti haluavansa haastavan ja mielenkiintoisen työn erittelemättä sitä maa- tai merityöksi. Vastaajista siis kuudella (42,9 %) oli ammatillinen tavoite maissa ja kuudella selkeästi merellä.

4.1.8 Uralla eteneminen

Kolme (21,4 %) vastanneista ei mielestään ollut edennyt urallaan miespuolisten kollegojen lailla. Lähes samalla tavalla edenneensä kertoo kaksi (14,3 %) naisista. Kahdeksan kokee edenneensä urallaan yhtä nopeasti kuin miehet, kaksi näistä kahdeksasta on mielestään edennyt jopa nopeammin kuin miehet. Yksi nainen erittelee vastauksessaan edenneensä merillä samaa tahtia kuin miehet, mutta maissa miehet menevät edelle.

4.1.9 Maatöihin

Merillä työskentelevistä kuudesta vastaajasta neljä ei ole harkinnut maatöihin siirtymistä. Suurin osa näistä neljästä kieltää melko jyrkästi miettineensä asiaa. Kaksi kuudesta kokee sen ehkä mahdolliseksi tulevaisuudessa. Toinen heistä esittää perusteluna mahdollisen lapsien teon.

4.1.10 Perusteluja laivatyössä viihtymiseen

Viisi kahdeksasta maissa olevasta oli ymmärrettävästi jättänyt vastaamatta kysymykseen: ”Mikä pitää töissä laivalla?” Yksi maihin siirtyneistä totesi, että hänellä ei ollut mitään syytä jatkaa merillä ja palkkakin oli huono. Kaksi maissa olijaa kertoi kaipaavansa vapauden tunnetta, mukavia työkavereita ja työtä itseään. Toinen heistä piti myös vuorottelusteemiä yhtenä positiivisena asiana, ja toisen mielestä palkka ja luontaisedut, kuten ruoka ja puhtaat lakanat olivat mainitsemisen arvoisia.

Viisi kuudesta yhä merillä työskentelevästä mainitsee vuorottelusteemin yhtenä laivatyössä pitävänä seikkana. Neljä heistä mainitsee myös työn mielekkyyden. Muita syitä olivat laivayhteisön ja ympäristön viihtyvyys, työkaverit (kaksi mainintaa), palkka (kaksi mainintaa) ja yksi oli ilmoittanut syyksi työn rauhallisuuden toisinaan.

4.1.11 Puolison ja perheen vaikutus

Perheettömistä merinaisista kolme oli vastannut kysymykseen ” Miten puoliso suhtautuu työhösi?” Kaksi heistä oli viitannut aikaisempiin ihmissuhteisiinsa, ja yksi toi mielipiteensä muutoin esiin. Kaksi kysymykseen vastanneista yksin elävistä sanoo työn vaativan ymmärrystä puolisolta, ja yksi kertoo entisen puolisonsa valittaneen pitkistä työjaksoista.

Avo- tai avioliitossa elävistä ainoastaan yksi oli jättänyt vastaamatta tähän kysymykseen. Neljä seitsemästä kysymykseen vastanneesta kertoo puolisonsa suhtautuvan hyvin, heistä yksi toteaa lisäksi miehensä olevan ylpeä vaimon etenemisestä uralla. Kaksi ilmoittaa puolisonsa arvostavan ammattia, toisella heistä on mies ollut useasti seilamassa mukana. Myös tästä joukosta yksi oli saanut kuulla liian pitkistä työjaksoista. Yksi kertoo miehensä suhtautuvan laivatyöhön kuten mihin tahansa muuhunkin työhön.

Kysymykseen, joka koski perhesuhteiden vaikutusta työratkaisuihin, oli jättänyt vastaamatta kaksi henkilöä. Tähän kohtaan vastanneista kolmen mielestä perhe ei vaikuta mitenkään ratkaisuihin työn suhteen. Neljä vastanneista on sitä mieltä, että laivatyössä ei voi olla, jos on lapsia, yksi heistä kertoo lisäksi joutuneensa tekemään myönnytyksiä seurusteluaikoina. Kaksi toteaa perheen vaikuttavan paljon, ja kolmen mielestä joutuu asioita pohtimaan enemmän laivatyötä ja perhesuhteita yhdistettäessä.

4.1.12 Ennakkoasenteet

Yhdeksän (64,3 %) vastaajaa myönsi suoraan kokeneensa laivatyössä negatiivisia ennakkoasenteita sukupuolensa vuoksi. Vastaajista neljä (28,6 %) kertoo törmänneensä ennakkoasenteisiin vähän tai harvoin. Yksi vastaajista kertoi havainneensa negatiivisia ennakkoasenteita tehdessään töitä vanhojen suomalaisten merimiesten kanssa, ulkomaalaisten kanssa työskennellessään hän ei tällaista ollut juurikaan havainnut. 14:stä kolme kertoo törmänneensä laivoilla ihmisiin, joiden mielestä nainen ei kuulu laivaan, ja kaksi mainitsee kuulleensa ”tytöttelyä”. Yleisimmät ennakkoasenteet koskivat naisen fyysistä jaksamista, ammattitaitoa ja työssä pärjäämistä. Puolet vastaajista mainitsi edellä mainittuja seikkoja vastauksissaan. Yksi mainitsee kokeneensa ennakkoasenteita etenkin aluksen sidosryhmissä työskentelevien ihmisten keskuudessa. Kukaan ei kerro kohdanneensa positiivisia ennakkoasenteita.

4.1.13 Seksuaalinen ahdistelu

Vastaajista kahdeksan (57,1 %) kieltää jyrkästi kohdanneensa minkäänlaista seksuaalista ahdistelua laivalla. Kolme vastaajaa kertoo joutuneensa seksuaalisen ahdistelun kohteeksi ollessaan merillä töissä. Loput kolme ilmoittivat kokeneensa vähän tai lievää henkistä tai fyysistä seksuaalista ahdistelua.

4.1.14 Nais- ja miesesimiehen erot

Kysyttäessä, onko nais- ja miesesimiehellä eroa, seitsemän vastaajan mielestä eroa ei ollut. Heistä kuusi mainitsi persoonan vaikuttavan johtajuuteen sukupuolta enemmän. Kolme ei tiennyt vastausta kysymykseen vedoten siihen, että he eivät olleet työskennelleet naisiesimiehen alaisuudessa. Heistä tosin yksi arveli miesten antavan vapaammat kädet työtehtävien suorittamiseen alaisilleen. Nais- ja miesjohtajilla on neljän vastaajan mielestä eroavaisuuksia. Kaikki olivat perustelleet mielipiteensä eri tavoin. Naisjohtajien positiivisiksi puoliksi mainittiin esimerkiksi inhimillisyys, organisointikyky, tunnejohtaminen, ulosanti ja kyky käsitellä asioita monelta eri kantilta. Yhden vastaajan mielipide oli, että naiset ovat vaativampia ja pikkutarkempia, miehet sanovat hänen mukaansa asiat suuremmin.

4.1.15 Miehistön ja päällystön suhtautuminen naistyöntekijöihin

Yksi henkilö ei ollut vastannut lainkaan kysymykseen: ”Onko mielestäsi suhtautuminen naistyöntekijöihin erilaista miehistön ja päällystön keskuudessa?” Kuusi (42,9 %) vastaajaa oli havainnut eroavaisuuksia suhtautumisessa. Näistä kuudesta yksi oli sitä mieltä, että miehistö ottaa paremmin vastaan naisperämiehen. Kolmen mielestä päällystö suhtautuu paremmin naistyöntekijöihin, ja kahden mielestä miehistö ilmaisee mielipiteensä suuremmin.

Vastaajista kuusi ei ollut huomannut eroja suhtautumisessa naistyöntekijöihin miehistön ja päällystön keskuudessa. Heistä kahden mukaan molemmista ryhmistä löytyy niitä, jotka eivät hyväksy naisia laivalla. Yksi mielipide oli, että suhtautuminen naisiin on kiinni porukasta ja laivasta.

4.1.16 Sukupuolen hyödyt ja haitat

Kysymykseen oli jättänyt vastaamatta kolme henkilöä. Neljä 11:stä kysymykseen vastanneesta kokee sukupuolestaan olleen jonkinlaista haittaa merityössä. Kaksi heistä mainitsi voimien puutteen haitanneen jossain laivatyön vaiheessa. Yksi näistä neljästä kertoi sukupuolen olleen hidasteena ylenemisessä, ja yksi totesi humoristisesti, ettei laivoilta löydy tarpeeksi pieniä haalareita.

Enimmäkseen hyötyä naiseudesta on ollut kolmelle vastaajista. Kahden mielestä naisen, joka hoitaa työnsä hyvin, on helpompi edetä urallaan. Yksi koki, että naisille ollaan ainakin aluksi ystävällisempiä.

Loput neljä vastanneista kertoi sukupuolesta olevan sekä haittaa että hyötyä. Eräs sanoi ulkomaalaisten olevan avuliaampia naisperämiehiä kohtaan, ja haitaksi hän luki sen, että nainen joutuu aina uuteen laivaan mennessään tekemään tuplasti töitä todistaakseen pätevyytensä. Yksi näistä neljästä naisesta koki edellä mainitun asian sekä haittana että hyötynä. Kolmas oli sitä mieltä, että naisilta ei vaadita raskaita töitä ja piti sitä sekä hyvänä että huonona asiana. Neljäs näistä vastaajista oli huomannut, että satamissa naisia lähestytään helpommin ja että miesten on helpompi puhua naisille, mutta toisaalta naiseen ei aina luoteta, vaan halutaan miespuolinen kollega paikalle.

4.1.17 Naiset laivalla

Kysymykseen ” Miten muut laivalla työskentelevät naiset ovat suhtautuneet sinuun?” oli jättänyt vastaamatta yksi henkilö. 13:sta kysymykseen vastanneesta kahdeksan kertoo suhtautumisen olleen hyvää. Osa heistä (kolme henkilöä) kertoi muodostaneensa pysyviä ystävyysuhteita naistyökavereihinsa.

Kaksi naista sanoo suhtautumisen olleen melko hyvää. Yksi vastaajista on saanut asiallista kohtelua muilta laivalla työskenteleviltä naisilta. Hän korostaa ainoiden naispuolis-

ten työkavereidensa työskennelleen talouspuolella. Eräs kertoo suhtautumisen olleen yleensä positiivista, mutta joskus myös mustasukkaista. Yksi nainen oli sitä mieltä, ettei laivalla työn paljouden takia ”jaksu suhtautua”.

4.1.18 Oma käyttäytyminen

Viimeisenä kaikille yhteisenä kysymyksenä oli ”Onko oma käyttäytymisesi muuttunut ammatin myötä? Jos on, niin miten?” Tähän kysymykseen oli kaksi jättänyt vastaamatta. Viisi vastaajaa ei koe oman käyttäytymisensä muuttuneen. Yksi nainen sanoo, että muuttumista ei ole tapahtunut paljon. Loput kuusi vastaajista ovat huomanneet käytöksessään ja asenteissaan muutoksia laivatyön myötä. Kolme heistä kokee saaneensa lisää itsevarmuutta. Muita muutoksia olivat mm. ronskempi puhetyyli, kritiikin vastaanottokyvyn kasvu ja parempi ymmärrys miehiä kohtaan.

4.1.19 Syitä laivatyön lopettamiseen

Kaikki kahdeksan maihin siirtynyttä olivat vastanneet kysymykseen: ” Miksi lopetit laivatyöt?” Kolme vastaajista oli kertonut maihin jäännin syyksi lapset. Kahdelle oli tarjottu maista parempipalkkaista työtä, joka oli syynä merityön lopettamiseen. Toinen heistä kertoo myös nykyisen työnsä olevan haastavampaa. Yksi naisista halusi kouluttautua maatoihin turvataksaan työpaikan tulevaisuudessa. Eräs vastaajista kertoi syyksi elämäntilanteensa ja ainaisen kiireen laivatyössä. Yksi oli joutunut luopumaan merimiesammattistaan terveydellisistä syistä.

4.1.20 Liittyykö maatyö merenkulkuun

Vain yhdellä maissa työskentelevistä työ ei liity merenkulkuun, ja kyseisellä vastaajalla on jo ennestään ollut toinenkin ammatti. Yksi vastaajista on päätoiminen opiskelija, eikä hän vielä tiedä, yhdistääkö tulevaisuudessa uuden työnsä merenkulkuun.

4.1.21 Uudelleenkouluttautuminen

Kahdeksasta vastanneesta viisi ei ole hankkinut uutta koulutusta. Lisäkoulutusta hankkineista yksi oli jatkanut opintojaan diplomimerikapteeniksi ja opiskeli parhaillaan oikeustieteellisessä tiedekunnassa. Toinen oli valmistumassa filosofian maisteriksi ja kolmannella oli logistiikan johtamisen tutkinto tekeillä.

4.1.22 Takaisin laivalle

Viimeiseksi maissa olevilta kysyttiin, ovatko he harkinneet palaamista laivatyöhön. Vain yksi kieltää suoraan harkinneensa palaamista merille. Toiselle vastaajista palaaminen ei ole mahdollista, vaikka hän sitä haluaisi. Kolmas vastaajista voi harkita laivatyötä lapsen kasvetta. Neljä naisista kertoo toisinaan miettivänsä asiaa. Kahdeksas nainen ei ole kovin vakavasti harkinnut paluuta laivalle, mutta muistelee haikeana työn romanttisia puolia.

4.2 Miehistäjän haastattelu

Haastattelimme 20.10.2006 Ossi Nykästä, joka toimii toisena miehistäjänä Neste Shippingillä. Nykänen on toiminut yhtiössä vakituisena miehistäjänä vuodesta 1989, jota ennen hän on työskennellyt muun muassa radiosähköttäjänä laivoilla. Nykänen kertoo, että Neste Shippingin laivoilla vakituisella työsopimuksella kansipäällystössä työskente-

lee 85 miestä ja kahdeksan naista. Hänen mielestään naisia ja miehiä vakinaistetaan yhtiössä samassa suhteessa, naisia ehkä jopa helpommin. Kysyttäessä, miksi naisia on Neste Shippingin laivoilla niin paljon, Nykänen vastaa, että 1980-90-lukujen taitteessa, kun naisia alkoi enemmän näkyä työnhakijoiden joukossa, hän onnistui lähettämään laivoille pari hyvin työnsä taitavaa naisperämiestä, ja hyvien kokemusten perusteella naisia oli helpompi rekrytoida lisää.

4.2.1 Nesteen naisperämiehet

Nykäsen mukaan kovinkaan monella Nesteellä työskentelevällä naisella ei ole merikapteenin pätevyyskirjaa. Hänen mielestään yleisesti ottaen yhtiössä työskentelevät naiset ovat koulutusta vastaavassa työssä. Nykäsen kokemuksen mukaan heidän kansipäällystössään työskentelevät naiset viihtyvät hyvin laivoilla.

4.2.2 Naisten ammatilliset tavoitteet

Kysyimme Ossi Nykäseltä, onko miesten ja naisten ammatillisella kunnianhimolla hänen mielestään eroa. Vastaus oli selkeästi kyllä. Hänen mukaansa miehet lähtevät helpommin ”soitellen sotaan”, eli ovat innokkaammin kyselemässä ylennysten perään, vaikka rahkeet eivät ehkä vielä siihen riittäisikään. Naiset kuitenkin ylenevät yhtiössä samaan tahtiin mieskollegojensa kanssa. Nykäsen mielestä naisia ei laivoilta siirry enempää maatöihin kuin miehiäkään, päinvastoin, hänen kokemuksensa on, että miehistä jopa suurempi prosenttiosuus siirtyy maihin töihin. Hänen mielestään naisilla eivät myöskään vaikuta perhesuhteet laivalla työskentelyyn sen enempää kuin miehillä. Tosin hän lisää, että hänen tietojensa mukaan monella naisperämiehellä tässä yhtiössä ei ole ainakaan pieniä lapsia.

4.2.3 Naissukupuoli laivalla

Nykänen kertoo, ettei naisista laivoilla ole tullut valituksia sukupuolen takia, mahdolliset valitukset ovat liittyneet ennemminkin erilaisten persoonien yhteensopimattomuuteen. Hänen korviinsa ei ole myöskään kantautunut valituksia seksuaalisesta tai muusta ahdistelusta laivatyössä, tosin hän muistaa yhden kiusaamistapauksen, jossa siinäkin kyse oli lähinnä huonosta henkilökemiasta. Nykänen ei ole saanut erilaista palautetta laivoilta nais- ja miesperämiehistä. Hänen mielestään suhtautuminen naistyöntekijöihin ei ole erilaista miehistön ja päällystön keskuudessa.

Kysymykseen ”Minkälaista haittaa tai hyötyä mielestäsi naiseudesta on kansipäällystön työssä?” Nykänen vastaa, että naiseudesta ei ole ainakaan haittaa. Hän lisää, että usein naiset kysyvät ja ottavat selvää epäselvistä asioista ennen toimeen ryhtymistä. Miehet taas vastaavassa tilanteessa useammin ryhtyvät toimeen ilman täydellistä varmuutta asiasta. Hänen mukaansa naiset tekevät työnsä, esimerkiksi paperityöt, miehiä tarkemmin. Nykäsen mielestä laivoilla työskenteleviä naisia verrattuna muihin naisiin yhdistää luonteenpiirteiltä tietty suoraviivaisuus, ”jätkämäisyys”, jossa on hyvällä tavalla naisellisuus mukana, sekä laajempi yleiskuva asioista.

Nykänen ei ole törmännyt naistyönhakijoihin, jotka olisivat hakeneet työpaikkaa laivalta pitkän maissa olon jälkeen, eikä hän pystynyt vastaamaan kysymykseen ”Minkä takia näkemyksesi mukaan niin moni nainen vaihtaa maatöihin?”, koska hän ei ole tämänlaiseen ilmiöön yhtiössä törmännyt.

4.3 Kokeneempaa naisnäkökulmaa

Haastattelimme Maaria Harskaa 10.11 2006. Hän on 50-vuotias, elää avoliitossa ja on lapseton. Maaria kertoo, ettei olisi voinut yhdistää lapsia työuraansa. Hänen avopuolisonsa on myös ollut merellä töissä, ja he ovat tavanneet toisensa samalla laivalla työskennellessään.

4.3.1 Koulutustausta

Maaria kävi ylioppilaaksi valmistumisen jälkeen 19-vuotiaana Suomen Joutsenella vuoden mittaisen koulutuksen, jossa perehdyttiin niin kansi- kuin konepuolenkin töihin. Tämän jälkeen hän seilasi puolimatruusina erilaisilla laivoilla. Perämiesluokalle hän meni vuonna 1978, josta valmistui vuonna 1980. Ensimmäisen perämiehen törnin alun hän työskenteli dispanssilla, koska perämiespraktiikkaa ei ollut vielä kertynyt tarpeeksi, ja tähän aikaan laivoilla oli pula työntekijöistä. Perämiehenä hän työskenteli eri varustamoiden aluksilla, kunnes jatkoi merikapteeniluokalla Raumalla 1982. Hän valmistui vuonna 1984. Harska halusi varmistaa työpaikan jatkossakin ja selkeästi osoittaa olevansa paremmassa asemassa työmarkkinoilla käymällä päälle vielä neljä vuotta teknistä opistoa ja valmistumalla laivanrakennusinsinööriksi vuonna 1988. Samana vuonna hän sai myös yliperämiehen kirjan.

4.3.2 Urakehitys

Yliperämiehen pätevyyskirja auttoi häntä saamaan työpaikan koeajopäällikkönä Savonlinnan telakalla. Harska kertoo myös olevansa ainoa nainen, joka on ollut mönsträttynä päälliköksi puolustusvoimien aluksella aikana, jolloin naisia ei vielä armeijaan otettu. Kyseessä oli tapaus, jossa alus piti luotsata Saimaan kanavan läpi, eivätkä laivaston miehillä riittäneet tähän pätevyudet. Tämä oli hänen viimeinen työskentelynsä laivanpäällystössä. Hän on tehnyt mittavan uran erilaisissa laivanrakennus-, korjaus- ja suunnitteluprojekteissa johtotehtävissä sekä koeajojohtajana Suomessa ja ulkomailla. Ammatillisena tavoitteena hänellä on pysyä edelleen mukana alan kehityksessä ja haasteissa.

Harska on mielestään edennyt urallaan kuten miespuoliset kollegansa. Tosin hän lisää, että nykytilanteessa vertailu on vaikeaa, koska harvalla miehellä on yhtä hyvä koulutus pohja kuin hänellä. Hän kertoo, että ensimmäisen työn saaminen telakalta oli vaikeaa sukupuolen vuoksi juuri sen takia, ettei projekteissa ollut enemminkin naisia muka-

na. Harska on törmännyt suomalaisten keskuudessa enemmän ennakkoasenteisiin sukupuolen vuoksi kuin ulkomaalaisten kollegoiden keskuudessa. Perhesuhteiden vaikutuksesta työhön Harska kertoo heidän miehensä kanssa molempien olevan itsenäisiä ihmisiä, jotka tekevät päätökset työn suhteen kumpikin itse. He pyrkivät kuitenkin järjestämään loma-ajat mahdollisuuksien mukaan niin, että he voisivat viettää ne yhdessä.

4.3.3 Viihtyminen merityössä

Harska lähti merelle omien sanojensa mukaan sattumalta. Häntä kiinnosti opiskelun jaksottaisuus, joka liittyi merenkulun opiskeluun vielä siihen aikaan. Harskalla ei kouluaikoina eikä työssään ole ollut naiskollegoita.

Harska nautti laivalla työskentelystä kehuen työkavereita ja selkeätä työorganisaatiota, jossa jokainen tietää paikkansa, työtehtävänsä ja palkkansa. Hänen mielestään tutustuminen erilaisiin alustyyppeihin antaa hyvän pohjan ja enemmän haasteita laivatyöhön ja välttää ”jumiutumisen” tuttuun ja turvalliseen. Toisaalta tämä myös hänen mielestään hidastaa etenemistä laivatyössä. Laivatyöt hän lopetti, koska tuli vaikeammaksi saada lyhytaikaisia töitä laivoilta ja koska maapuolelta tarjottu työ oli niin houkutteleva. Harska ei ole harkinnut laivatöihin palaamista, koska hän ”ei halua enää aloittaa niin alusta”, ja hänen nykyinen työnsä liittyy vahvasti merenkulkuun. Erotuksena on vain se, ettei hän aja enää vahtia. Toisaalta hän myös haikeana muistelee meren rauhaa sekä kauniita maisemia ja kuutamooita vahdissa.

4.4 Varustamoiden vastaukset sähköpostikyselyihin

Kysely lähetettiin seitsemääntoista suomalaiseen varustamoon. Kyselyymme vastasi sähköpostitse kuusi varustamo ja suullisesti kaksi. Vastausprosentiksi muodostui näin 47 %.

4.4.1 Vakituisten naisten määrä päällystössä

Vastanneista neljällä varustamolla ei ollut yhtään vakinaistettua naista kansipäällystössä. Näitä olivat Alfons Håkans Oy Ab (37 miestä), Kristina Cruises (6 miestä), ESL Shipping (56 miestä) ja Silja Line, joilla on enää kolme laivaa Suomen lipun alla.

Kolmella varustamolla on yksi nainen vakituiseissa työsuhteissa kansipäällystössä. Niihin kuuluivat Meriaura (14 miestä), Birka Line (42 miestä) ja Container Ships, jolla kysymyksen esittämishetkellä oli vain yksi alus itse miehitettynä. Neste Shipping ilmoitti, että heillä vakituisia naisia on 8 ja miehiä 85. Yhdessäkään varustamossa ei ollut naispäällikköä.

5 TULOSTEN ANALYSOINTI

5.1 Naisten urakehitys

Vastaajien ikähaarukka oli 25:sta 37 vuoteen. Vastanneiden iät ja valmistumisvuodet eivät olleet verrannollisia keskenään. Vanhin vastaaja ei siis ollut valmistunut ensimmäisenä eikä nuorin viimeisenä. Koska vastaajat ovat kaikki ammattikorkeakoulusta valmistuneita, he ovat suhteellisen nuoria ja myös parhaassa perheenperustamisiässä. Täytyy muistaa, että Suomesta löytyy myös vanhempia merikapteeninaisia, kuten haastattelemamme Maaria Harska, jotka ovat valmistuneet jo ennen ammattikorkeakoulujen perustamista. Kaikki kyselytutkimukseemme vastanneet olivat valmistuneet ammattikorkeakouluista 2000-luvulla, mistä voisi päätellä, että ainakin suurin osa on myös aloittanut opiskelunsa ammattikorkeakoulussa. Vain yksi vastaaja mainitsi erikseen aloittaneensa merenkulun opiskelunsa opistotasolla.

Se, että kaikki vastanneet naiset ovat valmistuneet tällä vuosituhanella, näkyy myös pätevyyskirjojen tasossa. Vain yksi nainen on valmistunut vuonna 2000, ja hän on ainoa 14:stä, jolla on merikapteenin pätevyyskirja. Muutoin valmistumisvuosilla ei ollut suoraa yhteyttä pätevyyskirjoihin. On huomion arvoista, että joukon ainoa, jolla on merikapteenin pätevyyskirja, on naimaton, lapseton ja edelleen merillä töissä, kun kuitenkin puolet vastaajista on jo siirtynyt maihin töihin.

5.2. Perhesuhteet

Naiset, joilla on lapsia, ovat kaikki naimisissa. Kaikki naimisissa olevat ovat maissa töissä tai opiskelemassa. Vain yksi maissa olevista ei elä parisuhteessa, ja vain yksi merellä työskentelevistä elää parisuhteessa. Kuitenkin vain kolme kertoo perheen tai lapset syyksi maihin jäämiselle. Suurin osa on kertonut syyksi laivatyön lopettamiseen jonkin

työhön itseensä liittyvän seikan, kuten paremman palkan tai työn haasteellisuuden maissa. On huomion arvoista, että 57,1 % naisista on jäänyt maihin, kun vastaava luku tutkimuksessa, joka on tehty kaikista vuosina 1984-1992 Rauman merenkulkuopistosta valmistuneista, on vain 25 % . (Pohjonen 2003, 19.) Ero voi johtua myös uudesta koulutusjärjestelmästä, johon hyväksytään opiskelemaan ilman aikaisempaa merityökokemusta, sen lisäksi, että oma tutkimuksemme on tehty vain naisista.

Vain yksi nainen oli valmis palaamaan takaisin merille lapsen kasvettua tarpeeksi. Niistä naisista, joilla ei ole lapsia, kaikki olivat valmiita harkitsemaan merityötä vielä tulevaisuudessa. Yhdellä vastaajalla paluu ei tosin ole enää mahdollista terveydellisistä syistä.

Myös Maaria Harska sanoi, ettei olisi voinut kuvitella yhdistävänsä lapsia työhönsä. Vaikka hän ei enää seilaakaan, liittyy työhön edelleen pitkiä poissaolojaksoja. Harska on omistautunut työlleen, eikä lapsettomuus häntä tuntunut vaivaavan. Nykänen taas kertoi haastattelussa, että hän ei ole huomannut perhesuhteiden vaikuttavan naisilla miehiä enemmän laivalla työskentelyyn. Toisaalta hän ei myöskään tiennyt Nesteen laivoissa yhtään naisperämiestä, jolla olisi ollut pieniä lapsia. Tulokset ovat samantyyppisiä kuin naisjohtajista tehdyissä tutkimuksissa, joissa on todettu johtavassa asemassa työskentelevien naisten olevan useammin lapsettomia kuin vastaavan ikäiset naiset muissa töissä. (Kauppinen 2006, 21.) Kyselylomakkeessamme olisi pitänyt olla myös lisäkysymys koskien sitä, aikooko joskus hankkia lapsia. Siten olisimme paremmin pystyneet analysoimaan sitä, ovatko lapset ehdoton este laivatyöskentelylle.

Viidellä kahdeksasta parisuhteessa elävästä vastaajasta puoliso on tai on ollut merillä töissä. On yllättävää, että kaikki naiset, joilla puoliso on tai on ollut merillä, ovat jääneet itse maihin. Voisi kuvitella, että merillä työskentelevät kumppanit ymmärtäisivät työn luonteen ja näin ollen myös tukisivat puolisojaan enemmän laivatyössä. Tuloksista voi kuitenkin päätellä, että on liikaa, jos parisuhteen molemmat osapuolet ovat laivalla töissä. Näyttää siltä, että kyselyymme vastanneilla enemmistön parisuhteissa on ollut naisen osa jäädä maihin. Naisjohtajatutkimusten mukaan miehillä perhesuhteet eivät vaikuta

urakehitykseen. (Kauppinen 2006, 22.) Myös meidän tutkimustuloksemme vahvistaa sen, että nainen joustaa ehkä helpommin perheen tarpeiden niin vaatiessa. Toisaalta yleensä naiset pitävät perhettä uraa tärkeämpänä, eivätkä he koe uraputkesta luopumista niin suurena uhrauksena. (Hassi 1987, 140.) Hassi toteaa myös kirjassaan, että miesvaltaisilla aloilla työskenteleviltä naisilta odotetaan muita enemmän, että työtä tekevä olisi ”vapaa kotihuolista” (Hassi 1987, 147). Tämä lisää ristiriitaa työn ja perhe-elämän sovittamisessa yhteen.

Yleisesti kaikkien parisuhteessa elävien naisten puoliset suhtautuivat kannustavasti ja hyvin kyselyymme vastanneiden työhön. Useiden kuukausien työjaksot eivät kuitenkaan ymmärrettävästi ole kotiväen mieleen. Uralla etenemiselle on välttämätöntä niin miehelle kuin naisellekin, että kannustusta saa myös kotoa. Useat vastanneista kertovat työn vaativan ymmärrystä puolisolta. Miehet kokevat naisia useammin perheen kannustimena urallaan, naiset taas useammin uskovat perheen vaikuttavan työpaikan valintaan ja työssä etenemiseen. Lapset ja perhe toimivat tietenkin myös kannustimina ja joskus jopa myönteisenä haasteena perheen ja työn yhdistämisessä. (Hassi 1987, 147.)

Edellä mainituista vastauksista voi päätellä, että ainakin pienet lapset vaikuttavat todella paljon naisten päätökseen työskennellä maissa. Myös avioliitto ja vakiintuminen näyttävät vaikuttavan naisten maihin jäämiseen. Aikaisemmassa tutkimuksessa, joka on tehty sekä miehistä että naisista, suurimmaksi maihin siirtymiselle on kerrottu halu etsiä uusia haasteita. Toiseksi suurin syy on ollut alan epävarma tulevaisuus. Perhe ja lapset olivat syynä kolmella kahdeksasta vastanneesta, jotka olivat jääneet maihin töihin. (Pohjonen 2003, 28.) Alan epävarma tulevaisuus oli syynä vain yhdellä kahdeksasta omista tutkitavistamme. Onko merenkulun tilanne valoisampi nyt vai suhtautuvatko naiset optimistisemmin tulevaan? Perhe ja lapset olivat syynä maihin jäämiselle täsmälleen yhtä monella kuin omassa tutkimuksessamme. Olisi mielenkiintoista tietää, ovatko kyseiset kolme Pohjosen tutkimukseen vastanneista miehiä vai naisia.

Ei liene yllätys, että he, joilla perhesuhteet eivät vaikuttaneet työratkaisuihin, olivat kaikki naimattomia. Osa koki, että kompromisseja joutuu tekemään ja asioita joutuu

miettimään monelta kantilta laivatyön takia. ”Nyt on helppoa, kun on vapaa. Seurustelu-
 aikana joutui tekemään välillä myönnytyksiä, jotka kadutti jälkikäteen, esim. ei jatka-
 nut törniä, vaikka olisi ollut mahdollisuus. Lapsen hankintaa en voisi kuvitella tähän
 työhön yhdistettynä.” (Nainen, 36 vuotta.) Moni muukin on sitä mieltä, ettei lapsia voisi
 yhdistää laivatyöhön. ”Ei äiti voi olla merellä, hänen paikka on kotona lasten luona.”
 (Nainen, 29 vuotta.)

5.3 Työtilanne

Se, että maihin siirtyneistä naisista suurin osa ei ole uudelleen kouluttautunut, osoittaa,
 että merikapteeninkoulutuksen saaneille on työmarkkinoita myös maissa. Tähän tulok-
 seen oli tullut tutkimuksessaan myös Pohjonen. (2003, 41.)

Vain yhdellä maissa työskentelevistä naisista maatyö ei liity merenkulkuun, myös uu-
 delleen kouluttautuneet työskentelevät siis edelleen merenkulun piirissä. He, jotka ovat
 hankkineet lisäkoulutusta, ovat halunneet lisätä omaa kilpailukykyään työmarkkinoilla,
 eivät halusta vaihtaa alaa. Tämä kertoo, että merenkulku kiinnostaa naisia, vaikka lai-
 vatyö ei enää olisikaan niin houkuttelevaa.

Kahdeksannen kysymyksen asettelu olisi voinut olla selkeämpi, koska vastaukset olivat
 kovin erilaisia keskenään ja niitä oli vaikea lajitella. Vastausten lähtökohtana on käytet-
 ty koulua, työtä ja pätevyyskirjoja, koska kysymyksessä ei eritelty tarkemmin, mihin
 ensimmäisen vakituisen työsopimuksen saantia olisi pitänyt verrata. Vastaukset selvitti-
 vät kuitenkin, että kaikista vastaajista 11:llä on ollut vakituinen työsuhde myös kansii-
 päällystössä. Kaikilla maissa, ja yhtä lukuun ottamatta myös merillä työskentelevistä on
 vakituinen työsuhde. Merikapteenin koulutuksen saaneet naiset ovat siis hyvässä ase-
 massa työmarkkinoilla. He eivät ole joutuneet pätkätyökierteeseen, kuten niin monet
 muut naiset nykyään. Valitettavasti emme kysyneet tarkemmin naisten nykyistä ammat-
 tia, sillä kaksi heistä ei ole omien sanojensa mukaan koulutusta vastaavassa työssä,
 vaikka toinen työskenteleekin yhä merenkulun piirissä.

5.4 Merellä viihtyminen

Viisi kuudesta merillä yhä työskentelevästä naisesta ei ole harkinnut maihin siirtymistä. Yksi on valmis harkitsemaan asiaa, jos saa tulevaisuudessa lapsia. Jo tämä kertoo, että laivalla olevat viihtyvät työssään. Asian vahvistavat vastaukset kysymykseen, jossa pyysimme naisia pisteyttämään ja arviomaan laivatyössä viihtymistä. Oli yllättävää, että myös tällä hetkellä maissa työskentelevät olivat viihtyneet laivalla erinomaisesti. Huonoimmatkin arvosanat olivat kolmosia, eikä niitä ollut annettu kuin kaksi kappaletta. Kolmosen antaneista toinen oli maissa töissä ja toinen yhä merillä.

Harska kuvasi laivatyötä sanoilla ” Ei parempaa voisi ollakaan”. Hän myös kiitteli laivaorganisaation selkeyttä, jossa kaikki tietävät tehtävänsä. Vuorottelua pidetään yleisesti positiivisena asiana, mutta asialla on myös kääntöpuolensa: ”Työ on käytännön työtä, ei pelkkää paperikorin potkimista. Se on myös vastuullista ja ammattitaitoa vaativaa, mikä antaa tietyn onnistumisen tunteen, sillä tiedän tekeväni työtä, mihin moni ei pysty. Negatiivinen puoli on poissaolo kotoa, koska silloin missaa monet perhejuhlat yms. tapahtumat”. (Nainen, 33 vuotta.) Monissa vastauksissa painotettiin mukavien työkaverien merkitystä, millä on luonnollisesti suuri vaikutus työssä viihtymiseen. Vastauksista ilmeni myös, että alustyyppillä on vaikutusta viihtyvyyteen. Emme saaneet montaa negatiivisia kommenttia laivatyöstä. Työn haasteettomuus ja rutiininomaisuus koettiin huonona asiana yhdessä vastauksessa, toisaalta työn helppoutta on pidetty myös positiivisena seikkana. Naiset kokevat työnsä eri tavoin, sillä joidenkin mielestä työ on erittäin vastuullista ja haastavaa. Myös palkkaus jakoi naisten mielipiteitä, koska toisten mielestä palkka laivoilla on hyvä ja toisten mielestä ei. Mieli-erot saattavat johtua siitä, että vastaajat ovat työskennelleet erityyppisillä aluksilla tai yksinkertaisesti siitä, että eri ihmiset hakevat työltään erilaisia asioita. Perusteluissa vilahtelivat myös sanat meren rauha ja maisemat. ”Työ mielekästä, vaihtelevaa ja työssä ns. tekemisen meininkiä”. Näin jälkikäteen ajateltuna olin ylpeä työstäni ja koin tekeväni järkevää ja hyödyllistä työtä. Positiivisia asioita myös työn itsenäisyys, monipuolisuus ja vuorottelu. Vaikka nykyään korostetaan kovasti tiimityöskentelytaitoja, niin mielestäni laivatyössä tulee pystyä itsenäiseen työskentelyyn ja kestämään myös ns. yksinäisyyttä. Se sopi minulle,

tykkään työskennellä yksin. Vielä yksi merityöskentelyn upea puoli, mahtava työympäristö, lähestulkoon aina upeat maisemat ja luonnonläheisyyttä (merellä)”. (Nainen, 31 vuotta.)

Samantyyppisiä vastauksia saimme myös kysyessämme, mikä pitää töissä laivalla. Tämä johtuu siitä, että kaikki naiset olivat niin tyytyväisiä merielämään, ja he jatkoivat laivatyön kehumista vastatessaan tähän kysymykseen. ”Hyvä palkka, ihanat työkaverit, meri, maisemien vaihtelevuus, työn monipuolisuus ja jännitys, vapauden tunne, luontaisedut, kuten ruoka ja puhtaat lakanat, yhteisöllisyys.” (Nainen, 29 vuotta.) Vapauden tunteesta ovat kirjoittaneet muutkin vastaajista, mikä on mielenkiintoista, kun on kuitenkin kysymys suljetusta yhteisöstä. Vaikka laiva liikkuu ympäri maailmaa, on merimiehen oma liikkumatila hyvin rajoitettu. Laivaa on tutkimuksissa verrattu jopa vankilaan. (Karjalainen 1999.)

Laivatyön hyvät puolet ovat joidenkin maihin jääneiden mielessä saaneet romanttisen kuorrutuksen. ”Kesäillalla ison kaukolaivan seilatessa satamasta kohti auringonlaskua toivoisin joskus seisovani brygalla. Sen vakavammin en ole harkinnut paluuta.” (Nainen, 36 vuotta.) Kysyttäessä naisilta laivatyöhön palaamisen mahdollisuutta edellisessä kappaleessa mainitut syyt nousevat taas esiin asioina, joiden takia he voisivat palata takaisin merille.

5.5 Ammatinvalinta ja kunnianhimo

Alaa on lähtenyt opiskelemaan sattumalta, työn haastavuuden tai mielenkiinnon takia kymmenen naista. Samankaltaisia vastauksia on saatu myös aikaisemmassa tutkimuksessa. Miehillä olivat naisia enemmän lisänneet hakumotiivia palkkaukseen ja työolosuhteisiin liittyvät mielikuvat. (Königsmann 2004, 17.) Oman kokemuksemme perusteella miehillä on myös useammin perheessä tai suvussa merimiehiä, mikä on kysyttänyt ajatusta merimieselämästä jo lapsesta asti toisin kuin alalle hakeutuvilla naisilla. Naisten suhtautuminen urakehitykseen vaihtelee vastausten perusteella jonkin ver-

ran. Yksi kertoo haluavansa tulevaisuudessa rahtilaivan päälliköksi, muutama haaveilee yliperämiehen työstä. Osa heistä on tyytyväisiä perämiehinä. Maissa työskentelevistäkään monella ei ollut selkeää tavoitetta. Yksi tosin halusi varustamon johtotehtäviin ja toinen merenkulun asiantuntijatehtäviin. Vaikka varsinaista ammatillista tavoitetta ei olisikaan, moni naisista on silti valmis ottamaan haasteita vastaan työhönsä liittyen ja kehittymään siinä. Esimerkiksi Harska kertoo haastattelussa haluavansa pysyä mukana alan kehityksessä sen enempää tavoitteita erittelemättä. Hänen mielestään ihminen ei ole koskaan valmis, aina löytyy uutta opittavaa. Kehittyä voi vain ottamalla uusia haasteita vastaan. Myös Nykäsen haastattelusta kävi ilmi, että naiset useammin kuin miehet odottelevat yhteydenottoa työnantajan taholta eivätkä niin aktiivisesti soittele ylennyksiä tiedustellen. Naisjohtajatutkimuksissakin on huomattu sama asia. Naiset kertovat ylenemisen tapahtuneen sitä suuremmin suunnittelematta, jopa yllättäen. (Lipponen 2006, 39, 78.)

Olimme yllättyneitä siitä, että suurin osa naisperämiehistä oli mielestään edennyt uralaan yhtä hyvin tai jopa paremmin kuin miespuoliset kollegansa. Jo aikaisemmissakin tutkimuksissa esille tullut asia, että naiset joutuvat osoittamaan pätevyytensä miehiä selkeämmin miesvaltaisilla aloilla (Königsmann 2004, 35), tulee ilmi myös omassa tutkimuksessamme. ”Olen edennyt siinä missä miehetkin, mutta koen joutuneeni tekemään huomattavasti enemmän ja utterammin, jotta on noteerattu samalla lailla kuin miespuolinen kollega.” (Nainen, 31vuotta.) Tämä voi johtua siitä, että naiseen vähemmistönä kiinnitetään laivalla enemmän huomiota, ja näin ollen myös virheet huomataan paremmin. Taustalla vaikuttavat myös sukupuoliroolit, ja naisen on työntekijänä karistettava ”tytön” viitta harteiltaan saavuttaakseen ammatillisen uskottavuuden.

Mielestämme aikaisempia naisjohtajatutkimuksia on joiltakin osin mahdotonta vertailla merellä työskenteleviin naisiin, koska ammatissamme saattaa työntekijä olla kuitenkin useita viikkoja vakituisesti pois kotoa. Laivalta ei lähdetä pois työjakson aikana, ellei loukkaannu tai sairastu vakavasti. Näin ollen myös yleneminen saattaa olla tasa-arvoisempaa kuin muilla aloilla, koska työhön käytetään ja annetaan sama panos kuin mieskollegatkin.

5.6 Merimiesten asenteellisuus

Koska suurin osa tutkimuksemme naisista on selkeästi kohdannut ennakkoasenteita laivatyössä, kertoo se siitä, että asenneympäristö laivoilla on edelleen hyvin miehinen. Naisten fyysistä jaksamista ja osaamista epäillään varsinkin miehistötasolla ja vanhempien merimiesten taholta. ”Pari vanhaa körmyä piti naispuolikasta pikkutyttönä ja leperтели idioottimaisuuksia ja eräs vanhempi poosu ei hyväksynyt naisia laivassa, kunnes toisin todistin!” (Nainen, 36 vuotta.) Merimiesten asenteellisuutta käsittelee myös Mira Karjalainen tutkimuksessaan. Hänen kysymykseensä siitä, miksei konehuoneessa työskentele juuri lainkaan naisia, eräs mies vastaa: ”Jaa että nainen konehuoneessa... sen täytyy pystyy tekemään kaikkii niitä töitä mitä siellä on, vaikka se ois KUINKA inhotavaa ja likaista... et permanentti menee ja kynnet katkee. Mut niin se vain on, et siinä pitäis olla semmonen miesmäinen tyyppi... suhtautuu asioihin sillai suoraviivaisemmin, et ei niin emotionaalisesti.” (1999, 14.) Nähtäväksi jää, menevätkö vanhentuneet asenteet haetaan kantajiensa mukana, vai siirtyvätkö ne nuoremmalle sukupolvelle. Omien kokemustemme mukaan asenteellisuutta naisia kohtaan esiintyy myös ikäisissämme miehissä, tosin harvemmin.

Olemme törmänneet myös tarinoihin naisista, jotka olisivat käyttäneet uralla etenemiseensä muitakin kuin ammatillisia keinoja. Juttujen kertojat kuitenkin harvoin, jos koskaan, tuntevat henkilökohtaisesti tarinoiden päähenkilöitä. ”Merimieselämässä naiseen liitettävät merkitykset ovat tähän asti olleet kytköksissä toisenlaisiin asioihin, ja se kuvastuu etenkin vanhempien merimiesten asenteissa” (Königsmann 2004, 44).

Eräs tutkimukseemme vastanneista sanoi, että ennakkoasenteita on nimenomaan suomalaisilla, ei niinkään ulkomaalaisilla. Saman asian oli huomannut myös Maaria Harska. Suomea on pitkään pidetty tasa-arvon edelläkävijämaana, joten on yllättävää, että asenteellisuutta esiintyy yhä näinkin paljon. Vai onko asia kuitenkin niin, että ulkomaalaiset osaavat kätkeä asenteellisuutensa kohteliaisuuksien verhon taakse? Me suomalaisethan sanomme asiat kiertelemättä.

Olemme huomanneet ennakkoasenteita esiintyvän toisinkin päin. Laivalla työskenneltäessä nainen ei käytännöllisistäkään syistä panosta kovin paljon ulkonäköönsä. Kun sitten lomalle lähtiessään tai muuten maihin mennessään joskus laittaa ripsiväriä ja vähän siistimmät siviilivaatteet päälle, huomaa miestyötovereiden käyttäytymisessä outoja muutoksia. Tuntuu siltä, kuin se sama työkaveri, jonka kanssa juuri oli juteltu niitä näitä, ei enää osaisikaan käyttäytyä yhtä luontevasti kuin ennemmin. Myös Lena Ringblom kirjoitti aiheesta: ”Oli kuin olisin laskeutunut taivaasta ja kuin he eivät olisi nähneet minua aikaisemmin. Kaikki kumartelivat minulle kohteliaasti vadit kädessään eikä kukaan oikein tiennyt, kuinka heidän olisi kuulunut käyttäytyä kanssani.” Tämä kaikki johtui siitä, kun Lena oli Intian valtamerellä pukeutunut jouluna päällensä mekon. (Mäenpää 1996, 10.) Naistyötoverista laivalla saattaa muodostua siis niinkin androgyyni kuva miespuolisille kollegoille, että ikään kuin unohdetaan hänen olevan nainen.

5.7 Kapteenille koira

Suhtautuminen seksuaaliseen ahdisteluun laivalla on perämiesnaisilla jopa humoristista. Yhden vastaajan mielestä nainen voi itse vaikuttaa ahdisteluun olemalla provosoimatta työkavereitaan. ”Naisainokaiset välttivät fyysistä kontaktia työtovereidensa kanssa. He kenties korostivat koskemattomuuttaan, jotta heitä ei leimattaisi sukupuolisesti kiinnostuneiksi miesvaltaisessa työyhteisössä. Naisainokaiset pyrkivät irti sukupuoliolennoksi leimautumisesta ja korostavat fyysisesti neutraalia työntekijärooliaan.” (Haavio-Mannila 1991, 210.)

Monikaan ei laskenut kaksimielisiä vitsejä ja muita huomautteluja seksuaaliseksi häirinnäksi. Yleisesti voidaan sanoa, että vastaajilla on todella korkea toleranssi koskien seksuaalista ahdistelua ja kiusaamista. Tässä eräs kärjistetyimmistä esimerkeistä: ”En kovin paljon. Joku herkempi nainen voisi sanoa samojen kokemusten jälkeen aivan toista. Härskéjä ja kaksimielisiä juttuja ja kommentteja kuulee laivalla päivittäin. Itse olen tottunut niihin jo ennen meriuraa ja heittäydyn juttuihin mukaan ja naureskelen. Useammankin kerran on joku kännissä yrittänyt tulla hyttiin ja kammennut punkkaan, mutta

tilanteista on selvitty, pientä lääppimistä ja kopelointia ohimeneviltä miehiltä. Olen kylä ilmaissut mielipiteeni, eikä traumoja.” (Nainen, 36 vuotta.) Yleisten kriteerien mukaan edellä mainitut asiat ovat selkeästi seksuaalista häirintää, mutta vastaajan mielipide osoittaa, että suhtautuminen ahdisteluun on hyvin yksilöllistä.

Omien kokemustemme perusteella härskit kommentit tuntuvat joskus olevan testailua: kuinka hurjia juttuja naiset ovat valmiita sulattamaan. Tuntuu myös välillä, että miehet pitävät tätä oikeutettuna, koska me naisina olemme astuneet heidän reviiirilleen. Arto Jokinen kirjoittaa, että seksuaalinen ahdistelu on miesten keino osoittaa, että heillä on vielä valta yhteiskunnassa, vaikka naiset tunkevatkin perinteisesti miehisinä pidetyille aloille. Samassa tutkimuksessa todetaan, että naisia kiusaavat miehet ovat emotionaalisesti erittäin riippuvaisia läheisistä naisistaan. (2000, 34, 39.) Myös muissa tutkimuksissa puhutaan seksuaalisesta ahdistelusta vallankäytön välineenä ja miehisyiden kriisistä perinteisten sukupuoliroolien murtuessa (Olander, Saramies, Soilanne & Solovjew 1994, 86). Jos seksuaalinen ahdistelu on miesten keino näyttää valtansa, on luontevaa olettaa, että sitä esiintyy enemmän miesvaltaisilla työpaikoilla.

Se, että vastaajista monikaan ei myöntänyt kokeneensa seksuaalista häirintää, voisi johtua siitä, että seksuaalisuus mielletään yksityiseksi asiaksi ja työpaikka julkiseksi. Seksuaalisuus koetaan myös työpaikoilla vaikeaksi asiaksi käsitellä. Ahdistelun kohteeksi joutumiseen liittyy usein häpeäntunne, ja uhri saattaa kokea, että kertoessaan ahdistelusta hän osoittaa heikkoutensa ja menettää muiden arvostuksen. (Varsa 1996, 140.)

Osa vastaajista oli sitä mieltä, että tiettyyn rajaan asti härskit jutut ja ehdottelut on vain kestävä, eikä niistä pidä tehdä numeroa. Eräs naisista oli sitä mieltä, että on ”kasvatettava paksu nahka” selvitäkseen ja pitääkseen puolensa. (Nainen, 29 vuotta.) Toinen jatkaa samasta aiheesta: ”Jonkun humalaiset kypälöinnit nyt eivät ole niin kauhean iso juttu. Yhdelle kipparille olen luvannut ostaa koiran, jos tarvitsee taputella naisia perseelle – koira tykkää kun perseelle taputtaa ja heiluttaa vielä häntäänsäkin. (Ja haukkuukin tarvittaessa, niin ei mun tarvitse.)” (Nainen, 35 vuotta.)

5.8 Nais- ja miesjohtajan eroavaisuudet

Monet vastaajista esittivät lähinnä arveluita nais- ja miesesimiesten eroista. Tämä johtuu siitä, että heillä ei ole ollut kokemuksia naisjohtajista. Pääasiassa johtajuutta pidettiin enemmän persoona- kuin sukupuolikysymyksenä. On mielenkiintoista, että osassa vastauksista naisia pidettiin inhimillisempinä ja organisointikykyisempinä, kun taas toisissa vastauksissa naisia pidettiin vaativampina ja pikkutarkempina.

Naisen empaattisuus saattaa olla häiritsevä tekijä johtamiskäytöksessä. Naisen on vaikeampi käskää alaisiaan, sillä hän pelkää, että käskettävä ei enää pidä hänestä tämän jälkeen. Nainen usein huolehtii siis liikaa siitä, miltä toisesta tuntuu. (Olander 1994, 57-58.) Perinteiset maskuliiniset johtamistyyli eivät riitä enää nykyaikaisissa organisaatioissa. Nykyään korostetaan yhdessä tekemistä yksilöjohtajuuden sijaan ja vaaditaan johtajalta myös kokemuksellista tietoa. Hyvä johtaja tarvitsee kykyä hahmottaa monimutkaisia ja ristiriitaisiakin asioita. (Ropo 2006, 62-63.) Nykyjohtaja tarvitsee siis yhä enemmän feminiinisiä kykyjä.

Se, että suurin osa vastaajista ei osannut sanoa eroa mies- ja naisiesimiesten välillä, voi johtua siitä, että nykyajan johtajuus vaatii niin maskuliinisia kuin feminiinisiäkin piirteitä. Hyvä johtaja osaa siis käyttää molempia piirteitä hyväkseen, oli hän mies tai nainen.

5.9 Eri ammattiryhmien suhtautuminen naistyöntekijään

Tutkimustuloksistamme selvisi, että ne joiden mielestä päällystön ja miehistön suhtautumisella naistyöntekijään on eroa, ovat suurimmaksi osaksi kokeneet, että miehistö reagoi enemmän kuin päällystö. Uskomme tämän johtuvan siitä, että miehistön edustajat ilmaisevat mielipiteensä suuremmin, ja miehistön puolella on myös useammin vanhoja merimiehiä, jotka eivät pidä laivaa naisten paikkana. Työskentely miehistössä on selkeästi fyysisempää ja sitä kautta myös miehempää, joten miehistön keskuudessa voi olla epäilyjä naisen fyysisestä suorituskyvystä. Kun nainen sitten ylenee päällystön jä-

seneksi, ei hänen fyysisillä voimillaan ole enää niin paljon merkitystä, ja toisaalta hän on myös jo osittain todistanut kyvykkyytensä edettyään näin pitkälle. Tässäkin asiassa varmasti vaikuttavat alustyyppi, reitit, miehistön määrä ja yleinen ilmapiiri, koska tehtävät erilaisilla laivoilla voivat poiketa hyvin paljon toisistaan.

5.10 Naisena olemisen hyödyt ja haitat

Naisten ajatukset sukupuolen eduista ja haitoista työelämässä olivat hyvin yksilöllisiä. Se mikä toiselle oli etu, saattoi toiselle olla haitta. Esimerkkinä tästä on eteneminen uralla. Toiset kokivat sen olleen helpompaa naiselle, edellyttäen tietenkin sitä, että on hoitanut työnsä kunnolla, kun taas toiset kokivat edenneensä hitaammin naiseutensa takia. Todellisena hättänä koetaan lähinnä se, että nainen joutuu todistelemaan pätevyyttään pitkän työuraansa ja tämän vuoksi tekemään työnsä vastaavassa asemassa olevaa miestä tehokkaammin. ” Jos haitaksi voi sanoa, niin naisena joutuu tekemään työnsä huomattavasti ahkerammin, luotettavammin, tehokkaammin ja paremmin kuin mies ja näin työskentelemällä saa vasta ns. rivimiehen arvostuksen. Jos haluaa olla hyvä ja arvostettu, joutuu tekemään vielä enemmän. Mutta sehän vain kasvattaa ihmisenä.” (Nainen, 31 vuotta.)

Nykäsen näkökulma miehittäjänä asiaan oli, että naiseudesta ei ole ainakaan haittaa. Tätä samaa kertoo myös vakituisten naiskansipäällystön lukumäärä (8 kpl) Neste Shippingin aluksilla. Asiaan vaikuttaa tietysti myös varustamon henkilöstön määrä. Silti muissa varustamoissa ei ollut suhteessa läheskään niin paljon vakinaisia naiskansipäällystön jäseniä kuin Neste Shippingillä.

Harska mainitsee haittapuolena sen, että naista ei aina oteta vakavasti. Hänet itsensä on projektin johtajana jätetty käsittelemättä, kun kaikki joukossa olleet miehet kuitenkin käsiteltiin. Samantyyppisiä asioita mainittiin myös kyselytutkimuksen vastauksissa. Ky-

seessä olivat tilanteet, joissa joku ulkopuolinen (luotsi, merenkuluntarkastaja, ahtaaja) ei halunnut asioida naisperämiehen kanssa, vaan vaati miespuolista kollegaa paikalle. Kumpikin meistä on joutunut tällaiseen tapahtumaan osalliseksi. Kyseessä saattaa olla miehinen arvovalta ja sen mureneminen tilanteessa, jossa naiselta joudutaan kysymään neuvoa, mielipidettä tai tekemään hänen käskynsä mukaan. Tuntuu aika naurettavalta, että edes nyky-Euroopassa ei pystytä suhtautumaan asiallisesti asiantuntijaan vain sen takia, että hän on eri sukupuolta kuin mihin on totuttu.

5.11 Naiset sulassa sovussa

Vastaajien yleinen kokemus oli, että naiset suhtautuvat toisiinsa erittäin solidaarisesti laivoilla tai vähintään niin kuin muihinkin työkavereihinsa. Osalla vastaajista naistyökavereita ei ole ollut kuin talouspuolen työntekijöissä. Eräissä naistutkimuksissa väitetään, että naiset eivät tukisi toisiaan tarpeeksi työelämässä eivätkä he verkostoidu miesten kaltaisesti. (Lipponen 2006, 9.) Jos näihin tutkimuksiin on uskominen, tuntuu laivatyö olevan poikkeus tässä asiassa. Koska laiva on suljettu yhteisö, joka on pitkiäkin aikoja erossa muusta maailmasta, tuntuu siltä, että naiset kokevat positiivisena asiana muiden naisten läsnäolon. ”Meitä oli laivassa pitkään kolme samanikäistä naista ja meistä tuli parhaat ystävykset. Miehistön keskuudessa meitä alettiin (kohtalaisen äänekkään öisen laulamisen takia) kutsua nimellä ’tres seireenos’. (Nainen, 29 vuotta.) Osa vastanneista naisista on muodostanut pysyviä ystävyysuhteita laivoilla työkavereina olleiden naisten kanssa ja he pitävät yhä yhteyttä, vaikka eivät enää työskentelekään yhdessä.

Myös omakohtaiset kokemuksemme naisista laivoilla ovat olleet hyviä. Verkostoituminen on alalla väkisinkin miespainotteista. Koska alalla on niin vähän naisia, naisten on tärkeää pitää yhtä ja verkostoitua myös keskenään. Verkostoituminen auttaa muun muassa saamaan tietoja avoimista työpaikoista. Kokemusten jakaminen ja verkoston kautta

saatavat tiedot toimivat eteenpäin vievänä voimana työelämässä. Tärkeintä on kuitenkin se, että verkko toimii, ei se, ollaanko tekemisissä miesten vai naisten kanssa.

5.12 Asennemuutoksia

Harskan mielestä alalla häviää sinisilmäisyys pian. Hän on sitä mieltä, että vaikka miesten keskellä työskennelläänkin, naisen tulisi silti pysyä naisena. Tosin hän lisää, että liiasta naisellisuuden korostamisesta voi olla haittaakin, tilannetaju pitää säilyttää. Ne kyselyymme vastanneista, jotka kertoivat jotenkin muuttuneensa laivatyön myötä, olivat mielestään muuttuneet lähinnä asenteiltaan. Vain yksi nainen vastasi, että puheet ovat muuttuneet ronskimmiksi, minkä voi tulkita miehistyneemmäksi käytökseksi. Yksi kertoi olevansa suvaitsevampi kuin ennen, koska laivalla tapaa niin erilaisia ihmisiä. Olemme huomanneet myös oman katsantokantamme avartuneen, sillä laivatyössä pääsee kuulemaan monen eri sukupolven ja yhteiskuntaluokan ajatuksia maailmanmenosta. Pitkien yövahtien aikana ehtii jutella monet asiat läpi. Myös Nykäsen mielestä merillä työskenteleviä naisia yhdistää muun muassa laajempi yleiskuva asioista.

Merillä työskennelleet naiset osaavat ehkä tarttua asioihin ja kodin ns. miehisiin töihin kanssasisariaan helpommin. Laivatyössä vaaditaan välillä nopeita ratkaisuja, eikä asioita voi jäädä ”märehtimään” pitkäksi aikaa, mikä heijastuu varmasti myös naisen käyttäytymiseen ja päätöksentekoon työn ulkopuolella. Tämän oli huomannut myös eräs vastaajistamme, jota ärsytti maissa työskentelevien naisten tietynlainen avuttomuus ja saamattomuus.

Omien kokemustemme mukaan osa naisista alkaa käyttäytyä miesmäisemmin ja ronskimmin puheiltaan ja eleiltään laivalla työskennellessään. Tämä ei kuitenkaan päde kuin pieneen osaan naisia ja liittyy luultavasti siihen, että nainen kokee tulevansa näin paremmin hyväksytyksi.

6 YHTEENVETO

Merikapteenin koulutusohjelmasta valmistuneet naiset ovat työllistyneet hyvin riippumatta siitä, työskentelevätkö he maissa vai merillä. He ovat suurimmaksi osaksi vakituksessa työsuhteessa. Merikapteenin koulutuksella saa töitä myös maista, ja maatyöt liittyvät usein läheisesti merenkulkuun. Uudelleen kouluttautuminen ei ole välttämätöntä, mutta moni on lisäkoulutusta hankkinut turvatakseen työpaikkansa maissa. Perhesyyt ja varsinkin lapset vaikuttavat selvästi naisten valintoihin työpaikan suhteen. Nämä eivät kuitenkaan olleet ainoita syitä maihin siirtymiselle. Houkuttelevat työtarjoukset maista nousivat myös esiin syinä maihin jäämiselle. Maihin siirtyneiden määrä tutkimuksemme oli huomattavasti suurempi kuin aikaisemmassa tutkimuksessa merikapteenien sijoittumisesta työelämään. (Pohjonen 2003, 19.)

Naisille on tärkeää työn haasteellisuus ja mielekkyys, ja myös palkalla on merkitystä. Harvalla naisella oli selkeä ammatillinen tavoite, mutta he kertoivat olevansa valmiita ottamaan vastaan, mitä tulevaisuudella on tarjota. Tutkimuksemme mukaan nais- ja miesesimiehellä ei juuri ole eroa. Hyvä johtaja osaa käyttää sekä maskuliinisia että feminiinisiä piirteitä työssään. Täten johtajuudessa on kyse enemmän persoonasta kuin sukupuolesta.

Tutkimuksemme mukaan naiset viihtyvät erittäin hyvin laivatyössä. Oli mielenkiintoista huomata, että myös maihin siirtyneet naiset olivat viihtyneet erinomaisesti merillä. He muistelivat hyvällä laivaympäristöä ja työyhteisöä. Hyvin harvalla oli negatiivisia kommentteja koskien laivaelämää.

Sukupuolesta johtuvia ennakoasenteita olivat ainakin jossain määrin kohdanneet lähes kaikki vastaajat. Moni vastaaja oli yleisten määritteiden mukaan kokenut ainakin henkistä seksuaalista häirintää, mutta harva heistä laski sitä ahdisteluksi. Merinaisilla tuntuu olevan todella korkea toleranssi seksuaalisen häirinnän suhteen.

Suuri osa naisista kokee, että heidän on tehtävä enemmän ja paremmin kuin samassa asemassa olevan miehen tullakseen hyväksytyksi työssään. Naiset eivät kuitenkaan myönnä muuttuneensa miesmäisemmiksi pärjätäkseen alalla. Vastauksista sai kuvan, että merillä työskentelevät naiset ovat itsenäisiä ja heillä on hyvä itsetunto. Laivatyö itsessään asettaa tiettyjä vaatimuksia tekijällensä. Kaikille eivät yksinkertaisesti sovi pitkät työjaksot suljetussa yhteisössä poissa läheisten luota.

Mitään yksiselitteistä suurta ratkaisua sille, mikä pitäisi naiset merillä, emme löytäneet. Toisille houkutusena saattaisivat toimia parempi palkka ja nopeammat etenemismahdollisuudet laivatyössä. Niillä, jotka haluavat lapsia, vie perhe usein voiton laivatyöstä. Niin kauan kuin perinteiset sukupuoliroolit ovat voimissaan, on yleensä naisen tehtävä joustaa perheen vaatimusten edessä, usein oman uransa hinnalla.

LÄHDELUETTELO

Haavio-Mannila, Elina, Kauppinen-Toropainen, Kaisa & Kandolin, Irja (toim.) 1991. Työ ja ihminen 5 (1991):3 181-340. Naiset ja miehet työelämässä. Helsinki: Työterveyslaitos.

Haavio-Mannila, Elina 1991. Työpaikan sukupuolikoostumus, työn luonne ja sukupuolten suhteet. Teoksessa Haavio-Mannila, Elina, Kauppinen-Toropainen, Kaisa, Kandolin, Irja. (toim.) 1991. Työ ja ihminen 5 (1991):3 181-340. Naiset ja miehet työelämässä. Helsinki: Työterveyslaitos. s. 197-217

Hassi, Satu 1987. Käärme ja tiedon puu. Porvoo: WSOY:n graafiset laitokset.

Hentilä, Marjaliisa 2006. Ahkera suomalainen nainen –pellolta tiskin taakse. Teoksessa Lipponen, Päivi (toim.) Akat aidan tekee, miehet käyvät mittaamassa. Helsinki: Kirjapaja Oy. s. 136-159.

Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2005. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Jokinen, Arto 2000. Panssaroitu maskuliinisuus – Mies, väkivalta ja kulttuuri. Tampere University Press. Vammalan kirjapaino Oy.

Karjalainen, Mira 1999. Merimiehen matkakertomus – Laivaelämä vankilametaforan valossa. Pro gradu-tutkielma. Helsingin yliopisto, uskontotieteen laitos.

Kauppinen, Kaisa 2006. Lasikaton monet sävyt ja särvät. Teoksessa Lipponen, Päivi (toim.) Akat aidan tekee, miehet käyvät mittaamassa. Helsinki: Kirjapaja Oy. s. 15-38.

Kauppinen-Toropainen, Kaisa 1991. Miehet naisvaltaisissa ja naiset miesvaltaisissa ammateissa: ainokaisaseman analyysi. Teoksessa Haavio-Mannila, Elina, Kauppinen-Toropainen, Kaisa., Kandolin, Irja. toim. 1991. Työ ja ihminen 5 (1991):3 181-340. Naiset ja miehet työelämässä. Helsinki: Työterveyslaitos. s. 218-238.

Kinnari, Pekka 1995. Merenkulkijain liitot ja järjestöt. Teoksessa Navis Fennica 4. Suomen merenkulun historia. Meren aalloilla ja sisävesillä. Porvoo: WSOY:n graafiset laitokset. s. 60-64

Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi (toim.) 1996. Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Koivunen, Hannele 1995. Madonna ja huora. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.

Königsmann, Pirkko 2004. Merenkulkuopiskelijan identiteetti suomalaisessa korkeakoulutuksessa. Pro gradu tutkielma. Tampereen yliopisto, sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos.

Lipponen, Päivi (toim.) 2006. Akat aidan tekee, miehet käyvät mittaamassa. Helsinki: Kirjapaja Oy.

Mäenpää, Sari 1996. Tyttö lähtee merille – Naiset Gustaf Eriksonin purjelaivoissa vuosina 1913-1937. Teoksessa Nautica Fennica 1995. Turku. s. 4-19

Olander, Sinikka, Saramies, Arja, Soilanne, Irma, Solovjew & Marja-Leena (tekijäryhmä) 1994. Noita naisia – vallattomia ja vallanpitäjiä. Toimihenkilöjärjestöjen sivistysliiton opintokeskus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy

Pohjonen, Jussi 2003. Rauman merenkulkuopistosta valmistuneiden merikapteenien sijoittuminen työelämään. Opinnäytetyö. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Rauma.

Ropo, Arja 2006. Jaetun johtajuuden haaste – onko naiseudelle tilaa johtamisen maailmassa? Teoksessa Lipponen, Päivi (toim.) Akat aidan tekee, miehet käyvät mittaamassa. Helsinki. Kirjapaja Oy. s. 61-77.

Rosendahl, Tiina 1992. Naisen työskentely merillä. Seminaarityö. Rauman merenkulkuopisto. Rauma.

Saarinen, Jarmo 1995. Merikoulut ja koululaivat. Teoksessa Navis Fennica 4. Suomen merenkulun historia. Meren aalloilla ja sisävesillä. Porvoo: WSOY:n graafiset laitokset s. 37-42.

Salmi, Minna 1996. Työelämän ja perhe-elämän yhdistämisen palapelit. Teoksessa Kinnunen, Merja. & Korvajärvi, Päivi (toim.) 1996. Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy. s. 211-231.

Internet-lähteet

Finlex 2006. Suomen laki [verkkodokumentti, viitattu 15.12.2006]. Saatavissa:
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasaaja/1986/19860609>

STTK 2006. Toimihenkilökeskusjärjestö [verkkosivut, viitattu 15.12.2006]. Saatavissa:
<http://www.sttk.fi/fi/tyopaikkavakivalta>

LIITE 1. Saatekirje ja kyselylomake naisille

Hei!

Opiskelemme Satakunnan ammattikorkeakoulun Rauman merenkulun yksikössä merikapteenin koulutusohjelmassa. Tavoitteenamme on valmistua helmikuussa 2007. Teemme lopputyönämme tutkimusta ammattikorkeakoulusta merikapteeniksi valmistuneiden naisten sijoittumisesta työelämään ja viihtymisestä laivatyössä.

Ohessa on tutkimukseemme liittyvä kysely, johon vastataan nimettömänä. Kyselyn olemme lähettäneet kaikille naisille, jotka ovat valmistuneet Kymenlaakson, Rauman tai Turun ammattikorkeakoulusta merikapteeniksi. Yhteystietosi olemme saaneet entisestä koulustasi.

Yhteensä tämän kyselyn saaneita on noin kolmekymmentä. Jokainen vastaus on meille siis erittäin tärkeä. Olisimme erittäin kiitollisia, jos voisit vastata kysymyksiimme ja palauttaa ne oheisessa kirjekuoressa syyskuun loppuun mennessä. Jos kyselymme tavoittaa sinut tätä ajankohtaa myöhemmin esimerkiksi laivatyön vuoksi, otamme vastaan palautuksen mielellämme siinäkin tapauksessa.

Suurimpaan osaan kysymyksistä vastataan vapaamuotoisesti tai erilliselle paperille. Tarvittaessa voit jatkaa vastauksia paperin kääntöpuolelle. Jokainen vastaus ja mielipide on tervetullut!

Kiitos jo etukäteen avusta ja mielenkiinnostasi!

Raumalla 5.9.2006

Anu ja Mona

Anu Peippo

p. 040 580 8382

anuerika@jippii.fi

Mona Zilliacus

p. 040 764 7614

mona.zilliacus@kolumbus.fi

KYSYMYKSET

1. Ikä: _____
Valmistumisvuosi: _____
Siviilisääty: _____

2. Onko sinulla lapsia? _____

3. Onko (avo)puolisosi merillä töissä? _____

4. Onko sinulla
merikapteenin
yliperämiehen
vahtiperämiehen pätevyyskirja?

5. Työtilanne tällä hetkellä?
maissa
merillä
ei töissä

6. Onko sinulla koulutustasi vastaava työ? _____

7. Onko sinulla vakituinen työsuhde? _____

8. Missä vaiheessa olet saanut ensimmäisen vakituisen työsopimuksen päällystön
jäsenenä? _____

9. Asteikolla yhdestä viiteen, kuinka tyytyväinen olet/olit laivatyössäsi? (1 - en yhtään tyytyväinen, 5 - erittäin tyytyväinen) Perustele.

1 2 3 4 5

10. Miksi alunperin valitsit alan? _____

11. Mikä on lopullinen ammatillinen tavoitteesi? _____

12. Oletko mielestäsi edennyt urallasi kuten miespuoliset kolleegasi? _____

13. Oletko harkinnut siirtymistä maatöihin? Jos, niin miksi? _____

14. Mikä pitää töissä laivalla? _____

15. Jos elät parisuhteessa, miten (avo)puolisosi suhtautuu työhösi? _____

16. Miten perhesuhteet vaikuttavat ratkaisuihisi työn suhteen? _____

17. Oletko kohdannut ennakoasenteita laivatyössä sukupuolesi vuoksi, ja jos olet, niin minkälaisia? _____

18. Oletko kokenut henkistä tai fyysistä seksuaalista ahdistelua laivalla työskennellessäsi, ja jos olet, niin minkälaista? _____

19. Onko nais- ja miesesimiehellä eroa? Jos, niin mitä? _____

20. Onko mielestäsi suhtautuminen naistyöntekijöihin erilaista miehistön ja päällystön keskuudessa? Jos on, niin miten? _____

21. Minkälaisista haittaista tai hyötyä sukupuolestasi on ollut työssäsi? _____

22. Miten muut laivalla työskentelevät naiset ovat suhtautuneet sinuun? _____

23. Onko oma käyttäytymisesi muuttunut ammatin myötä? Jos on, niin miten? _____

KYSYMYKSIÄ MAATÖISSÄ OLEVILLE:

1. Miksi lopetit laivatyöt? _____

2. Liittyykö maatyösi jotenkin merenkulkuun?

3. Oletko uudelleen koulutautunut, ja jos olet, niin miten? _____

4. Oletko harkinnut palaamista takaisin laivatyöhön? Jos olet, niin miksi?

SUURKIITOS VASTAUKSESTASI!

LIITE 2. Kysely varustamoille

Hei!

Teemme Satakunnan ammattikorkeakoulun merenkulun Rauman yksikössä merikapteenin opinnäytetyötä aiheesta naiskansipäällystön sijoittuminen työelämään.

Tarvitsisimme apuanne tehdäksenne tilastoa aiheesta. Voisimmeko saada yhtiönne aluksilla kansipäällystössä vakituudessa työsuhhteessa työskentelevien naisten ja miesten lukumäärät?

Aiheesta ei juurikaan ole tehty aikaisempia tutkimuksia, eikä lähdemateriaalia ole paljon, joten olisimme hyvin kiitollisia avustanne.

Odotamme vastaustanne, jonka toivomme saapuvan viimeistään 13.10.2006.

Yhteistyöterveisin,

Mona Zilliacus ja Anu Peippo

mona.zilliacus@kolumbus.fi anuerika@jippii.fi

LIITE 3. Miehistäjän haastattelu

1. Nimi
2. Ikä
3. Toimenkuva ja yhtiö
4. Kauanko olet toiminut tässä työssä?
5. Oletko itse ollut laivalla töissä?
6. Kuinka monta naista ja miestä yhtiössäsi on vakinaistettuna kansipäällystössä?
7. Vakinaistetaanko naisia suhteessa yhtä paljon kuin miehiä?
8. Miksi Nesteellä on mielestäsi niin paljon naisia kansipäällystössä?
9. Onko yhtiössäsi monella naistyöntekijällä merikapteenin pätevyyskirja?
10. Onko yleisesti ottaen yhtiössäsi työskentelevillä naisilla koulutusta vastaava työ?
11. Miten koet naisten viihtyvän laivatöissä?
12. Onko naisten ja miesten ammatillisella kunnianhimolla eroa?
13. Ylenevätkö naiset samaan tahtiin mieskollegojensa kanssa?
14. Mikä on kokemuksesi siitä, siirtyykö naisia suhteessa enemmän maatoihin kuin miehiä?
15. Vaikuttavatko naisilla perhesuhteet miehiä enemmän laivalla työskentelyyn?
16. Onko naistyöntekijöistä saatu valituksia sukupuolen takia?
17. Ovatko naistyöntekijät tehneet valituksia seksuaalisesta tai muusta ahdistelusta työssä?
18. Tuleeko nais- ja miesperämiehistä/esimiehistä erilaista palautetta? Jos, niin minkä laista?
19. Onko suhtautuminen naistyöntekijöihin erilaista miehistön ja päällystön keskuudessa?
20. Minkälaista haittaa tai hyötyä on mielestäsi naiseudesta kansipäällystön työssä?
21. Onko laivalla työskentelevillä naisilla joitain sellaisia luonteenpiirteitä tai käyttäytymistapoja, jotka heille olisivat yhteisiä?
22. Minkä takia näkemyksesi mukaan niin moni nainen vaihtaa maatoihin?
23. Oletko törmännyt naistyönhakijoihin, jotka haluaisivat pitkän maissa olon jälkeen palata takaisin merille töihin?

LIITE 4. Maaria Harskan haastattelu

1. Nimi
2. Ikä
3. Toimenkuva ja yhtiö
4. Kauanko olet toiminut tässä työssä?
5. Oletko itse ollut laivalla töissä?
6. Kuinka monta naista ja miestä yhtiössäsi on vakinaistettuna kansipäällystössä?
7. Vakinaistetaanko naisia suhteessa yhtä paljon kuin miehiä?
8. Miksi Nesteellä on mielestäsi niin paljon naisia kansipäällystössä?
9. Onko yhtiössäsi monella naistyöntekijällä merikapteenin pätevyyskirja?
10. Onko yleisesti ottaen yhtiössäsi työskentelevillä naisilla koulutusta vastaava työ?
11. Miten koet naisten viihtyvän laivatöissä?
12. Onko naisten ja miesten ammatillisella kunnianhimolla eroa?
13. Ylenevätkö naiset samaan tahtiin mieskollegojensa kanssa?
14. Mikä on kokemuksesi siitä, siirtyykö naisia suhteessa enemmän maatöihin kuin miehiä?
15. Vaikuttavatko naisilla perhesuhteet miehiä enemmän laivalla työskentelyyn?
16. Onko naistyöntekijöistä saatu valituksia sukupuolen takia?
17. Ovatko naistyöntekijät tehneet valituksia seksuaalisesta tai muusta ahdistelusta työssä?
18. Tuleeko nais- ja miesperämiehistä/esimiehistä erilaista palautetta? Jos, niin minkä laista?
19. Onko suhtautuminen naistyöntekijöihin erilaista miehistön ja päällystön keskuudessa?
20. Minkälaista haittaa tai hyötyä on mielestäsi naiseudesta kansipäällystön työssä?
21. Onko laivalla työskentelevillä naisilla joitain sellaisia luonteenpiirteitä tai käyttäytymistapoja, jotka heille olisivat yhteisiä?
22. Minkä takia näkemyksesi mukaan niin moni nainen vaihtaa maatöihin?
23. Oletko törmännyt naistyönhakijoihin, jotka haluaisivat pitkän maissa olon jälkeen palata takaisin merille töihin?