



MERVI RAJAHONKA JA KAIJA VILLMAN

10 teesiä naisten työurista ja digitalisaatiosta

DIGIJOKO

- DIGITAALISUUS, NAISET JA JOHTAMINEN

Mervi Rajahonka ja Kaija Villman

10 TEESIÄ NAISTEN TYÖURISTA JA DIGITALISAATIOSTA

XAMK INSPIROI 14

**KAAKKOIS-SUOMEN AMMATTIKORKEAKOULU
MIKKELI 2019**



**XAMK
INSPIROI**

Xamk inspiroi 14

10 teesiä naisten työurista ja digitalisaatiosta

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu

Pienyrityskeskus

Mikkeli 2019

© Tekijät ja Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu

Tekijät: Mervi Rajahonka ja Kaija Villman

Kannen kuva: Manu Eloaho, Darcmedia

Valokuvat: Manu Eloaho, Darcmedia

Kuvituskuvia: Pixabay

Graafinen suunnittelu ja taitto: Grano Oy

ISBN: 978-952-344-175-0 (nid.)

ISBN: 978-952-344-176-7 (PDF)

ISSN: 2489-2475

ISSN: 2489-6764 (verkkojulkaisu)

julkaisut@xamk.fi



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

Digiteknologiat muuttavat maailmaa.

Ne avaavat naisille uudenlaisia mahdollisuuksia edetä urallaan.
Naisyrittäjille ne avaavat pääsyn maailmanlaajuisiin arvoverkostoihin.
Naisilla saattaa kuitenkin olla digitaalisten teknologioiden
hyödyntämisessä enemmän haasteita kuin miehillä,
koska he miehiä harvemmin ovat opiskelleet
tai harrastaneet teknologiaa.

Tämä kirjanen esittää pohdittavaksi 10 teesiä
naisten työurista ja digitalisaatiosta.



ESIPUHE

Nainen, johtajuus, digitaalisuus – kas siinä kysymyksiä?

Olen toiminut aikaisemmin Suomen Merivoimissa varusmiesten johtamiskoulutuksen kehittäjänä. Muistan kun olin valitsemassa Suomen Merivoimien varusmieskoulutuksessa olevia, miehiä ja naisia, tykkiampujiksi. Lopputuloksena oli, että yhtään naispuolista ampujaa ei valittu. Selvisi että naiset, toisin kuin miehet, eivät olleet tottuneet käyttämään ohjainta (jostik) ja siksi jäivät testeissä heikommalle. Tämä tapahtui 1990-luvun alussa.

Ovatko asiat muuttuneet? Miten nainen sovitautuu nykyteknologian muokkaamaan maailmaan ja siinä ihmisten johtamiseen? Tämä kirjanen tuo esille 10 eri näkökulmaa naisen asemasta ja sopeutumisesta teknologiapainotteiseen yhteiskuntaan. Teesien tarkoitus on,

kuten aina, herättää lukija ajattelemaan ja ehkä ajatusten voimalla kehittämään asioita.

Minusta naisten ja miesten tapa toimia johtajana on erilainen. Kokemukseni mukaan nainen toimii johtamistilanteessa hyvin käytännönläheisesti ja joustavasti, toisin kuin mies, joka toimii usein hyvin suoraviivaisesti. Näiden toimintamallien yhteensovittaminen kannattaa. Nainen pärjää johtajana siinä kuin mieskin. Yhdessä molemmat sukupuolet täydentävät toisiaan ja luovat tehokkaan johtamisympäristön.

**Ari Rajamäki, Henkilöstöpäällikkö,
Savonlinja Oy
DigiJoko-hankkeen ohjausryhmän
puheenjohtaja**

TEKIJÖIDEN ALKUSANAT

DigiJoko-hankkeen tavoitteena oli tukea ja edistää naisten urapolkuja, johtajuutta sekä naisyrittäjyyttä digitalisoituvassa työelämässä. Toimenpiteinä Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun Pienyrityskeskus tuotti naisjohtajuutta tukevia WoManager- ja Young WoManager- valmennuksia, joissa keskityttiin johtamisosaamisen kehittämiseen ja verkostojen vahvistamiseen sekä naisten johtamien yritysten liiketoiminnan uudistamiseen. WoManager-valmennus oli suunnattu eteläsavolaisille naisille, jotka ovat johtavassa asemassa tai siirtymässä esimiehen, tiiminvetäjän tai johtajan tehtäviin tai ovat yrittäjiä. Valmennuksiin osallistui yhteensä 62 naista.

Kiitämme DigiJoko-hankkeen ohjausryhmän jäseniä aktiivisesta ja kannustavasta hankkeen ohjauksesta. Hankkeen ohjausryhmässä toimi-

vat Tarja Pesonen KEHA-keskus, Pia Pirskanen Etelä-Savon ELY-keskus, Ari Rajamäki Savonlinja Oy, Johanna Rautio Suur-Savon Sähkö Oy, Johanna Viskari Lumme Energia Oy, Anne Gustafsson-Pesonen Xamk Pienyrityskeskus ja Eila Avelin Xamk Pienyrityskeskus. Samoin kiitämme lämpimästi kaikkia haastattelemiamme henkilöitä aktiivisesta osallistumisesta hankkeen toimintaan ja tämän julkaisun toteuttamiseen.

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun Pienyrityskeskukseen toteuttamaa DigiJoko – digitalisuus, naiset ja johtaminen -hanketta (3/2017–3/2019) on rahoittanut Etelä-Savon ELY-keskus Euroopan sosiaalirahastosta.

Mikkelissä 15.3.2019, Tekijät

JOHDANTO

Tässä julkaisussa esitetyt teesit syntyivät Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun Pienyrittäjäkeskuksen DigiJoko – digitaalisuus, naiset ja johtaminen -hankkeessa naisyrittäjien, -johtajien ja -päällikköiden haastattelujen pohjalta. Julkaisu on osa hankkeen selvitystyötä, jonka tavoitteena oli tuottaa tietoa ja keskustelunavauksia naisjohtajuuden poluista ja taitekohdista. Tavoitteena oli selvittää, millaisia naisten työ- ja yrittäjyysurat tyypillisesti ovat ja miten digitalisaatio näkyy heidän työssään ja urakehityksessään.

Materiaalina on käytetty aiheesta aiemmin julkaistuja tutkimuksia sekä neljänkymmenen WoManager-valmennuksiin osallistuneen naisen yksilö-, ryhmä- ja videohaastatteluja – julkaisussa esiintyvät lainaukset sekä videokoosteet ovat näistä haastatteluista – sekä heidän tuot-

tamiaan oman elämän aikajanoja. Monipuolista tutkimus-, haastattelu- ja aikajanamateriaalia analysoitiin laadullisin menetelmin. Analyysin tulokset tiivistyivät muun ohella julkaisussa esitettäviin 10 teesiin. Teesien paikkansa pitävyydestä keskusteltiin vielä WoManager-valmennuksiin osallistuneiden naisten kanssa viimeisissä haastatteluissa. Tässä vaiheessa teeseihin tehtiin vielä muutamia tarkennuksia. Julkaisussa on myös viittauksia teesejä taustoittavaan aikaisempaan tutkimustietoon.

Julkaisu on tarkoitettu kaikille naisten työurista ja johtajuudesta sekä digitalisaatiosta kiinnostuneille. Selvitystyö ja julkaisu on tehty parhaiden käytäntöjen levittämiseksi ja jatkossa hyödynnettäväksi. Teesit eivät ole koko totuus, mutta toivomme, että ne herättävät pohdintaa ja keskustelua.

DIGI = hyötykäytössä



1

NAISET SUHTAUTUVAT TEKNOLOGIAAN KÄYTÄNNÖNLÄHEISESTI

Sukupuolen mukainen eriytyminen ns. naisten ja miesten koulutusaloille ja ammatteihin on Suomessa kansainvälisesti katsoen yllättävän jyrkkä (HS 9.9.2018). Teknologia-aloilla ja -yrittäjinä naisia on huomattavasti vähemmän kuin miehiä.

Koska naiset suuntaavat opinnoissaan usein muille kuin teknisille aloille, he joutuvat opettelemaan teknologian käyttöä työn ohella. Naisille teknologia ei ole itsetarkoitus, vaan siitä pitää olla käytännön hyötyä. Muussa tapauksessa naiset eivät jaksakaan innostua asiasta. Jotkut naisista suhtautuvat teknologiaan varautuneesti, koska he eivät ole tottuneet käyttämään sitä.

TUTKITTUA: Naiset arvioivat digiosaamisensa heikommaksi kuin miehet, vaikka eroa osaamisessa ei olisikaan (Dixon et al. 2014; van Dijk 2017). Huyer ja Sikoska (2003) muistuttavat, että naisten pitää nähdä tieto- ja viestintätekniikan hyödyt itselleen, ennen kuin he haluavat käyttää sitä.

2

NAISET KÄÄNTÄVÄT TEKNOLOGIAN KÄYTÄNNÖN KIELELLE, JOTA ORGANISAATIOISSA YMMÄRRETÄÄN

Naisten etuina työpaikoilla ovat heidän vaihtelevat taustansa, työssä oppiminen ja käytännönläheinen suhtautuminen teknologiaan. Käytännönläheisesti etenevä pystyy sovittamaan teknologian organisaation arjen tarpeisiin ja neuvomaan teknologian käyttöä myös muille.

Nykyään tietotekniikka on helppokäyttöisempää kuin aiemmin. Sen käyttöä voi opetella kokeilemalla, vaikka taustalla olevia järjestelmiä ei ymmärtäisi perin juurin.

TUTKITTUA: *Vain pieni osa ohjelmistoista on naisten tekemiä. Naiset ovat luoneet vain 9 % tieto- ja viestintäteknikan sovelluksista. Tämä on harmillista, koska tutkimukset osoittavat, että naiset ovat luovempia kuin miehet ja naisten osallistuminen liiketoimintaan johtaa tehokkaampiin päätöksiin. (Pappas ym. 2017.) Voidaan myös väittää, että koska tieto- ja viestintäteknologia ei nykyään ole sukupuolineutraalia, se ei aina vastaa naisten tarpeita (Huyer ja Sikoska 2003).*

Pohdittavaa: Hyödynnätkö kaikkea digiosaamistasi työssäsi?

"Digiosaamista ei ole kauheasti ollut ja siihen on alkanut törmäilemään. Tähän asti on räpistelytällä osaamattomuudella mutta nyt tuntuu, että alkaa jäädä jälkeen. Etenkin markkinointiasioissa tarvitsisi enemmän osaamista."

"Aika vähän olen tarvinnut digiosaamista ja olen ollut sille allerginen, mutta yrittäjyyden myötä pitäisi osata enemmän."

"Olen tarvinnut digiosaamista paljon. Tämän vuoden aikana olen tajunnut, että olen diginero. Humanistina olen meidän työyhteisön IT-tuki."

"Nykyisessä roolissa, kun vastaan yrityksen digiosaamisen kehittämisestä, puute haittaisi tosi paljon. Nykyrooli johtuu siitä, että on ollut kiinnostusta. En ole käynyt siihen koulua vaan olen itseoppinut. Toki on työpaikan sisällä mahdollisuuksia ja kannustetaan."

"En koe [digiä] sellaiseksi jota haluaisin opetella enemmän kuin on välttämätöntä."

"Jossain määrin kaipaen vanhaa aikaakin, kun ihmiset oli enemmän oikeasti tekemisissä toistensa kanssa. On mennyt liikaakin siihen, että kaikki on verkossa."

Katso, mitä WoManager-valmennuksien osallistujat sanovat: <https://tinyurl.com/teesit1-2>

DIGI = läsnä



3

NAISET KÄYTTÄVÄT AHKERASTI SOSIAALISTA MEDIAA

Sosiaalisen median käyttö yleistyy työelämässä vauhdilla. Naiset ovat tottuneet käyttämään sosiaalista mediaa ahkerasti erityisesti vapaa-ajallaan. He voivatkin käyttää tätä vahvuutena työelämässä. Sosiaalisessa mediassa voi hoitaa kommunikaation joustavasti töissä, harrastuk-

sisä sekä suhteissa perheeseen ja ystäviin. Sen avulla voi osallistua silloinkin, kun ei voi olla paikan päällä. Useilla naisilla on kuitenkin haasteita pitää erillään sosiaalisen median käyttö työ- ja vapaa-ajan tarkoituksiin.

TUTKITTUA: Sukupuolten väliset erot yhteisöpalvelujen käytössä ovat pieniä, mutta naiset käyttävät näitä palveluja miehiä tiiviimmin: miehistä 58 % ja naisista 64 % on seurannut jotain yhteisöpalvelua kolmen kuukauden aikana; useasti päivässä käyttäviä tai jatkuvasti kirjautuneena olevia on 26 % miehistä ja 36 % naisista. (Suomen Virallinen tilasto 2018.)

Naisten on todettu käyttävän matkapuhelimia tehokkaasti perhe-asioidensa hoitoon (Roy 2016).

4

TEKNOLOGIA KESYYNTYY, MUTTA TASAPAINON LÖYTÄMINEN VOI OLLA HAASTAVAA

Digitalisaatio ja erityisesti sosiaalisen median merkityksen lisääntyminen työelämässä voivat olla omiaan helpottamaan naisten työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Digitaidot voivat myös parantaa naisten asemaa työssä sekä heidän työssä jaksamistaan. Teknologian käyttö työssä vaatii kuitenkin erilaista osaamista kuin vapaa-ajalla. Tämä koskee erityisesti sosiaalista mediaa.

Digitalisaatio saattaa lisätä myös uupumuksen vaaraa, koska digin kautta työ ja sosiaaliset verkostot ovat aina läsnä. Johto- ja asiantuntijatyössä työ valuu helposti vapaa-ajalle. Nykytyöelämä edellyttääkin työntekijältä aivan uudella tavalla itsensä johtamisen ja rajojen asettamisen taitoja.

TEORIAA: Teknologian kesyttämisteoria. Teknologisten innovaatioiden on usein katsottu leviävän kohtuullisen suoraviivaisesti siten, että edelläkävijät ottavat teknologian käyttöönsä ensin ja valtavirta myöhemmin. Toisaalta nykyään tieteellisessä keskustelussa korostetaan usein käsitteiden riippuvuutta konteksteista ja niitä muokkaavista yhteisöistä. Myös teknologian domestikaatio- eli kesyttämisteoria perustuu tähän ajatukseen teknologian ja kontekstien välisestä yhteydestä. Teoria kuvaa niitä prosesseja, joilla käyttäjät kesyttävät innovaatiot ja erityisesti uuden teknologian omiin tarkoituksiinsa sopiviksi. (Silverstone et al. 1992; Deidre 2007.) Harwood (2011) toteaa pienyritysten omistajia koskevan tutkimuksensa perusteella, että yrittäjien on kesytettävä teknologioita muutenkin kiireisten työpäiviensä aikana. Tämä voi olla haastavaa, koska tärkeämmät asiat keskeyttävät toistuvasti kesyttämisprosessin. Siksi yrittäjien on tyydyttävä riittävän hyviin ratkaisuihin, koska täydellinen kesyttäminen ei aina ole mahdollista.

TUTKITTUA: Naiset saattavat pyrkiä valitsemaan töitä, joissa heillä ei ole liikaa vastuita, jotta voimavaroja jäisi myös perheelle. Tästä huolimatta naisilla on usein työaikataulujensa suhteen vähemmän päätösvaltaa kuin miehillä. Siksi voidaankin väittää, että tämän päivän työelämä ei ole pystynyt täysin vastaamaan naisten tarpeisiin. (Grönlund ja Öun 2018.)

**Pohdittavaa:
Valuuko työsi
vapaa-ajalle?
Pitäisikö
tilanteelle
tehdä jotain?**

"Olen ollut viimeksi lomalla kesäkuussa neljä päivää. Kaikki kesälomat on pitämättä. Miten huolehtii omasta jaksamisesta, kun on niin helppo tehdä töitä. Tää [puhelin] on tässä. Voin tehdä tällä töitä."

"Yrittäjänä – kun ei ole ketään joka sanoisi, että olisi loma joka on johonkin merkattu... on olo, että voisit aina tehdä enemmän... Jos lauantai-iltana tulee reklamaatio, vastaan siihen maanantai-aamuna. Silti se on prosessissa, kun se on tullut luettua."

Joskus siihen on helpompi vastata lauantai-iltana, niin sitten se on hoidettu. Joskus teen niin ja joskus näin, eikä minulla ole siihen sääntöä olemassa."

"En koe olevani niin työorientoitunut, että se olisi perheen edelle mennyt. Olen itse hyvin tarkka priorisoinnista, että elämä jakautuu useisiin eri osa-alueisiin ja kaikille pitää olla riittävästi aikaa ja huomiota. Tämän olen itsenäni tunnistanut, että töissäkin olen parempi, kun annan sinne vain tietyn ajan."

Katso, mitä WoManager-valmennuksien osallistujat sanovat: <https://tinyurl.com/teesit3-4>

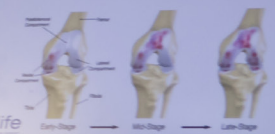
**ETENE =
ole joustava**



Nivelrikko

Nivelrikonvaiheet

Käypä hoito potilasesitystä 19.2.2007 Riikka, Arokoski:
"Nivelrikossa nivelruston soluvälillinen luhautuminen saa yllävällin nopeita korjaavia prosesseja, rustopinta rikkoontuu ja nivelrusto katoaa nivelpinnalta, niveltalo kapenee ja luun rakenteiden muutokset ja niveltenkin alhustuvat nivelkivoksi."



medlife

5

KUN ELÄMÄ YLLÄTTÄÄ, NAISEN URA JOUSTAA JA VÄISTÄÄ

Opiskeluala valitaan kiinnostusten mukaan, mutta työpaikka ja ura saattavat löytyä aivan muulta alalta. Perheen perustaminen tulee useimmiten ajankohtaiseksi naisen urakehityksen kannalta kriittisessä alkuvaiheessa, ja tästä syystä opintojen päättämisen ja uran alkamisen

välille voi tulla katkos. Naisen ura joustaa perheen tilanteen mukaan, koska hänellä on yleensä päävastuu lasten ja kodin hoidosta. Toisaalta moni nainen korostaa, että perhe on tukenut heitä urallaan.

TUTKITTUA: Euroopan unionissa vuonna 2016 naisista 79 % teki kotitaloustöitä ja 92 % hoiti lapsiaan päivittäin, kun vastaavasti miehistä näin toimii 34 % ja 68 %. Työssäkäyvisistä naisista osa-aikaisesti työskenteli 32 %, kun taas miehistä osa-aikaisia oli 9 %. Naisten työllisyysaste oli 55 % ja miesten 84 %, jos heillä oli kolme lasta tai enemmän. (Euroopan unioni 2017.)

NAISEN ELÄMÄN JA URAN YLEISTETTY AIKAJANA



6

YRITTÄJYYS TAI OSA-AIKATYÖ VOI OLLA NAISILLE KEINO SOVITTA A PERHE- JA TYÖELÄMÄ YHTEEN TAI EDETÄ URALLA

Naisten yrittäjyys lisääntyy. Naiset voivat käyttää yrittäjyyttä keinona sovittaa perhe- ja työelämä yhteen ja samalla päästä uralla eteenpäin. Naiset ovat tottuneet tekemään useita asioita yhtä aikaa, ja yrittäjyys tai opiskelu esimerkiksi perhevapaan aikana on yleistä. Myös työn, opis-

kelun tai yrittäjyyden yhdistäminen eri kombinaatioina on mahdollista.

Joillekin naisille yrittäjyys voi olla keino lisätä työn mielekkyyttä ja itsenäisyyttä.

TUTKITTUA: Naiset ovat selvänä enemmistönä (78 %) yksinyrittäjistä Euroopassa (Pappas ym. 2017). Kirjallisuudessa väitetään, että naiset käyttävät yrittäjyyttä lasikatto-ongelman välttämiskeinona. Tätä väitettä on perusteltu sillä, että naisten yrittäjyys lisääntyy ja esimerkiksi Norjassa ja Kanadassa naiset perustavat 60 % uusista yrityksistä. (Afrah ja Fabiha 2017.) Suomessa aloittavista yrittäjistä 40 % on naisia, kun Tilastokeskuksen mukaan toimivista yrityksistä noin kolmasosa on naisten yrityksiä. Työantajayrittäjistä naisia on noin yksi neljästä. (Lempiäinen 2017; Sutela ja Pärnänen 2018.) Bisnoden tietokannan mukaan suomalaisista yrittäjistä noin 25 % oli naisia ja naisyrittäjistä alle 20 000 sellaisia, jotka työllistävät muitakin kuin itsensä (Suominen 2016). Yhteensä Suomessa on yrityksiä Tilastokeskuksen mukaan noin 320 000.

**Pohdittavaa:
Mitä erilaisia
vaihtoehtoja
sinulla olisi
rakentaa urasi?
Antaisiko
esimerkiksi
yrittäjäyys
enemmän
vapautta
elämääsi?**

"Olen tyytyväinen, että tein töitä välillä, että oli käytännön pohja, kun tein maisterinopinnot. Opiskelu oli mielekkäämpää, kun pystyi peilaamaan käytäntöön."

"Kun lapset on vielä kotona, tämä on hyvä tilanne uralla, mutta muutaman vuoden kuluttua voi katsoa vaihtoehtoja muualtakin päin Suomea."

"Olen tarttunut siihen, mitä eteen on tullut. Vaikka jos katsoo jälkeinpäin opiskelua ja työuraa, se voisi näyttää hyvin suunnitelmalliselta ja rakennetulta."

"Elämä on heitellyt. Alussa opiskelin ompelijaksi, tein niitä töitä 10 vuotta. Lomautus-

ten jälkeen opiskelin toiselle alalle eli kaupallisia kuvioita."

"Tärkeintä on ollut, että työ on mielekästä ja työpaikan vaihdot ovat tulleet, kun olen kokenut, että en pysty vaikuttamaan työhöni... Yrittäjänä pystyy parhaiten vaikuttamaan."

"En tiennyt, mitä minusta tulee isona. Ajattelin, että mahdollisimman laajalla pohjalla, niin ei rajoitu... Siinä oli mies, joka avitti päätöksissä ja jonka perässä tulin Etelä-Savoon... Se miten olen onnistunut sovittamaan työn ja muun elämän, niin ei minulla ole kuin elämää. Siinä vaiheessa, kun lopetin sen, että yritin erotella niitä kahta, siinä vaiheessa helpotti."

Katso, mitä WoManager-valmennuksien osallistujat sanovat: <https://tinyurl.com/teesit5-6>

**ETENE =
kehitä osaamistasi**



7

NAISET PÄIVITTÄVÄT OSAAMISTAAN KÄYTÄNNÖNLÄHEISESTI

Naisten koulutustausta ei aina vastaa työuraa, tai heidän urallaan voi olla katkoja. Siksi osaamisen päivittäminen uran aikana on usein välttämätöntä. Urapolku voi olla monipolvinen. Monilla naisilla on koulutuksia usealle eri alalle, tai töissä voidaan olla monia vuosia, ennen kuin opintoja jatketaan.

Naiset suhtautuvat käytännönläheisesti myös oppimiseen. Siksi heille on tärkeää työssä oppiminen ja täydennyskoulutus elämäntilanteen ja kunkin hetken tarpeen mukaan.

Opiskelu ja itsensä kehittäminen ovat monille naisille myös harrastus, joka lisää hyvinvointia.

8

DIGITALISAATIO TARJOAA MAHDOLLISUUKSIA URALLA ETENEMISEEN JA YRITTÄJYYTEEN ERITYISESTI NAISILLE

Varsinkin jo jonkin aikaa työelämässä olleet naiset katsovat, että digitaalisuus on ollut suurin muutos heidän työurallaan. Useimmilla naisilla on positiivinen suhde digitaalisuuteen. He pitävät digitaalisia taitoja keskeisenä työelämän osaamisalueena ja katsovat, että digitaitojen hallitseminen on tuottanut heille mahdollisuuksia edetä urallaan. Myös naisyrittäjille digitalisaatio luo uusia mahdollisuuksia päästä mukaan uusiin – myös globaaleihin – arvoverkostoihin.

Digitalisaatiokehityksessä ajan tasalla pysyminen vaatii osaamisen jatkuvaa päivittämistä. Koska naiset ovat tottuneet kehittämään osaamistaan jatkuvasti työuransa aikana, myös digiosaamisen päivittäminen on heille luontevaa. Kun osaamista päivittää, uralla on helpompi edetä.

TUTKITTUA: Naiset ovat aliedustettuina organisaatioiden johtotasolla, he saavat pienempää palkkaa ja etenevät hitaammin urallaan kuin miehet (Joshi et al. 2015). Euroopan unionissa vuonna 2016 vain 33 % johtajista oli naisia (Euroopan unioni 2017). Naiset ansaitsevat keskimäärin 16 % vähemmän kuin miehet, mutta tietotekniikkataidot nostavat palkkaa ja hieman enemmän naisilla (5,3 % miehillä, 6 % naisilla) (Pappas ym. 2017; Euroopan unioni 2017). Siksi digitaitojen oppimista voidaan pitää erityisen hyödyllisenä naisille heidän uransa kannalta.

Digiteknologiat muuttavat liiketoimintaa ja tarjoavat yrittäjille mahdollisuuksia päästä maailmanlaajuisiin arvoverkostoihin. Tämä on nähty mahdollisuutena erityisesti naisyrityksille, jotka voivat kehittää itseään ja liiketoimintaansa ja saada yhtäläiset mahdollisuudet miesten kanssa liiketoiminnan kehittämiseen. (Shah ja Saurabh 2015; Afrah ja Fabiha 2017; Pappas ym. 2017.) Kirjallisuudessa on tältä pohjalta luotu jopa uusia käsitteitä, kuten "naispuolinen digiyrittäjä", joka on määritelty "naisyrittäjäksi, joka tutkii markkinamahdollisuuksia ja mahdollisuuksia luoda jotain uutta hyödyntäen digitaalista tilaa" (Scuotto ym. 2019).

**Pohdittavaa:
Miten päivität
osaamistasi?
Tukeeko
työnantajasi
osaamisesi
kehittämistä?**

"Olen opiskellut yli 10 vuotta työn ohessa koko ajan kaikkea. Sillä on paljon tekemistä sen kanssa, missä olen ammatillisesti nyt."

"Ei ole sellaista työtehtävää, jota digitalisaatio ei koskettaisi."

"Digiosaaminen on ollut isoimpia muutoksia työurala. Siihen on täytynyt tehdä eniten työtä. Kiinniottamista on koko ajan."

"Digiosaaminen on ollut pakko opetella. Oppii kun tekee. Olen osallistunut paljon koulutuksiin. Se on helpottanut työtä, mutta tuonut myös lisää työtä."

"Suhteeni digitaalisuuteen on se, että olen aina tosi kiinnostunut, jos tulee joku uusi ja mun mielestä se on hyvä asia."

Katso, mitä WoManager-valmennuksien osallistujat sanovat: <https://tinyurl.com/teesit7-8>

**ETENE =
ole rohkea**





ROHKEA ETENEE URALLAAN

Nainen etenee urallaan olemalla avoin uusille mahdollisuuksille ja olemalla pelkäämättä haasteita. Haasteisiin tarttumalla voi oppia uutta ja edetä vaativampiin tehtäviin.

Uralla eteneminen edellyttää, että muutoksiin suhtautuu positiivisesti, on avoin ja joustava ja uskaltaa tarttua eteen avautuviin tilaisuuksiin. Se edellyttää myös jatkuvaa itsensä kehittämistä.

10

NAISET TARVITSEVAT ROHKAISUA, ROOLIMALLEJA JA VERKOSTOJA

Naisen luottamus omiin kykyihin voi olla heikkoa, varsinkin jos työura on ollut katkonainen. Naiset tarvitsevat tukea ja roolimalleja digitaalisen työuran toteuttamiseen. Myös perheen tuki on naisille tärkeää.

Naiset eivät useinkaan verkostoidu työurallaan etenemistä ajatellen vaan vertaistensa kesken tai lasten ja harrastustensa kautta. Tämän vuoksi työuraa edistävien verkostojen luominen on tärkeää.

TUTKITTUA: Tom Schuller (2017) toteaa kirjassaan ”The Paula Principle”, että naisilta puuttuu vertikaalisia verkostoja. Siksi heiltä puuttuu miehiä useammin tuttavina, jotka voisivat auttaa heitä eteenpäin uralla.

Paulan periaate

Schuller (2017) toteaa, että vaikka OECD-maissa naisten koulutustaso on parempi kuin miesten, naiset yleensä etenevät urallaan työhön, jossa he ovat kompetenssitasonsa alapuolella. Naisia ei siis koske Peterin periaate, jonka mukaan hierarkiassa työntekijällä on taipumus edetä urallaan, kunnes hän päätyy tehtävään, johon hän ei enää ole pätevä. Schuller kutsuu naisia koskevaa sääntöään Paulan periaatteeksi. Schullerin mukaan Paulan periaatteen taustalla olevia syitä ovat

- suora syrjintä, jossa naisilta evätään työpaikkoja tai heille maksetaan vähemmän palkkaa sukupuolensa takia
- rakenteelliset syyt, esimerkiksi jos lastenhoito puuttuu tai siitä aiheutuu suuria kustannuksia
- psykologia: naisilla ei ole itseluottamusta hakea avoinna olevaa työpaikkaa, vaikka he olisivat päteviä; miehet sen sijaan hakevat paikkaa, vaikka eivät täyttäisi vaatimuksia
- verkostot: naisilta puuttuu vertikaalisia verkostosuhteita, eli naiset tuntevat vähän ihmisiä ylemmiltä organisaatiotasoilta eivätkä siten saa yhtä helposti apua, mentorointia ja tietoa uralla etenemisestä
- myönteisen valinta: naiset voivat arvostaa muuta kuin uralla etenemistä ja tekevät mieluummin työtä vajaakapasiteetilla tai valitsevat ihmisläheisen alan, jolla on vähemmän etenemismahdollisuuksia ja pienempi palkkaus.

**Pohdittavaa:
Miten verkostosi
voisivat tukea
nykyistä
paremmin
työuraasi?
Kuuluuko
verkostoihisi
erilaisissa
asemissa olevia
henkilöitä?**

"Kaikki HR-prosessit on sähköistettyjä. Urani lähti liikkeelle, kun ihan keltanokkana hyppäsin HR-järjestelmän implementointiprojektiin ja yhtäkkiä olin päävastuullinen."

"Halu kehittyä ajaa opiskeluun. Olen ollut siinä onnekas, että kun olen ottanut stepin, on tapahtunut steppi töissäkin."

"Itselläni suurin valinta on ollut, että lähdän mukaan töissä projekteihin, joita en osaa ja opin sitä kautta."

"Kaikkein mielenkiintoisinta on olleet kaikkien tarinat. Omalla työpaikalla elää omassa kuplassa oman työperheen kanssa."

Katso, mitä WoManager-valmennuksien osallistajat sanovat: <https://tinyurl.com/teesit9-10>

TIIVISTELMÄ

10 teesiä naisten työurista ja digitalisaatiosta

1. Naiset suhtautuvat teknologiaan käytännönläheisesti.
2. Naiset kääntävät teknologian käytännön kielelle, jota organisaatioissa ymmärretään.
3. Naiset käyttävät ahkerasti sosiaalista mediaa.
4. Teknologia kesyyntyy, mutta tasapainon löytäminen voi olla haastavaa.
5. Kun elämä yllättää, naisen ura joustaa ja väistää.
6. Yrittäjäyys tai osa-aikatyö voi olla naisille keino sovittaa perhe- ja työelämä yhteen tai edetä uralla.
7. Naiset päivittävät osaamistaan käytännönläheisesti.
8. Digitalisaatio tarjoaa mahdollisuuksia uralla etenemiseen erityisesti naisille.
9. Rohkea etenee urallaan.
10. Naiset tarvitsevat rohkaisua, roolimalleja ja verkostoja.

LÄHTEITÄ

Afrah, S.H. & Fabiha, S.T. 2017. Empowering Women Entrepreneurs through Information and Communication Technology (ICT): A Case Study of Bangladesh. *Management*, 7(1): 1-6.

Ahmad, M. & Naseer, H. 2015. Gender Bias at Workplace: Through Sticky Floor and Glass Ceiling: A Comparative Study of Private and Public Organizations of Islamabad. *International Journal of Management and Business Research*, 5(3): 249-260.

Deidre, H. 2007. Applying Domestication: How the Internet Found Its Place in the Home. *Managing Worldwide Operations & Communications with Information Technology*. IRMA International Conference, 799-801.

Dixon, L.J., Correa, T., Straubhaar, J., Covarrubias, L., Graber, D., Spence, J. & Rojas, V. 2014. Gendered Space: The Digital Divide between Male and Female Users in Internet Public Access Sites. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 19: 991-1009.

European Union. 2017. The life of women and men in Europe - A Statistical Portrait - 2017 edition. Date of data extraction: April/May 2017. ISBN 978-92-79-69305-2.

Grönlund, A. & Öun, I. 2018. In search of family-friendly careers? Professional strategies, work conditions and gender differences in work-family conflict. *Community, Work & Family*, 21(1): 87-105.

Harwood, S.A. 2011. The domestication of online technologies by smaller businesses and the 'busy day'. *Information and Organization*, 21: 84-106.

Huyer, S. & Sikoska, T. 2003. Overcoming the Gender Digital Divide. Understanding ICTs and their potential for empowerment of women. INSTRAW Research Paper Series, No. 1.

Joshi, A., Son, J. & Roh, H. 2015. When Can Women Close The Gap? A Meta-Analytic Test Of Sex Differences In Performance And Rewards. *Academy of Management Journal*, 58(5): 1516-1545.

Lempiäinen, N. 2017. Suomen Yrittäjänaiset naisyrittäjien hyväksi - "Yhä useampi näkee yrittäjyyden vaihtoehtona". Holvi Blogi | Makers & Doers. [viitattu: 21.3.2019]. Saantitapa: <https://blog.holvi.com/fi/suomen-yrittajanaiset-naisyrittajien-hyvaksi-yha-useampi-nakee-yrittajyyden-vaihtoehtona>

Pappas, M.A., Papagerasimou, Y. Drigas, A., Raftopoulos, D. & Nikolaidis, P. 2017. ICT-based Innovation and Employability for Women. *International Journal of Engineering Pedagogy (IJEP)*, 7(2): 36–47.

Roy, G. 2016. Impact of mobile communication technology on the work life balance of working women – A review of discourses. *The Journal - Contemporary Management Research*, Vol.10, Issue No. 1, 79–101.

Schuller, T. 2017. The Paula Principle: how and why women work below their level of competence. *Scribe*.

Scuotto, V., Serravalle, F., Murray, A. & Viassone, M. 2019. The Shift Towards a Digital Business Model: A Strategic Decision for the Female Entrepreneur, IN: Tomos, T., Kumar, N., Clifton, N., & Hyams-Ssekasi, D. (Eds.) *Women Entrepreneurs and Strategic Decision Making in the Global Economy*, DOI: 10.4018/978-1-5225-7479-8.ch007.

Shah, H. & Saurabh, P. 2015. Women Entrepreneurs in Developing Nations: Growth and Replication Strategies and Their Impact on Poverty Alleviation. *Technology Innovation Management Review*, 5(8): 34–43. <http://doi.org/10.22215/timreview/921>

Silverstone, R., Hirsch, E. & Morley, D. 1992. Information and communication technologies and the moral economy of the household, In R. Silverstone and E. Hirsch (eds.) *Consuming Technologies. Media and information in domestic spaces*. Routledge. London and New York.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestön tieto- ja viestintätekniikan käyttö [verkkójulkaisu]. ISSN=2341-8699. 2018. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 21.3.2019]. Saantitapa: http://www.stat.fi/til/sutivi/2018/sutivi_2018_2018-12-04_tie_001_fi.html

Suominen, J. 2016. Nyhtökauraa ja kuukautiskuppeja – Naisyrittäjä on niukka luonnonvara. [viitattu: 21.3.2019]. Saantitapa: <https://finland.bisnode.fi/syvenna-osaamista-si/ajatuksiamme/nyhtokauraa-ja-kuukautiskuppeja--naisyrittaja-on-niukka-luonnonvara/>

Sutela, H. & Pärnänen, A. 2018. Yrittäjät Suomessa 2017. Tilastokeskus. Helsinki 2018. [viitattu: 21.3.2019]. Saantitapa: http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisu-luettelo/ytym_201700_2018_21465_net.pdf

van Dijk, J.A.C.M. 2012. The Evolution of the Digital Divide - The Digital Divide turns to Inequality of Skills and Usage. In J. Bus et al. (Eds.): *Digital Enlightenment Yearbook 2012*, IOS Press, 57–75.

MUITA DIGIJOKO-HANKKEESTA TEHTYJÄ JULKAISUJA:

Rajahonka, M. and Villman, K. (2019), Women Managers and Entrepreneurs and Digitalization – on the Verge of a New Era or a Nervous Breakdown? Technology Innovation Management Review. Volume 9, Issue 6. <https://timreview.ca/issue/2019/june>.

Villman, K. ja Rajahonka, M. (2018), Naiset teknologian kesyttäjinä, READ Nro 3/2018, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun verkkolehti, ISSN 2323-6353, <http://read.xamk.fi/2018/digitaalinen-talous/naiset-teknologian-kesyttajina/>

Villman, K. (2018), Digiajan WoManager on johtamisvalmennus naisille, Etupenkki 1/ 2018, Savonlinja Oy henkilöstölehti, ISSN 2343-3582.

Heikkilä-Leino, T. (2018), WoManager auttaa naisia eteenpäin urallaan – Lumme Energia mukana edistämässä naisjohtajiensa valmiuksia, Lumpeenlehti 1/2018, Lumme Energia Oy, ISSN 2489-5245 (painettu), ISSN 2489-5253 (verkkopainatus), <https://energiaa.lumme-energia.fi/womanager-auttaa-naisia-eteenpain-urallaan/>

Suomenkielinen videokooste: <https://tinyurl.com/10teesia>

Englanninkielinen videokooste: <https://tinyurl.com/womanager>

EXECUTIVE SUMMARY

Digital tools – when domesticated properly and combined with self-management skills – can promote female entrepreneurship, increase women’s well-being at work, and their ability to advance in their careers. Thereby, digital skills may help women achieve better workplace equality. However, they need role models – examples of women who have succeeded in advancing their career through digitalisation.

The theses presented in this publication were created in the DigiJoko – Digitalisation, Women and Management – project implemented by the Small Business Center of South-Eastern Finland University of Applied Sciences (Xamk), based on interviews with female entrepreneurs, directors, and managers, attending WoManager training and coaching programmes.

Watch a video: <https://tinyurl.com/womanager>

10 theses on women’s careers and digitalisation

1. Women are pragmatic about technology.
2. Women turn technology into a practical language that organisations understand.
3. Women use social media efficiently.
4. Technology can be domesticated, but finding a balance can be challenging.
5. In life’s surprises, women’s careers are flexible.
6. Entrepreneurship or part-time work can be a way for women to reconcile family and working lives or to advance in their careers.
7. Women are pragmatic about updating their skills.
8. Digitalisation offers opportunities for career advancement, especially for women.
9. Bold women make progress in their careers.
10. Women need encouragement, role models and networks.

DigiJoko project (3/2017-3/2019) was funded by the European Social Fund and the South Savo Centre for Economic Development, Transport and the Environment. The project aimed at supporting the careers of women and enhancing their entrepreneurship in the digitalised working life.

Digitökalut – silloin kun ne on kesytetty ja kun ne yhdistetään itsensä johtamisen taitoihin – voivat edistää naisten yritystoimintaa, lisätä naisten työhyvinvointia sekä heidän mahdollisuuksiaan edetä urallaan. Naiset voivat digitaitojen avulla päästä parempaan työelämän tasa-arvoon. He kuitenkin tarvitsevat roolimalleja eli esimerkkejä naisista, jotka ovat onnistuneet etenemään urallaan digitaitojen avulla.



Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu



**XAMK
INSPIROI**



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020