

Haastattelija Jade Ollikainen: Sukupuoli, ikä ja ulkonäkö, nämä ovat ominaisuuksia, jotka eivät vaikuta ammattitaitoon tai älykkyyteen, mutta jotka silti vaikuttavat mahdollisuuksiin ja kohteluun työelämässä. Miten nuori kouluttautunut nainen kohdataan työpaikalla, ja milloin hänestä tulee pätevä asiantuntija myös muiden silmissä?

Minä olen Jade Ollikainen ja keskustelemme tänään tasa-arvosta, valtasuhteista ja nuoriin naisiin kohdistuvista ennakkoluuloista työelämässä. Studiassa kanssani on yhteiskuntatieteiden yliopistotutkija Tuija Koivunen, tervetuloa

Haastateltava Tuija Koivunen: Kiitos

Haastattelija Jade Ollikainen: Haluaisin tähän alkuun vielä sanoa, että tämä aihe on minulle tärkeä koska nuoret yleisestikin kokee tosi paljon vähättelyä ja tulee väärinymmärretyksi perheessä, koulussa ja ihan politiikassakin, mutta tänään me keskitytään tosiaan nuoriin naisiin ja työelämään.

Yhdistyneet kansakunnat julkaisivat tänä vuonna maailmanlaajuisen tutkimuksen naisiin kohdistuvista ennakkoluuloista, ja tää tutkimus oli aika raakaa luettavaa, kun yhdeksällä kymmenestä vastaajasta oli mielipiteitä, joiden mukaan naiset on joillain tavoin miehiä huonompia. Naisiin kohdistuu monenlaisia ennakkoluuloja ihan ympäri maailmaa, naiset ei oo yhtä vahvoja, älykkäitä tai hyviä johtajia kuin miehet.

Millaisia ennakkoluuloja Tuija sun mielestä nuoret naiset joutuu kohtaamaan työelämässä täällä Suomessa?

Haastateltava Tuija Koivunen: Varmasti hyvin samanlaisia kuin muunkin ikäiset naiset, nuorilla varmasti se ikä tekee sen, että heitä pidetään ikänsä takia ei niin kokeneina tai pätevinä. Uskoisin kuitenkin, että tässä sukupolvi sukupolvelta nuoret naiset ovat yhä pätevämpiä. Sen tekee koulutus ja moni muukin asia yhteiskunnassa. Mutta jostain syystä nuorten naisten pätevyyttä esimerkiksi töissä ei nähdä tai sitä ei haluta nähdä.

Haastattelija Jade Ollikainen: Miten näe ennakkoluulot vaikuttavat työpaikalla saatuun kohteluun?

Haastateltava Tuija Koivunen: Ne voi toki pahimmassa tapauksessa näkyä syrjintänä, mutta myöskin ylipäätään vähättelynä. Nuorelle naiselle ei välttämättä anneta niin paljoa vastuuta tai tehtäviä kuin saman ikäiselle miehelle. Eli nuoren naisen ei välttämättä anneta näyttää kykyjään, taitojaan tai osaamistaan siinä määrin kuin hän olisi itse valmis niitä näyttämään.

Haastattelija Jade Ollikainen: Eroaako miesten ja naisten kohtelu sun mielestä paljon työelämässä?

Haastateltava Tuija Koivunen: En voi sanoa, että paljon tai vähän, eikä aina välttämättä ollenkaan, mutta voi olla ja varmasti onkin tilanteita, joissa miehet saavat enemmän mahdollisuuksia ja sellaisia näytön paikkoja. Heitä ehkä myös joissain tilanteissa puetaan ja kannustetaan enemmän, esimerkiksi uralla etenemisen suhteen. On jonkin verran olemassa tutkimustuloksia, että miehet saa keskimäärin enemmän useammin kokoaikaisia työpaikkoja ja organisaation hierarkiassa korkeampia paikkoja valmistumisen jälkeen.

Haastattelija Jade Ollikainen: Miten tämä näkyy asiakkaissa tai miten asiakkaat kohtaa nuoret naiset työssä?

Haastateltava Tuija Koivunen: Tietysti riippuu missä asiakastilanteessa ollaan, mutta tilanteessa, jossa nuoren naiset pitää osoittaa pätevyyttä, sanotaan vaikka että hän on teknisessä tuessa auttamassa miesasiakasta, niin saattaa olla niin että mies asiakkaan on vaikea ottaa nuorelta naiselta vastaan teknistä osaamista, taitoa ja neuvoja. Tulee sellainen ikään kuin muuri väliin, kun miesasiakas tai, joskus myös naisasiakaskin, ei ole valmis ottamaan niitä neuvoja vastaan.

Haastattelija Jade Ollikainen: Tuija sä oot tutkinut naisia ja uskottavuutta, niin miten nuori nainen nähtiin sen tutkimuksen valossa työelämässä, vaikka just sen uskottavuuden näkökulmasta?

Haastateltava Tuija Koivunen: Vastaisin tähän vähän laajemmin, ei kaikkien naisten ja joka paikassa, mutta naisten on välillä vähän vaikea olla uskottavia. He ovat ensin liian nuoria ja kokemattomia, on sellainen hyvin lyhyt aikaikkuna jolloin he ovat sopivia, jos sitä yleensä ikinä tulee. Ja sitten he ovat liian vanhoja ja ohi siitä parhaasta iästään. Eli naiset on usein liian jotain, he eivät ole ikään kuin sopivia oikein koskaan. Se ikkuna on nyt pidentymässä ja laajentumassa, että yhä useampi nainen voisi olla sopiva työtehtäviinsä ja muihin asioihin. Mutta tämmöinen ilmiö, vähän liioitellen, on olemassa.

Haastattelija Jade Ollikainen: Mitä sukupuolistavia käytäntöjä siinä tutkimuksessa esiintyi työpaikoilla?

Haastateltava Tuija Koivunen: Niitä on jonkin verran, mutta yksi käytäntö tai ei käytäntö mutta rakenne, lähdetään siitä liikkeelle, meillä on Suomessa todella voimakas sukupuolen mukainen segregatio, joka tarkoittaa sitä muun muassa, että ammatit on hyvin voimakkaasti jakautunut naisten ja miesten ammatteihin, eli meillä on hyvin vähän niin sanottuja tasa-ammattia, joissa on sekä naisia että miehiä suunnilleen yhtä paljon. Samalla tavalla palveluammateissa ja myyntitehtävissä tuotteet on jakautuneet sukupuolen mukaan, eli nainen voi markkinoida tiettyjä tuotteita, mitä taas miehet ei voi välttämättä markkinoida ja toisin päin. Monenlaiset asiat, tavarat ja palvelut ovat jakautuneet sukupuolen mukaan.

Haastattelija Jade Ollikainen: Haluatko antaa ihan jonkin konkreettisen esimerkin?

Haastateltava Tuija Koivunen: Jos markkinoidaan esimerkiksi intiimiin ruumiillisuuteen liittyviä asioita kuten inkontinenssisuojia, niin sitä ei kuulemma voi tehdä mies tai sitten jos on lapsiin liittyviä asioita, ja tää on mun mielestä äärimmäisen surullista ja vähän kauheakin, että lasten lehtiä tai lapsille osoitettuja tuotteita ei voi kuulemma markkinoida mies koska siihen siitä syntyy vääränlaisia mielikuvia.

Haastattelija Jade Ollikainen: Eli sukupuoleen liittyy sillä tavoin paljon asenteita ja ennakkoluuloja, että on aika selkeät rajat mitä nainen ja mies voivat tehdä työelämässä?

Haastateltava Tuija Koivunen: Joo kyllä.

Haastattelija Jade Ollikainen: Ollaan kuitenkin menty tuosta vuodesta 2006 paljon eteenpäin ja tasa-arvokysymyksiä nostetaan enemmän esille julkisuudessa ja sosiaalisessa mediassa, on ollut kampanjoita ja puhetta niin miten sun mielestä nykyään työelämässä näkyy nämä sukupuolistuneet käytännöt? Tai onko mikään muuttunut?

Haastateltava Tuija Koivunen: Kyllä muutosta tapahtuu hyvin hitaasti, mä oon ehkä vähän kärsimätön, mutta kyllä sitä muutosta tapahtuu, että ei pelkästään sukupuolen näkökulmasta vaan myös seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen näkökulmasta, että niihin osataan suhtautua paljon paremmin ja varsinkin nuoret ymmärtää ja alusta asti selittää vanhemmille. Ja muutosta tulee, mutta se on hidasta, eikä voida odottaa, että muutos tapahtuu niin, että vaan nuoremmat sukupolvet ovat tietoisempia asioista vaan kyllä vanhempienkin pitäisi pystyä muuttamaan niitä omia näkemyksiä ja asenteitaan.

Haastattelija Jade Ollikainen: Totta, miten, onko jotain konkreettista esimerkkiä, miten tämä tasa-arvo näkyisi nykyään paremmin työelämässä

Haastateltava Tuija Koivunen: No just nyt en osaa tältä istumalta sanoa mitään konkreettista

Haastattelija Jade Ollikainen: Tai minkä suhteen ollaan menty eteenpäin?

Haastateltava Tuija Koivunen: Mun ajatukset palaa kokoajan siihen työelämän segregatioon, siihen sukupuolen mukaiseen eriytymiseen ja se on perusta kauheen monelle asialle, ja niin kauan ku se meillä Suomessa on niin vahvaa kuin se on, mehän ollaan saatu siitä pari kertaa EU:lta pari kertaa huomautus, että sitä pitäisi pystyä purkamaan, että niin kauan kuin se on mitä on, eikä sitä ole saatu purettua, niin muutokset ovat hyvin pieniä, enkä vielä lähtisi hurraamaan niiden kanssa.

Haastattelija Jade Ollikainen: Tuija, puhutaan vähän valtasuhteista työelämässä. Niitä on paljon ja ne voivat olla sekä hyvä että huono asia. Mitä valtasuhteita nuoret kohtaa työelämässä?

Haastateltava Tuija Koivunen: No ihan samanlaisia kuin me kaikki muutkin. Työorganisaation eli sen työpaikan hierarkiat, riippuu tietysti millaisessa organisaatiossa on töissä, että jos menee esimerkiksi töihin armeijaan niin siellä on hyvin erilaista, tai sairaalaan. Kun sitten taas jossain esimerkiksi IT-alan yrityksessä, jossa pyritään matalaan hierarkiaan ja siihen että tehdään yhdessä ilman selkeitä johtamissuhteita.

Haastattelija Jade Ollikainen: Miten räikeästi esihenkilöt hyväksikäyttää valtaa nuoria kohtaan työelämässä?

Haastateltava Tuija Koivunen: No sen varmaan riippuu paljon esihenkilöistä, valitettavasti heitä on hyvin monenlaisia. Hyvät esihenkilöt tietysti osaa ottaa nuoret ja kaikki muutkin ihmiset, eihän nuoret siinä mielessä ole mikään

erityisryhmä, että kyllä kaikkiin ihmisiin pitäisi suhtautua hyvin avoimesti, hyvät esihenkilöt osaa ottaa nuoret huomioon ja löytää heidän vahvuudet ja toimintatavat. Mä ymmärtäisin hyvällä esihenkilöllä sellaisen toiminnan, ja sellaisen ihmisen, joka osaa tukea työntekijää siten, että hän pystyy tekemään työtään parhaalla mahdollisella tavalla, että hän pystyy ikään kuin kukoistamaan siinä työssään.

Haastattelija Jade Ollikainen: Miten näitä hierarkioita ja eriarvoisuutta työpaikoilla voitaisiin vähentää?

Haastateltava Tuija Koivunen: Se ei itseasiassa ole välttämättä kaikkien organisaatioiden tavoite, on olemassa sellaisia työpaikkoja, joissa selkeät hierarkiat ovat ihan perusteltuja esimerkiksi sairaalat, koska siellä täytyy ihmisten tietää mitä he tekevät ja miten he toimivat seuraavaksi ja miten toimintaketjut menee. Siellä ei oikeastaan voida lähteä hierarkian purkamiseen, mutta sitten jos halutaan, niin kyllähän näitä rakenteita voidaan yrittää purkaa, mutta yleensä esihenkilön tehtävä on lopulta olla vastuussa tietyistä asioista, vaikka siinä päivittäisessä kanssakäymisessä oltaisiin hyvinkin epämuodollisia, kuten ollaan monilla työpaikoilla, että voidaan istua pomon kanssa samassa pöydässä ruokalassa tai kahvihuoneessa ja puhua hyvin vapaa muotoisesti. Mutta sitten lopulta täytyy olla joku, joka ottaa päätöksistä ja asioista vastuun.

Haastattelija Jade Ollikainen: Nyt me ollaan käsitelty sukupuoleen ja ikään liittyviä ennakkoluuloja, vähän työelämän valtasuhteita, ja nämähän kaikki vaikuttaa siihen miten nuoret naiset kohdataan työpaikoilla asiantuntijoina. Jokainen meistäkin sitten yliopiston käytyään ja valmistuttuaan on oman alansa asiantuntija ja pätevä sen alan työhön, mutta siellä työpaikalla meidät voidaan kohdata hyvinkin eri tavoin. Tuija miksi sinun mielestä ikä ja sukupuoli vaikuttavat siihen, että pidetäänkö henkilöä pätevänä tai asiantuntijana?

Haastateltava Tuija Koivunen: Miksi ne vaikuttaa? Se on varmaan meidän hyvin pitkä kulttuurinen perinne, että me annetaan sille sukupuolelle hyvin paljon merkityksiä. Me jaotellaan asioita sukupuolen mukaan usein tarpeettomasti hyvin pitkälle. Ikä on myös sellainen, mä tunnistan sen myös itsestäni, että mitä vanhemmaksi itse tulee niin sitä nuoremmilta nuoret näyttää, ja siitä syntyy sellainen harha, että alkaa ajatella niitä nuoria vähän liian nuorina näihin tehtäviin, vaikka on itse ollut samoissa tehtävissä saman ikäisenä, eli kun perspektiivi muuttuu niin tapahtuu jotain jännittävää, mutta miksi se tapahtuu niin en tiedä. Meidän on hyvin vaikea ohittaa ikä ja sukupuoli tällaisena luokittelevana tekijänä, kun ollaan toisten ihmisten kanssa tekemisissä.

Haastattelija Jade Ollikainen: Myös kokemus vaikuttaa todella paljon pätevyteen. Nuorella naisella voi olla yhtä lailla tietoa ja taitoa, mutta miksi kokemus on niin määrittävä tekijä pätevydessä työpaikalla tai miksi kokemusta alleviivataan niin paljon?

Haastateltava Tuija Koivunen: Usein sanotaan, että menee jo liiallisuuksiin, kun pitäisi olla koulusta juuri valmistunut henkilö, jolla on niin ja niin monta vuotta kokemusta, mikä on käytännössä mahdoton yhtälö. En tätä sano kovin syvällä rintaäänellä, mutta minusta on alkanut vähän tuntua, että työnantajat usein, tai mitä he yleensä haluaa uudelta työntekijältä, on hyvin tiukat vaatimukset. Hyvin harvoissa työpaikoissa ollaan valmiita kouluttamaan työntekijää työtehtävään, että pitäisi olla valmiina jo sitä, tätä ja tuota, mitä harmi kyllä ei välttämättä aina löydy.

Haastattelija Jade Ollikainen: Tuija kerro oma näkemyksesi, että milloin nuoresta aikuisesta tulee pätevä asiantuntija siellä työpaikalla myös muiden silmissä?

Haastateltava Tuija Koivunen: No tähän mä sanoisin kyllä, että siinä vaiheessa, kun hän itse ottaa sen asiantuntijuutensa. Se voi tapahtua saman tien, heti alusta asti, jos ihminen on valmis itse ottamaan, mutta on eriasia, jos sitä ei hänelle anneta ja sitä vastustetaan. Sitä ei tule kukaan antamaan eikä se tule mistään ulkopuolelta. Toki siihen vaikuttaa se mitä on tehnyt ja mitä on onnistunut saavuttamaan, mutta siltikin voi olla saavuttamatta sitä, jos sitä ei ota.

Haastattelija Jade Ollikainen: Nyt me olemme käsitelleet näitä työelämän tasa-arvo kysymyksiä, ja olisi kiva tähän loppuun vielä vähän pohtia ratkaisuja. Tuija, miten näitä ennakkoluuloja ja asenteita saataisiin rikottua siellä työelämässä?

Haastateltava Tuija Koivunen: Se onkin mielenkiintoinen kysymys. Mä ajattelen, että henkilöt, jotka rekrytoivat uusia työntekijöitä työpaikalle ovat hyvin ratkaisevassa asemassa. Tietysti johtajat ja esihenkilöt ovat myöskin, mutta erityisesti rekrytoijat. Rekrytoinnissa olisi hyvä ottaa sellainen monimuotoisuus lähtökohdaksi, että palkattaisiin yritykseen, jos se on mahdollista ja mielekästä, erilaisia ihmisiä, joiden mukana tulee kenties myös hieman erilaista

osaamista, mutta ainakin erilaisia mielipiteitä, arvoja ja näkökulmia asioihin. Monien tutkimusten mukaan se myös on hyväksi organisaatiolle, yritykselle ja sen toiminnalle, että yleensä siitä ei ainakaan ole haittaa.

Haastattelija Jade Ollikainen: Miten työelämästä tehtäisiin kokonaisuudessaan tasa-arvoisempi paikka?

Haastateltava Tuija Koivunen: Oho, hmm (hän miettii)

Haastattelija Jade Ollikainen: Jotain pientä tähän, jokin ehdotus.

Haastateltava Tuija Koivunen: Jotain pientä näinkin isoon kysymykseen. No työelämä ei ole mistään muusta elämästä irrallinen saareke, että samalla tavalla kuin mistä tahansa muusta yhteiskunnan osa-alueesta tasa-arvoa edistetään. Suhtautumalla ihmisiin avoimesti ja heidän omista lähtökohdistaan, eikä ennakkoluuloistaan käsin. Ja yleensä sillä, että ollaan tekemisissä ihmisten kanssa, keskustellaan, katsellaan ja kuunnellaan avoimesti. Nämä ovat hyvin yksinkertaisia asioita, mutta ne eivät aina välttämättä toteudu, mutta olisi jo valtavan hyvä alku tasa-arvolle, jos ne toteutuisivat, edes vähän.

Haastattelija Jade Ollikainen: Tänään keskustelimme sukupuolesta, iästä ja työelämässä toteutuvasta tasa-arvosta. Keskustelu oli antoisa ja oli todella kiinnostavaa kuulla sinun ajatuksia aiheesta, kiitos paljon tästä haastattelusta tutkija Tuija Koivunen.

Haastateltava Tuija Koivunen: Kiitos.