



TURUN  
YLIOPISTO

# OSAAMISEN SUKUPUOLI

Miten asiantuntijuus rakentuu sukupuolta  
ja osaamista koskevissa diskursseissa

---

Mari Kupiainen



**TURUN  
YLIOPISTO**

# **OSAAMISEN SUKUPUOLI**

Miten asiantuntijuus rakentuu sukupuolta ja  
osaamista koskevissa diskursseissa

---

Mari Kupiainen

### **Turun yliopisto**

---

Humanistinen tiedekunta

Historian, kulttuurin ja taiteiden tutkimuksen laitos

Sukupuolentutkimus

Tohtoriohjelma Juno

### **Työn ohjaajat**

---

Professori Marianne Liljeström

Turun yliopisto

Professori Anne Kovalainen

Turun yliopisto

### **Tarkastajat**

---

Professori Johanna Kantola

Tampereen yliopisto

Dosentti, yliopistotutkija Hanna Ylöstalo

Helsingin yliopisto

### **Vastaväittäjä**

Dosentti, yliopistotutkija Hanna Ylöstalo

Helsingin yliopisto

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck-järjestelmällä.

ISBN 978-951-29-7681-2 (PRINT)

ISBN 978-951-29-7682-9 (PDF)

ISSN 0082-6995 (Painettu/Print)

ISSN 2343-3205 (Sähköinen/Online)

Painotalo Painola, Piispanristi 2019

TURUN YLIOPISTO

Humanistinen tiedekunta

Historian, kulttuurin ja taiteiden tutkimuksen laitos

Sukupuolentutkimus

KUPIAINEN, MARI: Osaamisen sukupuoli - Miten asiantuntijuus rakentuu

sukupuolta ja osaamista koskevissa diskursseissa

Väitöskirja, 214 s.

Tohtoriohjelma Juno

Elokuu 2019

## Tiivistelmä

Tämä tutkimus käsittelee puhetavoissa tuotettuja osaamista ja sukupuolta jäsentäviä merkityksenantoja ja niiden suhdetta asiantuntijuuden kehittämiseen. Tutkimuksessa kysytään, miten osaaminen rakentuu sukupuoleen sidottuna asiana. Tällöin ollaan kiinnostuneita siitä, mikä tunnustetaan ja tunnustetaan osaamiseksi tietynlaisessa kontekstissa. Lisäksi kiinnostuksen kohteena on, mitä sukupuolta ja osaamista konstruoivat puhetavat tulevat mahdollistaneeksi asiantuntijana toimimisen kannalta. Tutkimus purkaa sukupuolineutraaliuteen nojaavaa oletusta siitä, ettei sukupuolella ole merkitystä nykyaikaisessa asiantuntijatyössä. Tutkimus osoittaa, että puhetavoissa rakennetaan, usein implisiittisesti paitsi käsitystä sukupuolten osaamisesta myös sukupuolen ja osaamisen paikasta.

Tutkimus on suomenkielinen monografia, joka paikantuu sukupuolentutkimuksen, feministisen työelämäntutkimuksen ja kriittisen diskurssianalyttisen tutkimuksen viitekehykseen. Aineistona ovat kahden, taustaltaan miesenemmistöisten alojen yrityksissä, tietointensiivisessä työssä työskentelevien naisten haastattelut. Aineistoa analysoidaan sukupuolen tekemisen- ja diskurssiteorian viitekehyksessä. Aineistosta paikannetaan kolme diskurssia, joissa sukupuolta, naisia ja miehiä ja heidän omaamaa osaamistaan merkityksellistetään ja arvotetaan eri tavoin.

Diskursseja luetaan asiantuntijuuden viitekehyksessä, joka teoretisoidaan strategiseksi neuvotteluksi ammatillisesta asemasta. Se merkitsee pyrkimystä esittää itsensä ja tehdä sukupuolta oikein asiantuntijuutta kontekstuaalisesti ja tilanteisesti määrittävien diskurssien puitteissa. Diskursseista luetut työidentiteetin rakentamisen strategiat yhtäältä voivat suoda naisille aiempaan nähden paremmat toimijuuden mahdollisuudet miesenemmistöisen alan työssä. Strategioista rakentuu myös miesnormin myötäilemistä, kun kohdattu eriarvoisuus sivuutetaan ja siihen reagoidaan omaa sukupuolten tekemisen tapaa säätelemällä.

Tutkimus painottaa sen huomaamista, että sukupuolen merkityksettömyyden ja yksilötoimijuuden korostaminen voi peittää sukupuolistavia käytäntöjä, jotka asettavat ehtoja asiantuntijuudelle ja kaventavat asiantuntijana toimimisen edellytyksiä.

Osallistamalla sukupuolen merkityksettömyyden toistamiseen, osallistutaankin huomaamatta sukupuoliin liitettyjen merkitysten uusintamiseen. Vahvan miesnormin kontekstissa naisten osaamisen aktiivinen kehittäminen ei välttämättä riitä uralle asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen, koska naissukupuolisena nähtyä asiantuntijuutta ei tunnusteta ja / tai tunnusteta relevantiksi miesnormatiivisessa kehyksessä.

Tutkimus muistuttaa, että puhetapa on teko. Toistuvasti tietynlaista osaamista tietynlaiseen sukupuoleen puheessa sidottaessa tuotetaan ajan myötä osaamisen sukupuoli, jonka seurauksena sukupuolille muodostuu erilaiset mahdollisuudet ammatillisen osaamisensa hyödyntämiseen ja asiantuntijana toimimiseen. Tähän prosessiin tutkimuksen käsite osaamisen sukupuoli viittaa.

Tämä tutkimus valottaa erityisesti sitä, mitä merkitsee, kun toimitaan ja puhetta tuotetaan segregoituneen alan toimipaikan ja sen vahvan kulttuurisen kontekstin raameissa ja samalla sen asettamista ehdoista käsin. Tutkimus kuitenkin painottaa osaamisen sukupuolen tuottamisen prosessin vastavuoroisuutta, eli jokaisen osallisuutta asioita tietynlaisena määrittävien merkitysten muodostamisessa. Sukupuolten tasa-arvoon pyrittäessä on tiedostettava, mihin kriteerit työn osaamisesta ja osaajasta perustuvat ja miten hienovaraisia käytäntöjä, joissa sukupuolten asemaa ja mahdollisuuksia rakennetaan, yhä nykyisyydessä pidetään työpaikalla yllä.

Avainsanat: sukupuoli, osaaminen, asiantuntijuus, diskurssi, segregoitunut työ ja työpaikka

UNIVERSITY OF TURKU  
Faculty of Humanities  
School of History, Culture and Art Studies  
KUPIAINEN, MARI: Gendered Competences – How Expertise is constructed in Discourses concerning Meanings of Gender at Work  
Doctoral Dissertation, 214 pp.  
Doctoral Programme Juno  
August 2019

## Abstract

This study concerns the meanings of competence and gender, and how people narrate these issues at working place and make sense of them in relation to expertise. The study asks how expertise is constructed in relation to gender and what is recognised as competence in a certain context. Moreover, the dissertation examines the meanings of gender and expertise when communicated them language and what kind of consequences these constructions have for acting as an expert as well as possibilities of using ones own expertise. The study deconstructs the gender-neutral assumption that gender would not matter in modern expert work. It illustrates that in the ways the expertise and gender are constructed when talking about them, often implicitly, intertwine sex/gender and certain kind of competences together. The study suggests that these symbolic representations also contribute to the gendered order.

The study is written Finnish language and the data is collected in a Finnish context. Theoretically the study is situated in the framework of gender studies, feminist research on working life and critical discourse analysis. The data consists of interviews of women employed in two male-dominated, knowledge intensive organisations in the private sector. As a research method I have used doing gender- and critical discourse theories. From the data, I located three discourses where gender was 'spoken out' as two opposites, male-female-dichotomy and differently valuated competences despite the basic argument that gender doesn't matter at work or for career opportunities.

The discourses were interpreted in the expertise literature framework. The purpose was to understand how contradictions of discourses could be read as a construction of professional identity. Constructing a professional identity was theorised as strategic negotiations of one's position in the organisation. Its aim is to perform oneself and do gender in such a way that expertise is recognised as an expertise. Identifeis strategies on one hand may be empowering for women, one the other hand they reaffirmed the male norm.

This study states the importance of noticing how the argument “gender does not matter here” and the ideal of a capable individual, who manage in a challenging work environment on her own, may hide gendered practises, which regulate the pre-conditions of acting as an expert. When doing gender in accordance with the gender-neutral discourse, one actually participates in renewing the meanings, which reproduce gender inequality.

The dissertation reminds that a talk is an act, it enables things. It means, that through the process of retelling conscious or unconscious assumptions of gender and its competences become taken for granted. At the same time the social origin of those meanings becomes blurred. When repetitively intertwine certain sex/gender with certain abilities and skills a gendered expertise is constructed. This results in unequal possibilities of women and men to make use of their professional knowledge and skills as well as to work as an expert.

This study focuses on a male-dominated organisation and how the gendering process may happen in terms of a strong segregated cultural context. However, the dissertation emphasises that constructing expertise is an interactive process and all members in an organisation are involved with it. Social change for equal opportunities is possible only if we recognise how the criteria and terms of experts and expertise are socially constructed and how gendered practises where these terms are constituted are still maintained in everyday talk and action.

Keywords: sex/ gender, expertise, discourse, segregated work and organisation.

# Kiitokset

Tämä tutkimus ei välttämättä olisi toteutunut, ellei professori Anne Kovalainen olisi vuonna 2010 esittänyt minulle kysymystä: oletko koskaan ajatellut tehdä väitöskirjaa? Työskentelin tuolloin Työterveyslaitoksessa hankkeessa, jonka yhteistyökumppani Anne ja silloiselta nimeltään Turun yliopiston Kauppakorkeakoulu oli. En ollut ajatellut asiaa, mutta tiesin, että joutuisin elämään vastaukseni kanssa loppuelämän. Päätin astua avoinna olevasta ovesta, ja Annesta tuli työni ohjaaja. Kiitän Annea saamastani pitkäaikaisesta opastuksesta, kaikkinaisesta avusta sekä rohkaisusta työhön tarttumiseen ja sen läpi viemiseen. Annen johtama Suomen Akatemian tutkimusprojekti Gendered Economy myös tuki väitöskirjatyöni alkuvaihetta taloudellisesti. Jatko-opintopaikan myötä sain toiseksi työni ohjaajaksi Turun yliopiston sukupuolentutkimuksen professorin Marianne Liljeströmin. Myös Marianne kiitän saamastani vankasta tuesta ja ohjauksesta. Mariannen jämäkkä ja määrätietoinen tapa tuupata minua eteenpäin on ollut ensiarvoisen tärkeää väitöskirjatyössä edistymiselle ja sen loppuun saattamiselle.

Kiitän työni esitarkastajia, dosentti, yliopistotutkija Hanna Ylöstaloa ja professori Johanna Kantolaa selkeistä ja konkreettisista ehdotuksista tutkimuksen parantamiseksi. Esitarkastuslausunto auttoi minua näkemään työn selkeämmin ja helpotti sen viimeistelyä. Kiitän Hanna Ylöstaloa myös siitä, että hän suostui vastaväittäjäkseni. Turun yliopiston sukupuolentutkimuksen tutkijaseminaarissa työtäni vuosina 2016–2018 lukeneille kiitos aina ystävällisestä ja rakentavasta palautteesta ja erityisesti yliopistonlehtori Taru Leppäselle ja erikoistutkija Lottamari Kähköselle. Seminaarilaisten kommentit auttoivat kehittämään työni lukuja ja rakennetta.

Lämmin kiitos sosiaali- ja terveysministeriön tasa-arvoyksikön Eeva Raevaaralle ja tutkijatohtori Paula Koskinen Sandbergille, jotka tarjosivat minulle apuaan ja lukivat tekstiäni sen viimeisissä vaiheissa. Eeva ja Paula olivat saatavillani omista työkiireistään huolimatta ja jaksoivat kärsivällisesti vastata akuutteihin pulmatilanteisiin. Suuri kiitos kuuluu myös apulaisprofessori Mervi Hasulle, joka toimi projektipäällikkönä hankkeessa, jossa tutkimusaineistoni on kerätty, sekä entiselle esimiehelleni, tutkimusjohtaja Eveliina Saarelle, jotka Työterveyslaitoksessa vuosina 2009–2011 työskennellessämme puskiivat minua väitöskirjan tekemiseen.



Mervi ja Eve pyrkivät kaikin tavoin mahdollistamaan ja turvaamaan työni aloittamisen. Suuri kiitos myös Turun yliopiston viestintäsuunnittelija Maria Vasenkarille, joka auttoi minua työni taittamisessa ja tarkisti sen oikeellisuuden. Marian apu oli korvaamaton, jotta valmis työ saatiin asianmukaisessa muodossa painoon.

Sydämellinen kiitos tuetaan kaikille muille ystäväilleni ja tuttavilleni, jotka ovat olleet kiinnostuneita työstäni ja jakaneet siihen liittyviä tunteja kanssani sen eri vaiheissa, erityisesti Päivi Pienalle, Anita Karhu-Hämäläiselle, Katariina Seppälälle ja Aili Kesäselle. Julia Evans ja Outi Viitamaa-Tervonen ovat aina epäröimättä konkreettisesti avittaneet minua työhön liittyvissä erilaisissa tilanteissa vuosien varrella. Te kaikki olette naisia, jotka auttavat toista mäessä, eikä sen alla.

Kiitos perhe Ehannelle, Ekolalle, Sirénille, Onnelalle ja Saari-Salomerelle, joiden luona olen saanut työvuosien varrella käydä. Olen voinut kanssanne puhua työstäni, mutta saanut siihen perhe-elämän piirissä myös tervettä etäisyyttä. Kiitos sisarilleni ja veljelleni kysyessänne, miten työ etenee ja iloitessanne saamastani mahdollisuudesta.

Kansan Sivistysrahaston Väinö Tannerin rahasto, Työsuojelurahasto ja Turun yliopiston Historian, kulttuurin ja taiteiden tutkimuksen tohtoriohjelma Juno ovat rahoittaneet tutkimustani. Kiitän kaikkia näitä tahoja samastani taloudellisesta tuesta. Sillä on ollut suuri merkitys paitsi työhön keskittymisen myös työn merkitykselliseksi kokemisen kannalta.

Omistan väitöskirjan vanhemmilleni Ollille ja Hellille. Isä ei ehtinyt nähdä työn valmistumista, mutta oli siitä toisinaan enemmän innoissaan kuin itse vaikeimpina hetkinä jaksoin olla. Äidin kanssa lämmitämme saunan, istumme terassille vilvoittelemaan ja kuuntelemme kesäiltaa.

Helsingissä heinäkuussa 2019

*Mari Kupiainen*

# Sisällys

Tiivistelmä	3
Abstract	5
<b>Kiitokset</b>	<b>7</b>
<b>Sisällys</b>	<b>9</b>
<b>Johdanto</b>	<b>11</b>
Ongelmana sukupuolineutraalius	11
Sukupuolen ja osaamisen monitulkintaisuus	17
Oman tutkimukseni paikka suhteessa jo tehtyyn	22
Tutkimuksen eteneminen	28
<b>2 Tutkimuksen toteuttaminen</b>	<b>29</b>
Tutkimuksen tavoitteet, kohde ja tutkimuskysymykset	29
Aineisto	34
Aineiston hankintapaikat	34
Haastattelut	39
Aineiston analyysitapa ja analyysiprosessi	43
<b>3 Teoreettinen viitekehys</b>	<b>48</b>
Diskurssiteoreettinen lähestymistapa	49
Puhetapojen seurauksellisuus	51
Diskurssin toimija	56
Diskurssiteorian käyttötapani	59
Sukupuolen tekeminen diskursseissa	60
Etnometodologinen ja poststrukturalistinen näkökulma	61
Sukupuolen tekemisen kaksisuuntainen dynamikka	64
Tiivistys näkökulmistani sukupuolen tekemiseen	66
Asiantuntijuus	68
Yhteisöllisesti rakentuva asiantuntijuus	68
Asiantuntijana toimimisen mahdollistavat osatekijät	71
Aktiivinen ammatillinen identiteettityö	72
Asiantuntijuuden lukeminen aineistossani	76

<b>4 Sukupuolettoman asiantuntijuuden konstruktioita jäsentävät diskurssit</b>	<b>79</b>
Merkityksetön sukupuoli	80
"En mä näe sukupuolta mitenkään tässä organisaatiossa"	80
"Ei se aina ole ollut niin helppoa"	91
"Mies on ihminen ja nainen on se sukupuolensa"	97
Yrittäjämäinen toimintatapa	101
"Haluan tulla yhä paremmaksi työssäni"	102
"Se henkilö itse on erittäin avainasemassa"	107
"Oon tehnyt työni aina hyvin"	112
"Se jotenkin hämärtyy, kumpi on kumpaa"	119
<b>5 Neuvottelua asiantuntijuudesta</b>	<b>130</b>
Työidentiteetin rakentamisen strategiat	131
Erottautuminen sukupuolten eriarvoisuudesta	133
Erottautuminen naissukupuolesta	135
Asiantuntijuuden tunnistaminen ja tunnustaminen	139
Mieskeskeinen työkuulttuuri	141
Väheksynnän ja seksismin normalisointi	145
Osaamisen essentialisointi	150
Merkityksettömyyden ja pystyvyyden paradoksit	153
<b>6 Puhetapojen mahdollisuus uusintaa tai uudistaa asiantuntijuutta</b>	<b>157</b>
Puhetapoihin liittyvä vallan prosessi	157
Muutos asiantuntijuudessa?	162
<b>7 Osaamisen sukupuoli</b>	<b>165</b>
Työpaikan diskursseissa rakentuva sukupuolten osaaminen	168
Sukupuolen tekemisenä tunnistettu asiantuntijuus	170
Työn normatiivisen sukupuolen vahvistuminen	172
Sukupuolettomuutta asiantuntijuutta, sukupuolistunutta osaamista	174
<b>Lähteet</b>	<b>180</b>
Lehdet	180
Verkkosivustot	180
Kirjallisuus	181
<b>Liitteet</b>	<b>210</b>
Liite 1: Haastatteluteemat esimiehille	210
Liite 2: Haastatteluteemat toimihenkilöille	212

# Johdanto

*”K: Vaikuttaako sun mielestä sukupuoli ollenkaan urakehitykseen täällä talon, tässä organisaatiossa tai mitä sinä olet tuolla kentällä havainnut?*

*V: No kyllä se nyt ainakin hyvin vähän että varmaan se nyt jossakin, joku jossain voi... En mä tiedä kyllä mä sanoisin oikeastaan että ei.*

*K: Joo, onko se enemmän sitten ammatti, tai osaaminen?*

*V: Kyllä se siitä osaamisesta on kysymys että...”*

(asiantuntija, yksilöhaastattelu)

## Ongelmana sukupuolineutraalius

Jotta voisi vastata kysymykseen, onko osaamisella sukupuolta, täytyy ensin löytää sukupuoli, johon osaaminen liitetään. Suomalaisessa työelämässä ja työpaikoilla sukupuolen löytäminen voi osoittautua yllättävän hankalaksi. Sukupuolta ei työorganisaatioissa ole, tai ei tunnusteta, että olisi. Toinen näkökulma asiaan on, että sukupuolta ei tunnusteta olemassa olevaksi. Tunnistamisella tarkoitan sitä, ettei työpaikalla tiedosteta, miten sukupuoli jäsentää työn tekemistä ja sen tekijää. Sain siitä tuta työskennellessäni tutkimus- ja kehittämishankkeessa, josta tutkimusaineistoni on peräisin. Hankkeessa, josta kerron tarkemmin tutkielmani aineistoa koskevassa luvussa, haastateltavani vastasivat kysymyksiin osaamisen ja työuran kehittämisen mahdollisuuksista työpaikallaan. Teemoja täydensi sukupuolinäkökulma eli kiinnostus siihen, koetaanko sukupuolella olevan merkitystä oman ammatillisen osaamisen ja työuran kehittämisessä.

Tämän luvun alkuun valitsemani sitaatti kuvaa sitä vahvasti kaksijakoista tapaa, jolla sukupuolen merkitys haastatteluissa rakentui. Juuri se herätti kipinän tutkia asiaa pidemmälle. Puhetta sukupuolesta hallitsi haastattelutilanteissa yhtäältä vahva väite kaikkien yhtäläisistä mahdollisuuksista. Toisaalta sukupuolen merkitys työn tekemisen ja työuran kannalta joko suoraan tai epäsuorasti puhuttiin esiin. Se oli jopa hämmäntävää, vaikken ollut tekemässä ensimmäistä sukupuolten tasa-arvoon liittyvä hankettani.

Väitöstyöni aihe Osaamisen sukupuoli – Miten asiantuntijuus rakentuu sukupuolta ja osaamista koskevissa diskursseissa liittyy kahteen keskusteluun, joita

käydään sekä yhteiskaunassa että tutkimuksessa: keskusteluihin sukupuolten tasavertaisista mahdollisuuksista työelämässä ja osaamisen ja pätevyyden määrittelystä työssä. Tutkimukseni käsittelee puhetavoissa rakentuvaa sukupuolta ja osaamista, niitä koskevia merkitysantoja ja merkitysantojen suhdetta ammatillisen osaamisen hyödyntämiseen työpaikalla. Tutkin sukupuolen ja osaamisen saamia merkityksiä kahdessa taustaltaan miesenemmistöisen toimialan työpaikassa, niissä asiantuntijoina ja esimiehinä työskennelleiden naisten haastattelupuheen avulla. Olen kiinnostunut siitä, miten sukupuolta ja osaamista puheessa tuotetaan ja miten puhettavat toimivat työidentiteetin rakentamisen ja ammatillisesta paikasta neuvottelemisen keinoina. Minua kiinnostaa edelleen se, miten puhetavoilla osallistutaan työpaikan puhekäytännöissä yleisemmin sijaa saaviin käsityksiin työn osaamisesta ja osaajasta, ja mitä se merkitsee asiantuntijana toimimisen kannalta.

Empiirisen analyysini kohteena on haastattelupuheessa tuotettu sukupuolettoman asiantuntijuuden konstruktio. Puran konstruktion analyttisesti osiin. Esitän, minkälaisia diskursseja, asiantuntijuutta eri tavoin jäsentäviä merkityskokonaisuuksia, konstruktio pitää sisällään. Tulkitsemani diskurssit eroavat toinen toisistaan ja tuottavat keskenään vastakkaisiakin näkemyksiä asiantuntijuudesta.

Tutkimusaiheesta tekee kiinnostavan ja ajankohtaisen juuri se ristiriita, joka muodostuu yhdentekeväksi väitetyn, mutta tutkimuksissa työuran kannalta merkitseväksi todennetun sukupuolen välille. Sukupuoli koetaan, ainakin tutkimushaastatteluissa siitä kysyttäessä, suomalaisten työorganisaatioiden arjessa useimmin merkityksettömänä kuin merkityksellisenä. Sukupuoleen liittyvien asioiden ei ajatella kuuluvan työpaikalle, ainakaan omalle. (Korvajärvi 2010, 190; 2002, 101–115; Leinonen & Uosukainen 2004, 145–149; Ylöstalo 2012a, 124–164; 2016, 424.)

Suomalaista tasa-arvoajattelua on jo pitkään nähty hallitsevan kliseenomaisesti mielikuva siitä, että sukupuolten välinen tasa-arvo yhteiskunnan eri alueilla on saavutettu (Heiskanen & Rantalaiho, 1997, 196; Holli 2012, 73–96; Julkunen 2009, 97–98). Siksi pohdinta sukupuolen merkityksestä myös työssä voidaan kokea vanhentuneena aiheena (Julkunen 2010, 15). Työpaikoilla sukupuolten tasa-arvoa tutkittaessa on huomattu, että sukupuolinäkökulma halutaan korvata yhdenvertaisuus- ja moninaisuusnäkökulmalla. Tällöin sukupuolen rinnalle tai tärkeämmäksi tasa-arvoisen kohtelun perusteeiksi nousevat muut ihmisiä määrittävät asiat, kuten ikä, etninen tausta ja perhetilanne. (Ylöstalo 2012a, 230–260, 2016; Haapanen 2007, 129–141.)

Tendenssi on sama kuin suomalaisessa tasa-arvopolitiikassa 2000-luvulla, jossa ollaan suuntauduttu yhä enemmän sukupuolesta riippumattomien tai sen kanssa risteävien erojen ja vähemmistöasemien tarkasteluun (Julkunen 2009, 98; Holli 2007, 33–85). Uudet korostukset eivät sinänsä ole vääriä. Keskustelua on kuitenkin herättänyt, sulautuuko sukupuoli vain yhdeksi moninaisuuden ilmaukseksi (Julkunen 2009, 99; Kantola & Nousiainen 2008, 6–20; Ylöstalo 2016). Vaarana on nähty,

että sukupuolen myötä tasa-arvo käsitteestä putoaa pois taloudellinen, sosiaalinen ja kulttuurinen ulottuvuus sekä tosiasiallisen, lopputulosten tasa-arvon näkökulma (Holli 2012, 73–96).

Sukupuolineutraaliutta on pidetty tyypillisenä ajattelutapana erityisesti tieteellisteknisillä aloilla, mihin ryhmään oman tutkimukseni haastateltavat lukeutuvat. Asiantuntijaorganisaatiossa toiminnan uskotaan herkästi perustuvan virallisiin päämääriin tähtääviin rationaaliin päätöksiin (Rhoton 2011, 697–716). Toinen keskeinen sukupuolen merkityksettömyyttä perusteleva argumentti liittyy näkemykseen, että työelämässä toimitaan ennen kaikkea yksilöinä. Tällöin myös käsitys tasa-arvosta näyttäytyy yksilöllisenä, mikä merkitsee, ettei sukupuoli tai muut henkilön ominaisuudet vaikuta työasioihin. (Korvajärvi 2004, 20–29; Ylöstalo 2012a, 153–161.) Teknologian ja matemaattisilla aloilla työskentelevien naisten kokemuksia käsittelevissä tutkimuksissa on huomattu toistuvan sama, yksilön omaa toimintaa korostava ajattelutapa. Työuralla kohdattu menestys ja takaiskut tulkitaan ensi kädessä kustakin itsestään johtuviksi. (Rhoton 2011, 697–716; Cech & Blair-Loy 2010, 371–397; Jorgenson 2002, 350–380.)

Suomalaisten työpaikkojen käytäntöjä sukupuolen näkökulmasta tutkinut Päivi Korvajärvi (2004, 22; ks. myös Husu 2001; Ylöstalo 2012, 2016) on omiin tutkimuksiinsa perustuen arvioinut, että sukupuolineutraaliuden kulttuuri sai Suomessa vahvemman jalansijan 1980-luvulla tasa-arvolain myötä. Sukupuolten väliset ristiriidat muuttuivat työpaikoilla epävirallisemmiksi ja vaikeammin havaittaviksi. Kysymys sukupuolen merkityksestä työssä voidaan mieltää pelkästään selvästi havaittavaksi ja lain mukaisesti tuomittavaksi syrjinnäksi<sup>1</sup>, avoimiksi konflikteiksi ja ”vihamielisyydeksi”. Yleisten länsimaalaisten arvojen vastaisina ne liitetään osaksi mennyttä, vanhakantaista maailmaa. (Martin 2003, 342–366; McGinley 2000, 415–49.) Kun asia käsitetään näin, kysymys sukupuolesta etäänny ja muuttuu kokemustasolla nykyaikaiseen asiantuntijayhteisöön liittymättömäksi (Rhoton 2011, 697–716).

Samaan aikaan sukupuoli näkyy suomalaisessa yhteiskunnassa sinnikkäänä ammatillisena ja tehtäväkohtaisena eriytymisenä ja sukupuolten välisinä palkkaeroina (Tilastokeskus, Työvoimatutkimus 2017). Suomi on sukupuolenmukaisen ammatillisen eriytymisen osalta myös EU maiden vertailussa kärkijoukossa (Eige 2017). Suomessa sekä horisontaalisen (naisten ja miesten jakautuminen eri sektoreille ja

<sup>1</sup> Syrjinnäksi määrittelyn edellytyksenä on, että henkilöä on kohdeltu vertailukelpoisessa tilanteessa huonommin kuin toisia nimenomaan yhden tai useamman henkilökohtaisen ominaisuuden takia. Moniperusteisella syrjinnällä tarkoitetaan syrjinnän kohteeksi joutumista kahden tai useamman eri ominaisuuden perusteella. Syrjintää on yhdenvertaisuuslain mukaan myös sellainen käyttäytyminen, jolla loukataan tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti henkilön ihmisarvoa siten, että luodaan kiellettyyn syrjintäperusteeseen liittyvä halventava, nöyryyttävä, uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmaisi. (Yhdenvertaisuusvaltuutetun verkkosivusto.)

ammattialoille) että vertikaalisen (naisten ja miesten jakautuminen vaativuudeltaan eri tasoihin tehtäviin) segregaaation purkaminen ja palkkaerojen poistaminen on jo vuosikymmeniä pysynyt eri tutkimus- ja kehittämishankkeiden, tasa-arvoprojektien ja valtionhallinnollisten toimenpiteiden kohteena. Juuri projektimuotoisuudesta on tullut yksi keskeinen suomalaisen tasa-arvotyön muoto, jolla työelämän tasa-arvoon liittyviä ongelmia on yritetty purkaa. (Brunila 2009, 33.)<sup>2</sup>

Tilastokeskuksen *Naiset ja miehet Suomessa* (2016, 46, 61–66) mukaan ammattien ja ammattialojen jakautuminen naisten ja miesten töihin<sup>3</sup> on viime vuosina nuorissa ikäluokissa jopa hieman vahvistunut<sup>4</sup>. Joidenkin yksittäisten ammattien kohdalla tosin on tapahtunut muutosta, kuten esimerkiksi lääkärin ammatissa, joka on muuttunut naisenemmistöiseksi (Heiskanen, Korvajärvi & Rantalaiho 2008, 112; Julkunen 2010, 131–132; Ylöstalo 2012a, 199). Sukupuolten välinen palkkaero on pysynyt samana ja Eläketurvakeskuksen tekemän palkkavertailun (2017) mukaan hieman kasvanut.

Sukupuolten asemaa työelämässä koskevissa selvityksissä naisten ja miesten työurien on todettu rakentuvan eri tavoin. Vaikka koulutuksen uskoisi tasoittavan sukupuolesta johtuvia eroja, korkeakoulutettujen naisten liikkuvuus on erilaista kuin heidän miespuolisten kollegoidensa. On tyypillistä, että naiset työskentelevät asiantuntijatehtävissä, joista he eivät usein etene keskijohtoa ylemmäksi (Haapakorpi 1998, 186–198). Saman tutkinnon suorittaneet miehet sijoittuvat heti työuran alussa vaativampiin tehtäviin kuin naiset ja myöhempi urakehitys voimistavat eroja (Vuorinen-Lampila 2014, 284–308; ks. myös Kauhanen & Kauhanen, Laine, Lilja, Maliranta & Savaja, 2015). Naisten johtopaikoille etenemisen on todettu olevan samoilla työmarkkinoilla harvinaisempaa kuin miesten (Pietiläinen, Keski-Petäjä & Katainen 2015; Kauhanen 2013, 49–63). Näin siitäkkin huolimatta, että yliopistojen alemmista ja ylemmistä korkeakoulututkinnoista<sup>5</sup> naisten suorittamia oli jo 58 prosenttia vuonna 2014 (*Naiset ja miehet Suomessa* 2016, 24–26).

Kokemuksia uran pysähtymisestä näkymättömään esteeseen, joka katkaisee naisten työuralla etenemisen, on kuvattu lasikatto-vertauksella. Lasikatolla on viitattu

<sup>2</sup> Esimerkiksi Suomen hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa (1997–1999) projekti tai hanke mainitaan noin 150 kertaa (Brunila 2016, 4–5).

<sup>3</sup> Johtotehtävissä toimineista palkansaajista oli toissa vuonna naisia 32 prosenttia ja miehiä 68 prosenttia. Ylemmistä toimihenkilöistä naisten suhteellinen osuus oli johtotehtäviä suurempi eli 47 prosenttia. Naiset työskentelevät esimiestehtävissä ja johtajina useimmiten naisenemmistöisillä aloilla, julkisella sektorilla ja yksityisissä palveluissa. Tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijoista runsas viidennes on naisia, mutta heidän osuutensa on kutistunut jatkuvasti hieman.

<sup>4</sup> Nuoret naiset valitsevat yhä useammin niin sanotun naisten alan ja nuoret miehet miesten alan.

<sup>5</sup> Tähän lukeutuvat alempi korkeakoulututkinto, ylempi korkeakoulututkinto, lääkärin erikoistumiskoulutus, lisensiaatintutkinto ja tohtorintutkinto.

sellaisiin piiloiisiin, yhteiskunnallisiin ja organisaatioiden sisäisiin käytänteisiin, jotka hidastavat tai estävät naisia etenemästä urallaan ylempiin johtotehtäviin (Kauppinen 2006, 15–38; Lämsä 2003, 47–71; Vanhala 2004, 57–70; Torkkola & Ruoho 2009). Lasikatto käsitteen rinnalle on tarjottu myös tahmalattia vertausta, joka kuvaa nuorten toimihenkilönaisten jumiutumista miehiä alhaisempaan tehtävätasoon työuran ensimmäisinä vuosina (Nykänen 2008).

Sukupuolen on todettu muuttuvan työpaikalla näkyväksi, kun kohdataan omaan työhön, ammattitaitoon ja työidentiteettiin liittyviä ongelmia (Korvajärvi 2002, 20–29). Työelämää koskevia asenteita ja palkansaajien kokemuksia kartoittaneessa Tasa-arvobarometrissa (2017, 22–23) vain reilu kolmasosa naisista piti naisten mahdollisuuksia työelämässä yhtä hyvinä kuin miesten.<sup>6</sup> Yli puolet naisista vastasi myöntävästi kysymykseen, ovatko vastaajat kokeneet nykyisessä työssään haittaa sukupuolestaan työn eri osa-alueilla, miehistä neljäsosa. Naisilla myös kokemuksia vähättelevästä tai yliolkaisesta suhtautumisesta työpaikoilta oli selvästi miehiä enemmän.<sup>7</sup>

Työpaikan sukupuolijakauma näytti vaikuttavan kokemukseen tasa-arvon toteutumisesta. Miesenemmistöisillä työpaikoilla, johon ryhmään haastateltavani kuuluvat, naiset arvioivat tasa-arvon toteutuvan kaikkein heikoimmin. Vain 18 prosenttia naisista arvioi sukupuolten tasa-arvon toteutuneen erittäin hyvin, miehistä 44 prosenttia. 37 prosenttia naisista koki sukupuolensa haitaksi uralla etenemisessä, miehistä vain kaksi prosenttia. Vuoden 2012 barometriin verrattuna niiden naisten osuus, jotka arvioivat tasa-arvon toteutuvan erittäin hyvin, oli miesenemmistöisillä työpaikoilla pienentynyt neljänneksestä alle viidennekseen. (emt. 2017, 62–64, 67–69; ks. myös Kiiänmaa 2012.)

Tasa-arvobarometrin mukaan ”kokonaisuudessaan kahdenkymmenen vuoden mittaushistorian aikana vastaajien arviot naisten tasavertaisista mahdollisuuksista työelämässä ovat muuttuneet hiukan myönteisemmiksi, joskin miesten arviot ovat kaiken aikaa olleet huomattavasti myönteisempiä kuin naisten”. Tasa-arvobarometrissa (2017, 11) päädytäänkin toteamaan, että ”se, että vastaajista kahden kolmasosan mielestä miesten asema on yhteiskunnassa edelleen naisten asemaa

<sup>6</sup> Myös ikäryhmien välillä on barometrissa selkeitä eroja vastaajien näkemysten välillä: mitä vanhempi vastaaja oli kyseessä, sitä todennäköisemmin hän arvioi naisten mahdollisuudet työelämässä miehiä huonommiksi. Jo aiemmin (Julkunen 2010; 2009; Nousiainen & Pykkänen 2001) on esitetty näkemys, että erityisesti nuorempi sukupolvi uskoo tasa-arvon toteutumiseen.

<sup>7</sup> Kaiken kaikkiaan puolet (50 %) naisista ja viidennes (24 %) miehistä vastasivat, että he olivat kohdanneet yliolkaista tai vähättelevää suhtautumista sukupuolensa vuoksi jossain elämänpiirissä. Aloja ei ollut eritelty.



parempi, osoittaa, että tasa-arvon vahvistamiseksi on yhä tehtävä työtä.” Tilastotiedon lisäksi barometrissa nähdään tarvittavan kokemuspohjaista tietoa sukupuolten tasa-arvosta ja tasa-arvon toteutumisesta yhteiskunnan eri osa-alueilla.

Suomen teollisuuden toimihenkilöitä käsitelleessä tutkimuksessa (Kauhanen & Napari 2009) havaittiin, että toimihenkilöt eivät aina valikoidu hierarkiatasolle, jossa heidän tuottavuutensa olisi korkeimmillaan. Koulutus ja työkokemus vaikuttavat yllättävän vähän korkeimmalle tasolle valikoitumiseen. Sen sijaan niin kutsuttujen havaitsemattomien taustatekijöiden osuus kartoituksissa korostuu, kuten työnantajan preferenssit rekrytoitaessa, valittavan sosiaaliset kyvyt ja verkostot. (Asplund, Lilja, Sajava & Suoniemi 2008, 54–75; Laine & Napari 2008, 33–53.)

Myös Ammattiliitto Pron (2016) työmarkkinatutkimuksessa yksityisen sektorin mies- ja naistoimihenkilöiden etenemisen ja palkkojen välillä havaittiin ero, jota ei voi selittää pätevyydellä. Työpaikoilla naiset valikoituvat harvemmin esimiestehtäviin ja sellaisiin työnkuviin, jotka mahdollistavat etenemisen korkeammin palkattuihin tehtäviin. Koulutustaustasta, iästä ja työkokemuksesta riippumatta naisten ja miesten sijoittumisessa työelämään havaittiin selvä ero miesten hyväksi. Miehet valikoituvat keskimäärin 4,5 kertaa todennäköisemmin esimiestehtäviin kuin naiset ja prolaiset naiset sijoittuvat miehiä useammin asiantuntijoiksi ja assistenteiksi.

Sukupuolten palkkaeroja Suomessa tutkineet Paula Koskinen Sandberg ja Milja Saari (2017, 25) näkevät, etteivät naisten ja miesten väliset erot palkoissa perustu ensisijaisesti työn vaatavuuteen vaan enemmän siihen, millaista työtä on opittu suomalaisessa yhteiskunnassa arvostamaan eniten. Koskinen Sandbergin ja Saaren mukaan palkat tulisi ymmärtää sosiaalisena käytänteenä (Koskinen Sandberg 2016b, 45–50; Korvajärvi 2012b, 230–243). Sukupuolten palkkakeroja on paljon selitetty työmarkkinoiden ja koulutusalojen jakautumisella nais- ja mies aloihin sekä vetoamalla yksilöllisiin eroihin. Tutkijoiden mukaan selitysmallit jättävät huomioimatta sen, miten sukupuoli, ikä, yhteiskuntaluokka ja etninen tausta vaikuttavat tapaan arvottaa työtä ja sen tekijää. (Saari 2016, 99–100; Koskinen Sandberg 2017, 156–170.)

Näissä edellä esille tuoduissa selvityksissä ja tutkimuksissa on nähty tarpeellisena sellainen lisätutkimus, joissa kiinnitetään huomiota työpaikkojen kulttuuriin ja käytäntöihin ja niiden analyysia sukupuolen näkökulmasta, jotta saataisiin selville, millaiset mekanismit johtavat eroihin sukupuolten työuran kehittämisessä ja palkan muodostumiseen. Tietoa tarvitaan eri vaatavuustason tehtävien valikoitumiprosesseista (Koskinen Sandberg 2017; Kauhanen & Napari 2009; Asplund ym; 2008; Kotiranta, Kovalainen & Rouvinen 2007; Ikävalko, Karppinen, Kohvakka, Koskinen, Nylander & Wallin 2011) ja työuran varhaisista vaiheista, koska todennäköisyys edetä uralla hierarkkisesti korreloi työuran aloitustason kanssa (Vuorinen-Lampila 2014). Huomiota tulisi kiinnittää myös uran myöhempisiin vaiheisiin ja

eritoten yritysten ylimpään johtoon etenemiseen, koska se on naisilla miehiä hitaampaa (Lämsä 2009, 144–154; Lämsä & Ekonen 2007, 62–71).

Tutkimuksissa on lisäksi pidetty tärkeänä kiinnittää huomiota siihen, miten sukupuolten välisiä suhteita työelämässä tuotetaan, millaisissa rakenteissa sukupuolittavia käytäntöjä uusinnetaan ja miten niitä pyritään muuttamaan. Tähän tarvitaan vakiintuneiden ajattelu- ja toimintatapojen paikantamista, jotka käytänteinä juurtuvat työelämän ja työpaikkojen sosiaalisiin järjestyksiin, sekä eri toimijoiden ja erilaisten diskurssien tutkimista (Saari & Koskinen Sandberg 2017; Saari 2016).

On mahdollista tiivistää tutkijoiden näkemykset niin, että tarvitaan tutkimusta, jossa analysoidaan, miten sukupuolen merkitys ja erojen tuottaminen sukupuolten välille muuttuu näkymättömäksi neutraalilta näyttävissä yhteiskunnallisissa ja organisatorisissa käytänteissä (Koskinen Sandberg 2017). Tähän oma tutkimukseni pyrkii vastaamaan.

## Sukupuolen ja osaamisen monitulkintaisuus

Pikemmin kuin tosiasiallisesta tilanteesta sukupuolineutraaliuden on nähty kertovan siitä, miten sukupuolen merkitykseen ja sukupuolten tasa-arvoon yhteiskunnan eri tasoilla ja toimijoiden piirissä suhtaudutaan ja miten ne tulkitaan (Saari 2016; Koskinen Sandberg 2016a; Brunila 2009; Ikävalko 2016; Ylöstalo 2012a, 12–16; Meyerson & Fletcher 2000, 126–136; Lavikka 2004, 42). Sukupuolten tasa-arvoa jäsentävät käsitteet ja niiden ymmärrystavat ovat osa sukupuolen merkityksestä työssä käytyä debattia ja ongelmanasettelua. Käsitteillä on väliä, koska se millaisia tulkintoja 'sukupuolten tasa-arvosta', 'sukupuolesta' ja 'tasa-arvosta' tehdään, vaikuttaa sukupuolten tasa-arvon edistämisen mahdollisuuksiin.

Tasa-arvon eriävät tulkinnat johtavat helposti siihen, ettei sukupuolten tasa-arvon edistämisen keinoista ole yhtenevää näkemystä (Saari 2016; 2015, 1–44; Ylöstalo 2012a, 2013; Brunila 2009; Ikävalko 2016; Koskinen Sandberg 2016, 2017). Tulkintatapojen vaihdellessa myös päämäärät, joita tasa-arvon ajatellaan tai halutaan ajavan, vaihtelevat. Tasa-arvon lisäksi intressit voivat liittyä muun muassa kilpailukykyyn ja tuottavuuteen, hyvinvointiin ja oikeudenmukaisuuteen (Saari 2016, 61; Ylöstalo 2012b, 41–46; ks. myös Ylöstalo 2011). Työpaikoilla käsitteisiin liittyvien monitulkintaisuuksien sivuuttaminen voi niin ikään merkitä, että sukupuolten tasa-arvon kehittämistyö tukee äkisti muita organisaatioiden pyrkimyksiä, usein tehokkuutta ja tuloksellisuutta (Ylöstalo 2013, 223–238).

Tasa-arvon lailla käsite sukupuoli on moniselitteinen ja vahvasti latautunut, tarkastelipa sitä yleisen yhteiskunnallisen keskustelun tai tieteen ja tutkimuksen piirissä. Yhteiskunnalliseen keskusteluun sukupuolen moninaisuus on noussut viime aikoina muunsukupuolisuuden, inter-, ja transsukupuolisuuden käsitteiden ja translain myötä. Myös samaa sukupuolta olevien avioliitto- ja adoptio-oikeus-keskustelut

sisältyvät tähän. Kiistojen ytimessä on kysymys siitä, mitä sukupuoli on ja miten se määrittää ihmisten oikeuksia, velvollisuuksia ja mahdollisuuksia. Tutkimukseni ei kuitenkaan käsittele sukupuoli-identiteettiä, vaan minua kiinnostaa sukupuolen ymmärtämistapa siitä näkökulmasta, mitä erilaiset tavat merkityksellistää sukupuolta tarkoittavat asiantuntijana toimimisen kannalta.

Suomalaisessa yhteiskunnassa ja työpaikoilla yleinen tapa ymmärtää sukupuoli on tulkita se kaksijakoisesti, naisten ja miesten ryhminä (Rossi 2010). Dikotomia istuu syvällä arkiajattelussa. Tavallisuudestaan huolimatta dikotomia on monin tavoin ongelmallinen. Työelämän viitekehyksessä ongelmallisuus liittyy siihen, että myös osaaminen voidaan helposti tulkita sukupuolisidonnaisesti, naisille ja miehille biologisen sukupuolensa vuoksi ominaisina taitoina ja kykyinä. Näkemystapa voi osaltaan olla vahvistamassa työelämän segregatiota. Kun sukupuolenmukaiset jaot sitten ovat olemassa, vahvistavat ne helposti käsitystä sukupuolen olemuksellisuudesta. (West & Zimmerman 1987, 137, 142.)

Sukupuolen on tulkittu jäsentävän ihmisten ajattelua varsin rutiininomaisesti (Korvajärvi 2010, 183–196). Kaksijakoisen sukupuolikäsityksen horjuttaminen sukupuolesta tieteellistä tietoa lisäämällä, toimimalla omasta sukupuolikategoriasta poikkeavilla tavoilla tai ehdottamalla, että vakiintuneita yhteiskunnallisia käytäntöjä muutettaisiin tarkoituksellisin toimenpitein (esim. kiintiökeskustelut) herättää jopa avointa vastustusta.<sup>8</sup> Sukupuolidikotomiasta halutaan pitää kiinni joko tietoisesti tai tiedostamattomasti pelkästään jo siksi, että se nähdään yleisenä ja hyväksyttävänä tapana ajatella sukupuolesta (Lazar 2007, 147). Työpaikoilla luonnollisena pidetty sukupuoli on huomattu voitavan kokea myös niin, että naisilla ja miehillä on sukupuolensa takia taitoja, joita ei toisella ole ja siksi molempia tarvitaan ja molempien osaamista tulee arvostaa. Tällaisen ajattelutavan on kuitenkin tulkittu uusintavan heteronormatiivista järjestystä, jossa naisten ja miesten välillä vallitsee eriarvoisuus. (Ylöstalo 2012a, 184.)

Edes feministisen tutkimuksen ja keskusteluiden piirissä sukupuoli ei ole yksiselitteinen asia, päinvastoin. Sukupuolen teoretisoimisen eri tavat ja näkökulmat ovat ilmenneet rinnakkain ja limittyen. Ne ovat olleet myös keskenään konfliktissa, osa erilaisia poliittisia päämääriä ja jatkuvien merkityskamppailujen kohde. Yhtä

---

<sup>8</sup> Kuriositeettina Perussuomalaisten nuorten 2016 alussa lanseeraama #tyttö\_poika-sukupuolikampanja, jossa ”haluttiin kehottaa suomalaisia sukupuolivallankumoukseen – vastoin feminismiin pyrkimyksiä kyseenalaistaa sukupuolet. Ryhmän julkaisemassa tiedotteessa sanottiin, että: ”Sukupuolineutraalin yhteiskunnan idea lähtee siitä valheesta, että sukupuolten välillä ei olisi eroja ja että tyttöjen ja poikien pitäisi olla kiinnostuneita samoista asioista. Jostain syystä kuitenkin selviä suuntautumiseroja löytyy. Näitä eroja yritetään poistaa väkisin esimerkiksi työelämässä ja politiikassa asettamalla kiintiöitä, jotta tilanne saataisiin ”tasapainoon”. (Perussuomalaiset Nuoret 2016.)

mieltä ollaan siitä, että sukupuolta koskevat käsitykset ovat sidoksissa aikaan ja paikkaan ja muuttuvat niiden mukana. (Rossi 2010, 22–23.)

Sukupuolta (ja seksuaalisuutta) on tarkasteltu feministisen tutkimuksen ja keskusteluiden piirissä muun muassa ihmisiin liittyvinä määreinä, ominaisuuksina sekä suhteina, jotka liittyvät sosiaaliseen valtaan, hierarkioihin ja järjestelmiin (Rossi 2010, 22). Sukupuolia on jäsennetty naisten ja miesten välisinä eroina ja sukupuolten välisten kahtiajakojen kautta.<sup>9</sup> 1900-luvun loppupuolella postmodernin ajan ns. strukturalistinen käänne humanistisissa ja yhteiskuntatieteissä muuttivat kaksinaapaisen sukupuolen ymmärtämistapaa. Sukupuoli ja sukupuolistunut subjekti alettiin tulkita ”jatkuvan muutoksen alaiseksi, sosiaalisen ja kulttuurisen ympäristötekijöiden muovaamaksi”. (emt. 2010, 32.) Vuosituhannen vaihteesta eteenpäin keskustelu sukupuolesta ja seksuaalisuudesta merkittävimpänä yksilöiden välisten erojen perusteina on saanut rinnalleen näkemyksen monista risteävistä eroista, kuten yhteiskuntaluokan ja rodun merkityksestä yksilöiden asemaan.<sup>10</sup> Naisten ja miesten välisten erojen tarkastelusta on siirrytty naisten välisten ja miesten välisten erojen, sekä yksilösubjektia määrittävien erojen tarkasteluun. (emt. 2010, 36.)

Osaamisen määrittelyyn liittyy vähintään samanlainen epämääräisyys ja monitulkintaisuus kuin sukupuoleen siinä, mitä osaamisella ja pätevyydellä kulloinkin tarkoitetaan ja millaisia asioita niihin työssä sisällytetään. Väitöskirjani kirjoittamisen aikaan julkaistiin Helsingin Sanomissa (25.9.2016) lyhyt artikkeli koskien poliittisia nimityksiä. Artikkelissa pohditaan pätevyyden ja sopivuuden merkitys-eroja sekä osaamisen määrittelyn konteksti- ja tilannesidonnaisuutta. Ydinajatus artikkelissa on, että ”aina kun päädytään sopivimpaan henkilöön, kyseessä on jossain määrin poliittinen ratkaisu”.

Sen jälkeen tekstin kirjoittanut toimittaja kokoaa yhteen sopivuuden määrittelyyn liittyviä asioita. Niitä ovat valitsijoiden käsitys sopivasta puoluekannasta, poliittisesta osaamisesta ja valittavan sukupuolesta. Poliittinen osaaminen näyttäytyy toimittajan näkökulmasta harmaana alueena. Se sisältää poliittisen päätöksenteon tuntemusta, jota tarvitaan hallinnossa, mutta sen vertaaminen asiaosaamiseen todetaan vaikeaksi. Poliittista osaamista kartoittaessa ”vertailuja tehdään siihen osaamiseen, mitä varten ihminen tehtävään muuten palkattaisiin, ja poliittisen

<sup>9</sup> Kysymys sukupuolten välisistä eroista ja/ tai samanlaisuudesta on ollut myös keskeinen peruste, jolla myös feminismiä on määritelty historiallisesti erilaisiksi vaiheiksi. 1800-luvulta alkaneeseen liberaalifeminismiin, 1960-70 luvuilla virinneisiin radikaaleihin naisliikkeisiin, sekä 1980-luvun jälkeen postmodernin, jälkistrukturalistisen ja jälkikolonialistisen feminismin aaltoon. Katsauksessaan sukupuolelle annetuista merkityksistä Leena-Maija Rossi (2010, 21–38) tuo esiin, että feministisen tutkimuksen vaiheet eivät ole niinkään ajateltavissa kronologisesti vaan ovat osin limittäisiä.

<sup>10</sup> Intersektuaalisuus-termin juuret ovat yhdysvaltalaisen mustien ja latinalaisten feministien sekä ns. postkoloniaalifeministien 1970-luvulta lähtöisin olevassa politiikassa (Rossi 2010, 35).

osaamisen katsotaan korvaavan nämä jonkun toisen asiantuntijan paremmat kyvyt. Sukupuolivaatimuksella tarkoitetaan yleensä sitä, että valinnassa tulisi suosia naisia”. Artikkelissa sanotaan lisäksi, että valintoja tehdessään ”puolueet haluavat pitää kiinni eri hallinnonalojen läänityksistään tai voivat käydä niillä kauppaa”(ks. myös Kuusipalo 2000).

HS esimerkki on tutkimusalueeni ulkopuolelta, mutta asiana kiinnostukseni ydintä.<sup>11</sup> Työorganisaatioiden käytäntöjä sukupuolten näkökulmasta tutkittaessa on huomattu, että ihmisiä eri tehtäviin rekrytoitaessa vedotaan usein valintaperusteisiin, joiden esitetään tai uskotaan olevan objektiivisia, kontekstista ja sen sosiaalisista arvostuksista irrallisia ja neutraaleja (Ylöstalo 2012; Tienari, Meriläinen, Holgersson & Bendl 2013; Meriläinen, Tienari & Valtonen 2015). Ammatillisen osaamisen ja tehtävään tarvittavan pätevyyden määrittelyyn on todettu liittyvän paljon muuta kuin koulutus ja työkokemus. ’Osaaminen’ sisältää määrittelytavasta ja näkökulmasta riippuen laajan skaalan kvalifikaatioita, ymmärryksiä pystyvyydestä työn suorittamiseen ja sopivuudesta työhön ja työpaikkaan.

Asiantuntijuuden muuttuvia merkityksiä kasvatustieteen väitöskirjassaan tutkinut Ulpukka Isopahkala-Bouret (2005, 179–180) avaa työnsä lopussa pätevyyteen ja osaamiseen liittyvää termistöä, joista kukin termi merkityksellistää asiantuntijuutta hieman eri tavoin. Pätevyyttä (*competence*) voidaan käyttää osaamisen, ammatti-osaamisen ja ammattitaidon merkityksissä viittaamaan koulutuksessa saatuun ammatilliseen tietämykseen ja muodolliseen pätevyyteen. Kyse on sellaisen asiantuntemuksen omaamisesta, jota tarvitaan ollakseen lain mukaisesti ammattitaitoinen tietyissä tehtävissä. Edelleen tässä tulkintakehyksessä pätevyys viittaa kykyihin ja taitoihin, jotka ovat kerrytetty toimimalla ammatissaan.

Pätevyys voi viitata myös kompetenttiin ja tarkoittaa kelpaavaa ja kelvollista. Silloin se merkitsee, että täyttää ne kriteerit, mitä nähdään vaadittavan tietyissä tehtävissä suoriutumisen, tietyissä sosiaalisessa ympäristössä. Tässä mielessä pätevyys saa painotuksia myös sopivuutena ja riittävytenä. Se viittaa sellaisen osaamisen omaamiseen, joka täyttää tietyn sosiaalisen kontekstin sisällä osaamisena tulkitut kriteerit. (emt. 2005, 179; 2008 84–93.) Jälkimmäisessä tapauksessa osaamisen määrittely liukuu ”harmaalle alueelle”, koska prosessi sallii harkinnanvaraisuuden.

Aiemmissä tutkimuksissa, joissa näkökulmana on ollut sukupuolten välinen tasavaro, osaamisen ja pätevyyden määrittely, organisaatioiden käytännön ongelmiksi on tunnistettu muun muassa avoimien tehtäväkohtaisten osaamisvaatimusten puuttuminen. Epäselvä tehtävänimikkeistö ilman tarkkoja osaamiskuvauksia vaikeuttaa sen tunnistamista, millaista asiantuntijuutta missäkin tehtävissä vaaditaan.

---

<sup>11</sup> Tuoreempiakin keskusteluita löytyy, kuten Helsingin Sanomat (01.05.2019) Uudet kansanedustajat törmäsivät heti eduskunnan miehisiin käytäntöihin, mutta rakenteellinen epätasa-arvo lymyää toisaalla: ”Sukupuolijako kuin kotiäitiyhteiskunnasta”.

Osaaminen voidaan määritellä kapeasti pelkkänä koulutuksena, jolloin muu osaaminen, kuten työkokemuksen kautta kerrytetty jää osin tunnistamatta ja vaille arvostusta. Tehtäviin valintojen perusteet voivat olla epäselvät, jolloin sellaiset tekijät kuin koulutustausta, status, henkilöstöryhmä ja henkilökemiat voivat vaikuttaa rekrytointipäätöksiin. Valintakriteereiden selkiyttämättömyyden on havaittu lisäävän myös sukupuolisidonnaisuuksia, joita tehtäviin ja niistä nouseviin mielikuviiin liittyy. (Leinonen, Nikkanen & Otonkorpi-Lehtoranta 2012, 100–101; Ikävalko, Karppinen, Kohvakka, Koskinen, Nylander & Wallin 2011; Koskinen Sandberg 2017, 150–176.)

Tutkimuksissa on pidetty tärkeänä avata sitä, miten osaamisen määrittely liittyy sukupuoleen, koska tapa, jolla sukupuoli ymmärretään, voi ohjata käsityksiä sukupuolten ammatillisista kompetensseista. Näin erityisesti ymmärrettäessä sukupuoli vastakkaisten erojen kautta. (Ylöstalo 2012 130; Tienari, Meriläinen & Lang 2004, 88; Kantola 2005, 25–26; Pulkkinen 2002, 65.) Pätevyyden määrittelyn ja rekrytointiprosessien kyseenlaistamattomuus voi peittää käsityksiä tiettyyn työhön ja tehtävään assosioidun tekijän sukupuolesta. Käsitteiden ja käytäntöjen purkamattomuus voivat täten pitää yllä käsitystä tehtäviin valikoitumisen neutraalista luonteesta. (Leinonen, Nikkanen & Otonkorpi-Lehtoranta 2012; Koskinen Sandberg 2016, 2017.)

Feministinen sosiologi Joan Acker (1990, 146, 149–150) torjui ajatuksen sukupuolineutraalista organisaatiokulttuurista sanoen sukupuolineutraaliuden olevan ”osa teollistuneen kapitalistisen yhteiskunnan strategiaa, jolla peitetään sukupuoli-eroihin perustuvat rakenteet ja järjestys”. Acker tulkitsi sukupuolen työorganisaatioiden toimintaa perustavalaatuisesti jäsentäväksi kategoriaksi. Sukupuolistaminen-käsitteellä on viitattu siihen, miten ihmiset ja organisaatiot muodostavat aktiivisesti sukupuoleen liitettyjä merkityksiä liittyen työhön ja työelämän käytäntöihin (Korvajärvi 2010, 184).

Acker tulkitsi sukupuolen ja siihen liitettyjen merkitysten ja käytäntöjen yhteenkietoutumisen prosessina, joka läpäisee työorganisaation rakenteet, toiminnan ja siellä työskentelevien ajattelun. Sukupuolistaminen ilmenee Ackerin mukaan juuri naisia ja miehiä koskevinä jakoina ja eroina ja niiden jatkuvana muodostamisena. Jakoja pidetään yllä mielikuvien ja symbolein, sekä ihmisten keskinäisten liittoutumien avulla, joissa suljetaan muita ulos. Sukupuolistaminen ilmenee myös identiteettityössä, eli tavassa, jolla ihmiset esittävät sukupuolensa ja seksuaalisuutensa työpaikalla. Päivi Korvajärven (2010, 193) mukaan sukupuolistavat kulttuuriset jäsenyydet, joita yhteiskunnassa ja työelämässä käytetään ja toistetaan, ovat itsestäänselvyyksiä, joita ei arjessa juuri edes huomata.

Tällaiset näkökulmat ovat oman tutkimusintressini kannalta hedelmällisiä. Mutta, jos ajatellaan, kuten Acker ja Korvajärvi ja muut edellä viitatuut tutkijat asian näkevät, että työ sisältää julkilausumattomia, mutta hiljaisesti sovittuja käytäntöjä, joissa

ihmisiä sijoitetaan sukupuolen perusteella tiettyihin asemiin ja paikkoihin ja joissa heidän osaamisensa arvostus muodostuu erilaiseksi, miten päästä sukupuolineutraaliuden ja hiljaisuuksien taakse, käsiksi kehityskulkuihin, jotka sukupuolten järjestystä työelämässä ja työpaikoilla tuottavat?

## Oman tutkimukseni paikka suhteessa jo tehtyyn

Aiempaa tutkimusta, jossa huomion kohteena on asiantuntijuus/ osaaminen/ pätevyys/ ammatilliset taidot ja kyvyt ja niiden tarkasteleminen sukupuolen viitekehyksessä on tehty Suomessa erityisesti sukupuolentutkimuksen, työelämäntutkimuksen ja yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen piirissä. Tehtyä tutkimusta on paljon. Työpaikkojen ja työorganisaatioiden tasa-arvoa käsittelevissä tutkimuksissa on tarkasteltu sukupuolen ja osaamisen välistä suhdetta liittyen työuran kehittymisen mahdollisuuteen ja naisiin ja miehiin liittyviin ominaisuuksiin, taitoihin ja kykyihin (muun muassa Ylöstalo 2012, 2013, 2016; Brunila & Ylöstalo 2015; Leinonen 2004; Huhta Leinonen, & Uosukainen 2008; Koivunen 2015; Korvajärvi 1998, 2001, 2010; Kinnunen & Korvajärvi 1996; Lämsä & Louvrier 2014).

Myös naisista miesenemmistöisillä aloilla ja -töissä tehdyissä tutkimuksissa on tarkasteltu kysymyksiä sukupuolten asemasta, sukupuolen ja työn osajaksiksi määrittämisen välistä yhteyttä sekä naisten työidentiteetin rakentumista (muun muassa Steel 2013; Suopajarvi 2010; Silius 2003; 1995, 1992; Nikunen 2012; Husu 2000, 2001, 2002; Kantola 2008, 2005; Leinonen ym. 2012; Lepistö-Johansson 2009), kuten tutkimuksissa naisista teknisillä aloillakin (muun muassa Niiranen 2016; Tiainen 2002; Pietiläinen 2007; Saaranen-Kauppinen 2012; Paloheimo 2015; Vehviläinen 2002, 2005, Brunila 2002; Husu & Koskinen 2007, 2010).

Sukupuolen, ammatillisten kykyjen ja taitojen suhdetta urapolkujen kehittämisessä on tutkittu runsaasti liiketaloustieteellisessä, yrittäjyyttä ja johtajuutta koskevassa tutkimuksessa (muun muassa Ekonen 2014; Lämsä & Sintonen 2001; Tienari ym. 2013, Tienari, Vaara & Meriläinen 2010; Tienari, Quack & Theobald, 2002; Katila & Eriksson 2013; Koivunen 2015; Kovalainen 2003, Hearn, Kovalainen & Tallberg 2002; Meriläinen, Tienari, Thomas & Davies 2004; Aaltio & Kovalainen 2003).

Sukupuolen, pätevyyden ja työuran tarkastelu on ollut kiinnostuksen kohteena myös poliittisen tutkimuksen ja tasa-arvopolitiikan viitekehyksessä tehdyissä tutkimuksissa (muun muassa Holli, Luhtakallio & Raevaara 2007; Raevaara 2005, 2002; Kuusipalo 2011; Kantola 2005, 2008; Niemi 2017, 2014). Asiantuntijuutta on tarkasteltu paljon kasvatustieteellisen- ja työorganisaatiotutkimuksen puolella siitä näkökulmasta, miten se liittyy yksilön ja ryhmien oppimiseen ja jonkin verran suhteessa sukupuoleen (muun muassa Keskitalo-Foley, Komulainen & Naskali 2010;

Isopahkala-Bouret 2005; 2008; Eteläpelto 2010, 1998) sekä kauppa- ja hallintotieteissä (mm. Kuusela 2009).

Oma tutkimukseni paikantuu sukupuolentutkimuksen, feministisen työelämäntutkimuksen ja kriittisen diskurssianalyttisen tutkimusperinteen viitekehykseen. Feministinen työelämäntutkimus lähestyy työn sukupuolen mukaisia rajoja sukupuolistavien käytäntöjen näkökulmasta. Koska tapa, jolla sukupuoli asettuu osaksi ihmisten ajattelua, tekee siitä vaikean asettaa yhteen tulkinnalliseen ja käsitteelliseen kehykseen, huomio on kiinnitetty työelämän ja työpaikkojen käytäntöihin. Myös sukupuoli nähdään ominaisuuksien sijaan toimintana. Ajatuksena on, että sukupuolta tehdään ja tuotetaan liittämällä sukupuoleen erilaisia käsityksiä ja merkityksiä, jotka muokkaavat naisten ja miesten välisiä asemia ja suhteita työelämässä. (Gherardi 1994, 591–610; Kinnunen ja Korvajärvi 1996, 25; Heiskanen & Rantalaiho 1997, 109–134; ks. myös Jännäri & Kovalainen 2015.)

Kriittinen diskurssiteoreettinen tutkimus on luonteeltaan kantaa ottavaa ja poliittista. Tuomalla eriarvoisuutta tuottavia rakenteita valoon pyritään ymmärtämään eriarvoisuuden rakentumista mutta myös vastustamaan sitä (Van Dijk 2003, 352).<sup>12</sup> Tutkimuksellinen mielenkiinto on kohdentunut siihen, miten sosiaalinen eriarvoisuus ilmenee, rakentuu ja legitimoidaan kielenkäytössä ja sen diskursseissa (Wodak 2008, 10). Kriittinen diskurssianalyysi (DA) tutkii puhuttua ja kirjoitettua kieltä ja sen piirteitä, mutta 'kriittinen' viittaa myös laajemmin historiallisiin ja sosiaalisiin prosesseihin, niiden diskursiiviseen rakentumiseen ja sen tutkimiseen, miten nämä asiat ovat yhteydessä keskenään (Fairclough 1995). Tutkimuksen kohteena ovat esimerkiksi sukupuolen, politiikan ja median diskurssit (Wodak 2001, 1–2; Fairclough 1989).<sup>13</sup>

Otan tutkimuksellani osaa sukupuolten asemaa työelämässä tarkastelemaan teolliseen keskusteluun, jossa halutaan nostaa esiin sellaisia kulttuurisia käytäntöjä ja jäsenyyksiä, jotka ovat luonteeltaan sukupuolistuneita ja sukupuolistavia ja jotka peittyvät sukupuolineutraaliuden taakse. Osallistun tutkimuksellani sukupuolen näkyväksi tekemiseen, jota yhä Suomessa tarvitaan, koska sukupuolineutraalius on ilmiönä sinnikäs ja tasa-arvon edistyminen edellyttää sukupuolen tunnistamista ja sen merkityksen tunnistamista työelämässä (Ylöstalo, Otonkorpi-Lehtoranta, Heiskanen & Leinonen 2013, 138).

<sup>12</sup> Kriittisen diskurssiteorian kohdalla pätee sama mikä diskurssiteoreettiseen lähestymistapaan ylipäätään, ettei se ole yhtenäinen teoria vaan tutkimusohjelma monine näkökulmineen, metodologisine lähestymistapoineen ja teoreettisine juurineen (kts. Fairclough & Wodak, 1997; Wodak 2001, 2008).

<sup>13</sup> Tarkennan sekä feministisen työelämäntutkimuksen että kriittisen diskurssianalyttisen tutkimuksen näkökulmia ja käsitteistöä tutkimukseni teoreettisen viitekehyksen esittelyssä luvussa 3.



Puran tutkimuksessa auki teoreettisesti ja metodologisesti, miksi ja miten sukupuolistuneet järjestykset pitävät pintansa ja tuotat tietoa hienovaraisista, sukupuolten asemaa ja mahdollisuuksia työelämässä säätelevistä diskursiivisista prosesseista. Huomioni kohdentuu arkiseen, jokapäiväiseen ja koko ajan tapahtuvaan sukupuolen tekemiseen, puhetapoihin. Puhe liittyy lähes kaikkeen vuorovaikutukseen, se on läsnä näkymättömästi ja itsestään selvästi. Minua kiinnostaa, miten puhetavoilla osallistutaan asiantuntijuutta työpaikalla määrittävien merkitysten muodostumiseen ja edelleen se, miten merkitysannot liittyvät asiantuntijana toimimisen mahdollisuuksiin ja esteisiin työssä.

Tutkimukseni purkaa analyttisesti sukupuolen ja osaamisen käsitteitä, eli olen kiinnostunut niiden käsittämistavoista ja saamista merkityksistä. Muut tutkimukseni avainsanat ovat diskurssi sekä taustaltaan miesenemmistöinen ala ja -työpaikka. Nämä avainkäsitteet rajaavat myös työni kannalta keskeisintä tutkimusta. Rajauksen ulkopuolelle jäävät siten muun muassa työn ja perheen yhteensovittamista, johtajuutta, talouden, tasa-arvon ja feministisen politiikan kytköksiä Suomessa ja EU-tasolla käsittelevä tutkimus.

Aiempiä väitöskirjatutkimuksia, joissa on käytetty diskurssiteoreettista lähestymistapaa sukupuolistuneiden diskursiivisten järjestysten tutkimiseen ovat muun muassa Brunilan (2009)<sup>14</sup> väitöstutkimus tasa-arvotyöstä Suomessa ja Ikävalkon (2016)<sup>15</sup> tutkimus oppilaitosten tasa-arvosuunnittelusta, Ylöstalon (2012)<sup>16</sup> väitöskirjatutkimus työpaikkojen tasa-arvon kehittämistyöstä ja Saaren (2016)<sup>17</sup> samapalkkaisuutta käsittelevä väitöstutkimus. Yhteisesti määritellen näissä tutkimuksissa huomion kohteena on tasa-arvotyön merkitykset, mahdollisuudet ja rajat, tasa-arvopolitiikan ja tasa-arvotyön sukupuolittuneet valtajärjestykset ja toimijuuden kysymykset. Diskurssiteoriaa on hyödynnetty myös poliittisen edustuksen sukupuolittumista ja poliittisia prosesseja koskevissa väitöskirjoissa (Raevaara 2005<sup>18</sup>, Kuusipalo 2011<sup>19</sup>) ja tutkimuksissa suomalaisista tasa-arvodiskursseista ja -politiikasta (Holli 2003)<sup>20</sup>.

<sup>14</sup> Yhdistyvät feministisen, kasvatustieteellisen, kulttuurintutkimuksen, politiikan tutkimuksen ja yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen näkökulmat.

<sup>15</sup> Kiinnittyy kriittiseen tasa-arvopolitiikan ja -työn tutkimukseen, hallinnan tutkimukseen, feministiseen koulutuksen käytäntöjen tutkimukseen sekä jälkistrukturalistisiin metodologisiin keskusteluihin.

<sup>16</sup> Työpaikkojen tulkinnat tasa-arvosta suhteutetaan ajankohtaiseen tasa-arvopoliittiseen keskusteluun ja feministisessä teoriassa käytyyn keskusteluun tasa-arvosta.

<sup>17</sup> Keskeisin teoreettinen näkökulma on politiikan tutkimuksen feministinen uus-institutionalismi ja virallisten ja epävirallisten instituutioiden ja toimijoiden analyysi sukupuolinäkökulmasta tarkasteltuna.

<sup>18</sup> Analysoi Ranskan parité- ja Suomen kiintiökeskusteluja.

<sup>19</sup> Keskustelut 1900-luvun alun äänioikeustaistelusta vuoden 2006 presidentinvaaleihin.

<sup>20</sup> 1960-luvun lopulta 2000-luvun taitteeseen.

Diskurssiteoreettista lähestymistapaa naisista perinteisten miesenemmistöisten alojen ammateissa ja työpaikoissa on käytetty tutkittaessa muun muassa maaseudun naisten yrittämistä (Ikonen 2008) ja tutkittaessa yrittäjyyden sukupuolistuneista käytäntöjä uusmedia-alalla (Pietiläinen 2007). Väitöskirjoissa on lisäksi tutkittu diskurssiteoreettisesta näkökulmasta opettajuuteen liittyviä sukupuolen merkityksiä, sukupuolirooleja ja niihin sidottuja ominaisuuksia (Lang 2011), sekä opettajan ja tutkijan rooliin ja toimijuuteen liittyviä tiedon ja vallan suhteita (Hakala 2007).<sup>21</sup>

Nämä tutkimukset ovat muutamia nostoja laajasta tutkimusvarannosta, jonka kanssa oma työni voi käydä vuoropuhelua. Diskurssiteoreettista näkökulmaa on luonnollisesti käytetty myös muissa tutkimuksissa kuin opinnäytetöissä. Ne, kuten valtaosa tutkimuksesta, jonka kanssa työni keskustelee, on sisällytetty myöhempisiin teoria-, analyysi-, tulos- ja johtopäätöslukuihin. Väljästi määritellen omassa ja sen kanssa keskusteleavassa tutkimuksessa yhteistä on kiinnostus siihen, miten sukupuoli on rakentunut ajallisesti ja paikallisesti, miten sukupuolta tuotetaan kulttuurisena jäsennyksenä; miten jäsennysten myötä kulloiseenkin toimintaympäristöön avautuu eri tavoin toimijuuden mahdollistavia paikkoja ja miten diskursiiviset vallan prosessit ovat mukana (toimija)subjektien paikan määräytymisessä.

Tutkimukseni kohdentuu työpaikkatasoon. Työpaikkojen tasa-arvoa tutkittaessa on pidetty tärkeänä ymmärtää, miten monet työpaikan ulkopuoliset tekijät ovat yhteydessä työpaikkatason prosesseihin kuten ”tasa-arvoa koskeva julkinen keskustelu, tasa-arvopolitiikka, lainsäädännön kehittäminen, työmarkkinoiden sukupuolirakenteet, ammattialojen suhteet ja sukupuolten väliset palkkaerot.” (Ylöstalo, Otonkorpi-Lehtoranta, Heiskanen & Leinonen 2013, 128–14.) Tämä on tärkeä näkökohta tuoda esiin, koska on hyvä tiedostaa, että haasteet, jotka liittyvät sukupuolten tasa-arvoon yhteiskunnan ja työelämän rakenteissa ja työpaikoilla kytkeytyvät toisiinsa. Olen pyrkinyt avaamaan sitä tässä johdantoluvussa tuomalla esiin sukupuolten ammatilliseen etenemiseen liittyviä erilaisia ja eri tasoisia prosesseja.

Päämääräni on tutkimuksellani lisätä tietoa sukupuolineutraaliudesta ilmiönä työelämässä, mutta erityisesti lisätä ymmärrystä työpaikan käytäntöjen ja yksilöllisten toimintatapojen vuorovaikutussuhteesta. Työpaikkojen käytännöt asettavat reunaehdoja yksilöiden valinnoille, ammatilliselle etenemiselle ja kehittymiselle (Ylöstalo ym. 2013, 129). Lisäksi ja erityisesti tutkimukseni kiinnostukseni kohteena on yksilön toiminnan ja työpaikan käytäntöjen vastavuoroisuus. Erityisesti segregoituneilla aloilla ja työpaikoissa, johon oma tutkimusaineistoni kuuluu, on

---

<sup>21</sup> Olen jättänyt tästä pois pro gradu -tutkimukset, joissa myös on tutkittu naisia miesenemmistöisillä ammatillisilla opiskelualoilla ja naisia miesenemmistöisillä ammatillisilla opiskelualoilla, pätevyyden sukupuolittuneita merkityksiä ja ja sukupuolen rakentumista kulttuurisena ja diskursiivisena jäsennyksenä. Otan joitain pro gradu -tutkimuksia mukaan analyysilukuihin sopivin osin.

tutkittu paljon sitä, miten vallitseva työkuultuuri ja käytännöt vaikuttavat vähemmistönä olevan sukupuolen asemaan ja mahdollisuuksiin. Näkökulma on tällöin ylhäältä alaspäin, eli kulttuurissa normatiivisen aseman saaneiden käsitysten ja käytäntöjen mahdollisuudessa määrittää yksilöiden toimintaa. Tarvitaan kitenkin myös sen analysoimista, mitä työorganisaatioissa työskentelevien yksilöiden toiminta ja erityisesti, mitä *puhetavat* merkitsevät työpaikalla sijaa saavien käytäntöjen kannalta, miten ne osallistuvat sukupuolten työuran ja osaamisen kehittämisen mahdollistavien käytäntöjen vakiintumiseen tai uusiutumiseen. Tutkimuksessani huomioin molempien suuntaiset prosessit.

Tulkintani mukaan vaarana ensimmäisessä tarkastelutavassa on, että keskustelu sukupuolten osaamisen ja uran kehittämisestä kapeutuu ja kohdentuu enemmän rajoituksiin, sopeutumiseen ja mukautumiseen. Sen sijaan, kun puhetajoja analysoidaan puhetekoina, eli aktiivisena sukupuolen tekemisenä, – osallistumisena työpaikalla vallitseviin käsityksiin sukupuolista ja heidän osaamisestaan – voidaan paremmin päästä kiinni ajatukseen aktiivisesta muutoksen mahdollisuudesta, työkuultuuriin ja sen käytäntöjen uusiutumisesta toimijasubjektien avulla. Teoretisoin myös asiantuntijuuden aiemmasta tutkimuksesta poikkeavalla tavalla yhdistämällä sukupuolen- ja feministisen tutkimuksen menetelmiä ja näkökulmia kasvatustieteellisen tutkimuksen käsitteisiin. Pyrin tutkimuksellani tuottamaan siten uutta tietoa metodologisesti ja teorianmuodostuksen kannalta, miten sukupuolten asemaa sääteleviä diskursiivisia prosesseja voi analysoida. Tarkennan näitä asioita seuraavissa luvuissa, joissa esittelen tutkimukseni kohteen, tutkimuskysymykset, analyysitavan sekä teoreettiset kulmakivat.

\* \* \*

Tämän ensimmäisen luvun tarkoitus on ollut johdattaa lukija tutkimukseni aihepiiriin ja perustella tutkimukseni tarpeellisuus sukupuolineutraaliuden ongelmallisuutta vasten. Olen pyrkinyt tuomaan esiin, miten eri tavoin ja tasoilla sukupuolineutraalius suomalaisessa yhteiskunnassa ilmenee ja voi vaikuttaa sukupuolten mahdollisuuksia työelämässä. Samalla kontekstualisoin, millaisiin tutkimuksellisiin aihepiireihin, keskusteluihin ja näkökulmiin oma tutkimusaiheeni, asiantuntijuuden rakentuminen osana sukupuolta ja osaamista koskevia diskursseja, liittyy. Avasin lyhyesti sitä, miten sukupuolten tasa-arvoon liittyvän käsitteistön monitulkintaisuus itsessään on osa sukupuolten tasa-arvon problematiikkaa. Myös tutkimukseni keskeiset sukupuolen ja osaamisen käsitteet ovat erilaisten merkityskiistojen kohde, mistä syystä niiden analyttinen avaaminen on sukupuolten tasa-arvoisia mahdollisuuksia koskevassa tutkimuksessa tärkeää. Luvun lopussa loin katsauksen aiempaan tutkimukseen, jota tutkimukseni aihepiiristä on tehty. Perustelin oman tutkimukseni tarkeyden sitä vasten, että yksilön puhetajojen ja työpaikan vakiintuneiden puhe- ja

muiden sukupuolten asemaa määrittävien käytäntöjen keskinäistä vuorovaikutusta ja vahvistamisdynamiikkaa on käsitelty vähemmän tutkittaessa työpaikalla sukupuolten ammatillisten kehittymisen mahdollisuuksia. Asiantuntijuuden tarkastelutapa on tässä tutkimuksessa eri tieteenalojen lähestymistapoja yhdistävä ja siten aiempaa tutkimusta täydentävää. Tämän johdantoluvun päätteeksi avaan tutkimukseni kokonaisrakenteen, jonka jälkeen, luvussa 2 esittelen tutkimuskysymykseni ja tarkennan tutkimukseni tavoitteet ja tutkimuksen kohteen.

## Tutkimuksen eteneminen

Tutkimus koostuu seitsemästä luvusta. Luvussa kaksi kuvaan tutkimusaineistoni, aineiston hankintapaikan ja tavan sekä aineiston analyysiprosessin yleispiirteiltään. Luvussa kolme keskityn tutkimukseni teoreettisiin lähtökohtiin: diskurssiteoriaan, sukupuolen teoretisointiin tekemisenä ja esittämisenä, sekä esittelen asiantuntijuuden teoretisoinnin tavan. Neljännessä luvussa analysoin tutkimukseni aineiston. Avaan sukupuolettoman asiantuntijuuden konstruktiosta tulkitsemani kolme keskeistä diskurssia: merkityksettömän sukupuolen- ja yrittäjädiskurssin ja havainnollistan, miten kolmas diskurssi, miesnormi, rakentuu niiden puhetavoissa. Tutkimuksen viidennessä luvussa liitän diskurssit asiantuntijuuden viitekehykseen. Luen diskursseja ensin työidentiteetin rakentamisena. Sen jälkeen analysoin, miten työidentiteetin rakentamisen strategiat mahdollistavat asiantuntijana toimimisen. Luvun lopussa analyysini kohdentuu siihen, miten puhetavoilla osallistutaan asiantuntijuuden määrittelyyn. Luvussa kuusi esitän, miten puhetavat liittyvät vallan prosessiin. Seitsemännessä luvussa vedän tutkimukseni tulokset yhteen ja tiivistän vastaukset tutkimuskysymyksiini ja teen niistä johtopäätöksiä. Pohdin ja problematisoin sukupuolettoman asiantuntijuuden konstruktiota: mitä asiantuntijuuden kannalta merkitsee, jos puhetapojen ristiriitaisia merkityksiä suhteessa sukupuolten osaamisen ja uran kehittämiseen ei huomata sukupuolineutraaliuden oletuksen takaa, tai ristiriidat ohitetaan.

Tutkimuksen liiteosiossa ovat tutkimusaineiston hankintaa varten tehdyt haastatteluiden teemarungot, ensimmäinen esimiehille ja toinen toimihenkilöasemissa oleville asiantuntijoille. Teemarunkoja käytettiin vuosina 2009–2011 toteutetussa tutkimus- ja kehittämishankkeessa, jonka kokonaisaineistosta tutkimukseni aineisto on osa.

## 2 Tutkimuksen toteuttaminen

Tässä tutkimukseni toisessa luvussa tehtäväni on avata lukijalle tutkimukseni tavoitteet, tutkimuksen kohde ja tutkimuskysymykset. Lähestymistavan yhteydessä määrittelen lyhyesti tutkimukseni keskeiset teoreettiset kulmakivet ja keskeiset käsitteet. Sen jälkeen kuvaan, mistä tutkimusaineistoni on peräisin ja aineiston hankintapaikat, eli kaksi taustaltaan miesenemmistöisen alan yritystä. Käsittelen haastateltavieni työn luonnetta tietointensiivisenä asiantuntijatyönä ja perustelen, miksi aineisto on hankinta-ajankohtaansa nähden yhä ajanmukainen. Haastatteluaineiston yhteydessä kuvaan aineiston analyysitavan ja -prosessin. Lopuksi nostan esille feministiseen tieteenintressiin sisältyvän näkökulman tutkimuksen tekemistä jäsentävistä ehdoista, joihin myös oma tutkimukseni sitoutuu.

### Tutkimuksen tavoitteet, kohde ja tutkimuskysymykset

Tutkimukseni käsittelee puhetavoissa rakentuvia sukupuolen merkityksenantoja ja niiden suhdetta osaamiseen, asiantuntijuuteen ja työpaikan kulttuuriseen kontekstiin. Lähestyn tutkimusaiheeni feministisen työelämäntutkimuksen viitekehyksestä. Tutkimustani motivoi tarve korjata sukupuolineutraaliuteen nojaavaa oletusta siitä, ettei sukupuolella ole merkitystä ammatillisen osaamisen määrittelyssä ja arvottamisessa tietointensiivisessä asiantuntijatyössä. Tavoitteenani on tehdä näkyväksi asiantuntijuuteen liittyvää sukupuolistamisen prosessia purkamalla sukupuolen ja osaamisen käsitteitä.

Vastaan ensimmäisessä, eli johdantoluvussa esille nostamiini tutkimushaasteisiin ja tuotan tietoa hienovaraisista ja vaikeasti havaittavista mekanismeista, jotka ovat osallisina sukupuolten tasavertaisten mahdollisuuksien toteutumiseen työpaikalla. Kohdennan huomion haastateltavieni puheessa ilmaisemiin sukupuolen tuottamisen tapoihin. Kiinnostukseni kohteena on, miten puheesta tulkitsemiä merkitykset voivat olla osallisina työpaikalla sijaa saavissa puhekäytäntöjen muodostumisessa, joissa sukupuolten osaamista arvioidaan, arvioidaan ja asemoidaan suhteessa toisiinsa.

Tarkemmin sanoen tutkin aineistonani olevien haastattelujen avulla, miten osaamista ja asiantuntijuutta tuotetaan osana sukupuolta määrittäviä diskursseja. Laajemman tutkimuksellisen intressini, eli sukupuolineutraaliuden purkamisen sisällä tavoitteeni on avata sukupuolen ja osaamisen määrittelyn yhteyttä. Lisäksi kiinnostukseni kohteena on, miten sukupuolten ammatillista paikkaa voidaan pitää entisellään tai uudistaa puheessa ilmaistujen merkitysantojen keinoin. Tavoitteenani on siten osoittaa, että sukupuolta koskevassa puheessa tuotetaan, usein implisiittisesti paitsi käsitystä sukupuoleen liitetystä osaamisesta myös sukupuolen ja osaamisen ”oikeasta” paikasta.

Työpaikkojen tasa-arvoa koskevissa tutkimuksissa (mm. Ylöstalo 2012) on perätty feministisen tutkimuksen ja työelämän tasa-arvotutkimuksen<sup>22</sup> lähentymistä siten, että feministisissä teoreettisissa tulkinnoissa tasavertaisten mahdollisuuksien toteutumisesta huomioitaisiin käytännön ja työpaikkojen näkökulma tasa-arvon edistämiseen. Tutkimuksessani yhdistyvät sukupuolentutkimus, työorganisaatioiden ja työelämän tasa-arvotutkimus siten, että hyödynnän feministisesti suuntautuneen työelämäntutkimuksen ja kriittisen diskurssiteorian näkökulmia ja käsitteitä sekä kasvatustieteellisen tutkimuksen puolelta lainaamaani asiantuntijuuden käsitteistöä työelämän puheikäytäntöjen tulkitsemiseen. Tuotan uutta ja aiempaa tutkimusta täydentävää tietoa sekä tieteelliseen että yhteiskunnalliseen keskusteluun siitä, miten puhetavoilla osallistutaan työpaikan asiantuntijuuden muotoutumiseen ja asiantuntijana toimimisen mahdollistumiseen.

Vaikka empiirisen analyysini kohteena on asiantuntijoina ja esimiehinä työskentelevien naisten puhe, tutkimusta ei voi ajatella pelkästään naisia koskevana tutkimuksena ja vain naisten puheena. Huomioin analyysissäni ympäristön, jossa haastateltavieni kokemukset, joista he puhuvat, muovautuvat tietynlaisiksi. Työpaikan ja sen työkuultuurin on nähty vaikuttavan siihen, miten näkemyksiä sukupuolesta opitaan ilmaisemaan, tulkitsemaan ja merkityksellistämään (Lämsä & Sintonen 2001, 255–267; Lämsä & Hiillos 2008; 395–408, Ekonen 2007). Puhetavat siis kertovat jotain myös laajemmasta kontekstista, jossa niitä tuotetaan.

Toisaalta tutkimus tarjoaa tietoa sukupuolen merkityksestä työssä nimenomaan naisten näkökulmasta. Kun tutkimusintressissäni ajattelee suomalaisen työelämän sukupuolen tutkimuksen pääsuuntien viitekehyksessä, tutkimukseni asettuu – sukupuolen tekemisen<sup>23</sup> lisäksi – naisten oman toiminnan tutkimukseen. Viimeksi mainittu tarkoittaa naisten itsensä toiminnastaan esittämien perustelujen ottamista tutkimuksen lähtökohdaksi (Kinnunen & Korvajärvi 1996, 17). Otan haastatteleman

<sup>22</sup> Sukupuolta ryhdyttiin pohtimaan suomalaisessa työelämän tutkimuksessa 1960-luvulta alkaen. Suomalaisen työelämän sukupuolen tutkimuksen pääsuuntina on erotettu tasa-arvotutkimus, naisten oman toiminnan tutkimus sekä sukupuolen tekemisen tutkimus. (Kinnunen & Korvajärvi 1996, 16–19.)

<sup>23</sup> Takennan sukupuolen tekemisen näkökulman teorialuvussa 3.

naiset huomioon oman toimintansa subjekteina. Minua kiinnostaa haastattelu-teemojen sisällä haastateltavien omat perustelut ja arkiset kokemukset, milloin ja miten sukupuoli näyttäytyy merkityksellisenä työssä ja millaista orientaatiota työ miesenemmistöisen työpaikan rakenteellisissa kehyksissä vaatii. Tällaista lähestymistapaa ovat käyttäneet tutkimuksissaan yrittäjinä toimivista naisista muun muassa Ikonen (2008, 49–50) ja Pietiläinen (2002, 39). Heidän tavoin en tarkastele naisia yhtenäisenä ryhmänä vaan jo sukupuolen teoretisoinnin tavallani pyrin pois sekä sukupuolen olemuksellisuudesta että yhtenäisestä naisten kategoriasta<sup>24</sup>.

Teknisillä aloilla naisten työidentiteetin rakentumista haastattelupaheessa tutkineen Laura Rhotonin mukaan (2011, 698–700) naisten omaamia näkemyksiä ja tulkintoja ammatillisista mahdollisuuksistaan tulee tutkia, koska naiset kuten miehet, voivat tiedostamattaan uusintaa sellaisia käsityksiä sukupuolesta ja työpaikan sukupuolistuneita käytäntöjä, jotka estävät naisten urakehitystä. Naisten työuria tutkinut Anna-Maija Lämsä (2003, 47–71) näkee naisten näkökulmien huomioimisen tutkimuksessa eettisenä kysymyksenä. Naisten äänen kuuluviin saaminen tutkimuksessa on tärkeää pelkästään siksi, ettei se saa olla eriarvoisessa asemassa ja merkitykseltään miesten tekemää ja miehiin kohdentuvaa tutkimusta arvottomampaa. Erilaisten ja vaihtoehtoisten näkökulmien esille saaminen työorganisaatioissa on Lämsän mukaan keino purkaa niiden vakiintunutta miehistä näkökulmaa ja kokemusmaailmaa.

Minua kiinnostaa tutkimusaineistossani se, miten naisten hallussa oleva osaaminen konstruoidaan. Osaamisen tarkastelussa ei ole kyse siitä, että kuvaan tiettyjä taitoja ja kykyjä, joita sukupuoleen liitetään, joita toki niitäkin haastattelupaheessa esiintyy. Olen kiinnostunut, mikä nähdään ja tunnustetaan osaamiseksi – pystyvyydeksi; kyvykkyydeksi; pätevyudeksi; kompetenssiksi ja potentiaaliksi ja niin edelleen – työpaikalla, jossa perinteisesti työtä ja käsitystä sen tekijästä on määrittänyt miesenemmistö ja miesten omaama osaaminen.

Osaaminen on tutkimuksessani ilman perustavaa merkitystä oleva käsite sikäli, etten tarkastele sitä missään yksittäisessä tarkasti rajatussa ja valmiissa teoreettisessa kehyksessä, valmiiksi määriteltynä käsitteenä. Tulkitsen osaamista käytäntölähtöisenä, mikä tarkoittaa, että ymmärrän osaamisen sekä yksilön omaamaksi ja käytännöissä omaksumaksi että yhteisölliseksi ja yhteisesti rakentuvaksi osaamiseksi. Tutkin sitä, miten osaaminen konstruoidaan haastatteluaineistoni puhe-tavoissa. Tulkitsen ja nostan esiin osaamista koskevia merkitysantoja. Näen osaamiseen liittyvien merkitysantojen sisältyvän niin haastateltavien työtä ja tehtäviä koskevaan puheeseen kuin myös ammatillisen osaamisen ja työuran kehittämisen kokemuksiin ja oletuksiin työuralla etenemisen ehdoista.

Käsitän työuran kahdella tavalla. Subjektiivisessa merkityksessä työura viittaa yksilön omiin kokemuksiin ja käsitykseen urakehityksestä ja omasta roolistaan siinä.

<sup>24</sup> Tarkennan tutkimukseni sukupuolen käsitteen teorialuvussa 3.



Työura viittaa myös ulkoiseen (eli objektiiviseen) uraan, johon sisältyy muodollisia asemia, tehtäviä, titteleitä, statusta, palkkaa ja muita uran rakenteellisia elementtejä, joita määritellään eri yrityksissä eri tavoin (LaPointe 2003). Tutkimuksessani painottuu subjektiivisen uran tulkinta, eli haastateltavieni kokemukset ja käsitykset urasta ja uran kehittymisen mahdollisuuksista omassa työorganisaatiossaan. Ymmärrän uran asiantuntijan ammatillisena oppimisprosessina (Holopainen, Westerlund & Laine 2007). Näen kuitenkin, että työura on riippuvainen organisaation suomista mahdollisuuksista, ei ainoastaan yksilön omista pyrkimyksistä (Kupiainen, Hasu, Käsälä, Leppänen & Kovalainen 2011, 19).

Tutkimuksellisesti työni keskiössä on haastattelupuheessa rakentuva sukupuoli, sen purkaminen ja näkyväksi tekeminen. Näkyväksi tekeminen on ymmärretty sukupuoleen liittyvien käsitysten, käytäntöjen ja kokemusten tunnistamiseksi, sekä sukupuoli käsitteen purkamiseksi (Ylöstalo 2012, 276; Korvajärvi 2010, 183–195). Sukupuolen käsittämiseni tekemiseksi pohjaa etnometodologiseen näkökulmaan sukupuolesta kulttuurisesti tuotettuna (Goffman 1977; Garfinkel 1967; West & Zimmerman 1987) ja poststrukturalistiseen tieteenperinteeseen diskursiivisesti rakentuvana (Butler 2006/1990, 2004). Tulkintani sukupuolesta on, etteivät ominaisuudet, taidot, kyvyt, maskuliiniseksi ja feminiiniseksi mielletyt asiat kuulu millekään sukupuolelle sinänsä, alkuperäisesti ja luonnostaan, vaan sukupuolta tehdään ja esitetään työpaikan kulttuurissa vakiintuneiden käytäntöjen ja tilanteisen tekemisen vuoropuheluna (Martin 2003, 342–366).

Tutkimustehtäväni kannalta tämä tarkoittaa, että avaan tutkimuksessani kaksisuuntaiseksi tulkitsemaani prosessia, jossa puhetta sukupuolesta ja osaamisesta tuotetaan suhteessa merkityksiin, joita työpaikalla näistä asioista käytävässä keskustelussa ja muissa käytännöissä<sup>25</sup> esiintyy. Näkemys puheen kohteitaan konstruoivista merkitysannoista liittyy tutkimukseni toiseen teoreettiseen viitekehykseen, diskurssiteoriaan. Kiinnostukseni kohteena on, miten puhettavat niissä rakentuvien merkitysten kautta ovat osallisia naisten ja miesten aseman ja mahdollisuuksien määrittämiseen miesenemmistöisen alan työpaikalla (Korvajärvi 2010, 183–195).

Puhetapa viittaa tutkimuksessani puheeseen tekona (Ely & Meyerson 2000a, 115–118). Ajatuksena on, että puheella mahdollistetaan – avataan ja suljetaan – erilaisia asiantuntijana toimimisen ja kehittymisen edellytyksiä sen mukaisesti, millaisia diskursiivisia merkitysantoja sukupuolesta ja osaamisesta ne työpaikalla vahvistavat (Katila & Meriläinen 1999, 163–173).

Myös tutkimukseni vallan käsite liittyy tähän. Tulkitsen valtaa prosessuaalisena, tekemisessä ja vuorovaikutuksessa rakentuvana valtana. Kiinnostukseni kohteena

---

<sup>25</sup> Koska tutkimusaineistoni koostuu haastatteluista, eikä tutkimusprosessiin sisällynyt havainnointia tai dokumentteja, en pysty ottamaan kantaa aineiston hankintapaikkoina olleiden työpaikkojen käytäntöihin laajemmin.

on, miten puhetaivat, joissa asioita merkityksellistetään tietynlaisina, voivat saada työpaikalla jalansijaa ja vakiintua käsityksiksi siitä, mikä nähdään validina osaamisena miesenemmistöisen alan työssä ja työpaikassa. Riippumatta siitä, kuinka tietoista ja tarkoituksellista puhe on, puhetaivoilla on diskursiivisesta näkökulmasta tarkastellen mahdollisuus määritellä sukupuolta, sen merkitystä ja sukupuolten asemaa työssä ja työpaikalla. Minua kiinnostaa, miten puhetaivoihin liittyvä valta rakentuu ja ilmenee aineistossani.

Tutkin asiantuntijuutta työidentiteetin rakentamisena ja asiantuntijuuden tunnistamisena. Työidentiteettiä koskeva kirjallisuus on valtaosin peräisin tieteellisillä ja teknisillä aloilla koskevasta tutkimuksesta, joissa naisten työidentiteetin rakentaminen on tulkittu sukupuolen tekemiseksi. Linaan asiantuntijuuden käsitteistöä ja näkökulmia myös kasvatustieteellisen tutkimuksen puolelta. Näkemys asiantuntijuuden sosiaalisesta tunnustamisesta tulee tästä tieteellisestä kehyksestä ja viittaa asiantuntijuuden kussakin tilanteessa ja kontekstissa relevantiksi tunnistamiseen (Isopahkala-Bouret 2005, 2008, 84–93).

Yhdistän työidentiteetin rakentamisen ja asiantuntijuuden tunnistamisen näkökulmat siten, että tulkiten työidentiteetin rakentamisen olevan neuvottelua asiantuntijana toimimisen mahdollisuuksista. Hypoteesini on, että tekemällä sukupuolta strategisesti oikein pyritään varmistamaan asiantuntijana toimimisen edellytykset: tietämyksen hyväksyntä, kyky toimia sekä luottamuksen ja varmuuden tunne. Sukupuolten tasa-arvoisia mahdollisuuksia työssä ei ole aiemmin tutkittu juuri tällä tavalla. Tutkimukseni tavoitteena on tältä osin tuottaa myös uutta tietoa siitä, miten päästä analyttisesti ja metodologisesti kiinni prosessiin, jossa asiantuntijan työuran kehittäminen muodostuu osaamisen oikeaksi arvioimisen ja sitä konstruoivan sukupuolen puitteissa.

Tutkimukseni yksi tärkeä tavoite on osoittaa, ettei ole yhdentekevää, millainen tieto ja käsitykset sukupuolesta ja sukupuolten osaamisesta juurtuvat osaksi työpaikan ihmisten ajattelu- ja puhetaivoja. Kun puhetaivat solahtavat yleiseen puheeseen, niistä voi tulla itsestäänselvyksiä, joiden merkitystä sukupuolten tasa-vertaisten mahdollisuuksien kannalta ei tiedosteta. Tämä liittyy esimerkiksi siihen, millaista osaamista työpaikalla ollaan valmiit tukemaan organisaation käyttöön oikeanlaisena ja sopivana, eli mikä määrittää relevantiksi osaamiseksi.

En tutkimuksessani etsi kausaalisuhteita tai pyri selittämään, mistä tietty näkemys sukupuolesta ja osaamisesta johtuu, vaan avaan näköalaa siihen, miten asiantuntijuutta alati rakennetaan työpaikalla sukupuolineutraaliuden argumentin takana. Käytän tutkimusaineistoani case-esimerkin tavoin vastatessani tutkimuskysymyksiini, jotka ovat:

1. Miten osaaminen rakentuu sukupuoleen sidottuna asiana?

Millaisena sukupuoli rakentuu puheessa?

Mikä tunnistetaan osaamiseksi tutkimuksen aineiston kehityksessä, taustaltaan miesenemmistöisen toimialan työssä?

2. Mitä sukupuolta ja osaamista konstruoivat puhettavat tulevat mahdollistaneeksi asiantuntijuuden kannalta?

Millaisia edellytyksiä asiantuntijana toimimiseen diskursseissa niiden subjekteille avautuu?

Ensimmäinen tutkimuskysymykseni koskee sitä, miten sukupuoli haastattelupuheessa tuotetaan: nähdäänkö sukupuoli merkityksellisenä vai merkityksettömänä työn, osaamisen ja työuran kannalta, ja miten sukupuoli jäsentää kokemuksia osaamisen ja työuran kehittämisen mahdollisuuksista. Kysymys kattaa myös sen tarkastelun, millaisena sukupuoli puheessa rakentuu: millaisen sukupuolen puolesta merkityksenannot argumentoivat ja minkälaisiin käsityksiin sukupuolta tehdessä identifioidutaan ja mistä erottaudutaan. Sukupuolen merkitystä työn ja työuran kannalta pohdittaessa ja sukupuolta puheessa jäsenettäessä otetaan kantaa, joko eksplisiittisesti tai implisiittisesti, myös osaamisen merkitykseen työssä ja sen määrittelyyn, mikä on relevanttia osaamista työssä menestymisen kannalta.

Sukupuolen ja osaamisen saamien merkitysten ja niistä puhettavoissa rakentuvien diskurssien avulla vastaan toiseen tutkimuskysymykseeni. Luen diskursseja asiantuntijuuden viitekehityksessä. Tarkastelen, miten puhettavat voidaan tulkita työidentiteetin rakentamisena, jota tehdään suhteessa sukupuolen ja osaamisen työpaikalla saamiin merkityksiin. Strategisuus liittyy ajatukseen, että työidentiteetin rakentamistavoilla neuvotellaan ammatillisesta paikasta taustaltaan miesenemmistöisen toimialan työpaikassa. Kysymys, joka seuraa, on mitä strategiat mahdollistavat asiantuntijana toimimisen kannalta, avaavatko ne mahdollisuuksia työuran ja asiantuntijuuden kehittämiseen, vai eivät?

## Aineisto

### Aineiston hankintapaikat

Tutkimusaineistoni on osa Työterveyslaitoksen ja Turun yliopiston kauppakorkeakoulun yhteisesti toteuttaman, Naisten ja miesten osaamisen ja uran tasavertaiset mahdollisuudet nimisen hankkeen haastatteluaineistoa. Tutkimus- ja kehittämistyö tapahtui kolmessa yrityksessä Uudellamaalla ajanjaksolla 1.5.2009–31.5.2011.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> Työsuojelurahasto rahoitti tutkimusta.

Hankkeessa kartoitettiin tietointensiivisissä asiantuntijaorganisaatioissa niiden virallisia ja epävirallisia osaamisen ja uran kehittämisen välineitä, menetelmiä ja käytäntöjä sukupuolinäkökulmasta.<sup>27</sup> Työskentelin hankkeessa tutkijana. Osallistuin kaikkiin hankkeen vaiheisiin sen suunnittelusta aineiston keräämiseen, analysointiin ja loppuraportin kirjoittamiseen. Hankkeessa työskentelivät lisäksi projektipäällikkö ja osan ajasta kaksi muuta tutkijaa ja tutkimusapulainen.

Aineiston hankinta<sup>28</sup> ja tutkimushaastatteluiden tekeminen ajoittuivat lokakuusta 2009 tammikuuhun 2010. Tämän väitöstutkimuksen haastatteluaineiston muodostaa kahden yrityksen naisten haastattelut (32 haastateltavaa). Naiset työskentelivät keskiuudessa infrasuunnittelualan (17 haastateltavaa) ja suuressa rakennusalan palveluja tuottavassa yrityksessä (15 haastateltavaa).<sup>29</sup> Sekä infrasuunnittelu että rakennusala ovat perinteisesti miesenemmistöisiä aloja. Työpaikan miesenemmistöisyys tarkoittaa tässä yhteydessä taustaltaan miesenemmistöisen toimialan yritystä ja -miesenemmistöistä työpaikkaa. Infrasuunnittelualan yrityksen sukupuoli-jakauma oli tasoittunut vuosien myötä siten, että haastattelujen ajankohtana se läheni tasa-alaa. Miesten ja naisten suhde oli 60/40. Valitsin yrityksen mukaan tutkimukseeni, koska sen voidaan yhä katsoa edustavan työpaikkaa, jossa segregoituneet koulutus- ja työmarkkinat ovat muokanneet käsitystä työstä ja työntekeijöistä.

Infrastruktuurisuunnittelua tekevä yritys oli kooltaan hieman keskisuurta yritystä suurempi. Kysyntä alalla oli pysynyt pitkään hyvänä infrastruktuurirakentamisen kasvun myötä, mutta haastatteluiden tekemisen aikaan talouden muutokset olivat heijastuneet myös tämän palvelualueen tuottajiin. Yritys oli voimakkaassa strategisessa murroksessa. Perinteinen insinöörityö oli laajenemassa kokonaisvaltaisten ratkaisujen toimittamiseksi. Yrityksen pääasiakkaita olivat julkisen sektorin organisaatiot eli kaupungit ja kunnat, jotka ulkoistavat palveluitaan ja töitään yhteistyöyrityksille.

Rakennusalan yritys oli suuri kansainvälinen yritys, jonka fuusioista oli haastatteluiden tapahtuessa jo hieman pidempi aika. Yritys oli muuttumassa perinteisestä

<sup>27</sup> Hankkeen yhteistyökumppaneita olivat Tekniikan Akateemisten Liitto TEK, Suomen Rakennusinsinöörien Liitto RIL sekä Aalto yliopiston Teknillisen korkeakoulun Weme.fi verkkoyhteisö. Tarkemmin sanoen tutkimuksessa osaamista ja urakehitysmahdollisuuksia tarkasteltiin työorganisaatioiden arjen käytännöissä – virallisissa henkilöstöresurssien osastolta (HR) lähtöisin olevista ja epävirallisissa työyhteisötason kehittämisprosesseissa – sukupuolen viitekehystä. Aineiston tarkastelussa kiinnitettiin huomiota julkilausuttuun politiikkaan ja arjen toimintakäytäntöihin liittyviin kokemuksiin eri henkilöstöryhmissä ja eri sukupuolten välillä.

<sup>28</sup> Hankkeessa kerättiin myös yritysten henkilöstöresurssien (HR) osaston virallisia dokumentteja siltä osin kuin yritysten HR asiantuntijat katsoivat niiden olevan relevantteja tutkimuksen aihepiiriin kannalta. HR-dokumentteja hyödynnettiin hankkeen loppuraportissa, mutta ne eivät olleet mukana haastatteluaineiston analyysissä, eikä keskeisellä sijalla hankkeen tulosten raportoinnissa.

<sup>29</sup> Kolmas yritys oli naisenemmistöinen kansainvälistymispalveluja tarjoava yritys.

hierarkkisesta ”duunariorganisaatiosta” ja rakentamisesta kohti laajempaa ratkaisumyyntiliiketoimintaa, jossa myynnin perustana on asiakkaan tarpeiden kartoittaminen ja palveluiden tuottaminen niiden pohjalta. Myös korjausrakentamisen koettiin tuovan yritykselle uusia mahdollisuuksia. (Kupiainen ym. 2011, 23–24.)

Miesenemmistöisyyden lisäksi toinen haastateltavieni toimintaympäristöä ja heidän työnsä luonnetta määrittävä asia oli tietointensiivisyys. Tietointensiivinen työ perustuu aineettomaan pääomaan: erilaiset tietoresurssit ovat keskeinen tuotantokijä organisaatioille fyysisen pääoman sijaan tai sen rinnalla.<sup>30</sup> Tietointensiivisessä työssä korostuu yhteistyö muiden asiantuntijoiden kanssa. Innovointitarve vaikuttaa koko organisaatioon eikä vain yksittäisiin tehtäviin. (Pajarinen, Rouvinen & Ylä-Anttila 2010.) Tietointensiivisyys liittyy kiinteästi aineiston hankintapaikkoina olleiden yritysten uudelleen palveluluonteeseen. Tietointensiivisten palveluiden piirteitä ovat muun muassa tiedon vahva rooli tuotantopanoksena ja palvelujen perustuminen ammatilliseen osaamiseen. Asiakkaan ja palvelun tuottamisen välillä on tiivis vuorovaikutus, ja palveluita voidaan käyttää asiakkaan osaamisen kehittämiseen. (Kupiainen ym. 2011, 11; Isopahkala-Bouret 2005, 13–15; Kempplä & Mettänen 2004; Sveiby 1997.)

Aineiston hankintapaikkoina olleiden yritysten toiminnassa tapahtumassa oleva muutos vastaa tietointensiiviseen työhön yleisesti liitettyjä muutoksia 2000-luvulla (ks. esim. Otonkorpi-Lehtoranta, Leinonen & Heiskanen 2017, 15), kuten erikoistumista ja verkottumista, liikkuvampaa työtä ja yhteistyön erilaisten muotojen lisääntymistä. Haastatteluissa puhuttiin työn nopeutumisesta työmäärällisesti ja työssä vaadittavan tiedon uusiutumisesta. Työn haasteellisuuden ja mielenkiintoisuuden koettiin lisääntyneen, mutta se myös loi paineita ajassa mukana pysymiseen. Työ vaatii korkean tason koulutusta ja osaamista. Tiedon ja erityisesti hiljaisen tiedon siirtäminen nuoremmille sukupolville mainittiin molemmissa yrityksissä niiden kahteen ikäryhmään painottuvan ikäjakauman, eli lähellä eläkeikää olevien ja nuoren sukupolven vuoksi, tulevaisuutta koskevaksi haasteeksi.

Osaaminen on nähty tietointensiivisten yritysten voimavarana, joka koostuu yksittäisten ja työntekijäryhmien potentiaalisista ja olemassa olevista kyvyistä. Osaamista organisoidaan yrityksen nykyisen perustehtävän toteuttamiseksi sekä yrityksen tuotteiden ja palvelujen uudistamiseksi (Boudreau & Ramstad 2007; Lönnqvist, Kujansivu & Antola 2005). Osaamisen kehittämisen merkityksen koettiin korostuneen viime vuosina molemmissa yrityksissä. Liiketoimintaympäristössä

---

<sup>30</sup> Tietointensiivinen työ eroaa pelkästä tietotyöstä siten, että arkisten työtilanteiden näkökulmasta informaatioyhteiskunnan korostunut tarve innovatiivisuuteen ja tiedon tuottamiseen ja tiedon luomiseen on moni-ilmeisempi kuin tietotyöläisten työhön kuuluu.

tapahtuneet muutokset, globalisoituminen, EU: n myötä tulleet uudet lait ja direktiivit sekä julkisen sektorin palveluiden supistaminen ja ulkoistaminen yksityisille palveluntuottajille vaativat osaamisen jatkuvaa päivittämistä. Työ tehtiin pääosin hankkeissa, ja hankkeiden kerrottiin kasvaneen ja vaatavuustason lisääntyneen. Toimintaympäristön muutokset heijastuivat yrityksen henkilöstön toimenkuviin, ne laajenivat ja moninaistuivat. Työn substanssiosaamisen rinnalle oli noussut muita, erityisesti sosiaalisissa verkostoissa toimimisessa ja asiakaskumppanuuksien ylläpitämisessä vaadittavia taitoja. (Kupiainen ym. 2011, 53–58.)

Huolimatta siitä, että aineisto on kerätty 10 vuotta sitten, se on yhä ajankohtainen nykytyöelämässä. Tutkimukseen osallistuneissa yrityksissä elettiin jo vaihetta, jota työelämän tutkimuksissa on kuvattu uuden työn ja työn murroksen käsitteillä. Työn murros -käsitteellä kuvataan asiantuntijatyössä tapahtunutta markkinakäännettä, johon kuuluvat yrittäjämäinen toiminta, tuloksellisuus, tehokkuus ja asiakaspuhe (mm. Filander 2000; Keskitalo-Foley ym. 2007, 112). Uuden työn -käsite viittaa muun muassa siihen, että työ on aiempaan nähden muodoltaan epäyhtenäisempää, raja työn ja muun elämän välillä on liukuva, ja että työ saa ”henkilökohtaisen projektin” piirteitä. Vastuu työssä menestymisestä on siirtynyt enenevässä määrin yksilölle itselleen ja työtä tehdään yhä enemmän yksilön persoonan kautta. (Koivunen, Otonkorpi-Lehtoranta, Leinonen, Heiskanen & Korvajärvi 2018, 3; Julkunen 2008.) Tällaisten piirteiden voi ajatella kuvastavan osin myös tutkimusyritysten töiden saamia piirteitä.

Uuden työn yhteyteen on liitetty näkemys työn feminisoitumisesta. Käsitteellä viitataan tapaan, jolla uusi työ lähenee sekä sisällöltään että ehdoiltaan työtä, jota on pidetty naisille tyypillisenä, kuten jatkuva valmius tarttua työhön, joustavuus, palvelualltius ja kommunikaatiokyky. Feminisaatiota on käytetty myös kuvaamaan naisten määrän kasvua perinteisesti miesenemmistöisillä aloilla ja ammateissa sekä työsuhteiden epätyypillisyyden yleistymistä, kuten osa- ja määräaikaisuuksia, jotka aiemmin koskettivat enemmän naisia kuin miehiä. (Koivunen ym. 2018, 3; Adkins & Jokinen 2008; Julkunen 2008.) Tutkimuksellisesti mielenkiinnon kohteena on ollut, miten feminiinisiksi miellettyjen taitojen vaatiminen yhä suuremmissa osassa töitä vaikuttaa työelämän sukupuolistuneisiin eroihin ja jakoihin. On pohdittu, hyötyvätkö naiset muutoksesta, vahvistuuko heidän asemansa ja tunnustetaanko naisten omaama osaaminen paremmin (Korvajärvi 2011, 230–243). On nähty, että kun naisilta uuden työn taitoja odotetaan ”luonnostaan”, heitä ei kyvyistään kuitenkaan automaattisesti palkita. Sen sijaan miesten on tulkittu saavan konkreettista arvostusta, kun he omaksuvat naisille ominaisiksi miellettyjä taitoja. (Adkins & Jokinen 2008; Koivunen ym. 2018, 4.)

Tutkimusyrityksissä asiakaspalvelutyön korostuminen, vaatimukset osata kommunikoida eri suuntiin ja joustavuus perinteisten työn tekemisen käytäntöjen muuttuessa voi tulkita feminisoitumisen viitekehysessä, samoin kuin naisten

määrän kasvamisen yritysten henkilöstössä. Feminisaatioon liitettyjen piirteiden sijaan haastatteluvieni työn luonnetta ja aineiston kontekstia kuitenkin kuvaa enemmän haastatteluissa painottunut globaalien markkinoiden mukana tuoma muutos, teknisen työn uudet innovaatiot ja perinteisen insinööriyön ammatilliset vaatimukset. Oman aineistoni yhteydessä näen, että feminisaatioon liittyvät kysymykset voi ajatella liittyvän kysymykseen siitä, miten sukupuolta ja osaamista konstruoidaan ja miten osaaminen liitetään tai ei liitetä sukupuoleen. Näin tulkiten feminisaation voi ajatella implisiittisesti sisältyvän tutkimukseni näkökulmaan asiantuntijuuden mahdollisesta sukupuolistumisesta. Näistä syistä en käytä feminisaatiota tutkimuksessani varta vasten valittuna lähestymistapana.

Hankkeen alussa toteutetuissa avaininformanttihaastatteluisissa<sup>31</sup> infrasuunnittelu- alan yrityksessä tuotiin esiin, että yrityksessä oli tehty strateginen päätös kasvattaa naisten määrää henkilöstössä ja erityisesti johtotehtävissä, kuten osastopäälliköinä, johtoryhmässä ja hallituksessa. Rekrytointitilanteessa hyödynnettiin positiivista erityiskohtelua. Jos paikkaa haki kaksi tasavahvaa hakijaa, valittiin nainen. Tavoitteissa oli edetty, ja naisten osuus henkilöstöjakaumasta oli noussut ja vakiintunut viime vuosien aikana 40 prosenttiin. Myös esimiestehtävissä toimivien naisten määrä oli kasvanut. Yrityksessä oli lisäksi toteutettu kahdella osastolla yhden esimiehen organisoimana, naisten esimiestehtäviin valmentavaa menetelmää, jota nimitettiin *koutsaamiseksi*<sup>32</sup>. Henkilöstöjakauman tasaamisen taustalla oli huomio, että naisten osuus teknisten alojen opiskelijoista oli kasvanut, ja naisten osaamista haluttiin hyödyntää. Naisten erikoistumisalueiden myötä yritykseen saatiin sellaista koulutuksellista osaamista, jota tarvittiin, jotta yrityksen toimintaa voitiin suunnata uusille markkina-alueille. Sukupuolen huomioimisessa kerrottiin olevan kysymys yrityksen osaamisen kehittämiseen liittyvästä ratkaisusta. (Kupiainen ym. 2011, 86–89.)

Rakennusalan yrityksessä ei ollut asetettu strategisia tavoitteita sukupuoli- jakauman tasaamiseksi, eikä sukupuolta nähty rekrytoinnin kriteerinä. Avaininformanttihaastatteluissa kerrottiin, että yrityksessä oli konsernitasolla tehty sataa ylintä johtohenkilöä koskeva tutkimus, jonka yksi tulos oli, ettei naisia ole johtavissa

<sup>31</sup> Aloitus- eli niin sanotut avaininformanttihaastattelut tehtiin yrityksissä ennen varsinaisen haastattelukierroksen aloittamista ja ne suuntasivat lopullisten kysymysten muodostamista. Haastattelvina avaininformantteina oli henkilöstöpäälliköitä, osastopäälliköitä ja luottamusmiehiä. Aloitushaastatteluja tehtiin 2–3 per yritys. Tähän tutkimukseen lukeutuu kahden avaininformanttina toimineen naisen haastattelu.

<sup>32</sup> Esimies itse valitsi koutsattavat ja suunnitteli valmennuksen sisällön. Koutsamista kuvattiin *poikkitieteelliseksi*. Se sisälsi sekä yleissivistävää toimintaa, kuten erilaisissa kulttuuritapahtumissa käymistä sekä itse työhön liittyvää-, esimerkiksi markkinointiin, ostotarjoustun tekemiseen ja asiakkuuksiin liittyvää keskustelua. Ryhmässä keskusteltiin myös johtajuudesta naisten kokemusten näkökulmasta. Koutsaja toimiva esimies näki roolinsa *rohkaisijana*. Koutsattavien ryhmistä usea oli edennyttä esimiestehtäviin. (Kupiainen ym. 2011, 68.)

asemissa paljon. Asiasta oli keskusteltu konsernitasolla ja Suomen johtoryhmässä ja mietitty, mitä naisten määrän kasvattamiseksi voitaisiin tehdä. Potentiaalikartoituksessa, jonka tavoitteena oli tunnistaa osaamista entistä laajemmin, laadittiin yritystasolla ja yksiköittäin yhteenvedot, joissa tarkasteltiin potentiaalisten naisten määrää eri tasoilla. Tilanteessa, jossa listoille oli tunnistettu naisia vähemmän kuin naisten osuus henkilöstöstä, yksikönjohtajia oli pyydetty tarkastelemaan potentiaalisia henkilöitä uudestaan. (Kupiainen ym. 2011, 86–89.) Potentiaalikartoitus oli osa seuraajasuunnittelua. Seuraaja- ja urapolkusuunnittelussa, jota tehtiin molemmissa tämän tutkimuksen yrityksessä, tarkasteltiin sekä henkilön omia uratoiveita että yrityksen tarpeita siitä näkökulmasta, miten hyvin henkilö selviytyy nykyisistä tehtävistään ja millaisia resursseja hänellä on eri vaatimustasoisten tehtävien hoitoon. Molemmissa yrityksessä oli lisäksi pyritty tunnistamaan ja kuvaamaan erilaisia urapolkumalleja. (Kupiainen ym. 2011, 32–36.)

## Haastattelut

Haastattelimme vuonna 2009–2010 aineiston lähdehankkeessa infrasuunnittelualan yrityksessä 17 naista. Haastatelluista 3 naista oli esimiesasemassa, 2 henkilöstöresurssienosaston (HR) asiantuntijaa ja 12 toimihenkilöasemassa. Rakennusalan yrityksessä haastattelimme 15 naista. Heistä 4 oli esimiesasemassa, 4 HR asiantuntijaa ja 7 toimihenkilöasemassa. Haastateltavat toimivat henkilöstöjohdon ja henkilöstösuunnittelun tehtävissä, toimialansa asiantuntijoina, kuten tiimi- ja projektipäälliköinä ja suunnittelijoina sekä teknisissä avustavissa asiantuntija-tehtävissä. Yrityksissä meneillään oleva strateginen murros näkyi myös haastateltavien osaamisvaatimusten kasvuna. He kertoivat työtehtäviinsä sisältyvän substanssi-osaamisen lisäksi muun muassa tutkimus- ja kehittämistyötä, konsultointia, menettelytapojen kehittämistä, riskienarviointia, tuotekehittelyä, myyntiä, kouluttamista, tiedottamista ja markkinointia. Haastateltavat olivat työskennelleet nykyisessä työpaikassaan 2–20 vuotta. Haastateltujen tiimit olivat toimialasta ja tehtävästä riippuen nais- ja miesenemmistöisiä.

Haastatteluja oli tekemässä kanssani toinen tutkija ja joskus myös tutkimusapulainen, joka oli hankkeen harjoittelija.<sup>33</sup> Yritykset rekrytoivat haastateltavat itse henkilöstöresurssien osaston kautta. Rekrytointi perustui kohdennettuun kutsuun sen sijaan, että kutsu olisi esitetty koko henkilöstölle ja haastateltavat valittu ilmoitautuneiden joukosta. Haastateltavien määrästä henkilöstöryhmittäin – esimiehet,

<sup>33</sup> Harjoittelija havainnoi haastattelutilannetta ja kirjasi ylös yleisiä huomioita, kuten mitä asioita haastateltavat puheenvuoroissaan painottivat ja mitkä teemat herättivät vähemmän kiinnostusta. Jonkin verran kirjattiin ylös huomioita ryhmähaastattelutilanteiden vuorovaikutusdynamikasta. Havainnointimuistiinpanot toimivat tutkimusryhmän alustavina näkemyksen muodostamisen apuvälineinä. Niitä ei ole käytetty tämän väitöstutkimuksen aineistona.



henkilöstöresurssien asiantuntijat (HR) ja toimihenkilöt – esitettiin alustavia kriteerejä ja että mukana olisi työuran eri vaiheessa olevia henkilöitä.<sup>34</sup> Haastattelut toteutettiin yksilö- ja ryhmähaastatteluina. Yksilöhaastattelujen kesto oli noin 60 minuuttia. Ryhmähaastattelujen kesto oli noin 120 minuuttia.

Haastatteluryhmistä pyrittiin muodostamaan mahdollisimman homogeenisia ja sillä tavalla varmistamaan, että haastateltavilla oli riittävästi yhteistä jaettavaa keskenään aktiivisen keskustelun aikaansaamiseksi. Ryhmät muotoutuivat asematasoisesti esimies- ja toimihenkilöiden ryhmiksi. Silloin kun oli mahdollista, ryhmät jaettiin edelleen naisten ja miesten ryhmiin, joita tässä tutkimusaineistossa on mukana kaksi kappaletta. Ryhmähaastatteluista osa oli parihaastatteluja, muutoin ryhmissä oli 4–7 osallistujaa. Tässä tutkimuksessa olen niiden ryhmähaastatteluiden osalta, joissa mukana oli myös miehiä, rajannut aineistooni ja analyysini kohteeksi vain naisten esittämän haastattelupuheen.

Haastattelut pidettiin yritysten toimitiloissa: työhuoneissa ja kokoushuoneissa ja kolmessa haastattelussa hyödynnettiin etäyhteyttä pääkaupunkiseudun ulkopuolella olevaan toimipisteeseen. Kolmea haastattelua lukuun ottamatta haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin sanatarkasti.<sup>35</sup> Haastatteluiden litteroinnista vastasi ulkopuolinen litterointipalveluja tarjoava yritys. Tutkimuksen eettisyyden takaamiseksi tutkimuksen tiedonhankintaan ja tutkittavien suojaan liittyvät kysymykset, sekä tutkijan vastuu tutkimustulosten käyttämisestä on pyritty varmistamaan tutkimusten kaikissa vaiheissa.

Haastateltaville kerrottiin aineiston hankinta-aikana eri yhteyksissä, mistä tutkimuksessa on kyse niin meidän tutkijoiden toimesta kuin yritysten sisäisten tiedonvälityskanavien ja henkilöstöhallinnon kautta. Tutkimuksen tarkoitus, menetelmät, julkaisukanavat sekä aineiston käsittelyyn ja arkistointiin liittyvät seikat selostettiin haastattelupyynnöissä ja lyhyesti ennen jokaista haastattelua. Haastattelutilanteet etenivät siten, että aluksi kerroimme haastateltaville yleisesti tutkimusaiheesta ja kävimme läpi haastatteluteemat. Kerroimme, että haastatteluja tullaan analysoimaan tutkimusraporttiin ja muissa hankkeen tiimoilta tehtävissä julkaisuissa, kuten artikkeleissa ja opinnäytetöissä.<sup>36</sup> Korostimme haastateltavien anonymiteettia, ettei henkilöitä tai yrityksiä voi tunnistaa julkaisuista. Haastattelujen nauhoittamista ja jatkohyödyntämistä varten haastateltavilta pyydettiin kirjallinen lupa. Hankkeen päätyttyä v. 2011 haastattelut on arkistoitu aineiston hallintaoikeudesta vastaavan

---

<sup>34</sup> Miehiä ja naisia olisi suunnilleen sama määrä.

<sup>35</sup> Nauhoite epäonnistui teknisistä syistä. Tässä tutkimuksessa käyttämäni haastatteluista yksi haastattelu on koottu haastattelutilanteesta tehtyjen kirjallisten muistiinpanojen pohjalta.

<sup>36</sup> Leppäharju (2011); Toivanen, Leppänen & Kovalainen (2012); Kupiainen & Kovalainen (2013); Kupiainen (2019).

tutkimuslaitoksen toimesta. Tätä väitöskirjatutkimustani varten teimme aineistonkäyttösopimuksen.

Haastattelut olivat puolistrukturoituja teemahaastatteluja. Haastatteluoteemat käsittelivät osaamisen ja uran kehittämisen käytäntöjä ja menetelmiä sekä sukupuolen merkitystä niissä. Lisäksi mukana oli palkitsemista, henkilöstörakennetta ja tulevaisuuden kehittämiskohteita koskevia kysymyksiä.<sup>37</sup> Teema-alueet olivat haastateltavien tiedossa etukäteen, mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys tuotiin esiin vasta haastattelutilanteessa. Haastattelut sujuivat molemmissa yrityksessä pääsääntöisesti hyvin. Haastateltavat olivat aktiivisia, ja riippumatta siitä, oliko kyseessä yksilö- vai ryhmähaastattelu, haastateltavat toivat esille henkilökohtaisiakin kokemuksia teemoista. Haastattelijoina pyrimme suhtautumaan tilanteeseen ja haastateltaviin joustavasti antaen heille tilaa valita haluamansa vastaus-tapa. Se saattoi tehdä haastattelusta vapaampaa kokemukserrontaa kuitenkin niin, ettei puhe lähtenyt rönsyilemään liiaksi ja estänyt yleisten teemojen sisällä pysymistä.

Ryhmissäkin meidän tutkijoiden tarkoituksena oli rohkaista erilaisten näkökulmien ilmaisemiseen. Haastatteluissa ei ollut tarkoitus rakentaa konsensusta tai ratkaista ongelmia. Ryhmähaastattelussa tutkijan rooli muotoutuu erilaiseksi kuin yksilöhaastattelussa. Kun jälkimmäisessä tutkija yleensä ohjaa keskustelun kulkua kysymys–vastaus-formaatilla, ryhmässä haastateltavat eivät välttämättä suuntaa puheenvuorojaan tutkijalle, vaan voivat kommentoida toistensa puheenvuoroja. Näin tapahtui yleisesti. Ryhmähaastatteluissa syntyi haastateltavien välillä vilkastakin keskustelua, joka valotti tutkimuskysymyksiä kiinnostavasti. Osallistujien yhteisen tiedon tuottamisen prosessi on nähty keskeiseksi ryhmähaastattelujen anniksi. Haastattelijan tehtävänä on nähty tukea keskustelijoiden aktiivista vuorovaikutusta sillä tavalla, että erilaiset näkökannat tulevat monipuolisesti edustetuiksi. (Pietilä 2017, 111–130.)

Teemahaastatteluja käsittelevissä metodioppaissa (esim. Hyvärinen, Nikander & Ruusuvuori 2017) on pidetty tärkeänä huomioida teemojen valitseminen ja niiden rajoittavuus. Tutkijan on toisin sanoen oltava hereillä sen suhteen, että haastateltavat pääsevät haastattelun kuluessa myös vaikuttamaan teemojen painottumiseen, eikä temaattisen rungon liian jäykkä seuraaminen vie puheen luontevuutta. Tämä koimme hankkeen tutkijoiden kanssa haastatteluissa toteutuneen. Aineisto oli arviomme mukaan rikasta ja runsasta. Se on myös yksi perusteistani jatkaa aineiston parissa tässä tutkimuksessa.

Yhtäältä teemahaastattelumuotoon tehdyn aineiston validiutta oman tutkimusintressini viitekehyksessä voi tarkastella siitä kriittisestä näkemyksestä käsin, että teemahaastattelu on jäsennykseltään väljästi strukturoitu. Esimerkiksi Alasuutari

---

<sup>37</sup> Haastatteluiden teemarungot ovat tutkimuksen liitteenä.

(2011) näkee, että jos tutkitaan merkitysrakenteita, eli sitä, miten ihmiset hahmottavat ja jäsentävät asioita, aineistona täytyy olla tekstiä, jossa asioista puhutaan omin sanoin eikä niin, että haastateltavat joutuvat valitsemaan tutkijan jäsentämistä vaihtoehdoista. Puolistrukturoidulla haastattelulla kuitenkin voidaan taata, että kaikkien haastatteluissa käsitellään jokseenkin samoja teemoja, mutta sallitaan haastatelluille vapautta kertomisessa. Temaattisten rajausten tarkoituksena ei ole estää vapaamuotoista ja varioivaa puhetta. (Eriksson & Kovalainen 2016; Eskola & Suoranta 1998, Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2000.)

Teemahaastatteluun pohjaavan aineistoni relevanttiutta voi perustella myös siitä näkökulmasta, että kyseessä on asiantuntijahaastattelut. Asiantuntija yleisessä mielessä ymmärrettyinä on ”henkilö, jolla on erityistä tietoa tutkittavasta ilmiöstä, jolla ei ole kenelläkään toisella, tai jota on vain harvoin tarjolla” (Alastalo, Åkerman, Vaittinen 2017, 216). Asiantuntijahaastattelut edellyttävät usein räätälöityjä kysymyksiä ja jäsenneilyä haastattelurunkoa, jotta haastateltava saa riittävän yksityiskohtaista tietoa tutkittavasta ilmiöstä ja perusteluja asiantuntijoiden näkemyksille. Tämä vaatii usein enemmän pohjatyötä, kuten dokumentteihin ja asiakirjoihin tutustumista (emt. 2017, 220–225; Saaranen-Kauppinen & Puusniikka 2006).<sup>38</sup> Teemahaastattelu on nähty hyvänä metodina myös silloin, kun tutkitaan ilmiötä, josta haastateltavat eivät ole tottuneet keskustelemaan (esim. Hirsjärvi ym. 2000). Sukupuolen merkitystä työssä voi hyvällä syyllä myös aiempien tutkimusten perusteella pitää tällaisena ilmiönä (mm. Korvajärvi 2011, Ylöstalo 2012; Brunila 2009).

Sukupuoli teema – osaamisen ja uran kehittämistä edistävien ja estävien tekijöiden tarkasteleminen sukupuolen huomioivasta näkökulmasta – poikkesi muista haastattelu-teemoista sikäli, että siitä haastateltavien näytti olevan vaikein saada kiinni, varsinkin haastattelujen alussa. Kunnes haastattelun edetessä teemaa koskevia kokemuksia ja näkemyksiä alettiin tuoda esiin. Valtaosa tämän tutkimuksen haastatelluista koki, riippumatta kummassa yrityksessä he työskentelivät ensimmäisen kerran asiasta kysyessä, ettei sukupuoli näy omassa organisaatiossa ja työssä mitenkään, eikä sukupuolella ole merkitystä osaamisen tai uran kehittämiseen.

Minulla ei ollut vuosina 2009–2011 mahdollisuus perehtyä aineiston sukupuolta koskevaan puheeseen tarkemmin. Silloisen hankkeen loppuraportti<sup>39</sup> oli luonteeltaan selvitys, jossa koottiin yhteen haastatteluiden tulokset ilman, että olisin asettanut aineistolle uusia kysymyksiä. Sukupuolinäkökulma tuotti mielenkiintoisia mutta analyysiltään harmillisen pintapuoliseksi jääneitä tuloksia. Haastatteluissa esille

---

<sup>38</sup> Vuonna 2009–2011 toteutetussa tutkimuksessa perehdyimme yritysten lähettämiin HR-toimintaa koskeviin dokumentteihin ja toteuttamalla ennen varsinaisen haastattelukierroksen aloittamista yrityksissä aloitus- eli avaininformanttihaastattelut, jotka suuntasivat lopullisten haastattelukysymysten muodostamista.

<sup>39</sup> Kupiainen ym. (2011).

tuodut työtehtävien sukupuolenmukainen eriytyminen, käsitykset naisille ja miehille tyypillisistä ominaisuuksista ja näkemykset sukupuolityypillisestä tavasta edistää työuraansa kuitenkin kertoivat jotain sukupuolen olemassaolosta ja että sillä sittenkin olisi merkitystä työssä. Siihen viittasi lisäksi naisten haastatteluissa esille tuomat kuvaukset työssä ja työuralla ja työn tekemisen arjessa kohdatuista ongelmista, jollaisia miehet eivät tuoneet esiin lainkaan.

Pelkkä haastateltavien kokemusten, mielipiteiden ja näkemysten kuvaaminen olisi jättänyt haastatteluaineiston puhetapojen sisältämän kompleksisuuden hyödyn-tämättä. Uskon tuntevani aineistoni hyvin, mutta vuosien aikana, aineistoa eri tutkimusvaiheissa lukiessani, se on yllättänyt minut yhä uudelleen. Hämmästyin, miten monella ja keskenään ristiriitaisilla tavoilla sukupuoli voidaan merkityksellistää saman puhujan puheessa, eikä vain haastattelun aikana, vaan yhdessä puheenvuorossa. Mielenkiintoista on ollut lisäksi se, miten sukupuoli tutkijan näkökulmastani puhutaan haastatteluissa esille silloin, kun sukupuolella ei haastateltavien näkemyksen mukaan nähdä olevan mitään tekemistä oman tai muiden työn ja uran kanssa.

Ihmettelystä ja vastaamatta jääneistä kysymyksistä muodostui uusi tutkimus-tehtäväni, jonka etenemisen kuvaan tässä tutkimuksessa. En ole kiinnostunut siitä, mitä haastateltavat ajattelevat enkä liioin aineistoni keruupaikkoina olleista kahdesta yrityksestä ja niiden käytännöistä, vaan ilmiöstä, sukupuolineutraaliudesta ja siihen liittyvistä käytännöistä. Mitä kysymysten sijaan esitän aineistolle miten kysymyksiä. Pyrin sukupuolen merkityksettömyyttä korostavan argumentaation analyttiseen ja valisemani metodologian mahdollistamaan ymmärtävään selittämiseen. Olen kiinnostunut siitä, miten puhumisen kohteena olevat asiat puheessa tuotetaan, millaisina ne analysoitaessa rakentuvat ja edelleen, miten sosiaalista todellisuutta muovataan puheen kohteena olevia asioita jäsenettäessä. (Alasuutari 1994, 50–104.) Minua kiinnostaa, miten asiantuntijuus voi rakentua sukupuoleen sidottuna asiana sukupuolineutraaliuden pinnan alla ja konkretisoituu työpaikan käytännöissä.

### Aineiston analyysitapa ja analyysiprosessi

Tutkimusaineistoni analyysiprosessi on ollut monipolvinen ja tapahtunut yhtä pitkän ajan kuluessa, kun olen tehnyt väitöstutkimustani, vuodesta 2011 asti. En tämän aineiston parissa tekemä tutkimustyötä aloittaessani vielä ollut virallisesti jatko-opiskelija, vaan työskentelin Turun yliopiston kauppakorkeakoulun tutkimus-hankkeessa. Olin aivan aluksi aikeissa tehdä englanninkielisen artikkeliväitöskirjan. Sitten aloin ajatella, että monografiamuoto sopisi tutkimukseni tarpeisiin paremmin, koska se mahdollistaa tutkimusaiheeni yksityiskohtaisemman ja syvemmälle menevän tarkastelun kuin tiivistä muotoa vaativa tieteellinen artikkeli. Myös suomen-kielessä pysyminen tuntui järkevältä, koska tutkimusaineisto on tuotettu

suomalaisessa työorganisaatioissa ja väitöstyöni ensisijainen hyöty kohdentuu suomalaisen työelämän tarpeisiin. Tutkimusaineistosta kirjoitettu artikkeli<sup>40</sup> asetui sisällöllisesti osaksi monografiaa.

Ajan ja jatko-opintojen myötä näkökulmani aiheeseeni syveni ja monipuolistui. Tutkimuksen tekemisen metodologiaa ja valitsemiani teorioita koskeva tietämys parani. Koen prosessin jatkuneen työn loppuun saattamiseen asti. Tekstin työstäminen, kirjallisuuden lukeminen ja palautteen saaminen tuottivat aina uutta, oivalluksia ja ideoita, joita kaikkia ei voi yhdessä tutkimuksessa toteuttaa.

Aineiston analyysi on edennyt monessa vaiheessa esiyymmärryksen muodostamisesta ja aineiston väljästä temaattisesta luokittelusta kohti aineiston puhetapojen tulkittamista teoreettisissa viitekehyksissä ja aineiston lukemista asiantuntijuuden käsitteellistämiseen valitsemiani käsitteellisen kehikon läpi.

Järjestin ja jäsenin analyysiprosessin alkaessa laadulliseksi tutkimusaineistoksi varsin laajan haastatteluaineiston paremmin tutkimustarpeitani vastaavaksi sisällönanalyysin avulla. Niin sain haastatteluaineistoni selkeään ja tiiviimpään muotoon kadottamatta sen sisältämää informaatiota. Sisällönanalyysillä viitataan erilaisiin tapoihin luokitella ja järjestää laadullista tutkimusaineistoa. Yhteistä niille on ajatus, että sisällönanalyysi perustuu tutkijan aineistosta muodostamaan tulkintaan ja päättelyyn, jossa edetään empiirisestä aineistosta kohti käsitteellisempää näkemystä tutkittavasta ilmiöstä (Sarajärvi & Tuomi 2004; Brewerton & Millward 2001; Eskola & Suoranta 1998).

Toteutin sisällönanalyysin abduktiivisen päättelyn logiikan mukaisesti, eli tunnistin aineistossa olevia, tutkimusintressiini ja tutkimukseni kohteeseen liittyviä asioita väljän teoreettisen johtoajatuksen avulla (Sarajärvi & Tuomi 2002, 97). Se oli sukupuolen ja osaamisen konstruoiminen miesenemmistöisen alan työpaikassa. Käytännössä tämä tarkoitti aineiston pelkistämistä ensin niin, että valitsin alkuperäisistä haastatteluteemoista<sup>41</sup> mukaan tutkimuskysymyksiini suorimmin liittyvät osaamisen ja uran teema-alueiden puheenvuorot.

Teema-alueiden sisällä rajasin haastattelurungoista mukaan kysymykset, joissa kysytään haastateltavan toimenkuvasta, kokemuksistaan osaamisen ja uran kehittämistä edistävästä ja estävästä tekijöistä, osaamisen ja uran kehittämisen keskeisistä toimijoista, yrityksen henkilöstörakenteesta sekä sukupuolen merkityksestä osaamisen ja uran kehittämiseksi. Näiden kysymysten valitseminen tutkimukseni aineistoon on sikäli toisin kriteerein tehty kuin vuosina 2009–2011 toteutetun hankkeen perusaineistoon, että oman tutkimukseni painotus, päämäärä ja tutkimuskysymykset ovat toiset. Kysymysten rajaaminen tapahtui siis nykyisen tutkimustehtäväni mukaan.

<sup>40</sup> Kupiainen & Kovalainen (2013).

<sup>41</sup> Haastatteluiden teemarungot ovat tutkimuksen liitteenä.

Haastateltavan toimenkuvaa koskevassa kysymyksessä haastateltavat kertoivat roolistaan yrityksessä sekä työsuhteensa kestosta ja kehityksestä. Osaamisen kehittämistä koskevissa kysymyksissä puhuttiin haastateltavan nykyisestä osaamisesta suhteessa työn vaatimuksiin, osaamisen kehittymisestä ja kehittämisen mahdollisuuksista yrityksessä. Keskustelimme myös koetusta osaamisen arvostamisesta sekä elämänvaiheen ja sukupuolen merkityksestä osaamisen kehittämiseksi.

Uran kehittämistä koskevissa kysymyksissä haastateltavat kertoivat uran kehittämisen mahdollisuuksista yrityksessä ja kenen / keiden he näkivät olevan avainroolissa ja vastuussa uran kehittämiseksi. Keskustelimme myös haastateltavan omaan urakehitykseen vaikuttaneista tekijöistä ja sukupuolen koetusta merkityksestä uran kehityksessä. Henkilöstörakennetta ja rekrytointia koskevissa kysymyksissä keskusteltiin työpaikan mies- ja naisvaltaisuudesta sekä siitä, onko sukupuolella ja elämänvaiheella merkitystä ulkoisissa ja sisäisissä rekrytoinneissa.

Analyysin toisessa vaiheessa aloin yhdistää toisiinsa haastattelussa toistuvia tapoja, joilla sukupuolesta ja osaamisesta puhutaan. Puhetavat erottuivat toisistaan niistä tulkitseni yhteneväisyyksien, erojen ja ristiriitaisuuksien mukaisesti. Otin etäisyyttä siihen, mitä tekstissä konkreettisesti kerrotaan ja sen sijaan kiinnitin huomion siihen, miten kerrotaan ja miten puhetavoissa ilmaistut käsitykset sukupuolesta ja osaamisesta tuotetaan. Kiinnitin huomiota siihen millaisia luokittelevia / arvottavia merkitysantoja käytettiin, kun asioita kuvattiin ja verrattiin toisiinsa; miten merkitykset suhteutuivat toisiinsa ja nousiko jokin merkitysanto muita hallitsevammaksi (Alasuutari 1994, 97). Käytännössä olin tässä vaiheessa alkanut tulkita haastattelupuhetta tutkimukseni kahden teoreettisen viitekehyksen diskurssiteorian ja sukupuolen tekemisen teorioiden kautta ja siirtynyt puhetapojen sukupuolta ja osaamista tuottavien jäsenysten tulkittamiseen. Teoreettinen viitekehys ohjasi huomioitani siitä, mitä aineistosta etsin ja paikansin.

Vaikka haastattelupuheen merkityksiä tulkitseni analyttinen fokukseni on puheen konstruktivisessa, puhunnan kohteena olevaa asiaa tietynlaisena tuottavassa luonteessa, on hyvä muistaa, etteivät aineiston merkitykset ”piile” jossakin tekstissä ja ole luettavissa suoraan niistä itsestään. Merkitykset muodostuvat sen mukaisesti, millä tapaa ja mistä näkökulmasta aineistoa jäsennetään, luetaan ja jolla aineisto asetetaan vuoropuheluun muiden tekstien ja tutkimustehtävän kanssa. (Liljeström 2004, 19–21.)

Aineiston luennassa tutkin puhetapojen diskursiivisia merkitysantoja asiantuntijuuden teoretisointiin valitsemiä näkökulmien kautta. Luennassa voi hyödyntää aineiston ja tekstin monitulkintaisuutta, reflektoida ideaa ja katsoa aineistoa tietynlaisen ajatuskehikon ja tietynlaisten olettamusten läpi (Ronkainen 2004, 66–67). Koska minulla ei ollut valmiita, eli sellaista aiemmassa tutkimuksessa esitettyä teoreettista viitekehystä asiantuntijuuden käsitteellistämiseen, jonka olisin kokenut riittävänä kattamaan aineistolle asettamani kysymykset, yhdistin kaksi

näkökulmaa: työidentiteetin rakentamisen feministisen työelämä tutkimuksen puolelta ja asiantuntijuuden tekemisen oikein kontekstissaan kasvatustieteellisen tutkimuksen puolelta. Näistä muodostui tapani tulkita työidentiteetti sukupuolen strategisena tekemisenä ja että tekemisen tavoilla neuvotellaan omasta ammatillisesta paikasta.

Aineistoni analyysiprosessia on syytä valottaa vielä siitä kriittisestä näkökulmasta käsin, joka liittyy tutkijan kykyyn reflektoida tutkimusprosessissaan, teoreettisia ja käsitteellisiä valintojaan niin, että pystyy paikantamaan itsensä suhteessa tutkittaviinsa, tutkimuskohteeseen ja tieteellisiin intresseihinsä (Ronkainen 2004, 66). Näkemys liittyy feministisen tiedon tuottamisen lähtökohtiin, johon olen tutkimuksessani kiinnittynyt. Reflektio ei sinänsä poikkea hyvästä tieteen tekemisen käytännöstä, jossa vastuullisen tutkijan tulee kyetä arvioimaan, mitä hän tuo mukanaan tutkimusongelman määrittelyyn, aineiston keräämiseen ja analyysiin, ja mitä tulkinnalliset ja käsitteelliset valinnat rajaavat ulos tai tuottavat esiin (ks. esim. Haraway 1991, Harding 1998, Ahmed 2000). Feministisessä tieteenperinteessä kyse on yleisesti jaetusta metodologisesta periaatteesta, että tieto ja tietäminen on aikaan, paikkaan ja henkilöön sidottua ja tutkijan valitsemaan tietoteoreettiseen näkökantaan juurtunutta (Liljeström 2004, 11, 21).

Tutkimushaastattelu sinänsä on tietynlainen tapa tuottaa tietoa, jossa haastattelut osallistuvat tiedon rakentamiseen. Tutkimuskysymykset, haastattelukysymykset ja tutkijan aineistolle esittämät kysymykset muokkaavat tutkimusta ja sitä, mitkä äänet, näkökulmat ja intressit tutkimuksessa keskustelevalle. Itse kerättyä materiaalia käytettäessä on huomattava, kuinka tutkija on mukana tuottamassa aineistoaan sellaiseksi kuin se muokkautuu. Aineistonkeruuseen liittyvien kysymysten pitäisi vaikuttaa ja olla näkyvillä myös analyysissä. Haastattelutilanteessa ihmisten kohtaaminen ja siinä tapahtuva vuorovaikutus ovat asioita, joita ei voi siirtää sivuun ja ryhtyä analyysiin puhtaasti tulokseksi saatuun tekstiin nojautuen. (Ikonen 2008, 79–80.) Haastattelijan ja haastateltavan on nähty edustavan erilaisia sosiaalisia maailmoja, jotka kohtaavat haastattelussa. Haastattelu on kielellistä, tilanteista tapahtumista kontekstissaan ja merkitykset, joita keskustelun kohteena olevasta asiasta tuotetaan, tuotetaan haastattelijan ja haastateltavan yhteistyössä. Tutkijan aineistona voikin pitää kaikkea sitä, mikä haastattelun aikana tapahtuu. (Hyvärinen 2017, 18–20.)

Huolimatta siitä, että haastattelun yksi lähtökohta on haastateltavan kuuleminen, ”hänen merkitystensä ja maailmansa avautuminen” (Hyvärinen 2017, 15) feministinen tutkimus pitää tähdellisenä kiinnittää huomion siihen, miten valta liittyy haastatteluiden sisäisiin suhteisiin. Koska haastattelut ovat vuorovaikutusta, haastattelijan osuus haastateltavan puheen muotoilussa ja siinä tuotetuissa merkityksissä voi olla hyvinkin suuri. Haastattelijalla voi houkuttaa puhumiseen, vahvistaa tiettyjä merkityksiä antamalla haastateltavalle palautetta verbaalisesti tai non verbaalisesti. (Ruusu vuori & Tiittula 2005, 22–56.) Myös haastateltavalla on valtaa. Hän voi

kieltäytyä vastaamasta tai vastata niukasti tai muulla tavoin pyrkiä kontrolloimaan tilanteen kulkua ja vaikuttaa keskusteluun. Haastattelutilanne ei saisi olla asetelmaltaan hierarkkista, mutta samalla se feministisestä näkökulmasta paradoksaalisesti on juuri sitä. Suhde haastattelijan ja haastateltavan välillä ei ole tasavertainen. Loppujen lopuksi haastateltava on päättämässä, mikä on oleellista tietoa tutkimuskohteesta (Oinas 2004) ja tutkijalla on viimekätinen valta koostaa julkaistava tutkimus oman kiinnostuksensa mukaan valituilla aiheilla (Brunila 2009, 61; Doucet & Mauthner 2006, 36–45).

Patti Lather (2009, 23) näkee feministisen tutkimuksen eettisenä lähtökohtana yhteisesti jaetun kokemuksen ja vastavuoroisuuden problematisoinnin, tietämisen epävarmuuden tunnistaminen. Tutkimukseni kohdalla se tarkoittaa sen tiedostamista, että haastattelutilanteessa ovat kohdanneet erilaisista työkonteksteista, tilanteista ja tietämyksestä tulleet ihmiset, henkilöhistoriat, mielikuvat toisistamme ja että dialogia on käyty niin haastattelijan ja haastateltavan välillä kuin yksilöiden omassa mielessä (ks. myös Nikander 2012, 398–413). Objektiivisuus merkitsee tässäkin tutkimuksessa tiedon osittaisuuden hyväksymistä. Toisaalta, kuten Adams (2012, 408) toteaa, että vaikka subjektiivisuus hyväksytään tiedon tuottamisen yhtenä lähtökohtana, kysymys ei ole vain henkilökohtaisesta ja ”ainutkertaisista” kertomuksista, vaan haastattelukertomukset tulee sijoittaa historialliseen kontekstiinsa, jossa tietyt käsitykset tutkimuksen kohteina olevista asioista vallitsee. tutkimukseni kohdalla näen tämän tarkoittavan sitä, että aineistoni haastattelupuhetta voi tulkita miesenemmistöisen alan työpaikan kulttuuristen ja historiallisten diskurssien valossa ja sosiaalisten rakenteita vasten.



### 3 Teoreettinen viitekehys

Tässä tutkimukseni kolmannessa luvussa avaan tutkimukseni teoreettiset kulmakivet, joiden avulla tulkitsemisen aineistoani. Ne ovat diskurssianalyttinen lähestymistapa ja sukupuolen tulkitsemisen tekemisenä. Teorioiden yhteydessä esittelen viitekehyksiin liittyvät keskeiset käsitteet. Luvun lopuksi kuvaan asiantuntijuuden teoretisoinnin tapaani. Kaikissa alaluvuissa käsitteelen myös niihin liittyvää tutkimukseni kysymyksenasettelua yksityiskohtaisemmin.

Käyn ensimmäisessä alaluvussa läpi diskurssiteoreettiseen tutkimustraditioon liittyviä yleisiä lähtökohtia. Sen jälkeen kohdennan huomion siihen, miten lähtökohdat painottuvat oman tutkimusaineistoni analyysissä. Niitä ovat kielen käytön seurauksellinen luonne ja keskustelu diskurssin toimijasta osallisena diskurssien rakentumiseen. Täsmennän diskurssiteoreettista viitekehystä vallan ja ideologia käsitteiden avulla, joihin liittyvä teoretisointi sisältyy kriittiseen ja feministiseen diskurssiteoriaan. Ensimmäisen alaluvun lopussa tiivistän, miten läpikäymäni näkökulmat ja käsitteet painottuvat omassa tutkimuksessani.

Toisessa alaluvussa käsitteelen sukupuolen tekemistä. Esittelen luvussa ensin tutkimukseni sukupuolen tekemisen käsitettä konstruoivat etnometodologisen ja poststrukturalistisen lähtökohdan. Sen jälkeen tarkennan oman lähestymistapani, kaksisuuntaisen dynamiikan, eli työpaikalla vakiintuneiden käytäntöjen ja käsillä olevassa hetkessä tapahtuvan sukupuolen esittämisen näkökulman. Luvun lopussa tiivistän keskeiset painotukset, jotka omassa aineiston tulkintatavassani korostuvat.

Teorialuvun päätteeksi, kolmannessa alaluvussa esittelen, millaisen näkökulmallisen kehikon läpi luen asiantuntijuutta aineistossani. Asiantuntijuus kokoaa yhteen tutkimukseni kaksi teoreettista viitekehystä, sukupuolen tekemisen ja diskurssiteorian. Tutkimuksellisenä pyrkimyksenäni on valottaa sitä, mitä tarkoittaa, kun asiantuntijuutta tunnustetaan tai ei tunnusteta tutkimusaineistossani ja taustoittaa, miten on mahdollista analysoida sitä, millaisia mahdollisuuksia sukupuolettoman asiantuntijan konstruktioista tulkitsemäni diskurssit avaavat tai sulkevat asiantuntijuuden kannalta. Perehdyn alaluvussa ensin yleisemmällä tasolla siihen, miten ymmärrän asiantuntijuuden, eli esittelen asiantuntijuuden käsitteellistämässä hyödyntämiäni kasvatustieteellisen tutkimuksen, työorganisaatioiden ja feministisesti suuntautuneen työelämäntutkimuksen näkökulmia. Sen jälkeen tarkastelen asiantuntijuutta työidentiteetin rakentumisena ja asiantuntijuuden

tunnistamisena. Kahden edellisen alaluvun tapaan teen lopussa koonnin keskeisistä näkökulmista asiantuntijuuden lukemiseen aineistossani.

## Diskurssiteoreettinen lähestymistapa

Olen valinnut diskurssiteoreettisen lähestymistavan tutkimukseni teoreettiseksi viitekehykseksi, koska diskurssiteoria mahdollistaa sen prosessin avaamisen, miten sukupuoli tulee symbolisesti konstruoiduksi haastattelupuheessa taustaltaan kahdessa miesenemmistöisen alan työpaikassa ja miten nämä symboliset merkityksenannot ovat yhteydessä sukupuolten omaaman osaamisen arvottamiseen ja osaamisen paikan määrittelyyn siellä. Diskurssiteoreettisessa lähestymistavassa ei ole kysymys yhdestä teoriasta sinänsä vaan diskurssiteoria kattaa eri tieteenalojen piirissä kehittyneitä suuntauksia, joilla on omat painopisteensä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006; Eriksson & Kovalainen 2008). Jokinen, Juhila ja Suoninen (1993, 11) ovat paikantaneet tutkimustraditioiden sisällä kaksi osin päällekkäistä suuntausta: brittiläisen, joka on kehkeytynyt sosiaalipsykologien, psykologien ja tieteen tutkijoiden keskuudessa, sekä Foucault-vaikutteisen kriittisen tutkimuksen.

Suuntaukset ammentavat paljolti sosiaalisen konstruktionismin tieteenperinteestä (mm. Berger & Luckmann 1994/1967), mutta myös muista tieteellisistä suuntauksista ja teorioista, kuten kriittisestä tutkimuksesta (mm. Fairclough 1992; Fairclough & Wodak 1997; Parker 1992). Suuntauksia yhdistää se, että niissä tarkastellaan sosiaalisen todellisuuden tuottamista sosiaalisissa käytännöissä, konteksteja, toimintaa, funktioita ja merkitysten tuottamisen tapoja (Jokinen ym. 1993). Asioiden ja ilmiöiden ei tulkita olevan havaitun maailman heijastuksia, vaan ne tulevat oleviksi ja ymmärrettäviksi ihmisten välisissä kielellisissä merkityksenantoprosesseissa. Merkitykset konstruoidaan liittämällä asioihin käsitteitä, symboleja ja kuvaamalla niitä tietynlaisina. Merkitykset ovat kulttuurisidonnaisia sekä ajallisesti ja paikallisesti kontekstuaalisia.

Merkityksellistäminen ymmärretään jatkuvasti käynnissä olevana prosessina, jonka tarkoituksena on tehdä todellisuus käsitettäväksi itselle ja muille (Jokinen ym. 1993, 21–22). Merkityksenanto tapahtuu paljolti puhutun ja kirjoitetun kielen kautta, mutta kielellisenä ja merkityksillä ladattuina voidaan tarkastella lähes mitä tahansa, kuten ei-sanallista viestintää, kuvallista ja visuaalista ilmaisua ja erilaisten sosiaalisten ja kulttuuristen käytäntöjen muodostumista (Jokinen ym. 1993, 27).<sup>42</sup>

Merkitykset ovat yhtäältä subjektiivisia käsityksiä, joilla todellisuutta objektiivoidaan (Berger & Luckmann 1994/1967, 45–47), mutta kulttuurisesti keskeisiksi muodostuvat merkitykset eivät ole sattuman- vaan sopimuksenvaraisia ja siinä

---

<sup>42</sup> Erilaisia diskurssianalyysin kohteiksi valikoituvia aineistoja on nimitetty teksteiksi (Parker 1992, 6).

mielessä vakiintuneita tapoja määritellä kohde tietyllä tavalla (Potter & Wetherell 1989, 64–65). Toisaalta, koska sama kohde voidaan esittää vaihtoehtoisilla tavoilla, merkityksenannot ovat kiistanalaisia ja muuttuvia. Diskurssiteoreettisesta näkökulmasta sosiaalinen todellisuus hahmottuu useiden rinnakkaisten merkityskokonaisuuksien kirjona, jotka määrittävät maailmaa ja siinä tapahtuvia asioita eri tavoin. Jo kahden erilaisen merkityspotentiaaloin olemassaolon on nähty heikentävän asioiden yksiselitteisiä kuvauksia (Jokinen ym. 1993, 25).

Myös kielen käytön konstruktiivisuus liittyy ajatukseen sosiaalisesti jaetuista merkitysten muodostumisista ja että merkitykset rakentuvat suhteessa ja erotuksena toisiinsa. Erilaisia merkityskokonaisuuksia on kutsuttu diskursseiksi (Foucault 1986, 2005; Jokinen & Juhila 1993; Laclau & Mouffe 1985; Parker 1992) ja tulkintarepertuaareiksi (Potter & Wetherell 1989; Suoninen 1993). Omassa tutkimuksessani käytän diskurssi käsitettä, jolla viitataan ”verrattain eheään merkitysten kokonaisuuteen, joka muodostuu sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ja muovaa sosiaalista todellisuutta” (Jokinen ym. 1993, 27).

Se, miten asioita käsitteellisesti ja symbolisesti jäsennetään ja mitkä ymmärrystavat saavat jalansijaa ei ole yhdentekevää, sillä diskurssiteoreettisesti tarkastellen kielen käytöllä paitsi rakennetaan tietynlainen kuvaus kohteesta, osallistutaan sosiaalisen todellisuuden rakentamiseen (Lehtonen 1996, 31; Laclau & Mouffe 1985, 108). Diskursseissa ei siksi ole kyse pelkistä kielellisistä tieto- ja merkitysmuodostelmista vaan seurauksellisesta toiminnasta (Hall 1999, 99). Tämä on keskeinen näkökulma, jonka diskurssiteoria tutkimukseeni tarjoaa. Tutkimustehtäväni kannalta tärkeää on ymmärtää, miten puhettavat pitävät yllä ja muovaavat sosiaalisia ja kulttuurisia käytäntöjä, jossa ne ilmenevät, vaikkakin kielenkäytön ja sosiaalisen- ja kulttuurisen muutoksen välinen yhteys tulee ymmärtää enemmän monimutkaisena kuin suoraviivaisena tapahtumana (Fairclough 1992, 40; Wodak 1997).

Diskurssiteoria on paitsi laaja teoreettinen viitekehys, sitä voidaan hyödyntää myös metodina erilaisten aineistojen analyysiin. Diskurssiteoreettisten traditioiden sisällä brittiläisen sosiaalipsykologian piirissä kehittyneen diskurssianalyyttisen tutkimuksen juuret ovat kielitieteessä. Analyysissä fokusoidaan puheen ja tekstin, muodollisten ja epämuodollisten puhetilanteiden lingvistisiin ja retorisiin piirteisiin ja teksteissä rakentuviin diskursseihin. Tällöin puhutaan diskurssianalyysistä. (Burr 1995, 184; Jokinen 2004, 194.) Poststrukturalistisen kriittisen ja poliittisesti painotuneen tutkimuksen tutkimuskohde ei rajaudu kieleen. Kriittisen perinteen moninaisten diskurssien ja niiden suhteiden tarkastelussa kyseessä on nähty olevan diskurssien analyysi (Bacchi 2005, 199–202).

Näiden kahden lähestymistavan rajat eivät ole jyrkät. Ne on nähty osin päällekkäisinä ja niitä käytetään usein toisiinsa limittyen (Bacchi 2005, 199–200; Jokinen

ym. 1993, 11; Jokinen 2004, 191–208). Diskurssianalyysi vaati laajempien käsitteellisten ja kulttuuristen merkitysten tunnistamista, jotka muovaavat kielenkäyttöä ja diskurssien analyysissä ollaan sensitiivisiä kielellisen ilmaisun piirteille ja puhetavoille (Bacchi 2005, 199). Konteksti antaa sanoille ja lauseille merkityksensä, ja kielen avulla tuotetut merkitykset ovat parhaiten ymmärrettävissä asiayhteyksien ja tilanteiden kautta, jossa ne esiintyvät (Jokinen, Juhila & Suoninen 1999). Diskurssianalyysin tutkimustraditioiden painopisteiden tarkastelussa on puhuttu myös diskurssianalyysin kaksoistehtävästä tai kaksoisluonteesta (Nikander 1997, Jokinen 2004, 194).

Diskurssianalyysin on katsottu sopivan eri näkökulmia sisältävän, vuorovaikutuksellisen haastatteluaineiston analyysiin (Hirsjärvi & Hurme 2000), jollainen tutkimusaineistoni on. Diskurssianalyysi tarjoaa välineitä tavoittaa haastatteluaineiston nyanssit, ristiriidat ja moniäänisyys (Jokinen ym. 1999). Koska diskurssiteoreettinen lähestymistapa sallii erilaisia menetelmällisiä sovelluksia ja painopisteitä, se jättää tutkijalle runsaasti vapautta menetelmällisten ratkaisujen tekemisessä (Potter & Wetherell 1989, 175; Suoninen 1992, 125; Jokinen ym. 1993, 17).

Oman tutkimukseni kohdalla ei niinkään ole oleellista sitouttaa tutkimustani jonkin tradition sisälle vaan, että löydän tutkimustehtäväni ratkaisemiseen tarkoituksenmukaisimmat teoreettiset ja metodologiset työkalut. Diskurssiteoreettisen lähestymistavan joustavuuden puitteissa hyödynnän siksi näkökulmia ja käsitteitä molemmasta tutkimuksellisesta traditiosta.

## Puhetapojen seurauksellisuus

Myös haastattelutilanteessa tuotettua puhetta on mahdollista ajatella kahdesta näkökulmasta, todellisuuden kuvana, jolloin kielenkäyttö toimii välineenä olemassa olevia faktoja koskevaan tietoon ja diskurssiteoreettisen näkökulman mukaisesti sosiaalisesti ja kulttuurisesti rakentuneena. Omassa tutkimuksessani haastattelu-puheen voi siksi nähdä osana miesenemmistöisen aloilla ja työpaikoilla työskentelevien naisten kokemuksellista todellisuutta ja heidän työpaikkansa sukupuolta koskevien merkityskokonaisuuksien rakentumisen välineenä (Jokinen ym. 1993, 9; Berger & Luckmann 1994; Burr 1995, 6–7).

Diskurssien seurausten kuvaamiseen on käytetty tilannekohtainen funktio ja tilanteisuuden ylittävä ideologinen seuraus<sup>43</sup> -käsitteitä. Funktioiden näkökulma on tutkimuksessani sikäli keskeinen, että funktiot vastaavat kysymykseen, mitä kaikkea

---

<sup>43</sup> Kielenkäytön ideologiset seuraukset ylittävät tilannekohtaisen tason ja ne liittyvät diskurssien ja vallan yhteen kietoutumiseen, kuten kulttuuristen alistussuhteiden legitimoimiseen ja säilyttämiseen (Potter & Wetherell 1989, 187).

asiaintiloja kielenkäyttäjää tulee puheellaan kohdetta määritellään tehneeksi mahdolliseksi. On tärkeä huomata, että funktionaalisia seurauksilla ei tarkoiteta toimijan itsensä tarkoittamaa vaikutusta, eli tutkimuksessa ei pohdita, onko toiminta tietoista vai ei, vaan mitä potentiaalisesti on läsnä ja aktualisoituu vuorovaikutustilanteessa (Jokinen ym. 1993, 42–43).

Diskurssien ideologiset seuraukset eivät ole sellaisenaan tulkittavissa aineistotani, koska haastattelupuheen ja aineistoni avulla ei pääse käsiksi työpaikan arjessa konkreettisesti tapahtuviin käytäntöihin. En havainnoinut työn tekemistä työpaikoilla, enkä ole tehnyt pitkän aikavälin seurantatutkimusta liioin. Tutkimukseni kehityksessä ideologiset seuraukset viittaavat ennen kaikkea sen tiedostamiseen, että diskursseilla voi olla seurauksia laajemmassa kontekstissa ja ajallisessa mittakaavassa. Tutkimuksessani on näin ollen mahdollista pohtia sitä, mitä puhuvat ja niistä rakentuvat diskurssit voivat olla oikeuttamassa tai muuttamassa työpaikalla (Jokinen & Juhila 1993, 97; Parker 1992, 19).

Funktioiden näkökulma liittyy diskurssiteoriassa valtaa koskeviin kysymyksiin sitä kautta, miten useat eri diskurssit kilpailevat etusijalle asetuvasta tulkinnasta nähdä merkityksellistämensä kohde tietynlaisena. Merkityskamppailut koskevat todellisuutta ja sen ilmiöitä koskevaa tietoa ja totuutta, eli kysymyksiä siitä, miten asiat tulisi nähdä ja mitä ne faktuaalisesti ovat, jos ne voitaisiin määritellä täsmällisesti. (Jokinen ym. 1993, 29.) Kun jokin tai jotkin diskurssit saavat muita hallitsevamman aseman, niiden tarjoama versio todellisuudesta alkaa viedä tilaa muilta (Jokinen ym. 1993, 76–77). Hallitsevan aseman saaneet diskurssit ilmenevät usein kulttuurisina itseäänselvyyksinä, kyseenalaistamattomina totuuksina ja yleisenä konsensusena (Fairclough 1989, 85).

Oman tutkimustehtäväni kehityksessä voi ajatella, että myös työpaikoilla voi olla historiaan ja ajankohtaan sidottuja diskursseja, jotka hallitsevat sosiaalisen yhteisön kulttuurista tietoa sukupuolesta, ja joiden ohi muiden vaihtoehtoisten sukupuolen tulkintojen ja ymmärrysten voi olla vaikea saada itsensä kuuluviin. Tällöin hallitsevat diskurssit pääsevät määrittämään voittopuolisesti näkemystä sukupuolen merkityksestä työssä tuottaen samalla käsityksen niiden paikkansapitävyydestä ja helposti myös kyseenalaistamattomuudesta.

Aineistoni analyysissä ajatus hallitsevista diskursseista liittyy kysymyksiin siitä, miten työpaikoilla vakiintuneet sukupuolen merkityksellistämistavat vaikuttavat haastattelutilanteessa haastateltavien puhetapoihin. Yksilölliset ymmärrykset eivät ole olemassa ilman muiden työyhteisön jäsenten toiminnassaan rakentamaa, tietona ja totuuksina esiintyviä representaatioita sukupuolen merkityksestä työssä. Oppilaitoksissa tasa-arvotyön merkityksiä tutkinut Ikävalko (2016, 101) kuvaa Daviesiin (2004, 4–5) viitaten tässä tavoittelemaani ajatusta niin, että diskurssiivisuuden näkökulmasta tapa, jolla ”subjektit kuvailevat ajatuksiaan,

voidaan nähdä seurauksena siitä, miten maailma on heitä muokannut. Todellisuudesta annetuissa merkityksissä näkyy ikään kuin maailman tunkeutuminen meihin, jolloin niitä ei ajatella niinkään sisäisyydestämme kumpuavia tapahtumina”. Oman tutkimukseni kehyksessä kyse on taustaltaan miesenemmistöisen työpaikalla vakiintuneista tavoista merkitykseellistä puheen aiheina asioita.

Yhtäältä aineistoni yhteydessä on diskurssiteoreettisesta lähestymistavasta käsin mahdollista pohtia sitä, miten puhetavoilla vaikutetaan yhteisöllisiin tulkintoihin sukupuolesta, vaikkakin niin, että siitä, mitä tietystä lausumasta seuraa, ei voi eikä ole tarkoitus analysoida puhujan tarkoitusta vaan seuraukset ovat kytköksissä aina kulloiseenkin laajempaan ajalliseen ja paikalliseen todellisuuteen, jossa toimitaan (ks. Brunila & Ikävalko 2012).

Tietyn tiedon kulttuuriseen vakiintumiseen, hallitsevan aseman säilyttämiseen tai heikentämiseen liittyvä vallan analyysi on keskeistä kriittisessä diskurssiteoriassa.<sup>44</sup> Yksi kriittisen diskurssiteorian keskeisimmistä ajatuksista on, että ”kieli ja kielenkäyttö on sosiaalinen käytäntö” (Fairclough & Wodak 1997; Wodak 2008, 5). Kieli rakentuu vuorovaikutuksessa ja vaikuttaa sosiaaliseen rakenteeseen vakiinnuttamalla vanhaa tai muuttamalla sitä. Ei vain yksilöillä vaan myös instituutioilla ja erilaisilla sosiaalisilla ryhmillä on tulkittu olevan kielensä ja tekstinsä, joissa ne ilmaisevat arvojaan ja merkityksellistävät asioita symbolisesti (Wodak 2001, 15). Vallan tutkiminen osana kielen käyttöä viittaa sen analysoimiseen, miten diskursiivisista merkityksistä neuvotellaan, miten niitä asemoidaan suhteessa toisiinsa ja millaisia vaikutuksia erilaisilla diskursseilla on sosiaalisen alueella. Valtaa ei tulkita tekstin tai ihmisen ominaisuutena, vaan sen nähdään syntyvän tässä prosessissa. (Wodak 2008, 10; 2001, 11.)

Vallan erilaiset muodot on erotettu toisistaan sen perusteella, millaisin keinoin valtaa ylläpidetään ja miten se ilmenee. Esimerkiksi sotilaallinen valta ja väkivalta perustuvat fyysiseen voimankäyttöön, kun taas epäsuora vallankäyttö perustuu tietoon, informaation ja / tai auktoriteettiin. Modernissa vallankäytössä on nähty olevan kyse jälkimmäisestä, niin kutsutusta kognitiivisesta vallasta. Valta käsitteen (*power*) sijaan siihen liitetään kriittisessä diskurssiteoriassa hallinnan käsite (*domination*). (Van Dijk 1993, 257.) Hallintaan perustuvan vallan on tulkittu olevan keskeinen nyky-yhteiskunnan toiminnan ja järjestyksen ylläpitämisessä, mutta se on usein näkymätöntä, mitä esimerkiksi kielenkäytön ja sosiaalisen vallan yhteys ilmentää.

<sup>44</sup> Kriittisen diskurssiteorian kohdalla pätee sama mikä diskurssiteoreettiseen lähestymistapaan, ettei se ole yhtenäinen teoria vaan tutkimusohjelma monine näkökulmineen, metodologisine lähestymistapoineen ja teoreettisine juurineen (kts. Fairclough & Wodak, 1997; Wodak 2001, 2008). Termi kriittinen voidaan Wodakin (2008, 6) mukaan jäljittää useisiin eri lähteisiin, joista yksi on nk. Frankfurtin koulukunnan näkemys ja erityisesti Max Horkheimerin (1937) ajatus, että ”sosiaalisen teorian tulisi sekä kritisoida että yrittää muuttaa yhteiskuntaa sen sijaan että pyritään vain selittämään ja ymmärtämään sitä.”

Juuri tällaisesta näkymättömissä pysyvistä ja useimmiten jokapäiväisen toiminnan sisällä ja sen osana tapahtuvasta vallankäytöstä ja hallinnasta kriittisessä diskurssi-teoriassa ja -analyysissä ollaan kiinnostuneita.

Ideologia on tärkeä osa eriarvoisuutta tuottavien valtasuhteiden luomisessa ja säilyttämisessä. Kriittisessä diskurssi-teoriassa ja -analyysissä ei olla niinkään kiinnostuneita yleisistä yhteiskunnan kulttuurisista arvoista ja uskomuksista, joihin ideologia usein perinteisessä mielessä viittaa vaan kuten vallan käytössä, piiloisemmista arjen toimintaan kietoutuvista vakiintuneista käsityksistä. Ne tulevat esille peiteltysti ja epäsuorasti esimerkiksi metaforiin ja analogioihin kietoutuneena. Wodakin (2008, 8) mukaan ideologiasta voidaan saada hajua esimerkiksi silloin, kun ”päivittäisissä keskusteluissa tietyt ideat nousevat esille muita useammin, tai että eri taustaiset ihmiset alkavat äkkiä ajatella asioista hätkähdyttävän samalla tavalla”.

Ideologialle on tyypillistä, että tietynlaisen asioiden laidan ajatellaan olevan ”normaalia ja luonnollista”, mistä syystä vallitsevaa ei tulla kyseenalaistaneeksi. Ideologian taustalla on hallitsevan aseman saanut diskurssi/t jonka / joiden tarjoama versio todellisuudesta on syrjäyttänyt muut diskurssit. (Fairclough 1989; Wodak 2008, 8.)

Myös ideologiassa on nähty olevan kyse prosessista, jossa tuotetaan ymmärryksiä siitä, miten todellisuus käsitetään ja miten maailmaa tehdään ymmärrettäväksi. Ideologian on tulkittu pohjaavan paljolti kulttuurisiin konventioihin, jotka opitaan elämän myötä. Konventiot suuntaavat ymmärrystä ja tulkintoja niin, että maailma näyttää tutulta ja järkeenkäyvältä. Ideologia on tulkittu kuvaukseksi tietyssä historiallisessa ja kulttuurisessa kontekstissa ilmenevistä sosiaalisista suhteista ja niiden seurauksista (Parker 1992, 19–20), sillä ideologiat tulevat artikuloituksi diskurssiivisissä merkityssysteemeissä, mutta ne ilmenevät sosiaalisissa ja konkreettisissa käytännöissä (Fairclough & Wodak 1997).

Sukupuolta koskevat ideologiat pukeutuvat usein sellaisiin toteamuksiin ja kannanottoihin kuin ”naiset ja miehet ovat tietynlaisia ihmisiä” ja ”naiset ja miehet tekevät asioita tietyllä tavalla” (Lämsä & Sintonen 2001, 261; Parker 1992, 18). Feministisen kriittisen diskurssi-teorian ja -analyysin<sup>45</sup> erottaa muusta kriittisen

---

<sup>45</sup> Feministisen tutkimuksen piirissä tehdyssä kriittisessä diskurssi-teoreettisessa tutkimuksessa ja -analyysissä on kyse laajasta kentästä, joka sisältää muun muassa eri teemoja käsitteleviä naisspesifejä tutkimuksia, suhteen muodostamista itse diskurssi-analyysin teoriaan ja muiden tutkijoiden teksteihin. Feministinen tutkimus on nähty merkittävänä vaikuttajana kriittisesti suuntautuneen diskurssi-analyttisen lähestymistavan soveltamisessa (Van Dijk 2003, 358–359; 1992 Wodak 1997; Tannen 1994). Kriittisessä diskurssi-teoriassa on avoimesti tunnustettu sen saamat vaikutteet feministisestä naistutkimuksesta (van Dijk, 1991) ja feministinen tutkimus on jossain määrin sisällytetty osaksi muuta kriittistä sosiaalista tutkimusta (kts. Chouliaraki & Fairclough, 1999).

diskurssiteorian suuntauksista feministisen tutkimuksen periaatteiden ja näkökulmien sisällyttäminen sosiaaliseen tutkimukseen, jossa sukupuoli usein ohitetaan näennäisen neutraalina ja merkityksettömänä asiana huomaamatta, että sukupuoli liittyy monin tavoin eriarvoisuuden tuottamiseen (Connell 1987, 279–304; Flax 1990).

Sukupuolen näkeminen ideologisenä kategoriana pohjaa kritiikkiin, joka kohdentuu ihmisten jakamiseen biologisen ruumiin perusteella kahteen vastakkaiseen, toisiinsa nähden eriarvoiseen ryhmään, jossa miehinen asettuu normiksi yhteiskunnan eri alueilla (Lazarin 2007, 147; Connell 1995). Sukupuoli tulkitaan feministisessä kriittisessä diskurssiteoriassa ”jatkuvasti käynnissä olevana toistamisen kautta tapahtuvana tekemisenä ja aktiivisena sukupuolen tuottamisena, joka tapahtuu diskursseissa”. Tuottaminen viittaa siihen, että ihmiset sanallisen ja ei sanallisen toiminnan kautta rakentavat enemmänkin kuin heijastavat todellisia ’nais’ ja ’mies’ identiteettejä tietyssä historiallisessa ja kulttuurisessa paikassa, vaikka nämä tuotetut /rakennetut sukupuolet yleensä luullaan luonnollisiksi ja pysyviksi kautta historian. (Lazar 2007, 150–151.) Sukupuoli on tutkimukseni toinen keskeinen yläkäsite ja palaan siihen tarkemmin tutkimukseni teoreettisen viitekehyksen esittelyssä seuraavassa alaluvussa.

Feministisen kriittisen diskurssiteoreettisen tutkimuksen mielenkiinto suuntautuu sukupuolten välisten valtasuhteiden analysoimiseen ja sukupuolta koskevien ymmärrysten muuttamiseen. Feministisen diskurssianalyysin<sup>46</sup> päämäärä on Lazarin (2007, 142) mukaan ”tuoda esille monimutkaiset, hienovaraiset ja selkeästikin havaittavat tavat, joilla itsestäänselvyyksiksi muodostuneet sukupuolistuneet olettamukset ja valtasuhteet toistuvasti (diskursiivisesti) tuotetaan, miten niitä pidetään yllä, kuinka niistä neuvotellaan ja miten ne haastetaan eri konteksteissa ja yhteisöissä.” Kysymys ei ole ainoastaan tekstien ja kielenkäytön analyysistä sellaisenaan vaan sen ymmärtämisestä, että ja miten tutkimuksen kohteena olevat asiat konkretisoituvat ihmisten elämässä.

Sukupuolen ja vallan välisissä suhteissa nähdään olevan kysymys etunäkökohdista ja etuuksista, joista kiistellään ja kilpaillaan ihmisten ja ryhmien välillä ja joita pidetään yllä ja vastustetaan eri tavoilla ja intensiteetillä. Vallan ulkoisia ilmenemismuotoja sukupuolten välillä ovat muun muassa naisiin kohdistuva fyysinen väkivalta, seksuaalinen häirintä sekä ulos sulkeminen sosiaalisista käytännöistä. Hienovarainen diskursiivinen sukupuoleen liittyvä moderni valta ja hallinta on Lazardin (2007, 148–149) mukaan tehokasta juuri sen kognitiivisen luonteen takia. Sukupuoleen liittyvä hallinta perustuu sukupuolistuneiden normien sisäistämiseen, joita pidetään yllä jokapäiväisessä puheessa ja muussa toiminnassa, ja se toimii myös

---

<sup>46</sup> Feministisestä diskurssianalyysistä on käytetty myös nimitystä feministinen kriittinen diskurssitutkimus (*feminist critical discourse studies*) (Lazar 2007).



itsesääätelyn kautta (Foucault 2005/1975). Sukupuolten välisiin suhteisiin liittyvää hallintaa kuvaa myös hegemonia termi (ks. Chouliaraki & Fairclough 1999).

Feministisessä kriittisessä diskurssiteoreettisessa tutkimuksessa on pidetty tärkeänä myös nähdä, että valtaan liittyvää eriarvoisuutta tuotetaan ja koetaan erilaisten naisryhmien välillä, ei vain patriarkaalisen järjestyksen sisällä naisten ja miesten välisissä suhteissa. Tällöin moniin risteäviin eroihin, kuten rotuun, ikään, seksuaaliseen suuntautumiseen perustuva näkemys sukupuolesta tarkoittaa, että sukupuoleen kohdistuva eriarvoisuus ei kokemustasolla toteudu eikä diskursiivisesti näyttäyty samalla tavalla kaikkien naisten kohdalla. (Lazar 2007, 149.)

### Diskurssin toimija

Yksi keskeinen näkökulma, jota tutkimuksessani tarkastelen on, millaisia erilaisia toimintamahdollisuuksia diskursseissa niiden subjekteille tarjoutuu. Identiteetin, subjektiposition ja diskurssin käyttäjän käsitteillä on kuvattu diskurssien mahdollistamia erilaisia toimijaulottuvuuksia. Niitä yhdistää ajatus, että diskurssit voivat avata tai rajoittaa edellytyksiä tekemiseen ja olemiseen. (Jokinen & Juhila 1993, 86–87.) Puhuminen ja tietäminen tulevat diskurssin sisällä mahdolliseksi diskurssin avaamista tai sulkemista toimija-asemista käsin. Erilaiset toimijaulottuvuudet toisin sanoen kuvaavat myös sitä, millainen ja mistä paikasta tuleva tieto katsotaan tietämisen ja huomioimisen arvoiseksi, ja mitä ja kuka voi ja saa sanoa mitäkin (Edwards & Potter 1992; Parker 1992).

Identiteetin ja subjektiposition käsitteillä on viitattu sellaisen toiminnan mahdollisuuksiin, joihin diskurssi antaa tilaisuuden, eli subjektipositio sisältää rajoitusten näkökulman. Identiteetit ja positiot voivat vaihdella ja olla vaihtoehtoisia, eli sama fyysinen toimija voi liikkua erilaisissa toiminnallisissa ja itsensä tietynlaisena esittämisen positioissa. (Davies & Harré 1990; Laclau & Mouffe 1985.) Diskurssin käyttäjä viittaa tapaan, jolla yksilö voi hyödyntää asettumista tilanteisesti erilaisiin diskursseihin. Tällöin erilaiset identiteetit on nähty käyttäjänsä resursseina, joita he pystyvät muuntelemaan (Fairclough 1992). On kuitenkin syytä muistaa, että diskurssin käyttäjän asemassa ei ole kyse diskurssien käyttämisestä niiden ylä- tai ulkopuolelta käsin vaan aina osallisuudesta merkitysten muodostamisessa (Hollway 1989; Wetherell & Potter 1993, 1988).

Käytän tutkimuksessani pääsääntöisesti diskurssin subjekti käsitettä subjektiposition ja toimija-aseman sijasta. Viitataan diskurssin subjektilla omaa toimintaansa suuntaavaan ja itsensä tietynlaisena esittämään ja itsensä esittämisen tapoja suhteessa muihin asemoivaan subjektiiin. Vaikka subjektipositio ja toimija-asemalla on eri painotus, diskurssin subjekti -käsite sinällään pitää sisällään ajatuksen toimijuudesta, sillä ”vaikka subjekti on sosiaalisesti rakennettu diskursiivisissa käytännöissä,

subjekti on olemassa myös ajattelevana ja tuntevana sosiaalisena agenttina” . (Fenwick 2006; Eteläpelto 2007, 136.)<sup>47</sup>

Myös diskurssiteoreettisten tutkimustraditioiden välillä on käyty keskustelua siitä, miten subjekti/t määritellään diskurssissa ja millaisena subjektin vapausaste diskurssin sisällä nähdään. Tämä liittyy kysymyksiin subjektista diskurssin käyttäjänä, ja missä määrin diskurssi rajaa subjektin toimintamahdollisuuksia (Bacchi 2005, 199–200).<sup>48</sup> Kriittisessä suuntauksessa subjekti on nähty valtasuhteiden alaisena ”diskurssin määrittelemänä subjekteina” (Ball 1990, 17–18; Foucault 1980, 98). Brittiläisessä suuntauksessa yksilöiden nähdään käyttävän tilanteisesti hyödykseen käsitteellisiä ja kielellisiä repertuaareja, jotka ovat käyttökelpoisia läsnä olevassa kontekstissa. Subjekti siis nähdään diskurssien aktiivisena käyttäjänä. Toisaalta ajatellaan, että diskurssien eivät ole jotain, jota ihmiset voivat hyödyntää vapaasti kekseliäisyytensä mukaan. Kulttuuriset diskurssit sisällyttävät ihmiset itseensä, rajoittavat ihmistä ja mahdollistavat tietyt asiat. (Potter & Wetherell 1990, 209–214.)

Näkökulmat ovat myös yhdistetty. Silloin diskurssien nähdään muovaavan ihmistä ja tekevän tietyt subjektipositiot mahdollisiksi, mutta yksilö on myös diskurssin käyttäjä (Bacchi 2005, 205). Ajatuksena on, että vaikei diskurssin ulkopuolelle voida astua, koska diskurssin ulkopuolisia paikkoja ei ole (Parker 1990), on silti mahdollista paikantaa itsensä vallitsevien diskurssien kentässä ja hyödyntää niitä selektiivisesti (Davies 1994, 23–26). Yksilö heijastaa toiminnassaan kulttuurisia merkityksiä, mutta myös neuvottelee häntä itseään ja maailmaa koskevista merkityksistä (Magnusson 2005, 153–163). Diskurssit voidaan haastaa tuottamalla vaihtoehtoisia määrittelyitä koskien itseä, muita ihmisiä ja sosiaalista todellisuutta (Stapleton & Wilson 2004, 46, 48).

Tällainen tapa tulkita diskurssin ja subjektin suhde merkitsee silloin, että vaikka sanojen ja puheen merkitykset nousevat institutionalisoituneista käytännöistä, muovaavat valtasuhteita ja sosiaalista järjestystä (Ball 1990, 17–18) yksilöt ovat myös diskursiivisesti aktiivisia (Smith 1999, 4). Kun diskurssista tulee kulttuurisesti avoin, valtaapitävät voivat hyödyntää sitä tarkoituksperiinsä (Burr 1995, 68), mutta

<sup>47</sup> Brunila (2009, 43–45) näkee tutkimuksessaan, että ”subjektipositio on käsite, jolla on haluttu väistää humanistisen diskurssin käsitteitä ”yksilö” ja ”identiteetti”. Subjektipositiota voi ajatella resurssina ja neuvottelun kohteina, esimerkiksi osana subjektivi-teettia. Ikävalko (2016, 72) viittaa *subjektifikaatiolla* (sukupuolitetuksi) subjektiksi tulemisen prosessiin, jossa toimintakykyisyys saavutetaan yhtä aikaisena vallalle alistumisena ja toimijaksi tulemisena (ks. myös Butler 1997; Davies 2004).

<sup>48</sup> Refleктоimatон käsitteiden valinta, johon Bacchi viittaa, voi johtaa tutkimuksessa tahattomiin mutta vahingollisiin poliittisiin tulkintoihin ja käytäntöihin ja voi toimia joidenkin naisryhmien tarpeita ja intressejä vastaan. Tämä on tärkeää varsinkin sellaisissa tutkimuksissa, joissa kiinnostuksen kohteena ovat yhteiskunnalliset ja kulttuuriset merkityksenmuodostumiset ja joissa tutkijat esittävät kehittämisschdotuksia sosiaalisen muutoksen aikaansaamiseksi. (Bacchi 2005, 202–203.)

yhtäläillä myös vähemmän valtaa omaavat hyödyntävät käsitteitä aktiivisesti omien tavoitteidensa ajamiseen (Bacchi 2005, 207–208).<sup>49</sup>

Tällaisilla tulkinnoilla on nähty olevan merkittävät seuraukset myös feministisen tutkimuksen poliittisuuden ja tutkijan aseman kannalta. Ensinnä diskurssin subjekti voidaan ymmärtää [koska hän on aktiivinen merkitysten muovaaja] poliittisena toimijana, mistä seuraa, että subjektin tulee tutkia tarkkaan diskurssiin paikantumistaan. (Bacchi 2005, 206.) Subjektin tulee yhyttää itsensä tavassaan katsoa asioita tietyllä, diskurssin mukaisella, tai siitä poikkeavalla tavalla. Tarvitaan huolellista introspektiota, tietoisuuden valokeilan kääntämistä itseensä. Vain tällä tavalla toimen subjekti voi tunnistaa ajatteluaan ja havaintojaan ohjaavat diskurssit ja tietoisesti vastustaa niiden voimaa. (Davies 1994, 45–46.)

Toisekseen, koska subjekti ei voi koskaan olla diskurssin ulkopuolella, ei tutkijakaan voi sitä olla. Siksi myös tutkijan tulee tunnistaa, minkälaisesta diskurssista käsin hän operoi sitoutuessaan tiettyihin käsitteellisiin ja tulkinnallisiin malleihin. Tutkijan tulee olla tietoinen oman näkökulmansa konstitutiivisista lähtökohdista ja toimintansa seuraamuksista. On muistettava, että olemme kaikki tietynlaisen institutionaalisen ja kulttuurisen tulkintatavan sisällä, mutta aktiivisesti hyödynnämme käyttämiämme käsitteitä ja kategorioita omiin päämääriin. (Bacchi 2005, 206; Purvis & Hunt 199, 486.)

Tutkijan osallisuus diskurssissa liittyy tutkimuksen tekemisen ehtoihin, jota keskustelua sivusin edellisessä luvussa avatessani aineistoni analyysitapaa. Tutkimus ja tiede nähdään kriittisessä diskurssiteoriassa tutkimansa sosiaalisen todellisuuden osana. Myös tiede on rakentunut historian ja yhteiskunnan prosesseissa, eivätkä tutkijat elä ja toimi sosiaalisten rakenteiden ja suhteiden ulkopuolella (Wodak 2008, 7). Kulttuurinsa jäsenenä tutkijan tulee ymmärtää oman kulttuurinsa arvoja ja olettamuksia ja olla tietoinen omistaan, sillä tutkijan intressit, kulttuurinen tietämys ja arvostukset muovaavat tutkimusta vääjäämättä (Wodak 2011, 186).

Vaikka kriittinen ja feministinen näkökulma viittaa poliittiseen kantaottavuuteen, ei se tarkoita politiikan tekemistä siinä mielessä, että tutkija pyrkisi ajamaan jotain itselle tärkeäksi koettua asiaa, tai että pyrittäisiin todistamaan jotain, jonka tutkija jo tietää tai uskoo tietävänsä, vaan päinvastoin etäisyyden säilyttämistä tutkimuskohteeseen. Wodakin (2011, 186) mukaan sen sijaan, että ajattelisi esittävänsä totuuksia, tutkijan tulee tiedostaa ehdottavansa tulkintoja ja ratkaisuja käsillä olevaan ongelmaan. Kriittisyys merkitsee siis entistä korkeampia eettisiä standardeja

<sup>49</sup> Bacchin (2005, 206) mukaan on ongelmallista, että erityisesti joidenkin kriittiseen perinteeseen kuuluvilla teoreetikoilla on tapana omaksua foucaultilainen näkökulma suhteessa ”tavallisiin ihmisiin” ja marxilainen ”eliittiin” ja tulkita tavalliset ihmiset diskurssin määrittämiksi ja vaikutusvallatomiksi, kyvyttömiksi haastamaan alistavat hallitsevat diskurssit. ”Eliitti” voidaan tulkita ikään kuin he olisivat diskurssien ulkopuolisia ja voisivat käyttää diskursseja esteettä tarkoituksperiensä ajamiseen. Tällainen tulkinta tekee vastarinnan teoretisoimisen vaikeaksi.

ja tutkimuksen ehtojen läpinäkyvyyttä, mikä realisoituu tutkijan kyvyssä reflektoida omaa toimintaansa tutkimuksensa kaikissa vaiheissa ja olla tietoinen oman tutkimuksensa lähtökohdista ja motiiveista.

### Diskurssiteorian käyttötapani

Käytän diskurssiteoriaa tutkimuksessani sen kaksoismerkityksessä. Mielenkiintoni kohteena ovat sekä puhetavoista tulkitsemani merkitykset että puhetavoissa rakentuvien diskurssien tarkastelu kulttuurisessa kontekstissaan. Analyysini kohteena on puheesta tulkittavat merkitysten kokonaisuudet haastateltavien hyödyntäessä haastattelutilanteeseen ja työpaikalleen sopivia käsitteellisiä tapoja konstruoida sukupuoli ja osaaminen tietynlaisena (Potter & Wetherell 1990, 206–207).

Ymmärrän diskurssien muodostumisen kaksisuuntaisena. Diskurssi viittaa vastavuoroiseen suhteeseen tietyn diskursiivisen tapahtuman, sitä ympäröivien instituutioiden ja sosiaalisten suhteiden välillä. Se tarkoittaa ensinnä, että diskurssi määrittää ja muovaa tilanteita, nimeämiään kohteita sekä ihmisten ja ryhmien välisiä suhteita. (Fairclough & Wodak 1997, 258; Wodak 2008, 5–6.)

Toisekseen vastavuoroisuus liittyy siihen, että tulkitsen haastatteluaineistossani puhuvat asiantuntijat sekä työpaikan diskurssien muovaamiksi subjekteiksi että diskurssin käyttäjiksi (Potter & Wetherell 1987, 1994; Bacchi 2005). He eivät ole lukittuja tiettyihin diskurssien tarjoamiin positioihin, eikä puhetta tuoteta ainoastaan diskurssien sallimissa puitteissa (Magnusson 2005). Diskurssiin osallistumisen kautta voidaan ylläpitää ja uusintaa asioiden nykytilaa, mutta voi vaikuttaa myös asioiden muuttumiseen.

Ymmärrän puhetavat teoiksi, joilla paitsi kuvataan myös rakennetaan työpaikan sosiaalista todellisuutta. Puheen kohteena olevan asian konstruointi tietynlaisena ei ole välttämättä tietoista ja tarkoituksellista. Se ei kuitenkaan poista osallisuutta diskurssien muodostumisessa. Sukupuolta ja osaamista konstruoivat merkitykset voivat ylittää tilanteisuuden ja muodostua osaksi työpaikalla yleisesti jaettuina ja kannatettuja näkemyksiä siitä, millainen sukupuoli, millainen ”nainen” ja ”mies” ovat (Wodak 2008; Fairclough & Wodak 1997). Tämä näkökulma on tärkeä, koska sen avulla voidaan teoretisoida, miten työn arjessa ihmisten välisessä kanssakäymisessä tuotettu puhe voi olla enemmän kuin vain yksilöiden välistä puhetta. Erityisesti samoina toistuessaan puhetavat ylittävät yksilölliset tarkoitukset ja intentiot (Parker 1992).

Puhetapojen avaamien ja sulkemien mahdollisuuksien näkökulma liittyy tutkimustehtävänäni kannalta kahteen keskeiseen asiaan ja samalla tutkimukseni punaiseen lankaan. Ensinnä, miten diskursseissa avautuu niiden toimijoille erilaisia asemia ja toimintamahdollisuuksia asiantuntijana toimimiseen. Tausta-ajatuksena on, että

puhetavoissa konstruoidut sukupuolen ja osaamisen merkitykset vaikuttavat työyhteisön sosiaalisesti jaettuun tietoon, asenteisiin ja käytänteisiin, joiden puitteissa asiantuntijoina toimitaan (Fairclough & Wodak 1997, 258; Wodak 2008, 5–6).

Tämä taas liittyy vallan näkökulmaan. Ymmärrän vallan puhutavoissa ja sosiaalisessa vuorovaikutuksessa rakentuvana ja tulkitseen sen diskursiivisten merkitysten vahvistumiseksi tai heikentymiseksi sen mukaan, miten diskurssiin puhutavoilla osallistutaan. Tässä mielessä hallitsevan aseman saanut diskurssi lähenee ideologian käsitettä. (Fairclough & Wodak 1997.) Oman tutkimukseni yhteydessä hallitseva(t) diskurssi(t) voi tulkita ideologisiksi; itsestäänselvyyksiksi muodostuneiksi sukupuolen merkitystä työssä koskeviksi ymmärtämistavoiksi. Ne ovat solahtaneet laajemmin osaksi työpaikan ihmisten puhutapoja ja saavat siinä suurempaa jalansijaa luonnollistaen tietyt käsitykset sukupuolesta ja osaamisesta (Van Dijk 1993, 254).

Tarkastelen valtaa myös hallinnan ja kontrollin näkökulmasta, mikä mahdollistaa sen analyysin, miten puhutavoissa ja sosiaalisessa vuorovaikutuksessa rakentuva diskursiivinen valta voi olla toimintaa ohjaavaa tai tietynlaiseen toimintaan ja toimija-aseman asettamaan pyrkivää.

Tutkija-asemani kautta olen yksi diskurssin toimijoista rakentamassa tutkimukseni asiantuntijuutta (Bacchin 2005). En ole positivistisessa mielessä puhtaan objektiivinen tulkittaja suhteessa tutkimuskohteeseeni vaan osa tutkimustani, tiedon tuottamisen prosessia ja tiedon konstruointia. Pyrin tutkimusprosessissani refleksiivisyyteen, eli olemaan tietoinen oman näkökulmani konstitutiivisista lähtökohdista ja siitä, etten tulisi konstruoinneeksi tutkimiani asioita ja ilmiöitä omia odotuksiani vastaavalla tavalla (Parker 1992, 68; Potter & Wetherell 1989, 182). Tutkimusprosessiin liittyvien vallan kysymysten esille nostaminen tukee osaltaan tätä pyrkimystä.

## Sukupuolen tekeminen diskursseissa

Tässä alaluvussa avaan toisen tutkimukseni teoreettisen viitekehyksen, jonka avulla lähestyn aineistoani. Tulkitseen sukupuolen tutkimuksessani aktiiviseksi tekemiseksi. Sukupuolen tekemisellä viitataan feministisesti suuntautuneessa työelämäntutkimuksessa tutkimusotteisiin, joissa tarkastellaan sukupuoleen liitettyjä merkityksiä, jotka rakentuvat sosiaalisessa vuorovaikutuksessa, ajattelussa ja mielikuvissa. Kiinnostuksen kohteena on ollut, miten sukupuolta tehdään (muun muassa Martin 2003; 2001; 2004, 2006) tuotetaan (muun muassa Acker 1990; 1998, 2006; Gherardi & Poggio 2001, 245–259) ja esitetään (Butler 2006/1990, 1993) kulttuurisena kategoriana. Sukupuolta tehdään puhutun ja kirjoitetun kielen kautta sekä eisanallisessa viestinnässä, kuten kuvallisessa, visuaalisessa ja kehollisessa ilmaisussa (Kinnunen & Korvajärvi 1996, 16–19; Poutanen & Kovalainen 2013, 257–274; ks. myös Jännäri & Kovalainen 2015).

Näkemykseni tutkimuksessani on, että sukupuolta tekemisenä tulkiten on mahdollista päästä sisälle siihen logiikkaan, jolla sukupuolistuneita suhteita työpaikalla muodostetaan. Ymmärtämällä, miten sukupuolta tehdään kontekstissaan, on mahdollista avata prosessia, jossa sukupuolen paikkaa ja siihen liittyvää osaamista määritellään oman aineistoni viitekeyksessä.

Tarkastelen tässä luvussa tutkimukseni sukupuolen tekemisen käsitettä ensin lyhyesti sen etnometodologisen tieteenperinteen lähtökohdista käsin. Sen jälkeen avaan sukupuolen esittämisen näkökulman, joka sisältyy poststrukturalistiseen perinteeseen. Vaikka teoriat ovat jo sukupuolen- ja työelämän tutkimuksen piirissä vakiintuneita, perustelen esittelyä sillä, että lukijakunnalle, jolle tutkimukseni aihepiiri ja sukupuolen tekemisen teoriat eivät ole tuttuja, lähtökohtien avaaminen voi olla avuksi myös aineistoni analyysin ja tulosten ymmärtämisessä.

Tämän jälkeen käsittelen luvussa teoriaa, jossa tekemisen ja esittämisen näkökulmat yhdistyvät. Sukupuolen tekemisen kaksisuuntaisen dynamiikan valossa on mahdollista tulkita sitä, miten sukupuolta tehdään työpaikalla käsillä olevassa hetkessä ja vakiintuneiden sukupuolistuneiden käytäntöjen vuoropuhelussa. Liitän sen yhteyteen tutkimuksessani käyttämäni sukupuolitapaisuus käsitteen, joka lähenee teorianmuodostukseltaan kahta edellistä, mutta on arkisuutensa takia tutkimuksessani hyödyllinen. Luvun lopussa tiivistän teorioiden avaamat tulkinnalliset lähtökohdat aineistooni.

## Etnometodologinen ja poststrukturalistinen näkökulma

Kulttuurisen sukupuolen tekemisen käsitteen juuret ovat symbolisessa interaktionalismissa ja etnometodologiassa (Goffman 1977; Garfinkel 1967; West & Zimmerman 1987), jossa sukupuolen tulkitaan muodostuvan ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Teoria on jo vanha, mutta yhä yllättävän ajankohtaiselta tuntuva havainnollistamaan sinnikkäästi pysyvää ja työpaikoillakin sijaa saavaa sukupuolieroon perustuvaa käsitystä sukupuolesta.

Etnometodologisesti tulkittuina sekä sosiaalinen että biologinen sukupuoli ovat kulttuurisia konstruktioita. Kaksijakoisen sukupuolikäsityksen ajatellaan perustuvan kognitiivisen konsensukseen, jossa ihmiset tulkitsevat muita ihmisiä nojautuen ulkoisiin havaintoihin kehosta, eleistä, pukeutumisesta ja puhetavasta ja ajattelevat niiden indikoivan tiettyä biologista perustaa ja siitä johdettavissa olevia ominaisuuksia (West & Fenstermaker 1995, 20). Näin siitä huolimatta, että sukupuolen biologinen perusta on tieteellisestikin todettu moninaisemmaksi.

Kulttuurinen ympäristö asettaa raamit ja säätelee sukupuolen tekemisen tapoja, ja tekeminen pyritään sovittamaan omaan sukupuolikategoriaan (*sex*) (West & Zimmerman 1987, 127). Sukupuolikategoria on viitekehys, joka ohjaa sosiaalisessa kanssakäymisessä naisiseksi ymmärrettyä feminiinistä ja miehiseksi tulkittua

maskuliinista tapaa toimia ja olla nainen tai mies kulttuurisesti oikealla tavalla (*gender*). (West & Fenstermaker 1995; Garfinkel 1967). Sukupuolen tekeminen onnistuneesti merkitsee silloin, että ihmiset voidaan sijoittaa suhteellisen ongelmattomasti jompaankumpaan sukupuolikategoriaan.

Etnometodologisesta näkökulmasta katsoen sukupuolen tekemisen prosessi tuottaa sosiaalista rakennetta (West & Fenstermaker 1993, 158; 1995, 21). Vetoamalla biologisen sukupuolen luonnollisuuteen, olemuksellisuuteen ja alkuperäisyyteen voidaan perustella yhteiskunnallisia sukupuolenmukaisia, rakenteelliseksi muuttuneita järjestyksiä. Työn, palkkojen, palkkioiden ja asemien sukupuolenmukainen jakautuminen julkisen ja yksityisen alueella on mahdollista argumentoida johtuvaksi siitä, ”koska naiset ovat naisia ja miehet miehiä”. Westin & Zimmermanin mukaan (1987, 137, 142) ei kuitenkaan ole olemassa naisten töitä ja miesten töitä sinänsä, vaan sukupuolieron viitekehyksessä naiset ja miehet luonnollistavat sukupuolen, työn ja taitojen yhteyttä toiminnassaan naisille ja miehille kuuluvina.

Judith Butler (2006, 1993) lähestyy sukupuolen tekemistä postmodernin filosofian näkökulmasta sukupuolen esittämisenä. Hieman yksinkertaistaen sanoen huomion kohteena on, miten sukupuolistunut subjekti osallistuu sukupuolta jäsentäviin kulttuurisiin diskursseihin, ja miten diskurssit vaikuttavat subjektin rakentumiseen (McDonald 2013, 565; Kelan 2010, 182). Etnometodologisen käsityksen sukupuolesta rakentuessa sukupuolijaon ja -eron tarkastelulle, postmodernissa teoriassa sukupuoli tulkitaan ruumiin ja kokemuksen tasolla monimerkityksiseksi ja muuttuvaksi (Kelan 2010; Butler 2006, 1997, 1993; Evans 2003). Lähestymistapojen on nähty eroavan toisistaan myös niin, että Westin ja Zimmermanin teoriassa painottuu luontaisten vuorovaikutustilanteiden analyysi, Butlerilla huomio kohdentuu siihen, miten sukupuolta esitetään todelliselle tai kuvitteelliselle yleisölle (Nentwich & Kelan 2013, 180–182).

Butleria (2006, 2004, 1993) kiinnostaa Westin ja Zimmermanin tavoin, miksi sukupuolidikotomia on säilyttänyt pysyvyytensä ja ajatuksen luonnollisuudesta (Kelan 2010). Sukupuolikategoria luo Butlerin mukaan illuusion psyyken sisäisestä ytimeistä, vaikka hänen mukaansa edes ruumiilla ei ole teoista, eleistä ja esittämisestä irrallista ontologista statusta vaan se rakentuu niissä. Butler (2006/1990, 25) määrittelee biologisen ja sosiaalisen sukupuolen diskursiivisiksi tuotteiksi, jotka realisoituvat tekemisessä. Butlerin käyttämänä termi ‘performatiivisuus’ viittaa prosessiin sukupuolen esittämiseen muun muassa eleiden, ruumiin asentojen, pukeutumisen ja puhetapojen avulla, jotka kyseenomaisessa kontekstissa liitetään naiseuteen tai mieheyteen. Sukupuoliteko rakentuu olemassa olevien konventioiden ja diskurssien toistamiselle. Toistoon liittyy myös sukupuoliteon voima, sillä toistaminen vahvistaa vakiintuneita ja institutionalisoituneita käytäntöjä. (Butler 1993, 227.)

Westin ja Zimmermanin (1987) lailla Butler (2004) näkee, että yksilön täytyy olla tulkittavissa muille ihmisille normin mukaisina tullakseen sosiaalisesti hyväksytyksi. Sen vuoksi sukupuolen esittämisessä tukeudutaan helposti konventionaaliseen sukupuolen tekemiseen. Toisaalta Butlerin teoriaan liittyy myös agenttius, eli mahdollisuus valintaan koskien sitä, millä tavoin sukupuolen toistamiseen osallistutaan (Kelan 2010, 182). Esittämällä sukupuolta tavalla, joka ei ole täysin normin mukaista, on mahdollista häiritä käsitystä sukupuolesta (Poggio 2006, 226).

Butler määrittelee (2004, 42) sukupuolen esittämisen prosessiksi, jossa mieheen liitetty maskuliininen ja naiseen liitetty feminiininen luonnollistetaan, mutta yhtä lailla ne voidaan sukupuolta toisin tekemällä määritellä uudelleen ja epäluonnollistaa. Butlerin teoriassa sukupuoleen liittyvät yhteiskunnalliset normit edeltävät yksilöllistä toimintaa ja implikoivat sitä (Martin 2003), jolloin sukupuolen esittäminen vahvistaa sukupuoli-instituutiota, mutta toistoteot tarjoavat myös materiaalia sukupuolen tekemiselle vaihtoehtoisilla tavoilla.

Vaikka Butlerin teoria on abstraktiotasoltaan varsin etäällä käytännön työelämän tutkimuksesta, on Butler vaikuttanut West ja Zimmermanin lailla keskeisesti sukupuolen tekemisen teoretisointiin (Korvajärvi 1998). Butlerin myötä työorganisaatioiden tutkimuksessa sai enemmän jalansijaa sukupuolen ymmärtäminen luonteeltaan joustavana ja tilanteisesti muovautuvana sukupuolen tekemisenä (Nentwich & Kelan 2014; Kelan 2010). Butlerille sukupuoli on avoin ja määrittelemätön paitsi silloin, kun se lukitaan tulkinnallisesti paikalleen kulttuurisissa käytännöissä (Gherardi 2005, 222). Butlerin teorian on nähty avaavan laajemmin mahdollisuuksia sosiaalisen muutoksen tarkasteluun kuin etnometodologisen lähestymistavan, jossa sukupuoli säilyttää dikotomisen luonteensa, ja jossa painotuksen on nähty olevan enemmän eriarvoisuudessa (Nentwich & Kelan 2013, Kelan 2010; Deutsch 2007).

Nämä ajatukset sukupuolen tekemisestä kulttuuristen normien mukaan tai niistä poiketen ja edelleen sen pohtiminen, mitä siitä seuraa asiantuntijuuden kannalta työpaikalla ovat tärkeitä lähtökohtia myös oman tutkimusaineistoni sukupuolen tulkittamisessa. Pelkkä etnometodologinen näkökulma sukupuolen tekemiseen olisi sikäli riittämätön, että se ohjaa, kuten edellä todettu, katsomaan sukupuolta dikotomian kautta, kun taas postmoderni esitysten näkökulma mahdollistaa ”työpaikan sukupuolen rakentumiseen liittyvän kompleksisuuden ja vaihtelevuuden tarkastelun” (Korvajärvi 1998, 31). Vaikkei minulla ollut tutkimukseni puitteissa mahdollista päästä havainnoimaan sukupuolen tekemistä työpaikan arjessa eleeseen, asentoihin ja niin edelleen, poststrukturalistinen näkökulma näkökulmallisesti avaa sukupuolen käsitettä ja käsittämistä tekemisenä muuntuvaisuuden ja joustavuuden suuntaan.



## Sukupuolen tekemisen kaksisuuntainen dynamikka

Sosiologi Patricia Yancey Martinin (2001, 2003, 2004, 2006) tarkastelee sukupuolen tekemistä työn ja työpaikkojen kontekstissa yhdistäen edellä esittämiäni etnometodologiasta ja poststrukturalismista peräisin olevia näkökulmia. Martin tulkitsee sukupuolen tekemisen kaksisuuntaiseksi prosessiksi, jonka toisen puolen muodostavat kulttuurissa tarjolla olevat sukupuolistuneet käytännöt (*gendering practices*) ja toisen puolen sukupuolen harjoittaminen/esittäminen käsillä olevassa hetkessä (*practising gender*). Käytännöt ovat institutionaalisella tasolla vakiintuneita sukupuolen tekemisen tapoja, tilanteinen tekeminen muuttuvaa ja vivahteikasta sukupuolen esittämistä. (Martin 2003, 351.)

Sukupuolen esittäminen vakiintuu sukupuolistuneiksi käytännöiksi esittämisen toistuessaa samanlaisena. Kyseessä on prosessi, jossa ”ajan myötä se, mitä on sanottu ja tehty vakiintuu siksi, mitä sanotaan ja tehdään” (Martin 2003, 352; Butler 1990; Ridgeway 2001, 637–655). Näin käy helposti, sillä sukupuolen tekeminen omaksutaan oman toiminnan osaksi läpi elämän lapsuudesta aikuisuuteen kaikissa yhteiskunnallisissa instituutioissa ja sosiaalisessa kanssakäymisessä (Martin 2003, 342–366; West & Zimmerman 1987; 2009, 112–122).

Myös työpaikoilla sukupuolen tekeminen perustuu paljolti hiljaiseen tietoon. Sukupuolistuneet käytännöt yksinkertaisesti vastaanotetaan. Sukupuolta koskevat normit ja esittämisen tavat ovat Martinin mukaan ikään kuin tarjolla työpaikan kulttuurissa, sukupuolta koskevissa odotuksissa, valmiina otettavaksi käyttöön. Ihmiset usein toimivat sellaisten sukupuolen tekemisen tapojen mukaan, jotka he tunnistavat ja jonka työpaikan sukupuoli-instituutio heille mahdollistaa (Connell 1987; Lorber 1994; Risman 1998).

Tilanteinen esittäminen on kaksisuuntaisen prosessin dynaaminen puoli. Martin (2003, 355) näkee, että ihmiset tekevät aina omanlaistaan, eivät ”yleistä” sukupuolta ja ehdottaa, että sukupuolen sijaan puhuttaisiin maskuliinisuuksien ja feminiinisyksien harjoittamisesta (Connell 1995, 2001; Butler 1990, 1993). Vakiintuneiden käytäntöjen muodostuessa verrattain pysyvistä ja ennakoitavista sukupuolen tekemisen tavoista, tilanteiseen esittämiseen liittyy joustavuus, variaatiot ja yllätyksellisyys (Martin 2006, 258; Martin 2004, 1249–1273; Connell 1987; Lorber 1994).

Sukupuolen tekemistä ei Martinin mukaan kuitenkaan tule nähdä niin, että ihmiset vain orjallisesti noudattavat työyhteisön sosiaalisia sääntöjä ottaessaan osaa työpaikan käytäntöihin. Maskuliinisuuksia ja feminiinisyksiä voidaan harjoittaa strategisesti ja tietoisesti (Connell & Connell 2000; Connell 1995, 72; Kondo 1990). Refleksiivisyys (*reflexivity*) käsite viittaa Martinilla harkintaan, tiettyyn päämäärään

pyrkimiseen ja tarkoituksellisuuteen sukupuolen tekemisessä, eli ihminen puntaroi eri toimintavaihtoehtoja ja niiden seurauksia (Martin 2003, 355).<sup>50</sup>

Martin (2003, 357–358) näkee, että läsnä olevat ihmiset, eli ”yleisö” ja halu olla uskottava vaikuttaa sukupuolen tekemisen tapaan. Sukupuolta tehdään ajatellen sitä, kuka tekemistä katsoo.<sup>51</sup> Myös henkilön asema työpaikalla muovaa hänen sukupuolen tekemistään. Martinin mukaan vähemmän valtaa omaavat ja alemmissa asemassa olevat ihmiset ovat pääsääntöisesti refleksiivisempiä oman toimintansa suhteen kuin ne, jotka ovat korkeammilla paikoilla. Sukupuolen tekemiseen liittyy myös toimijuus (*agency*). Ihmiset ilmaisevat toimijuuttaan sekä mukautumalla normeihin, että vastustamalla niitä. Tämä tarkoittaa, että tavoilla, joilla sukupuolen tekemiseen osallistutaan, on (aina) seuraamuksensa normien vahvistumiselle tai kyseenalaistumiselle. Näin riippumatta siitä, onko toiminta refleksiivistä, eli tietoista ja tarkoituksellista vai ei. (Martin 2006, 259–260.)

Aiemmissa tutkimuksissa on käytetty myös sukupuolitaipaisuuden käsitettä viittaamaan ”sukupuolitettuun toimintaan, jossa sukupuolta tehdään rutinoituneesti, toistamalla naisille ja miehille tyypillisinä pidettyjä tapoja olla ja toimia naisisesti ja miehisesti kulttuurisesti sopivalla tavalla” (Ojala, Palmu & Saarinen 2009, 18; Adkins 2004, 191–210; Jokinen 2004, 288–289; Ylöstalo 2012, 11). Sukupuolitaipaisuus on nähty sekä tottumuksena ja kutsuna tietyllä tavalla toimimiseen että valintana, käytettävissä olevana mahdollisuutena toimia toistoista poiketen. Tottumuksena tapaisuuksien on tulkittu rakentuvan kulttuuristen sääntöjen ja normien kautta ja automatisoituvan arjessa ohjaten ihmisten toimintaa. Tapaisuuksissa siten tuotetaan ja pidetään helposti yllä sukupuolen kulttuurisia järjestyksiä. (Ylöstalo 2012, 119–121.)

Valinnan ja muutoksen mahdollisuus liittyy sukupuolitaipaisuuden kehyksessä, kuten Martinilla –, kykyyn olla refleksiivinen omasta tekemisestään ja sen myötä poiketa tavanmukaisuudesta. Toisin toimimisen ei kuitenkaan ole nähty olevan helppoa, koska tapaisuudet takaavat arjen sujuvuuden ja niiden rikkomiseen liittyy ristiriitojen riski (Veijola & Jokinen 2001, 24–25). Työelämän kontekstissa toiminnallinen rutinoituminen voi tuottaa toimijalle tunteen osaamisesta, pystyvyydestä ja kompetensseista (Ronkainen 1999, 67). Sukupuolitapaisten odotusten on nähty voivan ohjata muun muassa ammatinvalintaa (Jokinen 2005, 156, 158). Päin-

<sup>50</sup> Reflektio viittaa menneen asian tarkastelemiseen, ja voidaan ajatella, että refleksiivisyys tarvitsee kehittyäkseen reflektiota.

<sup>51</sup> Kaikki tekeminen ja käytännöt työpaikoilla eivät Martinin mukaan liity sukupuoleen ja ole tulkittavissa sen kehyksessä ja hän on kiinnostunut siitä, milloin, missä tilanteissa ja miten miehet ja naiset tulkitsevat toisiaan sukupuolistuneesti ja milloin eivät (Martin 2003, 344).

vastaisessa tilanteessa, toimittaessa sukupuolenmukaisia odotuksia vastaamattomalla tavalla, kuten esimerkiksi naisten hakeutuessa perinteisille miesenemmistöisille aloille, voidaan kohdata esteitä työuran etenemisessä (Ylöstalo 2012, 168).

Martinin teoria on tuotettu tutkimuskontekstissa, joka poikkeaa omastani. Martin haastatteli ja havainnoi sukupuolen tekemistä suurissa monikansallisissa kaupallisissa organisaatioissa. Hän myös näkee, että päästäkseen käsiksi tilanteisuuteen tutkijan on oltava mukana tekemässä havaintoja ihmisten välisestä toiminnasta. ”Sukupuolen tekemisen monivivahteisuutta ei voi tavoittaa vain kuvaamalla, mitä on tehty”, hän kirjoittaa (Martin 2003, 354). Martinin teorian ja käsitteiden toimivuutta voi kuitenkin testata omien tutkimuskysymysten ja aineistoni viitekehysessä.

Martinin näkemykset tuovat tutkimukseeni kokoavan näkökulman siitä, miten sukupuolistuneet käytännöt muovaavat yksilöiden toimintaa työpaikalla ja miten yksilöt toiminnallaan vastavuoroisesti vaikuttavat työpaikan diskursiivisten käytäntöjen muodostumiseen. Käyttökelpoisia haastatteluaineistoni tulkitsemiseen ovat myös Martinin käsitteet refleksiivisyys ja toimijuus. Liitän ne osallisuuteen diskursiivisissa käytännöissä ja sen pohdintaan, miten muutos sukupuolistuneissa käytännöissä voisi mahdollistua. Pidän lisäksi hyödyllisenä tapaa, jolla Martinin teoria konkretisoi sukupuolen tekemisen hetkellisyyttä, nopeaa sukupuolen esittämistä arjen tilanteissa. Tämä puoli jää näkemykseni mukaan huomiotta monissa teoretisoinneissa kulttuuristen vakiintuneiden käytäntöjen korostuessa.

Sukupuolitapaisuus asettuu lähelle Martinin teoriaa<sup>52</sup> eikä se sinällään sisällöllisesti tuo sukupuolen tekemiseen uutta. Tapaisuuden lisäarvo tutkimuksessani on, että se arkipäiväistää ja kansantajuistaa sukupuolen tekemisen käsitettä. Tapaisuus käsite on tutkimuksessani hyödyllinen siitäkin syystä, että se havainnollistaa osaltaan sitä, miten sukupuolen tekeminen nousee pitkälti arjen toiminnasta ja sen rutiineista (Jokinen 2005, 32). Tapaisuuksien kautta katsoen on helpompi ymmärtää, miten kulttuurinen mielikuva naisista ja miehistä tietynlaisina luonnollistuu niin yksilölle itselleen kuin muille (Ojala emt. 2009, 18).

### Tiivistys näkökulmistani sukupuolen tekemiseen

Tutkimukseni sukupuoli käsite perustuu edellä esittelemieni teoreettisten näkökulmien pohjalta kontekstuaalisuuden, paikantuneisuuden sekä sukupuolta kulttuurisesti jäsentävien kategorioiden välisten ja sisäisten erojen huomioimiselle. Sukupuolta poststrukturalistisesta / konstruktionistisesta näkökulmasta tulkiten sillä ei ole mitään pysyvää tai perustavaa merkitystä, vaan sukupuolta tuotetaan ja tehdään sosiaalisessa vuorovaikutuksessa sanallisen ja ei sanallisen toiminnan

<sup>52</sup> Kuten myös Bordieun (1977) ’habitus’ ja ’pelin taju’ käsitteitä (Ylöstalo 2011, 119).

kautta. Kulttuurisesti tietynlaiseksi määrittäessäänkin sukupuoli on merkityskiistojen kohde, jollaisena se säilyy avoimena muuttuville käsittämistavoille.

Sukupuolen tekemiseen työpaikalla liittyy hiljaista tietoa, miten olla ja toimia naisina ja miehinä kontekstuaalisesti oikein. Ihmiset pääsääntöisesti pyrkivät toimimaan työpaikalla sosiaalisesti hyväksyttävällä tavalla, mikä käytännössä tarkoittaa sitä, että he toimivat yleisten sukupuolta koskevien sosiaalisten odotusten mukaan. (Butler 1993; Martin 2003.)

Toisaalta näen, ettei sukupuolta tehdä ainoastaan toistamalla kulttuurisia normatiivisia malleja, vaan tekemiseen liittyy mahdollisuus poiketa tavanmukaisesta. Sukupuolta voidaan tehdä myös käsillä olevassa hetkessä varioimalla maskuliiniseksi ja feminiiniseksi luokiteltuja piirteitä. (Martin 2001, 2003; Kondo 1990; Connell 1995; Gherardi 1994, 591–610; 1995; Veijola & Jokinen 2001.) Työpaikan vakiintuneet käytännöt ohjaavat sukupuolen tekemistä tiettyyn suuntaan, mutta niihin osallistumisesta voi periaatteessa päättää kukin itse. Tulkitsen kyvyn reflektoida omaa ja toisten toimintaa avaimena toisin toimimiseen ja sosiaaliseen muutokseen.

Tulkintaani sukupuolen tekemisen rutinoitumisesta voi kuvata myös sukupuoli-tapaisuuden avulla. Kulttuurisina konventioina tapaisuuksien kyseenalaistaminen vaikeutuu. Reflektiomattomasti toimien ohjaututaan helposti tutun mukaan ja voidaan uusintaa vakiintuneita sukupuolistuneita järjestyksiä (Ylöstalo 2011, 119–121).

Tulkitsen sukupuolen tekemisen olevan luonteeltaan strategista ja aktiivista, vaikkei se olisi tietoista ja tarkoituksellista. Martinin (2003, 342–366; 2006, 254–276) mukaan sukupuolen tekemistä avaavat sitä analysoitaessa kysymykset, miten, milloin, missä, mitä / ketä varten sekä kerronnallisesti että fyysisesti sukupuolta tehdään. Sukupuolta tehdään aina suhteessa johonkin ja joillekin. Myös asema työpaikalla vaikuttaa sukupuolen tekemisen tapaan. Eri positioista ja ammatillisista asemista on eri tavoin mahdollisuuksia haastaa vakiintuneita käytäntöjä ja tulkintoja sukupuolesta.

Sukupuolen tekeminen on määritelty kuvaavasti jatkuvaksi sukupuoliprojektiksi (Connell 1995). Vaikka sukupuoli, sitä koskevat käsitykset ja kokemukset kiinnittyvät historiaan, kieleen, kulttuuriin ja ovat tiettyyn puhuja- ja intressipositioon sitoutuneita (Haraway 1991; Rich 1986), ne eivät ole sukupuolen esittämisen ja tekemisen teorioiden valossa kiveen kirjoitettuja. Tulkitsemalla sukupuoli joustavana ja tilanteisesti muovautuvana, toimijuus ja reflektiokyky huomioiden, myös sukupuolistuneiden käytäntöjen on periaatteessa mahdollista purkautua ja muoutoutua uudella tavalla.

## Asiantuntijuus

Asiantuntijuus ei ole tutkimuksessani teoreettinen viitekehys samaan tapaan kuin diskurssiteoreettinen lähestymistapa ja sukupuolen tekemisen teoriat ovat. Asiantuntijuus on tutkimuksessani keskeinen käsite, johon yhdistän näkökulmia kahdesta eri tieteellisestä tutkimusperinteestä.

Ymmärrän asiantuntijuuden tutkimuksessani kontekstisidonnaisena. Asiantuntijuus rakentuu sosiaalisessa vuorovaikutuksessa tietyssä historiallisessa ja paikallisessa ammatillisessa ympäristössä. Tällainen näkemys tulee työelämän ja koulutuksen käytäntöihin liittyvän kasvatustieteellisen tutkimuksen piiristä. Tarkastelen asiantuntijuutta myös työidentiteetin rakentamisena, jossa nojaudun erityisesti feministisesti suuntautuneen työelämän tutkimuksen- ja naisia miesenemmistöisten alojen tieteellis-teknisessä työssä ja työpaikoilla käsittelevään tutkimuskirjallisuuteen. Tässä alaluvussa käyn läpi näitä asioita.

Kasvatustaustieteellisessä tutkimuksessa on oltu kiinnostuneita ja tehty paljon tutkimusta asiantuntijuuden kehittymisestä koulutuksen ja työelämän kontekstissa. Viimeaikaisessa tutkimuksessa on painottunut asiantuntijuuden tarkasteltu yhteisöllisenä oppimisena ja kollektiivisena asiantuntijuutena. Asiantuntijuuden käsittäminen tällaisista lähtökohdista on hedelmällinen myös oman aineistoni tulkitsemiseen sen vuoksi, ettei asiantuntijuutta mielletä yksilön ominaisuudeksi, eikä sitä määritellä pelkäsi tiedolliseksi prosessiksi, vaan sosiaalisena toimintana. (Isopahkala-Bouret 2008, 84.)

Myöskään minä en pyri tiettyyn määritelmään asiantuntijuudesta. En ota osaa siihen laajaan oppimista, tiedon luonnetta, tiedon prosessointia ja tiedonmuodostuksen käytänteitä koskevaan keskusteluun, joka on oma tieteen- ja tutkimusalansa. Asiantuntijuus liittyy tutkimuksessani kysymykseen ammatillisen osaamisen tunnistamisesta mahdollisesti sukupuolistuneena käytäntönä. Pysin valottamaan sitä, miten naisten hallussa olevaa osaamista määritellään ja arvotetaan tietointensiivisessä työssä, taustaltaan miesenemmistöisen alan työpaikalla, mikä siellä tunnistetaan ja tunnustetaan osaamiseksi.

### Yhteisöllisesti rakentuva asiantuntijuus

Käsitteellistämiseni taustalla on työelämän ja koulutuksen käytäntöihin liittyvässä kasvatustieteellisessä tutkimuksessa esitetty näkemys, että asiantuntijan osaamisessa ei ole kyse pelkästään alakohtaisista teoreettisesta tietämyksestä ja ammatillisista käytänteistä (Tynjälä 2008), eli sellaisesta ammatillisesta pätevyydestä, jonka perustana on tietotaidon hankkiminen koulutuksen, teoreettisen opiskelun ja ammatin käytännön työkokemuksen kautta (Eteläpelto 1998; Glaser 1999). Tämä on asiantuntijuuden yksi ulottuvuus. Merkitystä on lisäksi sillä, miten asiantuntijuus

tulee näkyväksi sosiaalisessa ympäristössään ja saa oikeutuksensa sosiaalisen vahvistamisen kautta (Palonen, Lehtinen & Gruber 2007, 291).

Asiantuntijuuden tutkimuksessa, jossa on alun perin oltu kiinnostuneita nimenomaan asiantuntijuuden tiedollisesta ja yksilöllisestä puolesta, on siirrytty tarkastelemaan sitä, miten asiantuntijuus kehittyy ja ilmenee sosiaalisessa ympäristössä. Uusin keskustelu tarkastelee asiantuntijuutta yhteisöissä oppimisena ja verkottuneena, kollektiivisena asiantuntijuutena, eli käytännössä häivyttää taustalle näkemyksen yksilöllisestä asiantuntijuudesta (Collin 2010, 198–215). Asiantuntijuus hahmotetaan yhteisöllisenä tiedon- ja merkityksenmuodostuksena ja yhteisön käytänteissä rakentuvana ja muuttuvana toimintana (Isopahkala-Bouret 2008, 84–85).

Ammatillisen tietämyksen korostaminen on keskeistä formaalin koulutuksen kautta saadussa osaamisessa, kun taas yhteisen tiedon luomiseen liitetään työssä oppiminen. Ihmiset oppivat työpaikoilla osallistumalla erilaisiin työn käytäntöihin ja tekemällä yhteistyötä kollegoiden kanssa uusissa haasteellisissa tehtävissä. Työssä oppimisen prosessissa yhdentyvät käsitteellinen ja käytännöllinen tietämys, ja hiljainen ja implisiittinen tieto ovat olennainen osa sen tiedonmuodostusta. (Tynjälä 2008, 130–154.)

Tutkimuksessa katseet onkin käännetty työssä oppimiseen ja sitä tukeviin ratkaisuihin. Asiantuntijana kehittymisen mahdollisuuksien on nähty liittyvän vahvasti organisaatioiden työkuultuuriin, jossa työntekijän käsitys itsestään ja tulevaisuudestaan asiantuntijana muodostuu. Tutkijoiden havaintojen mukaan oppimiseen, asiantuntijuuden kehittämiseen ja työntekijän työidentiteettiin vaikuttavat asiat neuvotellaan työpaikan käytänteissä (Collin 2005; 2007, 198–215; ks. myös Bereiter & Scardamalia 1993).

Tutkimusten perusteella on päädytty siihen, ettei asiantuntijana kehittymisessä ole kysymys niinkään yksilöiden erityisestä lahjakkuudesta vaan kehittymisen mahdollistavista erityisistä olosuhteista: oppimismahdollisuuksista, autenttisista tehtävistä ja paljon tukea tarjoavasta sosiaalisesta toimintaympäristöstä, esimiesten tarjoamasta tuesta ja luottamuksellisesta ilmapiiristä (Sosniak 2006, 287–301; Popper & Lipshitz 2000, 135–145).

Toimintatapana asiantuntijuus viittaa myös asiantuntijan roolin uudenlaisiin vaatimuksiin. Uuteen teknologiaan perustuvassa yhteiskunnassa ja taloudessa käsitys asiantuntijuudesta on alkanut merkitä jatkuvaa itsensä kehittämistä, uuden oppimista ja sopeutumista uusiin työtehtäviin ja työympäristöihin (Sennett 2007, 93; Isopahkala-Bouret 2005; 2008). Tiedon ja tietämyksen rinnalla tärkeäksi asiaksi on noussut kompetenssien ja asiantuntijuuden oikeanlainen esittäminen. Ne viittaavat muun muassa sellaisiin asioihin kuin asiantuntijayhteisön retoriikan hallitsemiseen, imagon rakentamiseen ja kykyyn toimia suvereenisti laajassa sosiaalisessa kentässä ja erilaisissa verkostoissa (Alverson 2001, 863–886).

Ajatus asiantuntijuuden oikein esittämisestä ei liity pelkästään ammatissa toimimiseen vaan siihen, miten asiantuntijuutta arvioidaan asiantuntijayhteisön sisällä. Työpaikka ei toisin sanoen ole paikka, jossa asiantuntijuus rakentuu ja tulee käyttöön vaan paikka, jossa määritellään, millaista osaamista voidaan kutsua asiantuntimukseksi. Tiedollisen kompetenssin lisäksi painoarvoa on nähty olevan muilla taidoilla, kyvyillä ja ominaisuuksilla, jotka tunnustetaan ja tunnustetaan käyttökelpoisiksi ja arvokkaiksi. Asiantuntijuus vahvistetaan yhteisöllisissä käytännöissä. (Isopahkala-Bouret 2005, 141; 2008, 85.)

Tämän on nähty merkitsevän sitä, että asiantuntijan statukseen vaaditaan sosiaalinen hyväksyntä (Palonen, Lehtinen & Gruber 2007, 283–304). Sosiaalisen tunnustuksen saamisen taas on nähty edellyttävän suostumista toimimaan sellaisten käytäntöjen mukaisesti, jotka kussakin yhteisössä määritellään asiantuntijamaiseksi tietämykseksi ja toiminnaksi. Asiantuntijuuden määrittelyssä kontekstuaalisten ehtojen puitteissa, eri tilanteissa ja konteksteissa asiantuntijana toimiminen voi edellyttää erilaisia asioita (Isopahkala-Bouret 2008, 85). Asiantuntijuutta ei siksi voi määritellä yhdellä tavalla. Se, mitä ymmärretään asiantuntijamaiseksi tai ei-asiantuntijamaiseksi osaamiseksi ja olemiseksi määrittyy vallitsevan diskurssin mukaan (Pälli 2003).

Yhteisöllisesti rakentuvassa asiantuntijuudessa painottuu yhtäältä pyrkimys täyttää asiantuntijuuden kriteerit. Toisaalta tilanteisiin, jossa osaamiselle ei saada sosiaalista tunnustusta, voi liittyä neuvottelua asiantuntijan ja muun yhteisön välillisen suhteen, mitä asiaankuuluva tietämys ja toiminta on. Neuvottelu tarkoittaa, että pyritään osoittamaan, että omattu tietämys ja osaaminen ovat relevanttia ja sitä voidaan pitää asiantuntijutena. Tässä mielessä asiantuntijat ovat myös itse rakentamassa toimintansa reunaehtoja. (Isopahkala-Bouret 2008, 90–91; 2005, 141–142.)

Asiantuntijuuden määrittelyssä ei ole siten ole nähty olevan perimmiltään kyse siitä, kuka on faktuaalisesti oikeassa, vaan millaiseksi käsitys asiantuntijuudesta muotoutuu yhteisössä asiantuntijan tietämystä arvioitaessa. Ristiriidat eivät välttämättä kuvasta sitä, että asiantuntijalla on vaikeuksia oppia uusia tietoja ja taitoja, vaan ne voivat kuvastaa ongelmia tavoissa, joilla asiantuntijuus määritellään ja jolla sitä arvioidaan ja mitataan. Se kuka määrittelee, millainen tieto ja toimijuus kulloinkin täyttävät asiantuntijuuden kriteerit, liittyy asiantuntijuuden sosiaaliseen ja diskursiiviseen valtaan. Kulttuurisesti konstruoituna asiantuntijuus on sekä neuvoteltavissa että kyseenlaistettavissa oleva asia. Tällöin keinoksi muuttaa asiantuntijuutta koskevia normeja ja merkityksiä on tulkittu niitä koskevan diskurssin muuttaminen. (Isopahkala-Bouret 2008, 85–87; 2005, 146.)

## Asiantuntijana toimimisen mahdollistavat osatekijät

Sosiaalisen tunnustuksen saaminen mahdollistaa itsensä asiantuntijana kokemisen. Asiantuntijuuden saamia merkityksiä IT-alan organisaatioissa kasvatustieteen väitöskirjassaan tutkinut Ulpukka Isopahkala-Bouret jakaa asiantuntijuutta määrittävän kokemuksen (2008, 2005) kolmeen osatekijään: oikeaan tietämykseen, kykyyn toimia sekä luottamuksen ja varmuuden tunteeseen. Kokemuksen näkökulma ei sekään tarkoita asiantuntijuuden tarkastelua yksilölähtöisesti, vaan ”käsitteellistä mallintamista siitä, miten toimijasubjektit jäsentävät kokemuksiaan asiantuntijuudesta asiantuntijayhteisön sisällä, ja millä perusteella he kokevat tai eivät koe toimintaansa asiantuntijuudeksi” (emt. 2008, 84–85).

Hyödynnän kokemuksen näkökulmaa omassa tutkimuksessani yhtenä asiantuntijuuden määrittelyn ja käsitteellistämisen välineenä. Tulkiten oikean tietämyksen, kyvyn toimia, sekä luottamuksen ja varmuuden tunteen asiantuntijan toimijuuden kokemukselliseksi ja asiantuntijana toimimisen mahdollistaviksi osatekijöiksi.<sup>53</sup> Lukiessani tutkimukseni diskursseja asiantuntijuuden viitekehyksessä ja analysoidessani sitä, miten asiantuntijana toimiminen ja asiantuntijuuden kehittyminen niissä mahdollistuu, tarkastelen, miten nämä toimijuuden ulottuvuudet diskursseissa, niistä tulkitsemistani työidentiteetin rakentamisen strategioissa toteutuvat.

Asiaankuuluva tietämys osana asiantuntijuuden tunnistamista viittaa tietyn tiedollisen ja taidollisen kokonaisuuden hallintaan. Tietämykseen sisältyy teoreettista ja käsitteellistä alakohtaista tietoa, kokemuksellista tietoa siitä, miten asiat tehdään sekä metakognitiivisia ja refleksiivisiä taitoja (Tynjälä 2004, 177). Relevanttia tietämystä on pidetty perinteisesti asiantuntijuuden perustana (Eteläpelto 1998; Glaser 1999, 88–102; Tynjälä 2004, 174–190).

Relevantti tietämys ei kuitenkaan itsessään riitä, jos asiantuntija ei voi toimia tietämyksensä mukaan ja käyttää tietämystään kulloisenkin tilanteen ja tehtävän edellyttämällä tavalla. Ilman mahdollisuutta toimia tietämykseltä puuttuu relevanssi. Kyky toimia viittaa tietämyksen kasvattamiseen kokemuksen kautta. Se merkitsee, että pääsee työn käytännössä mukaan sellaiseen ammatilliseen toimintaan, jossa opitaan uutta ja ollaan osallisina yhteisessä tiedon muodostuksessa. (Isopahkala-Bouret 2005, 158; 2008, 89–90.) Teoreettisen tiedon muuttuminen käytännön toiminnaksi on nähty ratkaisevana asiantuntijuuden kehittämisessä. Käytännön

---

<sup>53</sup> Luen aineistoni haastattelupuheessa rakentuvia diskursseja haastattelurungon sisältämien teemojen mukaisesti, joissa ei puhuttu asiantuntijuudesta vaan kysyttiin, millaisena haastateltavat osaamisensa tilan ja sen kehittämisen tarpeet näkevät ja millaisiksi he oman ammatillisen osaamisensa kehittämisen mahdollisuudet työpaikallaan kokevat.



intuitiivisen tietämyksen on todettu muuttuvan edelleen käsitteelliseksi tiedoksi ja lisäävään tietämystä (Tynjälä 2004, 174–190).

Myös varmuuden ja luottamuksen tunne on yhteydessä tietämykseen ja kykyyn toimia (emt. 2005, 158–159; 2008, 90). Kyetäkseen käyttämään tietämystään asiantuntijan on voitava luottaa asiantuntijuuteensa ja tunnettava olonsa varmaksi siinä, mitä kulloinkin tekee. Vastaavasti luottamuksen ja varmuuden tunne rakentuvat tietämyksen perustalle ja asiantuntijan kyvyille arvioida omaa ajatteluaan ja toimintaansa. Varmuuden ja luottamuksen tunne liittyy tilannesidonlaiseen kykyyn toimia vahvistamalla tätä kykyä. Asiantuntijan luottaessa tietämykseensä hän on halukas osallistumaan yhteisten päätösten tekemiseen ja yhteisöllisen tiedon rakentumisen prosessiin. (emt. 2005, 195; 2008, 90.)

### Aktiivinen ammatillinen identiteettiyö

Toinen tapani jäsentää asiantuntijuutta käsitteelliseen muotoon aineistossani on lukea sitä työidentiteetin rakentamisena. Työidentiteetti yhdistää tutkimuksessani yksilö- ja työyhteisötason toisiinsa, eli diskurssin toimijasubjektin ja kontekstin. Tulkitsen työidentiteetin rakentuvan prosessissa, jossa omaa ammatillista minää reflektoidaan, positioidaan ja toimintaa suunnataan aktiivisesti suhteessa työpaikan sosiaalisesti ja kulttuurisesti määrittävään asiantuntijuuskäsitykseen. (Eteläpelto 2007, 90–91; Isopahkala-Bouret 2008, 90–92.)

Näkemykseni aktiivisesta ammatillisesta identiteettiyöstä tulee tutkimukseeni yhtäältä kasvatustieteen ja organisaatiotutkimuksen puolelta. Samaan aikaan kun oppimisen tutkimuksessa<sup>54</sup> alkoivat saada jalansijaa erilaiset sosiokulttuuriset lähen-  
tymistavat ja oppiminen alettiin nähdä sosiaalisena ja emotionaalisen osallistumis-  
prosessina, jossa keskeisellä sijalla on yksilön osallisuus käytäntöyhteisössään<sup>55</sup>  
myös työidentiteettiä alettiin tarkastella yhteisöihin osallistumisen kautta (ks. esim.  
Wenger 1998; Wenger, McDermott & Snyder 2002; Sydänmaalakka 2000).

<sup>54</sup> 1990-luvun sosiaaliseen ja sosiokulttuuriseen käänteeseen myötä monet ihmisten välisten erojen selittämiseen käytetyt vanhat psykologiset käsitteet kuten persoonallisuus, luonteenpiirteet ja temperamentti saivat kielteisen sivumerkityksen, koska ne viittaavat ihmisten synnynnäiseen tai biologiseen taustaan. Identiteetti taas käsitetään ihmisten rakentamaksi, muokattavaksi ja vuorovaikutuksessa rakentuvaksi. (Eteläpelto 2007, 98.)

<sup>55</sup> Lave ja Wenger (1991, 1998) käytäntöyhteisö termi, joka viittaa uuteen erityisesti työpaikoille sopivaan oppimisen malliin, jossa oppiminen tapahtuu sosiaalisessa ympäristössä eikä niinkään strukturoidusti tietoa oppilaitosmaisesti välittämällä. Laven ja Wengerin eivät tarkasti määrittele käytäntöyhteisöä, vaan ennemminkin kuvaavat prosessin, jossa ryhmän uusi tulokas tulee ryhmän täysivaltaiseksi jäseneksi tiedon tuottamiseen osallistumisen avulla. Prosessissa korostuu yhteisön identiteettiä luova voima ja oppimisen sosiaalinen luonne.

Työidentiteetit tulkittiin luonteeltaan joustaviksi, subjektiivisesti muokattavissa oleviksi ja kullekin ympäristölle ominaisiksi (Eteläpelto 2007, 90–142).

Tällaisessa työidentiteetin käsittämistavassa työidentiteettiä ei eroteta niiden moninaisten sosiaalisten suhteiden ja käytäntöjen verkostosta, joissa subjekti elää ja muovautuu (Fenwick 2006, 21–36; Billet 2006, 1–20; Eteläpelto 2007, 104–105). Ihmiset tulkitaan toimijoiksi, jotka kykenevät refleктоimaan omaa toimintaansa, ulkoisia oloja ja niiden keskinäistä suhdetta. He voivat toiminnallaan myös vaikuttaa sosiaalisen alueeseen. Aktiivisen subjektin käsite liittyy erityisesti jälkistrukturalistiseen feministiseen teoriaan, jonka on nähty vaikuttaneen voimakkaasti työ/identiteeteistä<sup>56</sup> käytävään keskusteluun.

Jälkistrukturalistisessa feministisessä teoriassa korostuu muutoksen mahdollisuus ja subjektin toiminta muutoksen agenttina. Sen sijaan, että asiantuntijoiden ajateltaisiin muovaavan omaa työhön liittyvää subjektiuttaan sovittautuakseen vallitsevaan työkuulttuuriin ja ympäristöön, heidän nähdään myös valikoivan osallistumistaan sosiaaliseen diskursiiviseen kenttään. Identiteettityö ymmärretään neuvotteluksi, jota käydään joko samastumalla työyhteisön diskursiivisiin ehdotuksiin ja tarjouksiin tai niitä voidaan torjua. (Eteläpelto 2007, 138.) Oman aineistoni analyysissä ajatuksena on, että subjekti kykenee refleктоimaan diskursiivisia suhteita ja toimimaan vaihtelevasti ja niin tehdessään tuottaa itseään asiantuntijana eri tavoilla tilanteesta ja kontekstista riippuen (Weedon 1997, 125). Koska asiantuntija voi paikantaa itsensä eri diskursseihin ja hahmottaa itsensä ja suhteensa muihin useista erilaisista positioista käsin, myös hänen (työ)identiteetin määrittelynsä voivat olla keskenään ristinriitaisia (Hall 1999).

Aktiivinen ammatillinen identiteettityö on nähty sitä tarpeellisempänä, mitä yksilöityneempi, epävarmempi ja epäjatkuvampi yksilön työympäristö on luonteeltaan (Eteläpelto 2007, 138–141; Fenwick 2006, 21–36).<sup>57</sup> Työidentiteettiin liittyvien kysymysten on nähty pysyvän taustalla kunnes siihen kohdistuu muospaineita. Ristiriitatilanteita ja kriisejä, joissa käsitys omasta työhön liittyvästä identiteetistä herkästi kyseenalaistuu, voivat aiheuttaa muutokset työpaikalla ja työssä esimerkiksi työtehtävien ja työroolien muuttuessa. Tällöin oma työidentiteetti voidaan joutua määrittelemään uudelleen. (Eteläpelto 2007, 94–95; Isopahkala-Bouret 2005; 2008.)

<sup>56</sup> Työidentiteetin ja subjektin keskinäistä suhdetta valottaa feministisessä teoriassa Fenwickin (2006) näkemys, jossa hän esittää, että identiteetti on enemmän symbolinen ja mielikuvallinen asia, jotain johon subjekti haluaa samastua ja jota hän pyrkii ikään kuin suorittamaan.

<sup>57</sup> Nämä luonnehdinnat on liitetty myös niin kutsuttuun rajattomaan työhön, jossa organisaatio tai työsuhte ei ehdoiltaan tarjoa selkeitä rajoja. Rajattomassa työssä, kuten projektityö, vuokra- ja sopimustyö, työntekijä työskentelee työnsopimuksensa puitteissa vaihtelevissa työympäristöissä, tekee eri tyyppisiä töitä, markkinoi osaamistaan ja pyrkii varmistamaan asemansa työmarkkinoilla. (Eteläpelto 2007; Fenwick 2006.)

Oman tutkimusaineistoni kontekstissa epävarmuus liittyy yhtäältä teknillistieteellisen alan ja sen töiden nopeaan muuttumiseen ja muutoksessa mukana pysymiseen. Myöskään oman aineistoni hankintapaikoilla työ ei ollut rutiinomaista vaan edellytti ideointia ja suunnittelua, ongelmien tunnistamista, käsitteellistämistä ja niiden ratkaisemista sekä kykyä käyttää tietoa luovasti ja tehokkaasti. Haastatteluaineistossani puheessa työstä nousivat esiin itsensä markkinoiminen, jatkuva oppiminen ja joustavuuden vaatimus.

Työidentiteettiin kohdentuva paine liittyy tutkimukseni kehyksessä lisäksi naisten ammatilliseen asemaan taustaltaan miesenemmistöisten alojen töissä. Näkemysni perustuu aiempaan tutkimukseen. Akateemisissa, matemaattisten ja insinöörialojen ympäristöissä työskenteleviä naisia koskevissa tutkimuksissa työidentiteetin rakentamista koskeva kiinnostus on liittynyt havaintoon näiden alojen ja työpaikkojen rakenteista, kulttuurista ja käytännöistä miehille edullisina ja naisia alan toimijoina helposti marginalisoivina. (mm. Nikunen 2012; Kantola 2005, Bystydziński & Bird 2006, 1–19; Katila & Meriläinen 1999, 163–173; 2002, 336–354.)

Tekninen työ määrittyy voimakkaasti miesten reviiirinä ja teknisten alojen sukupuoli rakentuu miehisenä siitä huolimatta, että työstä ja sen tekijöistä puhuttaisiin sukupuolineutraalilla tavalla asiantuntijayhteisöinä (Faulkner 2014, 193; Faulkner 2009b; Rosser 2006; Heiskanen & Hearn 2004; Vehviläinen 1997; Eriksson & Vehviläinen 1999). Näin nähdään tapahtuneen siksi, että monet sosiaaliset, poliittiset ja talouteen liittyvät intressit ovat muovanneet teknisen alan kulttuuria mieskeskeiseen suuntaan. Tekniikkaa miesten maailmana uusinnetaan myös kasvatuksessa, populaarikulttuurissa ja mainonnassa. (Rojola 2010, 183–196.) Alat ovat säilyneet myös Suomessa miesenemmistöisinä.<sup>58</sup>

Insinööreinä toimivien naisten työidentiteetin rakentumista tutkinut Jane Jorgenson (2002, 351) kiteyttää, että miesenemmistöisillä aloilla toimivat naiset ovat kiinnostaneet tutkijoita paljolti juuri niiden strategioiden vuoksi, joita naiset käyttävät neuvotellessaan asemastaan työssä, jossa he usein määrittyvät vähemmistöasemansa vuoksi suhteessa miehiin ”erilaisiksi”.

Naisten työidentiteetin rakentamisessa on tulkittu olevan pitkälti kyse siitä, miten he pyrkivät ratkaisemaan kysymyksen ”kuulumisesta joukkoon”, eli miten he suhteuttavat sukupuolen tekemistään työpaikan enemmistösukupuoleen. Työidentiteettejä onkin analysoitu paljon sukupuolen tekemisen viitekehyksessä. Tutkimuksissa on oltu kiinnostuneita, miten naiset sukupuolen tekemisen tavoillaan ottavat kantaa työpaikan sukupuolta, naisia ja miehiä jäsentäviin mielikuviin ja vuorovaikutustapoihin. (Hatmaker 2013, 382–396; Jorgenson 2002, 350–380; Kvande 1999, 305–328; Faulkner 2000a, 759–792; 2007, 331–357; 2009a, 3–19;

<sup>58</sup> Ks. Naiset ja miehet Suomessa 2016.

Ayre, Mills & Gills 2015, 216–232; Powell, Bagilhole & Dainty 2008, 411–428; Rhoton 2011, 696–716; Watts 2007, 299–316; 2009, 37–57.)

Näkökulmana tutkimuksissa on ollut myös, miten naiset positioivat itsensä suhteessa työpaikan diskursseihin ja erityisesti miesenemmistöisillä aloilla ja töissä miesnormatiiviseen diskurssiin (Nikunen 2012; Acker 1992, 248–260; Collinson & Hearn 1996; 1994, 2–22; Halford, Savage & Witz 1997; Katila & Meriläinen 1999, 163–173; 2002, 336–354; Holmer-Nadesan 1996, 48–91). Miesenemmistöisyydellä on nähty olevan valtaa vaikuttaa työidentiteetteihin normittamalla mikä on sallittua ja suotavaa, jolloin se säätelee esimerkiksi työntekijöiden ajankäyttöä, sosiaalista tilaa, kommunikaatiota sekä habitukseen, kuten eleisiin, äänen käyttöön ja pukeutumiseen liittyviä asioita (Holmer-Nadesan 1996, 53–54, Acker 1990, 139–158).

Toisaalta on esitetty, että tavat joilla naiset rakentavat työidentiteettiään miesenemmistöisten alojen töissä ja työpaikoilla, eivät ole suoraviivaisia. Naiset eivät pyri tekemään sukupuoltaan vain joko samanlaisina tai erilaisina kuin miehet ja joko sopeutumalla työn miehisiin merkityksiin tai vastustamalla niitä. Insinööritöissä sukupuolten asemaa tutkinut Wendy Faulkner (2014, 190, 280) näkee, että tiettyyn työhön ja alaan liitetty sukupuoli muovautuu ihmisten mielissä helposti kaksijakoiseksi ja yksinkertaistavan stereotyyppiseksi. Omien empiiristen tutkimustensa perusteella Faulkner tulkitsee, että työpaikoilla tavat, joilla sukupuolta tehdään, ovat stereotyyppisiä moninaisempia. Diskurssiteoreettisesta näkökulmasta asian ilmaisten yksilöt voivat asemoida itsensä suhteessa diskursseihin vaihtelevin tavoin. Positiot, joihin asetutaan, eivät ole työpaikallakaan staattisia. Naiset voivat työidentiteettiään konstruoidessaan nostaa puheessaan esiin erilaisia diskurssiivisia merkityksiä myös tilanteesta riippuen ilman, että määrittelyt olisivat lopullisia. (Holmer-Nadesan 1996, 51–52.)

Jane Jorgenson (2002) huomasi insinööreinä työskenteleviä naisia haastatellessaan<sup>59</sup>, että naiset tuottivat puheessaan erilaisia ja ristiriitaisinkin identiteettimäärittelyitä. Naiset asemoivat itseään vaihdellen suhteessa sukupuoleen, äitiyteen, insinöörityöhön ja insinööriyteen. Jorgenson tulkitsi naisten rakentavan työidentiteettiään yhtäältä sen mukaan, minkä he kokivat olevan työpaikan diskursseissa itselleen mahdollista. Tiettyyn positioon asettuminen voi siten tarkoittaa esimerkiksi sukupuolen merkityksen tilanteista vahvistamista tai vaijantamista suhteessa muihin positioihin, ei välttämättä sukupuolen merkityksettömyyttä.

<sup>59</sup> Jorgensonin (2002) kiinnostus kohdentui työn ja perheen yhdistämiseen liittyvien kysymysten yhteydessä työilmapiiriin, naisten lukumäärään ja asemaan työpaikalla ja käytti tutkimisessaan diskurssiivista positiointia (Davies & Harre 1990). Jorgenson tarkoittaa positioinnilla työidentiteetin rakentamisessa sitä, miten naiset valitsevat tiettyjä positioita työpaikan diskurssissa ja hahmottavat itsensä ja työympäristönsä positionsa kautta. Positiointi voidaan ymmärtää myös foucaultaisittain tiettyyn paikkaan asettamisena ja diskurssin mahdollistamina paikkoina.

Lisäksi Jorgenson havaitsi, että diskursiivinen positiointi tapahtui suhteessa häneen eli haastattelijaan ja haastattelukysymyksiin. Haastateltavat eivät ainoastaan kertoneet ajatuksistaan ja kuvanneet kokemuksiaan, vaan suuntasivat ne yleisölleen, eli tutkimustilanteessa tutkijalle. Jorgensonin mukaan työidentiteettejä rakennetaan, kuvataan ja esitetään kaikissa vuorovaikutustilanteissa suhteessa siihen, kuinka merkityksellisenä tilanne ja siinä tulkitut merkitysannot koetaan. (Jorgensen 2002, 358–360.)

Edellä olevaa yhteen vetäen voidaan sanoa, ettei naisten työidentiteetin rakentamista taustaltaan miesenemmistöissä töissä ja työpaikoilla tule tulkita kapea-alaisesti vastakkainasetteluiden kautta, vaan luonteeltaan ennustamattomana ja valinnoille tilaa jättävänä. Työidentiteetin rakentaminen voidaan nähdä osaksi diskursiivista neuvottelua, jossa aktiivinen toimijasubjekti sukupuolen tekemisellään voi uusintaa hallitsevia asiantuntijuutta koskevia merkityksiä. Hän voi myös pyrkiä liikuttamaan sukupuolta koskevia rajoja ja eroja, jotka määrittävät sukupuolten asemaa ammatillisessa kontekstissa ja uudistaa käsitystä työstä ja sen tekijästä. (Katila & Meriläinen 2002, 339–340.)

### Asiantuntijuuden lukeminen aineistossani

Asiantuntijuuden käsitteellistämistavassani keskeinen ajatus on, että se, mikä nähdään asiantuntijuutena määrittyy kontekstin mukaan ja legitimoidaan asiantuntijoiden käytäntöyhteisössä.

Ymmärrän asiantuntijan omaaman osaamisen laajassa merkityksessä: tiedollisen ja ammatissa toimimisen kautta saadun kokemuksen lisäksi painoarvoa on muilla taidoilla, kyvyillä ja ominaisuuksilla, jotka tunnustetaan ja tunnustetaan työyhteisössä käyttökelpoisiksi ja arvokkaiksi. Tutkimuksessani miesenemmistöisen alan yritykset eivät ole vain paikka, jossa kerrytettyä tietotaitoa hyödynnetään työssä, vaan työyhteisöissä määritellään, millaista osaamista voidaan kutsua asiantuntemukseksi ja kuka nähdään asiantuntijana.

Tulkitsen aineistoni subjektit toimijoiksi, jotka käyvät vuoropuhelua työn tekemisen konteksteissa vallitsevien asiantuntijuuden merkitysantojen kanssa (Eteläpelto 2007, 90–93; Isopahkala-Bouret 2008, 90–92). Toimijuus viittaa asiantuntijan pyrkimykseen ja keinoihin, joita hän käyttää työpaikalla omasta ammatillisesta paikasta ja mahdollisuuksista neuvotellessaan. Neuvottelu viittaa tutkimuksessani työidentiteetin rakentamiseen. Tulkitsen työidentiteetin rakentamista sukupuolen tekemisenä.

Näen työidentiteetin muotoutuvan prosessissa, jossa ammatillista minää reflektoidaan, positioidaan ja sukupuolen tekemistä suunnataan suhteessa kontekstuaaliin ja tilanteisiin asiantuntijuuden merkityksiin, joihin sosiaalisesti ja kulttuurisesti määrittävät käsitteet sukupuolesta myös kietoutuvat.

Hypoteesini on, että asiantuntijuudesta käytävässä neuvottelussa pyritään ottamaan osaa asiantuntijuutta määrittäviin merkityksentoihin tekemällä sukupuolta sellaisella tavalla, että tietämys legitimoidaan, on hyvät toimintamahdollisuudet tietämyksen hyödyntämiseksi ja että voi luottaa itseensä asiantuntijana toimiessaan. Työidentiteetin rakentamisella siis pyritään varmistamaan nämä asiantuntijana toimimisen edellytykset. (Eteläpelto 2007, 90–93; Isopahkala-Bouret 2008, 90–92.)

Työidentiteetin rakentaminen on strategista, koska se on pyrkimystä tehdä sukupuolta 'oikein' kulttuurisessa ympäristössä, eri tilanteissa ja niissä läsnä olevalle yleisölle. Yleisö voi olla paitsi kollegiaalinen myös asiakkaista koostuva. Haastattelutilanteessa työidentiteettiä rakennetaan ja ammatillista minää positioidaan aina myös suhteessa tutkijaan ja tutkimuskysymyksiin.

Sosiaalisessa vuorovaikutuksessa saadut kokemukset toimivat peilinä ja tarjoavat käsitteellisiä ja toiminnallisia välineitä rakentaa tulkintaa itsestä asiantuntijatyöyhteisön jäsenenä. Kokemukset ja tulkinnat omasta osallisuudesta ja ammatillisen osaamisen relevanttiudesta muovaavat käsitystä toiminnan mahdollisuuksista asiantuntijana ko. yhteisössä.

Neuvottelun ja strategisuuden näkökulma mahdollistaa aineistoni työidentiteettien lukemisen myös muutoksen ja vastarinnan kautta eli ajatuksella, että diskurssin toimijoina subjektit voivat myös pyrkiä muovaamaan asemaansa asiantuntijuutta määrittävistä merkityksistä ja tarjolla olevista positioista tarkoituksellisesti poiketen (Fenwick 2006, Billet 2006; Eteläpelto 2007, 104–105). Asiantuntijuutta koskevat kollektiiviset määrittelyt voivat muuttua, jos diskurssi muuttuu.

Tutkimusaineistossani luen asiantuntijuutta konstruoivia merkityksiä puhe-tavoista, mutta työpaikalla asiantuntijuuden diskursiiviset merkitykset rakentuvat myös muissa, virallisissa ja epävirallisissa käytänteissä, siis puhetaiposten lisäksi muun muassa valitussa virallisessa yritysstrategiassa, henkilöstöpolitiikassa sekä muussa tekemisessä ja toiminnassa. Asiantuntijuuden saamiin merkityksiin sisältyy myös ruumiilliset ulottuvuudet (eleet, pukeutuminen jne.). Näitä kaikkia voidaan kuitenkin kuvata haastattelupuheessa ja ottaa analyysin kohteeksi niistä rakentuvien merkitysten kautta.

\* \* \*

Olen tässä tutkimukseni toisessa luvussa esitellyt teoreettiset lähtökohdat, joiden avulla operoin haastatteluaineistoni kanssa. Seuraavaksi siirryn tutkimukseni analyysilukuihin, eli haastatteluaineistoni tulkintaan, jota olen tehnyt edellä esitteleni teoreettisten ja metodologisten työkalujen avulla. Analyysini kohteeksi asettuu nyt konstruktio sukupuolettomasta asiantuntijuudesta. Purkamalla toisiinsa nähden merkityksiltään poikkeavia sukupuolen ja osaamisen jäsenystapoja pyrin osoittamaan, miten erilaisia käsityksiä sukupuolesta, osaamisesta ja työn osajasta

voidaan tuottaa, vaikka lähtökohtana on sama väittämä sukupuolen merkityksettömyydestä työssä.

## 4 Sukupuolettoman asiantuntijuuden konstruktiota jäsentävät diskurssit

Aineiston analyysiluvuissa etsin vastausta tutkimuskysymyksiini, joista ensimmäinen on, miten asiantuntijuus ja osaaminen rakentuvat sukupuoleen sidottuna asiana? Tähän kysymykseen muodostan vastausta kahdessa ensimmäisessä analyysiluvussa. Analyyttinen tehtäväni on purkaa auki sukupuoleen liitettyjä merkityksiä, paikantaa sukupuolen tuottamiseen liittyviä yhteneväisyyksiä ja ristiriitaisuuksia, sekä tunnistaa tapoja, joilla sukupuolta ja sen paikkaa asemoitiin.

Ensimmäisen analyysiluvun pääasiallisena aineistona ovat haastatteluosiot, joissa keskusteltiin sukupuolen koetusta merkityksestä osaamisen ja työuran kehittämässä. Toisen analyysiluvun taustalla ovat kysymykset osaamisen ja työuran kehittämisen mahdollisuuksista, näitä asioita työuralla edistäneistä tai estävistä tekijöistä sekä osaamisen ja uran avainhenkilöistä. Olen valinnut haastattelu-teemojen mukaisen jaottelun lukujen jäsenyykseksi sen vuoksi, että siten pystyn selkeimmin osoittamaan, miten osaaminen ja sukupuoli puhetoissa kiinnittyvät toisiinsa käsitellystä teemasta riippumatta.

Kussakin analyysiluvussa vien lukijani ensin aineiston ääreen avaamalla oman tulkintani puhetoasta. Tuon tulkintojen rinnalle aiempaa tutkimusta silloin, kun koen sen havainnollistavan ja auttavan lukijaa tulkintani ymmärtämisessä. Otan myös askeleita kauemmas ja asetan diskurssin puheen kriittisempään vuoropuheluun vaihtoehtoisten tulkintatapojen ja näkökulmien kanssa.

Havainnollistan aineistoa haastattelusitaatein. Olen muokannut haastattelulainauksia yleiskielisemmiksi niiden luettavuuden vuoksi ja poistanut ylimääräisiä täytesanoja, kuten ”tota”, ”niinku”, ”sitten” jne. Katkoviivat (--) osoittavat, että olen lyhentänyt lainausta. Olen tehnyt niin esimerkiksi silloin, kun puhe on rönsyillyt aiheen ulkopuolelle tavalla, jossa se ei tuota tarkastelun kohteena olevan asian kannalta uutta informaatiota. Haastateltavan ja haastattelijan pitämä tauko / katkos puheessa on osoitettu pistein (...). Haastateltavien anonymiteetin säilyttämiseksi viittaa haastateltaviin ainoastaan haastateltavan ammatillisen aseman (esimies, asiantuntija) ja haastattelumuodon (yksilö- tai pari-, ryhmähaastattelu) mukaan.



Leipätekstissä haastateltavien käyttämät käsitteet ja lyhyet puheenparret ovat kirjoitettu kurssiivilla.

## Merkityksetön sukupuoli

Tässä alaluvussa käsittelen aineiston puhetavoissa rakentuvaa merkityksettömän sukupuolen diskurssia. Avaan ensin sukupuolen merkityksettömyyden keskeiset argumentit, joiden perustalle diskurssi rakentuu. Nämä argumentit ovat ensinnä, ettei sukupuoli näy organisaatiossa mitenkään, ja että kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet työuran kehittämiseen. Toinen argumentti on, että sukupuolen sijasta työpaikan asiantuntijoita määrittää ihmisyyys ja ammatillinen toimintatapa. Sen jälkeen esitän, millaisissa kokemuksissa, eli niitä kuvaavissa ja konstruoivissa puhetavoissa ristiriidat astuvat diskurssiin mukaan ja keskeiset argumentit kumoutuvat. Sukupuoli puhutaan esille työn tekemistä jäsentävinä sukupuolenmukaisina eroina ja jakoina ja niitä määrittelevinä arvostuksina.

Käsittelen luvussa myös sitä, miten näkemystä sukupuolen merkityksettömyydestä tuotettiin liittämällä kysymys sukupuolten tasa-arvosta moninaisuusnäkökulmaan ja niiden avaamiin myönteisiin näköaloihin. Lisäksi tuon esiin, miten kysymystä sukupuolten tasa-arvoisista mahdollisuuksista lähestytään kautta koko diskurssin itsestään tapahtuvan muutoksen näkökulmasta. Kuvaan, miten passiivista, nykytilaan sopeutuvaa asennoitumis- ja toimintatapaa, tuotettiin puheessa myös suhteessa kokemuksiin, joissa kohdataan oman sukupuolen vuoksi ammatillista väheksyntää. Luvun lopussa käsittelen puhetapaa, jossa sukupuolten epäsuhtainen ammatillinen arvostaminen tunnustetaan ja pohdin sitä, miten sukupuolen merkityksettömyydestä poikkeavat havainnot ja kokemukset voivat jäädä sukupuolen merkityksettömyyttä korostavan puheen jalkoihin.

”En mä näe sukupuolta mitenkään tässä organisaatiossa”

*KI: Miten sinä muuten näet, että onko naisilla ja miehillä yhtäläiset urakehitysmahdollisuudet täällä näin?*

*V: Kyllä mun mielestä on, että...*

*KI: Joo.*

*V: -- kuten mä sanoin, niin minä en, just kun tuli tää haastattelupyyntökin, niin naisten ja miesten, niin... Minä ajattelen [tätä yritystä] aika sukupuolettomana, kun ei sitä korosteta missään millään tavalla, että nainen tai mies. Ei semmoisia tilastoja tai... esitetä, niin kyllä minun mielestä on ihan hyväkin, ettei ruveta... Meillä on asiantuntijoita, meillä on esimiehiä, mutta ei meillä ole naisesimiehiä tai miesesimiehiä.*

*K2: Entäs onko sun mielestä sukupuolella merkitystä osaamisen kehittämiseen tai sen mahdollisuuksiin?*

*V: En mä jotenkin näe sukupuolta mitenkään tässä organisaatiossa... Me ollaan työntekijöitä, me ollaan asiantuntijoita, et ei... En mä, mä oon jotenkin näen meidät kaikki sukupuolettomina tai siis silleen, et mä koen, et mua ei ole milloinkaan kohdeltu millään tavalla eri lailla sen takia, et mä oon nainen, tai väheksytty tai millään tavalla, niin en mä ole..., en mä sitä...*

(esimies, yksilöhaastattelu)

Sukupuolen merkityksettömyyttä painottavassa puhetavassa sukupuoli tarkoittaa asiaa, jota ei tarvitse korostaa tai johon ei juuri tarvitse kiinnittää huomiota työssä ja työyhteisössä. Työorganisaatio tuotetaan puheessa tasa-arvoisena ja sukupuolineutraalina korkean osaamisen omaavien asiantuntijoiden paikkana, vailla sukupuolesta johtuvia arvottomia ja järjestyksiä. Sukupuolen ei nähdä tuovan jotakin lisää tai vähemmän työn tekemisen tapoihin ja vaikuttavan osaamisen ja uran kehittämisen mahdollisuuteen. Asiantuntijasubjektien työuran kehittämässä ratkaisevaksi nousevat muut asiat, kuten ammatillinen koulutus, työssä hankittu osaaminen, henkilökohtaiset ominaisuudet, taidot ja tahto.

Sukupuoli rakentuu puheessa pitkälti siitä erottautumisen ja siihen etäisyyden ottamisen kautta. Naisten ja miesten sijasta puhutaan yrityksessä työskentelevistä *asiantuntijoista, henkilöistä, ihmisistä ja työntekijöistä*, kuten yllä olevassa lainauksessa tapahtuu. Puhetavassa tuotetaan näkemystä naisten ja miesten muodostamasta ihmis-yhteisyydestä ja keskinäisestä samanlaisuudesta. Tulkitseen samanlaisuuden viittaavan yhtäläisyyteen ammatillisessa osaamisessa ja yhdenvertaisuuteen työuransa kehittämässä, ei niinkään siihen, että naiset ja miehet olisivat olemuksellisesti samanlaisia.

Puhetavan samanlaisuudessa on kyse sukupuolten työuraa koskevien mahdollisuuksien vastaavuudesta ja siitä, ettei sukupuoli aseta rajoja työuralla etenemiselle, eikä enää nykyisin naisten mahdollisuudelle toimia lähes missä tehtävässä tahansa miesenemmistöisen alan työssä. Kaikille suotavista yhtäläisistä mahdollisuuksista muodostuukin puhetavassa keskeinen ulottuvuus, jonka läpi käsitystä sukupuolesta sekä sukupuolten osaamisen ja työuran kehittämistä tuotetaan, ja jonkalaisena myös sukupuolten tasa-arvo merkityksiltään puheessa rakentuu.

Sukupuolen näyttäytyessä omassa työssä ja työyhteisössä epäolennaisena, sukupuolen merkityksen pohtiminen tutkimushankkeessa, johon yritys osallistui ja jossa kartoitettiin osaamisen ja uran kehittämisen käytäntöjä sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta, tuntui monesta haastattelusta kaukaa haetulta. Tämä asia sanottiin minulle haastatteluja tehdessäni monesti suoraan. Näkemys sukupuolinäkökulman tarpeettomuudesta heijasti yhtäältä yrityksissä esiintynyttä ja haastattelupuheessa ensi kädessä rakentuvaa ongelmatonta myönteisyyttä sukupuolten tasa-arvoon. Se

nähtiin pitkälti saavutettuna asiana. Toisaalta sukupuolen merkitystä työssä koskeva pohdinta näytti olevan monelle haastatellulle paitsi vierasta myös hankalaa. Sukupuolen merkitystä ei oikopäätä lähdetty miettimään, tai ehkä sukupuoli-näkökulmasta ei vain saatu ajatuksellisesti kiinni.

Haastattelutilanteissa tyypillistä oli, että keskustelun edetessä sukupuolta koskevia kokemuksia ja näkemyksiä kuitenkin alettiin tuoda esiin. Sukupuolesta puhuttiin joko suoraan, tai se puhuttiin esiin keskustelussa implisiittisesti, muiden haastattelukysymysten ja sukupuolen merkityksettömyyteen nojaavan argumentaation yhteydessä. Diskurssin puhetta tarkasti lukiessa huomaa, että sukupuolta pikemmin työnnetään taka-alalle ja häivytetään kuin että se olisi työssä merkityksetön. Tämä käy ilmi myös luvun alkuun valitsemassani haastatteluotteesta. Siinä puolletaan organisaation sukupuolineutraalia linjaa yrityksen virallisissa käytännöissä perustelemalla linjausta sillä, ettei naisia ja miehiä tulisi nostaa esille erillisinä ryhminään: *”kun ei sitä korosteta missään millään tavalla, että nainen tai mies. Ei semmoisia tilastoja tai... esitetä. -- niin kyllä minun mielestä on ihan hyväkin, ettei ruveta...”*. Otteen puheessa sukupuoli on työpaikalla olemassa, mutta se ei saa, tai sen ei ole suotavaa tulla esille. Sukupuolen huomioita jättäminen rakentuu diskurssin puhetavassa eräänlaisena nykyaikaiselle asiantuntija-työyhteisölle ominaisena ihannetilana, tavoiteltavana ja toivottavana käytäntönä.

Haastatteluote on havainnollinen esimerkki myös siitä, miten sukupuolta tuotetaan läpi aineiston rinnakkain sekä poissaolevana ja merkityksettömänä että olemassa olevana ja merkityksellisenä. Aineistoni näinkin lyhyestä haastatteluotteesta tulkittavat, toistensa lomaan ja toisiaan vasten rakentuvat sukupuolen konstruoinnit ilmentävät sukupuoleen työssä liittyvää ristiriitaisuutta. Tuon esille tätä ristiriitaisuutta, jota voi kuvata myös puhetapojen sisäiseksi jännitteisyydeksi, kussakin analyysiluvussa kulloinkin käsittelemäni asian yhteydessä. Ristiriitaisuudesta on mahdollista tunnistaa toistuvia teemoja.

Ensinnä henkilökohtaisella tasolla sukupuoli on olemassa, kuten edellä kokemuksena naiseudesta, mutta työpaikan ja työn konteksteissa sukupuoli häivytetään tai häipyy taka-alalle, kun ollaan pelkästään *sukupuolettomia* asiantuntijoina. Sukupuolen merkityksettömyyttä korostettiin kuvattaessa työpaikan käytäntöjä ja politiikkaa yleisellä tasolla, mutta kun puhe siirtyi omakohtaisiin kokemuksiin, sukupuolta koskevaa puhetta aletaan tuottaa.

Toiseksi sukupuolen merkityksettömyyden puolesta argumentoidaan sen pohjalta, ettei itse ole tullut kohdelluksi eri tavoin miehet. Paitsi tämän myös aineistoni muut diskurssit läpäisee näkemys, ettei sukupuolella ole merkitystä, koska ei itse ole kohdannut omasta sukupuolestaan johtuvaa *väheksyntää*. Työpaikka tuotetaan omien kokemusten mukaisena, reilun pelin asiantuntija-ihmisten yhteisönä. Sukupuolten tasa-arvoon liittyviä kokemuksia ja näkemyksiä suomalaisilla työpaikoilla kartoittaneissa tutkimuksissa on huomattu, että sukupuolineutraaliuteen uskomisen

on yleisempää silloin, jos ei itse ole tullut kohdelluksi eriarvoisesti (Ylöstalo 2012, 202–209; Pulkkinen 2002, 36).

Kolmanneksi diskurssin puhettavalle on tunnusomaista, että sukupuoli tuotetaan kahtena erillisenä naisten ja miesten ryhmänä, sukupuolieron kautta. Tässä eron teossa sukupuoli, joka näkyy, eli se, joka puheessa tuotetaan merkityksellisenä miesenemmistöisen alan työssä ja työpaikassa, on naissukupuoli.

Tutkimukseni johdantoluvussa, jossa taustoitin tutkimukseni kohdetta, toin jo esiin, että sukupuolen mieltäminen neutraaliksi tai merkityksettömäksi työssä ja erityisesti asiantuntijaorganisaatioissa, ei ole mitenkään poikkeuksellista vaan pikemmin säännönmukaista. Suomalaisten työpaikkojen käytäntöjä sukupuolen näkökulmasta tutkineet Päivi Korvajärvi (2010, 183–196, 2004, 20–29) sekä Korvajärvi yhdessä Merja Kinnusen (1996, 23–26), näkevät, ettei sukupuoli ole välttämättä tietoisesti piilotettu tai sivuutettu, sitä ei vain hahmoteta työpaikan käytäntöihin ja rakenteisiin sisältyväksi. Kinnunen ja Korvajärvi tulkitsevat, että vaikka sukupuoli tunnistettaisiinkin työelämää yleisesti läpäisevänä rakenteena, kuten alojen ja töiden sukupuolenmukaisena eriytymisenä ja palkkaeroina, omaa työtä jäsentäväksi asiaksi sukupuolta ei helposti käsitetä. Jaot ja erot, joissa eriarvoisuus muodostuu, ja niistä aiheutunut eriarvoisuus mielletään ihmisten oman työn arjesta erilliseksi asiaksi.

Korvajärven (2009, 57; 2004, 21) mukaan sukupuolesta johtuva eriarvoisuutta voidaan toisaalta havaita muilla työpaikoilla, muttei omalla. Sukupuolten tasa-arvoa pidetään usein omassa työyksikössä parempana kuin omassa työorganisaatiossa (Leinonen 2004, 30–41). Tasa-arvobarometrissa (2017, 63) enemmistö vastaajista piti miesten asemaa naisia selvästi tai hiukan parempana, kun sukupuolten asemaa suomalaisessa yhteiskunnassa pyydettiin arvioimaan yleisesti. Silti, kysyttäessä sukupuolten tasa-arvon toteutumisesta omalla työpaikalla enemmistö vastaajista arvioi tasa-arvon toteutuvan hyvin.<sup>60</sup>

Edellisestä haastatteluotteesta on luettavissa myös ajatus, että työasioista puhuminen sukupuolinäkökulmasta mielletään naisten ja miesten hyvin toimivan yhteistyön kyseenalaistamisena. Sukupuolen merkitys siis liitetään ensikädessä kysymyksiin ongelmista, joita ei omalla työpaikalla ja työyhteisössä koeta, havaita tai haluttaisi olevan.

Tasa-arvoa koskevia käsityksiä ja tasa-arvotyön toimijoita Suomen eduskunnan kiintiökeskusteluissa tutkineet Eeva Raevaara ja Terhi Saarikoski (2002, 270) käyttävät tutkimuksessaan naisten ja miesten välisen ”harmonisen yhteistyön” metaforaa. Se sopii kuvaamaan myös oman aineistoni puhetta naisten ja miesten

---

<sup>60</sup> Päätoimisilta palkansaajilta (n=797) kysyttiin, kuinka hyvin sukupuolten tasa-arvo toteutuu heidän työpaikallaan. Vastanneista palkansaajista suurin osa (naisista 70 % ja miehistä 78 %) oli sitä mieltä, että tasa-arvo toteutuu melko tai erittäin hyvin.

asemasta. Raevaara ja Saarikoski (2002, 270) näkivät, että pelkkä keskustelu sukupuolten tasa-arvoa edistävästä toimenpiteistä voidaan kokea uhkana naisten ja miesten ”keskinäiselle kumppanuudelle ja sukupuolten väliselle rauhalliselle rinnakkaiselolle”. Milja Saari (2016, 99) kuvaa samapalkkaisuutta koskevassa tutkimuksessaan, miten sukupuolten välistä harmonista yhteistyötä korostavassa työ- kulttuurissa ”sukupuolta puhuttiin pois” huumorin nojalla ja häivytettiin esimerkiksi työorganisaatioiden tasa-arvosuunnitelmissa puheella ”henkilöstöstä, ikääntyneistä ja nuorista ilman sukupuolta, vaikka kyse oli nimenomaan sukupuolten tasa-arvoon liittyvästä suunnitelmasta.”

Hankkeessa, jossa oma haastatteluaineistoni kerättiin, emme pyrkineet vaikuttamaan yritysten sukupuolten tasa-arvon tilaan sinänsä, ainoastaan keräsimme tietoa osaamisen ja uran kehittämisen käytännöistä sukupuolinäkökulmasta, mutta asetelma sukupuolesta kysyttäessä oli paikoin samantapainen. Sukupuolen mainitessa haastatteluun suhtauduttiin äkisti varautuneesti, ikään kuin olisimme pyrkineet kaivamaan esille vaikeuksia, joita ei ollut ja tulleet tarjoamaan ratkaisuja, joita ei kaivattu ja tarvittu.

Tasa-arvon kannalta kaikkinaisen suotuisaa nykytilaa perusteltiin omassa haastatteluaineistossani erityisesti työpaikan sukupuolijakaumaa koskevissa keskusteluissa. Kysymykseen siitä, onko yrityksen miesenemmistöisyydestä jotain haittaa tai hyötyä ja pitäisikö naisia pyrkiä saamaan yrityksiin erityistoimenpitein, vastattiin kielteisesti. Yksittäisen asiantuntijan tai yrityksen menestymisessä ei nähty olevan kysymys sukupuolesta, vaan oikeanlaisesta ammatillisesta osaamisesta ja *henkilökemioista*, eli siitä tulevatko ihmiset keskenään toimeen. Puhetavassa korostetaan sukupuolijakauman *luonnollista* tasoittumista ajan kuluessa, mikä käytännössä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että naisten osuus kasvaa rakennus- ja insinöörialojen opiskelijoissa, ja että heitä tulee yrityksiin uusien palvelualueiden, kuten ympäristöosaamisen myötä.

Naisten lukumäärällinen kasvu merkitsee diskurssin puheessa pelkästään tarvittavan uudenlaisen substanssiosaamisen rekrytoimista. Sukupuolen sijaan haastattelupuheessa korostettiin monimuotoisuutta ja moninaisuutta ja niiden tarpeellisuutta yritykselle. Molemmat käsitteet viittaavat ammatillisilta kompetenseiltaan erilaisiin ja eri ikäisiin ihmisiin, henkilöstön monitieteisyyteen ja koulutusalojen moninaisuuteen. Osaamisohjan laajentaminen oli molemmissa yrityksissä ajankohtainen asia ja liiketoiminnallinen vaatimus. Yritysten tarjoamien perinteisten palvelualueiden rinnalle oli noussut uusia tarpeita esimerkiksi infrastruktuuri- suunnittelun, infra- ja korjausrakentamisen alueilta.

*K: Näkyykö tämä jollakin tavalla nyt työssä tää murros? -- tämä monipuolistuva osaaminen ja naisten suurempi mukaantulo tälle alalle, niin näkyykö se jollakin tavalla käytännössä? Voiko siitä sanoa jotain?*

*V: -- Mä en ehkä sitä naisnäkökulmaa ole sillain miettinyt enkä nähnyt, että onko se sinällään vaikuttanut. Se on enemmän sitä, et on tullut sitä monitieteellisyyttä ja sillä tavalla tavallaan ihmisten viitekehykset ovat erilaisia, ja se haaste tulee sitä kautta ehkä siihen toimintaan.*

*K: Et kyllä osaamisen viitekehykset ja osaamisen rakenne alkaa olla monipuolisempia, kun ehkä joitakin vuosia taaksepäin vielä tämmöisellä alalla.*

*V: -- Niin, mutta se, että jos rakennesuunnittelija ja vaikkapa joku valtiotieteilijä keskustelee keskenään niin, se tulee ehkä siitä enemmän se haaste kun sukupuolesta [naurahtaa].*

(esimies, yksilöhaastattelu)

Sukupuolijakauman tasoittumiseen liittyvät vaikeudet liitettiin keskusteluissa sukupuolierityneisiin koulutusaloihin ja naisten vähäiseen osuuteen teknisten alojen opiskelijoissa. Yhtäältä koulutusalojen välisten kulttuuristen erojen nähtiin muovaavan naisista ja miehistä erilaisia ajattelu- työskentelytavoiltaan. Yllä olevassa haastatteluotteessa sukupuolijakauman tasoittumiseen liittyvien vaikeuksien sanotaan, naurun säestyksellä, muodostuvan tällöin ennen kaikkea siitä, miten erilaisista koulutuksellisista ja ammatillisista viitekehysistä tulevat asiantuntijat oppivat projekti- ja tiimityössä kommunikoimaan ja toimimaan keskenään.

Sukupuoli rajautuu ulos keskustelusta kääntämällä sukupuolijakauman tasaamiseen liittyvät kysymykset yhteiskunnallisiin rakenteisiin liittyviksi ongelmiksi. Tällöin yrityksen miesenemmistöisyys selittyy sen ulkopuolisilla tekijöillä sekä naisten ja miesten koulutus- ja ammattivalinnoilla. Samalla tavoin perustellaan yrityksen sisäistä tehtäväkohtaista eriytymistä, joka näkyi molempien yritysten ylimpien johtotehtävien miesenemmistöisyytenä. Myöskään sitä ei problematisoida ja pohdita yrityksen omien linjausten, käytäntöjen ja sukupuolen merkityksestä käsin vaan yleisenä koulutuspoliittisena kysymyksenä.

*K: Tämä henkilöstön hankintapolitiikka, osaamisen hankintapolitiikka et onko siinä jotain erityistä linjaa tulevaisuudessa et miten yritätte saada..., mitä kanavia käytätte kun yritätte saada henkilöstöä, osaavaa henkilöstöä?*

*V: Ja yks semmoinen mikä ollaan tunnistettu et nykyisen ylimmän johdon kehittäminen, koska meillä on hyvin homogeenistä porukkaa kaikissa maissa johtoryhmissä ja ei tietenkään voida vaihtaa johtoa ihan yks kaks vaan se tapahtuu sitten monien vuosien kuluessa et niitä niin että, miten voidaan sitten niiden näkemystä muuttaa ja niitä kehittää. -- Ja se että meillä sitten olisi, heijastelisi väestön rakennetta, niin ei tuolla kouluissa ole, kun ne on suurin osa on 99 prosenttia tänne työmaallekin tulevia, niin ne on miehiä ja ulkomaalaisia ei ole, niin se on tosi haasteellinen että miten me saadaan sitä monimuotoisuutta tänne. Mutta sitä*

*tarvittaisi nimenomaan siihen että tulevaisuudessa meidän johtoryhmät olisi muita kun mies 40–50-vuotias insinööri ja ollut aina -- että se me ollaan kyllä tunnistettu.* (esimies, yksilöhaastattelu)

Toisessa yrityksessä käydyssä keskustelussa, josta yllä oleva ote on, yrityksen johtoryhmän homogeenisuuden – miesenemmistöisyyden, samanikäisyyden ja kaikkien miesten omaaman insinöörikoulutuksen –, koettiin johtaneen näkökulmien kapeutumiseen ja toimintatapojen yksipuolistumiseen. Sukupuolijakauman tasoittuminen tuotetaan diskurssissa periaatteessa myönteisenä asiana. Tasaisemmasta jakaumasta uskotaan seuraavan organisaatioiden kannalta paljon hyvää. Naisia sanottiin muun muassa tarvittavan ”*ajattelutapojen tuulettamiseen, koska yritys on niin perinteinen, että asioita tehdään niin kuin on aina tehty*”.

Tämä periaatteellinen myönteisyys ilman käytännön toimia tilanteen muuttamiseksi on myös merkityksettömän sukupuolen -diskurssin puhetavalle tunnusomainen piirre. Vaikka sekä henkilöstön että ylimmän johdon miesenemmistöisyys tunnustetaan organisaation osaamisen kapeutumisen vuoksi haitaksi, se samalla tuotetaan puheessa osana yrityksen ja alan perinnettä ja sellaisena eräänlaisena itsestään selvyytensä. Muutos nähtiin yhtäältä tarpeellisena, mutta toisaalta omalla painollaan tapahtuvana asiana, johon ei juuri voi aktiivisin toimenpitein vaikuttaa.

Henkilöstörakenteen ajan myötä etenevä tasoittuminen oli yksi keskeisimmistä tavoista argumentoida sukupuolen merkityksettömyyden puolesta. Sukupuolesta puhuttiin menneisyyteen jääneiden ongelmien kautta, ei ole merkitystä enää -puheena. Moni haastateltava jakoi näkemyksen, että sukupuolella *on ollut* merkitystä *naisten* osaamisen ja uran kehittämisen mahdollisuuteen, – työskennelläänhän perinteisellä miesenemmistöisellä alalla. Naisten kerrottiin kohdanneen sukupuolesta johtuvia ennakkoluuloja *silloin aikaisemmin*. Viime vuosien aikana tapahtuneen yrityksen henkilöstöjakauman ja tehtävien sukupuolenmukaisen tasoittumisen nähtiin kuitenkin kertovan sukupuolten tasa-arvon edistymisestä. Myös ylempien johtotehtävien miesenemmistöisyyden uskottiin lopullisesti poistuvan, kun nuori naissukupolvi ehtii edetä urallaan.

*Haastateltava 1: Siinä on ehkä nyt semmoinen kulttuurimuutos, että jos katsotaan aikaisempaa historiaa, niin eihän naisosastopäällikköjä ole kauan ollut. Eikä siellä johdossa, muuta kuin tietysti taloushallinnossa. Mutta toisaalta kun näitä uusia osastopäällikköjä on tullut, niin ne ovat melkein järjestään olleet naisia. Ja myös uusista työntekijöistä on kauhean iso osa nyt sitten naisia, että tuolta teknisestä korkeakoulustakin tulee hurja määrä...*

*Haastateltava 2: Niin, eli se on varmasti semmoinen muutos, mikä tapahtuu väistämättä, että se [miesenemmistöisyys]<sup>61</sup> häviää sitten.*

<sup>61</sup> Hakasulkeissa oleva lisäys on omani.

(esimiehiä, parihaastattelu)

Sukupuoli sulautuu diskurssin puhettavassa osaksi moninaisia eroja ja erilaisuudesta koituvaa etua, jolla perustellaan myös yrityksen vetovoimaisuutta työnantajana. Tästä asiasta keskustellaan seuraavassa ryhmähaastattelun otteessa. Tasaisemman henkilöstöjakauman uskotaan parantavan yrityksen houkuttelevuutta työnantajana, koska se luo kuvan tasa-arvoisesta työpaikasta. Taustalla on ajatus, että perinteistä miesten alaa voi yhä rasittaa mielikuvat vanhakantaisesta kulttuurista, jossa naisten on vaikea edetä urallaan. Siksi alan yritykset eivät vedä puoleensa markkinoilla olevaa koulutettua työvoimaa. Naisten määrän kasvu henkilöstössä toimii tällöin signaalina ulkopuolelle *uskottavuudesta* ja *eteenpäin menemisestä*, kuten se sitaatissa ilmaistaan, siirtymisestä vanhanaikaisesta yrityskulttuurista nyky-aikaan, johon myös sukupuolten tasa-arvo kuuluu.

*K: Mutta onko mies- tai naisvaltaisuudesta työpaikalla jotain hyötyä tai haittaa? Pitäisikö näitä, sitten sitä tasoittaa sitä, et olisi selkeästi puolet ja puolet?*

*N3: Henkilökemiathan siinä ratkaisee ensisijaisesti.*

*N2: Ja osaaminen.*

*N3: Ne on niinku ihan vakiot.*

*N2: (Joo se on se) [1:18:54, päällekkäistä puhetta]...*

*N1:--Varmaan osaaminen ja sitten kemiat.*

*N2: Niin, joo.*

*N1: Mutta jos ennen vanhaan insinööritoimistot oli miesvaltaisia, niin ehkä tää on ihan hyvä suunta. --*

*K: Voitko sinä vielä tarkentaa, että minkä takia se on hyvä suunta?*

*N1:--Niinku vanha mielikuva tavallaan, et mennään, kaikki menee eteenpäin niin voi välillä sitten olla vähän, tulla muutosta. En mä tiedä onko se sitten uskottavampaa tai mitä, mutta kuitenkin, että...*

(asiantuntijoita, ryhmähaastattelu)

Naissukupuoli ja sukupuolen huomioon ottava työpaikan tasa-arvo tuotetaan tällaisessa puhettavassa vahvasti hyötynäkökulman kautta. Naisten rekrytoiminen on perinteisten miesenemmistöisten alojen yrityksille resurssi. Naiset tarjoavat organisaatiolle täydentävää osaamista, parantavat taloudellista tuottavuutta ja kohentavat sen julkisuuskuva. Monimuotoisuusjohtaminen liitetäänkin niin sanotussa business-case ajattelussa tasa-arvon edistämisestä saatavaan taloudelliseen hyötyyn. Monimuotoisuusajattelua osana tasa-arvon edistämistä työpakoilla johtajuuden ja organisaatiotutkimuksen näkökulmasta tarkastelleet Anna-Maija Lämsä ja Johanna Louvrier (2014, 28–39) ovat koonneet yhteen monimuotoisuuteen ja diversiteetti-johtamiseen liitettyjä myönteisiä puolia.



Monimuotoisuutta vaalivassa organisaatiossa eri ikäisiä, sukupuolta ja etnistä taustaa omaavat henkilöt rekrytoidaan ja sijoitetaan tehtäviinsä asiakaskunnan monimuotoisuuden mukaan. Monimuotoisten työpaikkojen on todettu olevan homogeenisia työpaikkoja tehokkaampia ja tuloksellisempia, mikä edistää organisaation taloudellista suoriutumista (ks. Paauwe & Richardson 1997). Tasa-arvoa monimuotoisuuden kautta edistävälle työnantajalle on myös nähty muodostuvan hyvä maine, joka vetää puoleensa osaavaa työvoimaa (ks. Cox & Blake 1991). Lisäksi monimuotoisuuden vaalimisen on nähty edistävän henkilöstön sitoutumista ja vähentävän vaihtuvuutta (ks. Stewart, Volpone, Avery & McKay 2011). Diversiteetin yritysten hallituksissa on lisäksi todettu parantavan hallitusten innovoivuutta (Miller & del Carmen Triana 2009, 755–786).

Oman tutkimukseni haastattelupuheessa rakentuvat argumentit johtoryhmän ja henkilöstön moninaisten erojen hyödyistä, kuten innovatiivisuudesta ja työpaikan markkina-arvon lisääntymisestä ovat näiden tutkimusten valossa perusteltuja. Sukupuolen asettaminen muiden erojen rinnalle voi olla yritykselle kannattava ajattelu- ja toimintatapa.

Toisaalta moninaisuuden korostamista on myös kritisoitu. Se on nähty muodikkaana ilmiönä, jonka idean nojalla yrityksen johto voi lupaila paljon, mutta toteuttaa käytännössä vähän. Monimuotoisuusnäkökulmaa sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi on ylipäättään pidetty liian kapea-alaisena ilman eettisen johtamisen näkökulmaa.<sup>62</sup> Voi käydä niin, että sukupuoli sivuutetaan monimuotoisuutta korostettaessa työpaikan käytännöissä. Lämsä ja Louvrier kirjoittavatkin (2014, 36–37), että monimuotoisuuskeskustelu on yhtäältä tehnyt yrityssektorilla mahdollisemmaksi naisten aseman esille ottamisen ja pyrkimyksen edistää sitä. Tämä kuitenkin edellyttää, että sukupuoli todella katsotaan muiden monimuotoisuutta luovien erojen ohella tärkeäksi asiaksi.<sup>63</sup>

Sukupuolten tasa-arvon sekä sukupuolen määrittelyä työpaikkojen tasa-arvon kehittämistyössä väitöskirjassaan tutkinut Hanna Ylöstalo (2012, 231–235) paikansi aineistostaan kolme keskeistä näkökulmaa, joilla tasa-arvo ymmärrettiin. Moninaisuusnäkökulma on niistä yksi sukupuolieroon ja yhtäläisiin oikeuksiin perustuvien käsitysten lisäksi. Ylöstalon mukaan sukupuolten tasa-arvon laajentaminen moninaisuutta kohti on suomalaisilla työpaikoilla (ja yhteiskunnassa) varsin yleinen tapa

<sup>62</sup> Ks. lisää Lämsä ja Louvrier (2014, 33–34). He viittaavat mm. Carrollin (1991) esittämään vastuullisuuden malliin, jossa eettinen vastuullisuus määritellään ”jonakin, joka on enemmän kuin laillinen vastuu ja jota odotetaan organisaatiolta. Organisaatio tekee jotain enemmän tasa-arvon edistämiseen kuin mitä lainsäädäntö edellyttää.”

<sup>63</sup> Moninaisuudesta ja sen tutkimuksesta esim. Metcalfe & Woodhams (2012, 123–140).

puhua sukupuolten arvosta. Ylöstalo näkee moninaisuusnäkökulman<sup>64</sup> luonteenomaisena sukupuolineutraalille tasa-arvopuheelle. Hän kirjoittaa, että sukupuolen poissulkeminen voi toimia työpaikalla keinona keskittyä johonkin muuhun, ehkä vähemmän kiusallisena koettuun asiaan ja pitää tasa-arvoa koskeva keskustelu yleisellä tasolla, ilman keskustelua sukupuolesta (ks. myös Tuori 2014; Ikävalko 2016, 51–53).

Merkityksettömän sukupuolen -diskurssissa moninaisuusnäkökulma rakentuu yhdeksi keskeiseksi tavaksi argumentoida sukupuolen koettua merkitystä vastaan. Näkökulmaan sisältyvä väittäjä, että naisten ja miesten väliset erot työuralla etenemisen mahdollisuuksissa tasoittuvat ja häviävät ajan myötä, on aiempien tutkimusten valossa kiistanalainen. Ensiksi miesenemmistöisimmät alat ovat Suomessa säilyneet miesenemmistöisinä ja jopa miesvaltaistuneet vuosien aikana. Erityisesti rakennus- ja tekninen ala ovat pysyneet voimakkaan miesenemmistöisinä. Myöskään teknisten koulutusalojen segregatio ei ole lieventynyt, eikä naisten määrä teknisillä ja rakennusaloilla ei ole suuressa määrin kasvanut. (Naiset ja miehet Suomessa 2016, 46, 61–66; Työssäkäyntitilasto 2013.) Teknisten alojen segregatiota on pyritty vähentämään muun muassa houkuttelemalla tyttöjä kampanjoin tekniikan pariin, mutta laihoihin tuloksiin (Tilastokeskus 2016, 46; ks. myös Niiranen 2016; Niiranen & Niiranen 2015).

Toiseksi naisten ja miesten osuuksia johtajina alakohtaisesti tarkasteltaessa<sup>65</sup>, naisten osuus on hiljalleen kasvanut julkisella ja yksityisellä sektorilla sekä keskiportaan esimiestehtävissä<sup>66</sup>. Johtajina toimivat naiset kuitenkin keskittyvät sellaisille aloille, joilla naiset ovat muutoinkin miehiä enemmän edustettuina. Naisten ja miesten välillä etenemisessä johto- ja esimiestehtäviin kaikkia johtajia tarkasteltaessa on myös havaittu olevan eroja. Miehet etenevät johtajiksi naisia nopeammin. (Mikkeli 2013, 65–85.) Nämä, kuten aiemmin johdanto-osiossa esillä ollut tutkimus viittaavat siihen, ettei johtotehtävien sukupuolenmukainen eriytyminen purkaudu omalla painollaan, vaan on monitasoisempi kehityskulku.

Kolmanneksi tutkimuksissa, joissa on tarkasteltu organisaatioiden ylimmän johdon ja yritysten hallitusten rekrytointikäytäntöjä (ks. esim. Korvajärvi 2012,

<sup>64</sup> Ylöstalon tutkimuksessa moninaisuus viittaa tasa-arvon lähestymiseen sukupuolen lisäksi tai sijasta etnisyyden, rodun sekä uskonnon kautta. Tasa-arvopolitiikassa moninaisuusnäkökulma ilmenee tasa-arvon käsitteen ulottamisena sukupuolten tasa-arvon ohella myös esimerkiksi etniseen ja seksuaaliseen tasa-arvoon, ei niinkään sukupuolen tai muiden kategorioiden kaksijakoisuuden kritiikkinä tai dekonstruktiona. (Ylöstalo 2012, 231.)

<sup>65</sup> Johtajista vuonna 2010 oli Suomessa miehiä 70 prosenttia. Ammatillinen eriytyminen selittää osaltaan eroa naisten ja miesten osuuksissa johtajina. Johtajista 61 % johtajista työskenteli yksityisellä sektorilla. Naisia oli miehiä enemmän johtajina vain kuntasektorilla 56 %.

<sup>66</sup> Vuonna 2008 noin 40 % palkansaajista oli esimiehenä nainen (Lehto 2009).

109–127; Tienari, Holgersson, Meriläinen & Höök 2009, 84–95) on huomattu, että johtoryhmällä on taipumus valita kollegoikseen ja seuraajikseen kaltaisiaan. Jos ylimpään johtoon kelpuutettava ihannekandidaatti määritellään miesenemmistöisen johtoryhmän viitekehyksessä, rekrytoinnin on tulkittu suosivan miesten valintaa (Tienari ym. 2013, 43–62; Holgersson 2013, 454–466). Näiden tutkimusten viesti on, että ylemmän johtotason tehtävät eivät ole niinkään helposti täytettävissä muunlaisella osaamisella kuin mitä perinteisesti yrityksessä on arvostettu.

Myös ajatus, että henkilöstörakenteen tasoittumisen olisi suoraan verrannollinen sukupuolten tasa-arvon toteutumisen kanssa, on kumottu. Edes jonkin ammatin tai alan naisenemmistöisyys ei suoraan merkitse että, naiset tai naisten ryhmät saavat äänensä kuuluviin tai tavoitteitaan toteutumaan työpaikoilla. Merkitystä on nähty olevan sillä, millaisia arvoja ja asenteita organisaation virallisissa ja epävirallisissa käytännöissä, kuten rekrytointipolitiikassa, työajan käytössä ja koulutuksessa viljellään. (Korvajärvi 2010, 188–189.)

Merkityksettömän sukupuolen -diskurssin puhettavassa ongelmallista on, että sukupuolen merkityksen sivuuttaminen jättää avoimeksi kysymyksen siitä, miten sukupuoli voi jäsentää töiden sisältöjä sekä työhön ja tehtäviin valikoitumista (Korvajärvi 2010, 184–185). Esimerkiksi yritysten ylimmän johdon homogeeninen rakenne ei ole sattumaa, vaan perustuu tiettyihin valintakriteereihin, kuten kaikki rekrytoinnit. Näitä kriteereitä, kuten ikä, koulutus ja sukupuoli sivutaan puheessa, mutta niistä ainoastaan koulutus esitetään ja/tai tunnustetaan valintojen perusteena, jolloin iän ohella sukupuolen merkitys rekrytoinnissa jää avaamatta. Ylimmän johdon todetaan olleen aina miesenemmistöinen, mutta sitä, miksi näin on, ei lähdetä problematisoimaan. Ylöstalo (2012, 235; 2016, 424) näkee moninaisuusnäkökulman yhtenä ongelmana, että vaikka työpaikalla haluttaisiin kehittää toimintaa tasa-arvoiseen suuntaan, sukupuolen huomioimatta jättäminen voi lisätä eriarvoisuutta, koska se jättää totunnaisten ajattelu- ja toimintatapojen kautta rakentuvat tasa-arvo-ongelmat piiloon.<sup>67</sup>

Hyötynäkökulmaa koskien Ylöstalo (2012, 184–188; ks. myös Ylöstalo, Otonkorpi-Lehtoranta & Heiskanen 2013, 128–142) kirjoittaa, että kun naisia kaivataan miesenemmistöisille aloille tuomaan uutta sisältöä (tai miehiä naisenemmistöisille aloille), tasa-arvosta tulee lisäarvo jo saavutettuna argumentoidun tasa-arvon rinnalle. Sukupuoli merkityksellistyy naisille ja miehille ominaisena osaamisena ja sellaisena sukupuolieron kautta. Hyötynäkökulma liittyy Ylöstalon

---

<sup>67</sup> Ylöstalo (2012, 235) antaa omassa tutkimuksessaan esimerkin, miten työsuhteiden määräaikaaisuutta voidaan pohtia tasa-arvon muttei sukupuolen näkökulmasta. Määräaikaiset työsuhteet ovat kuitenkin tyypillisempiä naisille ja määräaikaaisuuksista koituvat ongelmat kasaantuvat erityisesti nuorille naisille (ks. Lehto ja Sutela 2007, 34–35; Pietiläinen 2007, 34).

tutkimuksessa sukupuolieroon pohjautuvaan käsitykseen tasa-arvosta, jossa naisten ja miesten keskinäiset erot ja erilainen osaaminen nähdään toisiaan täydentävänä kumppanuutena. Riippumatta siitä, pidetäänkö eroja luonnon vai kulttuurin tuottamina, ominaisuuksista näyttää vallitsevan työpaikoilla julkilausumaton yhteisymmärrys samalla, kun ominaisuuksien tarkat sisällöt jäävät purkamatta. Ylöstalon mukaan, painotettaessa naisten ja miesten erilaista osaamista, voidaan tällöinkin päätyä uusintamaan sukupuolten mukaista työnjakoa, vaikka tarkoitus olisi päinvastainen.

Päivi Korvajärven (2012, 109–127; 2010, 183–196; 2001, 119–137) mukaan mielikuva sukupuolineutraalista työpaikasta voi peittää taakseen sen, että positiot ja työtehtävät organisaatiossa sisältävät määrityksiä paitsi työn sisällöstä myös työn vaatimuksista ja arvosta ja että määritykset liittyvät sukupuoleen. Näkemyksen sukupuolen merkityksettömyydestä rikkovat usein omakohtaiset kokemukset eriarvoisuudesta ja epätasa-arvosta työssä ja työuralla (Korvajärvi 2002, 101–115; Husu 2001; 2002, 48–52). Näin tapahtuu myös merkityksettömän sukupuolen -diskurssin puheessa.

Käyn seuraavaksi läpi puhetapaa, jossa sukupuolta etäännyttävästä näkökulmastaan huolimatta eksplisiittisesti horjutetaan argumenttia, ettei sukupuoli näy työpaikalla mitenkään ja että yhteistyö sujuu keskinäisen kollegiaalisen ja ammatillisen arvostuksen hengessä. Myös sukupuolen ja osaamisen välinen yhteys puhutaan näissä keskusteluissa selvemmin esiin.

### ”Ei se aina ole ollut niin helppoa”

*K: Miten sinä näet, onko miehillä ja naisilla täällä samanlaiset urakehitysmahdollisuudet tai työtehtävän laajentamismahdollisuudet?*

*V: Mä uskoisin et meidän osastolla kyllä on. Mutta ehkä ei ihan kaikilla muilla osastoilla, tosin nyt puhun semmoisia asioita, että en mä ole ollut muilla osastoilla, mutta jos nyt uskoo sitä mitä kuulee niin ihan kaikilla osastoilla ei välttämättä ole. Mä uskon kyllä ja voin sanoa et meidän osastolla kyllä on.*

*K: Mitä sinä olet ajatellut, että niillä muilla osastoilla saattaisi olla ne erot?*

*V: No ehkä se päällikkötason sitten no ainakin viime vuosiin asti siellä päällikkötasolla on enempi ne herrahenkilöt kyllä olleet. Tosin nyt ehkä sitten parin viime vuoden aikana niin nyt on tullut naispuolisia osastopäälliköitäkin sitten kyllä, että ehkä sekin sitten on muuttumassa tämän yleisen naisistumisen myötä. Mutta jollain lailla oon saanut vähän semmoista mielikuvaa, että se ei ole ollut ihan niin helppoa. (asiantuntija, yksilöhaastattelu)*

Sukupuolen merkitys työhön vaikuttavana asiana tuodaan diskurssissa suoraan esille kahdenlaisten kokemusten kautta. Ensimmäisessä on kyse toisten asiantuntijoiden kokemusten kuvaamisesta ja omaan tietoon tulleesta, *oon kuullu* -puheesta. Naisten ja miesten mahdollisuuksien työuran kehittämisessä ei nähty olevan yhtäläiset, mutta ongelmien ei koettu liittyvän omaan työhön ja lähityöyhteisöön. Sukupuolella ei koettu olevan merkitystä omassa tiimissä tai osastolla, mutta työpaikan muissa tiimeissä ja osastoilla kylläkin. Puhetta tuotetaan yhä merkityksettömän sukupuolen perustelusta käsin, mutta tässä kohtaa merkityksettömyys saa särön. Sukupuoli rakentuu organisaation sisälle, *ei täällä*, mutta toisaalla ja toisia koskevana asiana.

Alaluvun alussa olevassa haastatteluotteessa keskustellaan sukupuolijakauman tasoittumisesta. Argumentointi etenee entiseen tapaan: toisten osastojen tasa-arvo-ongelmaksi mielletty johtotehtävien miesenemmistöisyys tasaantuu, kun *päällikötason herrahenkilöiden* joukkoon ajan kuluessa nousee enemmän naisia. ”*Että ehkä sekin sitten on muuttumassa*” -lausahdus kuitenkin jättää ilmaan varauksen. Oma työpaikka merkityksellistyy haastateltavan puheessa sukupuolen tasa-arvoisten mahdollisuuksien kannalta ristiriitaisesti. Huolimatta yritysten naisistumisesta, naisten mahdollisuudet kehittää uraansa yhtä jouhevasti kuin miesten myös ylemmille tasoille, ei ole itsestään selvää.

Toisen puhettavan muodostavat omakohtaiset eriarvoisuuden kokemukset. Kokemukset liittyivät osin aiempiin vuosiin tai oman työpaikan ulkopuolisiin paikkoihin ja tilanteisiin, jolloin sukupuoli pysyy vielä etäällä itsestä ja lähityöyhteisöstä. Yhtäältä eriarvoisuudesta puhuttiin nykyhetkeen ja oman työn arkeen liittyvänä asiana.

Alla olevassa otteessa haastateltava toteaa ensin, ettei joudu miettimään sukupuoltaan työssään, *ettei se häiritse enää*, mutta antaa sen jälkeen ymmärtää, että naiset ovat yhä jossain määrin miesenemmistöisellä alalla *tottumiskysymys*. Naisiin suhtaudutaan kollegiaalisesti ja neutraalisti *koulutettujen ihmisten* parissa ja osastoilla, joissa työskentelee naisia jo ennestään. Siirryttäessä pois omalta työpaikalta tai osastolta, asiakastapaamisiin, kokouksiin ja työhön liittyviin tilaisuuksiin, sukupuolesta voi äkisti tulla merkityksellinen. Molemmissa aineiston hankintapaikkana olleessa yrityksessä työtä tehtiin erilaisissa ammatillisissa verkostoissa ja yhteistyöryhmissä, tilaajien, alihankkijoiden sekä hallinnollisten viranomaisten kanssa.

Diskurssin subjektille rakentuu tarkoin määritellyt paikat, tilat ja ammatilliset asemat, joiden sisällä sukupuolettomuus mahdollistuu, mutta joiden rajojen ulkopuolella naissukupuoli voi olla voimakkaitakin reaktioita aiheuttava tekijä.

*K: Miten sinä itse näet oman sukupuolen, että oletko törmännyt, tai joutunut miettimään, tai pohtimaan oman sukupuolen merkitystä tällaisessa miesvaltaisessa...?*

*V: Sanotaan että silloin ihan nuorena tyttönä joskus on varmaan tullut välillä mieleen, et se on jotenkin häirinnyt. Mutta en mä tänä päivänä työssä, niin enkä enää vuosiin, oikeastaan edes mieti koko asiaa. Että ei se häiritse. Toi on ehkä vähän ristiriistasta, tuon, mitä mä äsken sanoin, mutta, se riippuu niin, että missä tehtävissä ja missä tasolla se pysyy. Et niin kauan kun ollaan täällä, esimerkiksi toimistolla, ja täällä on kuitenkin koulutettuja, ja ihmiset on tottunut, siis kuitenkin naisia on meidänkin yrityksessä ollut, ja on, aika paljon, niin ei sitä, ei mun mielestä se, ei sitä huomaa mitenkään oikeastaan.*

*K: Mutta jos se ympäristö ja sitten ne olosuhteet on toiset, et jos vaihtaa sitä paikkaa jonnekin toiseen...?*

*V: Niin.*

(asiantuntija, yksilöhaastattelu)

Tämä puhetapa monimutkaistaa väitettä sukupuolen merkityksettömyydestä. Tasavertaisesti kohdellun *asiantuntija-ihmisen* rinnalle tuotetaan miesten kanssa eri-arvoinen *nainen*, jonka tietämys ja taidot voidaan kyseenalaistaa. Ristiriita vahvistaa tulkintaa sukupuolineutraaliudesta ihanteena, joka voi olla työpaikalla periaatteellinen arvo, mutta johon ei laajemmalti työn tekemisen konteksteissa vielä ole päästy. Naisten osaamisen epäileminen on diskurssin puheessa toistuva teema. Omaksi teemakseen rakentui myös tapa, jolla kyseenalaistamiseen vastaamisesta puhutaan. Naiset pyrkivät todistamaan pätevyytensä ja suoriutumaan työtehtävistä moitteettomasti kumotakseen ammatilliseen osaamiseensa kohdistuvat epäilykset.

*K: Joo oletko sinä itse työuralla ajautunut sellaiseen tilanteeseen et olisit kokenut, että sukupuolesta olisi haittaa tai hyötyä?*

*V: En enää viimeiseen 20 vuoteen. Sanotaan että ikä ja silmälasit on tehnyt tehtävänsä mutta tuota aluksi tietysti kyllä et silloin joskus 80-luvulla, kun vaikka mä olin jo siellä kolmenkymppin tietämällä niin naisia silloin oli kuitenkin aika vähän varsinkin talonrakennuspuolella. Niin kyllä se välillä aika koomisiakin tilanteita on aiheuttanut mutta ei nyt enää vuosiin.*

*K: Mitä se silloin nuorempana oli?*

*V: -- Et se semmoinen tietynlainen luottamus mä en tiedä kohdistuiko se siihen et oli nuori vai siihen et oli nainen mutta ehkä molempiinkin ja kaikenlaista vähän tän tyyppistä mutta ei koskaan ole ollut sillä tavalla et se olisi ollut mitenkään tämmöistä.. no tietysti kaikenlaisia sovinistisia juttuja kuulee, mutta ei koskaan mitään semmoista, että olisi kokenut minkäänlaisena häirintänä tai semmoisena, että ei kukaan kiinni ole käynyt kyllä se sitten puheiden tasolla aina on ollut jos joku jotain vitsaileekin. Mutta tää nyt oli ehkä yks esimerkki siitä et ei ihan uskottu aina mitä se sanoo. Mutta ei enää viime vuosina.*

*K: Joutuuko naiset tekemään jotenkin kaksin verroin töitä ollakseen uskottavampia tai jotenkin yrittämään enemmän opiskeluissa tai tällä alalla?*

*V: No mä en oikein tiedä, niin sanotaan, mä en ainakaan nyt enää koe kohdallani mitään semmoista, ehkä nuorempana kyllä. Et sen joutui sen oman uskottavuuden, et sen joutui hakemaan sillä tavalla että sä taatusti hoidit sen homman ja se oli takuulla oikein ja teit aikataulussa ja tavallaan sitä myötä tuli sitä arvostusta. Et ei näitä isoja rakennusfirmoja -- niin kauhean paljon ole, että lähes 30 vuotta, kun on, niin silloin tällöin tulee jo sama naama vastaan, pyörii ne samat ihmiset niin sitten se tavallaan et sinä olet kerran hoitanut jonkun homman kunnolla, niin ei sitä sitten seuraavalla kerralla enää epäillä. Et se kai siinä on se paras, että sä pyrit sen sun hommasi hoitamaa, mutta varmaan aluksi kyllä oli semmoista, et joutui sitä paikkaansa sitä tilaansa vähän hakemaan.*

(asiantuntija, yksilöhaastattelu)

Miesenemmistöisen alan legitiimiksi osaajaksi tunnustaminen tuotetaan diskurssin puheessa ajan myötä karttuvana ansiona. Asiantuntijan status ja ammatillinen uskottavuus saavutetaan työtehtävissä menestymisen ja niissä kertyvien näyttöjen kautta. Sanottiin, että ”sitten kun hyväksynnän oli saanut, niin se lähtee kyllä menemään eteenpäin”. Esimerkkeinä olevissa haastatteluotteissa tulee esille myös se, miten sukupuolen ohella iällä on merkitystä ammatillisen arvostuksen saamisessa. Nuori työuransa alussa oleva, asiantuntijatehtävässä toimiva nainen voi olla käytännössä mieskollegoilleen näkymätön: häntä ei kokouksissa kuunnella, hänet voidaan keskusteluissa ohittaa ja hänen päälleen puhutaan. Nuoren iän koettiin myös hidastaneen työuralla etenemistä. Työvuosien rinnalla iän karttuminen nähtiinkin myönteisenä asiana, koska se helpotti yhteistyötä ja urakehitystä. Kun pari–kolmekymppinen nainen on *tyttö*, 30-vuotta alalla työskennellyt alkaa olla jo vakavasti otettava tekijä. Näin asiaa omalta osaltaan kuvasi eräs asiantuntijatehtävässä toimiva haastateltava:

*-- Mutta sitten se että ehkä puhutaan päälle eikä kuunnella. Mutta nykyisin se ei ole enää minun mielestä mikään ongelma täällä. Ja sitten varmaan ikäkin vaikuttaa, että jos tulee, lähenee kolmeakymmentä tai sitten neljäkymmentä, niin se varmaan myös vaikuttaa siihen miten muut suhtautuu. Et se, tyttönä ei enää pidetä, niin... -- niin mä luulen et se et mä oon ollut nuori sitten, yhdistettynä ikään, niin on vaikuttanut ehkä jonkun verran. Et ehkä se on vähän hidastanut sitä, et mä vasta nyt, vaikka mulla on jo viisi ja puoli vuotta kokemusta, niin vasta nyt oon tulossa projektipäälliköksi. Mä luulen et monet muut voisi, jos ne aloittaa vasta 28-vuotiaana niin ehkä jo parin vuoden päästä vois... Ja silloin se tyttöys, tai se että on nainen, voi myös vaikuttaa, mä luulen...*

(asiantuntija, yksilöhaastattelu)

Aiemmassa haastatteluotteessa, jossa pitkän työuran tehnyt nainen kertoo omasta urataipaleestaan, puhe siirtyy hetkeksi uuteen, seksistisen häirinnän teemaan. Käytän termiä seksistinen häirintä, koska se on tulkittu seksuaalista häirintää kattavammaksi käsitteeksi. Väitöstyössään akateemisessa ympäristössä Oulun yliopistossa seksististä häirintää tutkinut Mervi Heikkinen (2012, 13–14, 21–22) viittaa termillä paitsi yksittäiseen henkilöön myös ryhmään kohdentuvaan häirintään. Käsite mahdollistaa häirinnän tarkastelemisen sukupuolistuneiden organisaatorakenteiden kehyksessä (Acker 1990, 139–158; 1992, 248–260; 1998, 195–206) ja häirittyjen näkökulmasta, kokemuksen tasolla. Häirintää käytetään myös sosiaalisen vallan ja vallankäytön liittyvien kysymysten yhteydessä (ks. Benokraitis 1997; Benokraitis & Feagin 1995, Husu 2000, 221–228; 2002, 48–52; Sunnari 2010; Kantola, Nousiainen & Saari 2012).

Aineistoni haastattelupuheessa seksismi viittaa *sovinistiseen puheeseen*.<sup>68</sup> Sovinismi ei nouse aineistossa esille määrällisesti usein. Kun sovinismista puhuttiin, asiaa sivuttiin nopeasti, muun sukupuolen merkitystä työssä koskevan pohdinnan lomassa. Sovinistiseksi määritellyn puheen sisältöjä ei myöskään eksplikoitu.<sup>69</sup> Koska sovinismi kuitenkin mainittiin ilmeisenä, työhön kuuluvana asiana, kuten toteamalla ”*no tietysti kaikenlaisia sovinistisia juttuja kuulee*”, sillä on diskurssissa sisällöllisesti painoarvoa (ks. Jokinen & Juhila 1993, 80–81). Puhetavasta rakentuu tulkinta kuin olisi varsin tavanomaista, että naiset kohtaavat seksismiä miesenemmistöisessä työympäristössä, ja että häirintää kohdataan iästä, asemasta ja työvuosista riippumatta. Sovinistinen puhe erotetaan keskusteluissa fyysisestä *kiinni käymisestä*, pelkäksi *puheeksi* ja *vitsailuksi*. Sovinismi asetetaan näin muun totunnaisen ja arkisen yhteistyön kehykseen, eikä se merkityksellisty häirinnäksi. Ratkaisuna seksismiin nähdään, kuten naisten ammatillisen osaamisen epäilemisen kohdalla, että häirinnän kohteena siirtää huomion pois epämiellyttävästä tilanteesta ja keskittyy oman työn (hyvin) tekemiseen, kuten ilmaistaessa ”*et se kai siinä on se paras, että sä pyrit sen sun hommasi hoitamaan..*”.

---

<sup>68</sup> Yleisiä työelämässä ilmeneviä ja tunnistettuja häirinnän muotoja ovat mm. seksuaaliset vitsit, kommentit ja huomiot esimerkiksi naisen rintojen koosta tai miehen atleettisuudesta, pyynnöt nähdä henkilön kehon eri alueita, hyökkäävä ja loukkaava seksuaalinen kielenkäyttö, erilaiset eleet, seksuaalisen materiaalin lähettäminen ja epäsovikat kysymykset fyysisen seksuaalisen pakottamisen ja fyysiseen kehoon kohdentuvan häirinnän, kuten koskettelun, lisäksi. (Tasa-arvovaltuutettu verkkosivusto.)

<sup>69</sup> Tutkimushaastattelussa ei esitetty kysymyksiä häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta, vaan kysyttiin, onko sukupuolesta ollut etua tai haittaa osaamisen ja uran kehittämisessä. Haastatteluteemat ovat liitteenä.



Sukupuolen merkitystä työssä pohdittiin haastatteluissa myös siitä näkökulmasta, mitä hyötyä vähemmistösukupuolen asemasta miesenemmistöisessä työympäristössä on. Ainokaisuuden nähtiin mahdollistavan sen, että naiset tulevat huomatuiksi, *tarkasti katsotuksi ja kuunnelluksi* ja voivat jäädä mieleen työhön liittyvissä tapauksissa ja tilaisuuksissa monilukuisia miehiä paremmin. Silti näissäkin keskusteluissa toistuu näkemys, etteivät naiset välttämättä tule noteeratuiksi työnsä ja asiantuntijuutensa kautta, vaan heidän tulee osata toimia sellaisella tavalla, että heidät kuullaan ja nähdään alan asiantuntijana.

Lähtökohtana puheessa on, että saadakseen ammatillisen äänensä kuuluviin naisten on kyettävä lukemaan tilanteita, reagoimaan niissä oikein ja osattava käyttää käsillä oleva hetki hyödyksi. Esimerkiksi kokoustilanteissa se tarkoittaa tarkasti *asiasta* puhumista ja asiassa tiukasti pitäytymistä, kuten haastatteluotteissa kuvataan. Puhetapa jatkaa diskurssin ammatillisen uskottavuuden epäilemisen ja pätevyuden todistamisen teemoja.

*Et se tulikin vielä mieleen tuosta, mun piti sanoo, että, oli toi, sä kysyit että onko siitä mitä myönteisiä, hyviä puolia jos on nainen, niin kyllä se voi olla tietyissä ryhmissä, et tulee semmoinen olo että erottuu, kun on ainoa sen yhden sukupuolen edustaja. Et jos sitä pystyy hyödyntämään oikealla tavalla niin, sitten tuntuu että katseet kään-, tai jos et puhuu, niin sitten saa vähän enemmän ehkä huomiota ja kuuntelijoita kun ehkä joku muu. Mutta sittenhän se voi olla just toisinkin päin. Tai se voi olla niin, että ei kuunnella, mutta joskus se, niin, joskus se on myönteistä.* (asiantuntija, yksilöhaastattelu)

*K: Jo, kyllä. Oletko sinä sitten törmännyt tilanteisiin jossa sun sukupuolesta on ollut mielestäsi haittaa tai hyötyä?*

*V: No siinä mielessä varmaa hyötyä että, kun on paljon tilaisuuksia missä saattaa olla 40 miestä ja yks nainen, niin ehkä sä tietyllä tavalla luot sitä kontaktia, sä jätät helpommin niitten mieleen. Minulla on ongelma se, että mä en sitten muista niitä kaikkia miehiä ketä siellä oli tai kenen kanssa mä oon jutellut, mutta ne muistaa minut paremmin, eli siinä se on positiivista. Tai sitten että, jos on joku tilaisuus jossa sulla on itsellä joku puheenvuoro, niin koska sä oot nainen, ne kuuntelee sinua pikkuisen tarkemmin. Ne ei ole niin uneliaita ne kuuntelijat. Ne kuuntelee, että puhunko mä asiaa, mitä mä puhun. Eli tietyllä tavalla siinä mielessä se on positiivista, että se mitä sä sanot, ja varsinkin, jos puhut asiaa niin saat sen paremmin perille. Mutta sitten taas se että, haittaa niin, se että, sinut ikään kuin, miten mä sanoisin että, opitaan tietämään, että tuokin osaa ehkä puhua sitä asiaa, niin sun pitää siihen tasolle yksi.*

(esimies, yksilöhaastattelu)

Puhetapa herättää monia ajatuksia ja kysymyksiä. Siinä tasapainoillaan niiden näkökulmien välillä, ovatko sukupuolten mahdollisuudet yhtäläiset vai eivät. Sukupuolen kannalta neutraaliksi ja tasa-arvoiseksi ensi kädessä argumentoidussa työympäristössä naisten omaama osaaminen ei tule tunnustetuksi, vaan sen riittävyttä ja relevanttisuutta arvioidaan ulkoa käsin. Harmonisen yhteistyön sijaan haastatteluissa puhutaan esille ongelmakohtia, vaiettuja konflikteja sekä kaksi keskenään erilaisen ammatillisen statuksen omaavat, naisten ja miesten, ryhmät. Näin tehtäessä tuotetaan esille myös sukupuolten järjestys, jossa miehet ovat perinteisellä miesenemmistöisellä alalla työn osaajia, mutta naiset lunastavat ammatillisen paikkansa. Tätä merkityksettömän sukupuolen -diskurssin murtumaa käsittelen luvun lopuksi.

### "Mies on ihminen ja nainen on se sukupuolensa"

*K: Miten sukupuoli, miten sinä näet, vaikuttaako se uran kehittymisen mahdollisuuksiin täällä?*

*V: Siis se, tosiaan meidän osastolla ei tunnu vaikuttavan, ei tunnu vaikuttavan siihen. Sitten mä en tiedä tosiaan niistä muista osastoista. Mutta, no mä sanoisin, että ne on semmoisia tietenkin niin jotenkin hiljaisia asioita, jos on jotain sellaista, että arvostetaan vaikkapa kantavaa ääntä, tai tiettyä tapaa ilmasta itsensä, tai jotain semmoista vähän aggressiivisempaa... Mut siis meidän osastolla se ei tunnu kuitenkaan olevan niin, et ainoastaan huomaa ehkä et ne, jotka on ne naiset, joilla on tärkeä asema, et he, et heillä on semmoinen, esimerkiksi puhuu voimakkaalla äänellä, ja sitten käyttäytyy ehkä semmoisella jäməkällä tavalla, et yrittää välttää semmoista tyttömäistä olemusta. Esimerkiksi meillä on yks nuorempi, joka on projektipäällikkönä, niin ainakin hänellä on luonnostaan, tai sitten et hän on hankkinut sen, semmoinen, tosi semmoinen asiallinen olemus ja puhuu jäməkästi ja joo, ja näin. -- Että ehkä voi olla, että naiset joutuu vähä sillain sopeutumaan, koska semmoinen työllinen olemus ei ehkä... herätä sitä luottamusta. Että sillä tavalla se voi ehkä vaikuttaa meidänkin osastolla tai missä vaan. Mutta sitten se että olisi muiden, et jos olisi jotain lähtökohtaisia asenteita tai, että ei, tai et oletetaan et naiset on, ei pysty ottamaan vastuuta tai, heillä ei ole uskallusta, tai jotenkin että oletus on... Vaikka tällä infra-alalla varmaan yleisesti on kyllä ehkä semmoinen kuva, et se tiesuunnittelija tai joku on mies. Et sitten jos se on nainen niin, et tavallaan mies on ihminen, ja sitten naiset on se sukupuolensa. Et jotenkin se perusyksikkö ois mies. Ja sitten muuten jos on nainen, niin sitten on naispäällikkö tai joku nais-. Semmoista varmasti on.*

(asiantuntija, yksilöhaastattelu)

Yllä olevassa haastattelulainauksessa puhetta sukupuolta työpaikalla ja alalla jäsentävistä normeista tuotetaan suoremmin ja tulkintani mukaan tietoisemmin kuin aiemmin käsittelemässäni puhetavassa. Oteessa lähdetään liikkeelle tutusti väitteestä, ettei sukupuolella tuntuisi olevan merkitystä uran kehittämisen mahdollisuuteen omalla osastolla. Sen jälkeen haastateltava alkaa kuitenkin pohtia, miten naisia ja miehiä koskevat erilaiset oletukset ja odotukset ovat työpaikalla olemassa, vaikkakin julkilausumattomasti, *hiljaisesti ja sanattomasti*.

Puhetavassa keskeisellä sijalla voi perimmiltään tulkita olevan ja tunnistaa pohdinnan siitä, miten alan ja ammatin sukupuolta tehdään ja sukupuolta koskevia normatiivisia oletuksia eletään työpaikan käytännöissä. Haastateltavan perimmäinen kokemus sukupuolten keskinäisestä asemasta on, että tekninen ala ja työ ovat aiemmin olleet miesten maailmaa, ja että mies yhä on *alan perusyksikkö*. Sukupuolten eriarvoisuus siirtyy puheessa nykypäivän kontekstiin, vallitsevaksi asiaintilaksi.

Naiset ja miehet konstruoidaan omina ryhminään ja ryhmiensä sisällä keskenään samanlaisina. Sukupuolidikotomiassa miessukupuoli edustaa alan normatiivista sukupuolta, joka ohjaa naisia toimimaan naissukupuolelleen epätyypillisellä tavalla. Haastateltava tulkitsee esimiesasemassa toimivien naiskollegojensa *jämäkän olemuksen ja kantavan äänen* pyrkimykseksi *herättää luottamusta*. Tulkittava ajatus taustalla on, että naiset ovat sisäistäneet työn sukupuolta koskevat julkilausumattomat normit ja välttävät tuomasta esille pitsi naiseuttaan, nuorta ikäänsä, *tyttöyttään*. Naiset *sopeuttavat* sukupuolen tekemistään työn miehiseen malliin ollakseen ammatillisesti uskottavia.

Oteen puheessa tuotetaan näkemystä, etteivät tehtävät ja positiot ole miessukupuolisen alan työpaikalla sukupuolen kannalta välttämättä normittamattomia tiloja ja paikkoja, joissa voidaan vapaasti valita ammatillisen roolinsa ja sukupuolen esittämisen tapa. Diskurssin neutraaleina ensikädessä argumentoidut työpaikan käytännöt valottuvat sukupuolistuneina (Gherardi & Poggio 2007; Mathieu 2009, 177–193; Martin 2003, 342–366).

Miesnormi pysyy merkityksettömän sukupuolen -diskurssissa helposti huomaamattomissa. Se ei tuotu niinkään esiin kuvattaessa työtä ja työpaikkaa yleisellä tasolla eikä vastauksena suoraan kysymykseen, onko sukupuolella merkitystä vai ei vaan kysymyksen jälkeen, yksittäisissä työn tekemisen ja tilanteiden kuvauksissa. Miessukupuoli rakentuu diskurssin puheessa, ei naissukupuolen rinnalle, vaan sen ympärille, työtä ja alaa ensisijaisesti määrittäen, yleisenä alalla toimivana *ihmisenä*. Naisten asiantuntijuus määrittäyty miesnormiin nähden erilaisuuteen ja normi-poikkeamaan viittaavan etuliitteen 'nais' kautta. Samalla 'naisesta' käsitteellisesti ja naisista työntekijäryhmänä muodostuu työn tekemisen konteksteissa ainoa (näkyvä) sukupuoli.

Merkityksettömän sukupuolen -diskurssin puhetapoja yhteen vetäessä, uskottavuuden todistamista koskevissa-, kuten myös seksistisen häirinnän kokemuksissa, puhutaan esiin ehtoja, joiden puitteissa asiantuntijuus mahdollistuu perinteisen mies-enemmistöisen toimialan työssä. On kuitenkin tärkeää huomata, että naisten ja miesten eriarvoistava kohtelu tuotetaan vain osin tiedostettuna. Tulkintani mukaan useimmiten *ei* tiedosteta, miten eriarvoisuus ilmenee, missä sitä ilmenee ja miten se koskettaa omaa työtä ja asemaa.

Diskurssin puhetta voi kokonaisuutena tulkita myös sukupuolen merkityksettömyyttä puolustavan perusargumentin, yhtäläisten mahdollisuuksien, avulla. Hanna Ylöstalon (2012, 124–176) tutkimuksessa käsitys tasa-arvosta yhtäläisinä oikeuksina läpäisee kaksi muuta, sukupuolieroon ja moninaisiin eroihin perustuvan tasa-arvokäsityksen. Sukupuolten tasa-arvon ymmärtäminen yhtäläisinä oikeuksina perustuu ajatukseen, että työpaikalla toimitaan oikeudenmukaisuuden periaatteella, ja jos niin ei tapahdu, mahdollisuudet tulee taata muodollisin oikeuksin. Tasa-arvon toteutumisesta ajatellaan kertovan se, ettei avointa ja lain mukaan sanktioitavaa syrjintää esiinny, ja että naisten on mahdollista edetä johtotehtäviin. Nämä ajattelutavat läpäisevät myös merkityksettömän sukupuolen diskurssin.

Ylöstalo jatkaa, että yhtäläisiin oikeuksiin perustuva näkökulma voi peittää alleen piilevän eriarvoisuuden, joka näkyy muun muassa naisia ja miehiä koskevana erilaisina odotuksina. Ylöstalon mukaan suomalaisilla työpaikoilla sukupuoleen liittyvä syrjintä ei ole kovinkaan avointa, eikä eriarvoisuuden kokemuksia helposti tiedosteta. Kokemukset ilmenevät enemmän ”eriasteisina ja epämääräisinäkin epämukavuuksina”. (emt. 2012, 154–155.)

Juuri näin asia aineistoni puhetavoissa rakentuu. Merkityksettömän sukupuolen diskurssissa naisten työssään kohtaama ammatillinen väheksyntä ja seksismi vain todetaan. Ne nimetään asiattomuuksiksi, mutta tuotetaan perusolettaman tavoin naisten työhön ja työuraan kuuluvina asioina. Seksismi ja väheksyntä saavat diskurssissa hyväksynnän siinä mielessä, ettei niitä kyseenalaisteta. Väheksyntä toistuu puheessa eri yhteyksissä. Seksismiin viittaamisen kohdalla on päinvastoin. Se ei lukumäärällisesti, puheessa esiintyvänä mainintoina dominoi aineistoa, mutta tuotetaan puheessa kiistämättömänä asiana. Juuri tässä vaihtoehdottomuudessa on peruste tulkita myös seksismi merkityksettömän sukupuolen diskurssin puheessa vahvaksi, asiantuntijuutta konstruoivaksi teemaksi. (Jokinen & Juhila 1993, 80–81.)

Ongelmallista naisten kohtaamien ennakkoluulojen ja eriarvoisuuden kuvauksissa on yhtäältä puheessa rakentuva passiivinen vääjäämättömyys. Kohdattua ammatillista eriarvoisuutta ei käsitellä aktiivisten muutostarpeiden näkökulmasta vaan asenoidutaan odottamaan, että tulevaisuus tuo muutoksen mukanaan. Kuten henkilöstörakenteen ja yritysten ylimmän johdon sukupuolijakauman kohdalla, puheessa vedotaan alan historiaan ja perinteeseen ja niiden vaikutukseen työn

käytännöissä. Kun naisten ammatillinen marginalisointi argumentoidaan vanha-kantaisen työkultuurin ilmentymäksi, sen voidaan ajatella poistuvan ajan myötä.

Eeva Raevaaran (2005, 159) pohtii tutkimuksessaan, joka koski sukupuoli-kiintiöistä käytyjä keskusteluja poliittisessa päätöksenteossa Suomessa ja Ranskassa, millaisia seurauksia rakenteita korostavalla tasa-arvopuheella on. Raevaara kirjoittaa, että kun naisten eriarvoiseen asemaan vaikuttavat tekijät siirretään toimijoiden ja toimijoiden välisten suhteiden ylä- tai ulkopuolelle, kysymys vastuusta jää vaille selvää vastausta. Tällöin puhe eriarvoisuuden syistä on desubjektivoivaa<sup>70</sup>, eli eriarvoisuudessa nähdään olevan kyse yhteiskunnallisista ja rakenteellisista ilmiöistä ja kehityskuluista. Kun toimijat ja rakenteet erotetaan toisistaan, esimerkiksi naisten eriarvoisuus suhteessa miehiin ei voi perustua toiminnan ja vakiintuneiden käytäntöjen laatuun tai toimijoiden ratkaisuihin.

Tutkimustemme kontekstit eroavat toisistaan, mutta Raevaaran (2005) näkemys tavoittaa oleellista myös merkityksettömän sukupuolen -diskurssinpassiivipuheesta. Puhetapa siirtää siinä vastuun naisten aseman parantamisesta epämääräiselle taholle, eli alan itsekseen etenevälle muutokselle. Raevaara (2005, 159) huomauttaa, että tällaisen puhettavan myötä mahdolliset tasa-arvon edistämiseen liittyvät jännitteet ja valta-aspektit jäävät keskustelussa huomiotta.

Sukupuolten tasa-arvoa työpaikoilla kartoittaneissa tutkimuksissa on huomattu, että jos sukupuoleen havaitaan liittyvän omalla työpaikalla jännitteitä, asiasta puhumista vältetään. Sukupuolineutraaliuden pintaa ei lähdetä helposti raaputtamaan erityisesti, jos sukupuoleen liittyviä ristiriitoja ei ole aiemminkaan käsitelty (Ylöstalo 2012, 119). Työpaikan tasa-arvoon liittyvistä ongelmista voidaan tietoisesti vaieta. Kysymys ei ole aina siitä, ettei ongelmia olisi huomattu ja tunnistettu (Korvajärvi 2004, 302; Meyerson & Fletcher 2000, 126–136; Heiskanen & Rantalaiho 1997, 196.) Eriarvoisuuden kokemuksia on ylipäättään vaikea nostaa esille. Ihmiset mieluummin keskittyvät oman työnsä tekemiseen ja jatkavat entiseen tapaan, mikä usein merkitsee omalle sukupuolelle tyypillisenä pidettyä toimintaa (Jokinen 2004, 28, 288).

Harmoniahakuisuudessa on tulkittu olevan kyse tarpeesta pitää yllä vallitsevaa tilaa ja rutiineja työtehokkuuden takaamiseksi ja hyvää työilmapiiriä (Nousiainen & Pylkkänen 2001; Korvajärvi 2004, 22; Ylöstalo 2012, 149–150). Leinonen ja Uosukainen (2004, 147) kirjoittavat omien tutkimustensa pohjalta, että työpaikoilla voidaan tietää tasa-arvoon liittyvistä ongelmakohdista paljonkin, mutta niitä siedetään varsinkin, jos toisilla työpaikoilla tilanteen ajatellaan olevan huonommin.

Työpaikan tosiasiallisen tasa-arvon toteutumisen kannalta on nähty kyseenalaisena, jos sukupuolten tasa-arvoon liittyvistä ristiriidoista puhutaan menneessä aikamuodossa tai ne etäännytetään muita työyhteisöjä koskeviksi (Ylöstalo 2012, 148–149, 156; Korvajärvi 2010, 190–191). Tietyntyyppisten puhetapojen korostuminen

<sup>70</sup> Ks. desubjektivoinnista Mickelsson, 1997, 219, 228 (Raevaara 2005, 159).

saattaa hiljentää niistä poikkeavia puhetapoja ja johtaa omien kokemusten väheksymiseen ja kieltämiseen. Ylöstalo (2012, 149) kirjoittaa, että “koettuja ongelmia saattaa olla vaikea edes tunnistaa sukupuolten tasa-arvo-ongelmiksi, jos oma työpaikka oletetaan niistä vapaaksi vyöhykkeeksi.” Teknisillä aloilla tehdyissä tutkimuksissa on havaittu, että vaikka ala tunnistettaisiin kulttuuriltaan mieskeskeiseksi, teknisen alan sisältä käsin, siellä työskentelevien naisten kokemuksissa oma tilanne halutaan ajatella yksilöllisten valintojen seuraukseksi ja oma työpaikka nähdä ilman sukupuolistuneita järjestyksiä (Vehviläinen 2004, 12; Uotinen, Tuuva, Vehviläinen & Knuutila 2001).

Tutkimukseni kehyksessä voi kysyä, peittykö puhe, joka rikkoo hyvän ammatillisen yhteistyön ja yhtäläisten mahdollisuuksien ihannetta vastaan, sukupuolen merkityksettömyyttä ensisijassa korostavaan diskurssiin. Sukupuolesta on selvästi työpaikalla monenlaisia kokemuksia, muttei diskursiivista tilaa, johon ne voidaan tuoda, jolloin omia havaintoja ja kokemuksia voidaan siirtää sivuun. Kuten Saari (2016, 99) toteaa, että sukupuolineutraaliuden ideaali pahimmillaan hiljentää keskustelun sukupuolesta ennen kuin se on edes alkanutkaan.

Passiivipuheen rinnalla diskurssissa tuotetaan voimakkaasti näkemystä, että marginalisointia kohdatessa on naisten oma tehtävä ylittää hyväksymisen kynns alan työkuultuuriin sovittautumalla ja pärjäämällä nykyisten käytäntöjen puitteissa omaa sukupuolen tekemisen tapaansa säätelemällä. Naisista rakentuu puheessa eriarvoisuuden kohde, mutta myös eriarvoisuudesta ensi kädessä oleva vastuun kantaja. Vastuun näkökulma liittyy diskurssin läpäisevään yksilötoimijuuden korostamiseen. Yksilötoimija ja yksilövastuu ovat keskiössä yrittäjädiskurssiksi nimeämässäni puhettavassa. Lähdän seuraavassa aineistoni analyysiluvussa tarkastelemaan sitä.

## Yrittäjämäinen toimintatapa

Tässä alaluvussa käsittelen sitä, miten aineiston puhettavoissa lähestyttiin työuran ja osaamisen kehittymisen mahdollisuuksia. Puhetta osaamisesta ja työurasta tuotetaan edelleen merkityksettömän sukupuolen väitteestä käsin. Diskurssin, jonka olen nimennyt yrittäjädiskurssiksi, ytimessä on puhe osaamisen aktiivisesta kehittämisestä ja yksilölähtöinen toiminta. Ne nähdään ratkaisevina tekijöinä työuralla menestymisessä sukupuolen sijaan.

Yrittäjädiskurssin keskeiset argumentit rakentuvat näkemykselle, että kaikki voivat kehittää ammatillista osaamistaan omien tavoitteidensa mukaisesti ja että työnsä hyvin tekemällä menestyy urallaan. Osaamisen kehittäminen viittaa sekä työnkuvan laajentamiseen, että asematasoiseen etenemiseen, menestyminen taas ajatukseen, että yksilön yritteliäisyys ja kyvykkyydet huomataan työpaikalla ja palkitaan uusilla urakehitysmahdollisuuksilla. Kolmas argumentti liittyy kahteen

edelliseen ja on, että osaamista arvioidaan työpaikassa oikeudenmukaisesti ja objektiivisesti.

Esitän luvussa ensin, miten argumentit puhetoissa rakentuvat ja sitten, miten ne myös kumoutuvat. Kumoutuessaan puhetoissa tuotetaan näkemystä, että osaamista voidaan arvioida työpaikalla subjektiivisin ja epämääräisin perustein. Sukupuolen merkityksettömyys taas muuttuu kiistanalaiseksi puhuttaessa sukupuolen merkityksestä esimiestehtäviin etenemisessä. Naissukupuoli rakentuu puheessa ainoana sukupuolena, joka on työllä etenemisen kannalta ongelmallinen.

Diskurssin paradoksiksi muodostuu yhtäältä vahvan yksilönäkökulman hylkääminen nais- ja mieskategorioiden astuessa puheeseen mukaan. Käsitellen luvussa myös sitä, miten sukupuoleen liitetty osaaminen rakennetaan naisten ja miesten vastakkainasetteluin, mutta myös naisten keskinäisen vertaamisen ja arvottamisen kautta.

”Haluan tulla yhä paremmaksi työssäni”

*K: Mitkä tekijät sitten sinua motivoi kehittämään osaamista?*

*V: Kyllä se tällä hetkellä... lähtee ihan puhtaasti vaan siitä, et haluaa kehittää sitä omaa asiantuntijuuttaan, tulla paremmaksi siinä työssä. Että haluan semmoisen laajemman kokemuksen, osaamisen tästä tehtäväkentästä. Kyllä se ihan lähtee puhtaasti siitä, et tuntuu että haluan vielä osata enemmän.*

(asiantuntija, yksilöhaastattelu)

Yrittäjädiskurssissa on keskeisellä sijalla puhe omaan työhön liittyvän tietotaidon kasvattamisesta ympäristössä, jonka nähdään tarjoavan siihen hyvät mahdollisuudet. Haastatteluissa kerrottiin muun muassa, että talon puolelta on ”enemmän kuin riittävästi mahdollisuuksia kehittää osaamista”, ”on paljon talon sisäisiä koulutuksia” ja että ”työ itsessään opettaa jatkuvasti”.

Molemmissa aineiston hankintapaikkana olleissa yrityksissä oli paljon erilaisia virallisia osaamisen ja uran kehittämisen menetelmiä. Yleisimpiä virallisia menetelmiä olivat kehitys- ja seurantakeskustelut, koulutukset ja kurssit.<sup>71</sup> Yrityksissä oli mahdollista suorittaa myös ammatillisia tutkintoja. Lisäksi toteutettiin

---

<sup>71</sup> Myös henkilöstökoulutus kattoi erilaisia koulutuksen muotoja, kuten yrityksessä järjestettäviä koulutuspäiviä ja pidempikestoisia koulutusjaksoja ja kursseja. Henkilöstökoulutus voi olla yrityksen sisäistä itse järjestettyä tai sille räätälöityä, tai ulkopuolista, julkista koulutusta, joka on sen tuottajan suunnittelema, markkinoima ja järjestämä. (Kupiainen 2011, 33–37; Ranki 1999, 100–101.)

työkiertoa<sup>72</sup> ja mentorointia<sup>73</sup>. Osastotasolla ja tiimeissä yrityksissä oli käytössä osaamisen kehittämisessä pilottiprojekteja, kehittämishankkeita, työryhmiä ja hyvien käytäntöjen kokoamisen ryhmiä sekä esimiestäpaamisia, joissa keskityttiin esimiestyön kehittämiseen. Lisäksi tarjottiin työhön ja tehtäviin kohdennettua koulutus- ja kurssitoimintaa ja pidettiin erilaisia yksikköpalavereja, työpajoja ja työryhmiä, joissa käsiteltiin koulutukseen liittyviä asioita, tehtiin tuotekehittelyä ja suunniteltiin yksikön kehittämistä.

Diskurssin subjektia määrittää halu osata yhä enemmän ja tarve tulla yhä paremmaksi omassa työssään, kuten haastatteluotteessa edellä ilmaistaan. Osaamisen kehittäminen tuotetaan tällaisessa kehittämisessä mahdollisuuksia ja mielekkyyttä korostavassa puhettavassa keskeisenä työhön liittyvänä arvona, jolloin mahdollisuudesta ammatilliseen kehittämiseen muodostuu keskeinen työmotivaation lähde.

Pyrkimys osaamisen kehittämiseen on diskurssissa kiinteässä yhteydessä kokemukseen, että omassa hallussa olevaa osaamista arvostetaan ja että omatulle osaamiselle on työpaikalla tarvetta ja tilaus. Kollegiaalisen tunnustuksen lisäksi itsensä kehittämisen nähtiin avaavan ovia uusiin tehtäviin ja työuran etenemiseen. Organisaatioiden runsaasta kehittämistoiminnasta ja sen hyödyllisyydestä huolimatta ammatillista osaamista nähtiin kartuttavan parhaiten itse työssä.

*K: No, sinulla ei ole nyt pitkä ura vielä organisaatiossa, mutta miten luonnehtisit, oletko tyytyväinen tähänastiseen tehtäväkehitykseesi?*

*V: Kyllä olen, koska mulla on jo kolmas tehtävä meneillään eli [naurahtaa]. -- Et silleen voin olla tyytyväinen kyllä, että oma esimieheni on tukenut mua kehittämässä ja antanut mahdollisuuden, ja voihan sanoa, että onhan se nyt huikeata, että kolmas tehtävä kolmessa vuodessa [naurahtaa], ja nyt kuitenkin on sitten yli puolitoista vuotta tässä nyt viimeisimmässä, että kyllä tää on lähinnä sitä mun omaa osaamista ja sitten sitä semmoista... kun miettii sitä, että ihmisillä pitää olla riittävästi haasteita suhteessa osaamiseen, jotta sä voit olla motivoitunut ja muuta, niin tuntuu että tämä on semmoinen tehtävä, että tässä on sen verran sitä. Ja koko*

<sup>72</sup> Työkierto on henkilöstön kehittämistoimenpide, jossa työntekijä siirtyy nykyisestä työtehtävästään väliaikaisesti toiseen. Työkierron avulla tavoitellaan usein avoimena olevien tehtävien täyttämistä, uusien henkilöiden perehdyttämistä, työn yksitoikkoisuuden lieventämistä sekä henkilöstön osaamisen kehittämistä. (Kupiainen 2011, 33–37.)

<sup>73</sup> Mentoroinnilla tarkoitettiin kahden henkilön, mentorin ja ohjattavan, välistä vuorovaikutussuhdetta. Mentori on kokenut, työssään oppinut henkilö, joka haluaa jakaa osaamistaan ja tukea ohjattavaansa hänen ammatillisessa ja henkilökohtaisessa kasvussaan. Ohjattava on puolestaan vähemmän kokenut henkilö, joka on motivoitunut oppimaan ja vaihtamaan kokemuksia kokeneemman henkilön eli mentorin kanssa. Mentorointia käytetään usein uran alkupuolella olevan henkilön ohjaukseen sekä asiantuntijoiden ja johdon kehittämismenetelmänä. (Kupiainen ym. 2011, 33–37.)



*aika voidaan mennä uusille alueille ja kehitellä uusia juttuja ja silleen, niin se on mun luonnetta ja persoonaakin vastaava.*

(esimies, yksilöhaastattelu)

Puhetapa on sisällöllisesti samansuuntainen kuin asiantuntijuutta työpaikoilla koskevissa tutkimuksissa on paikannettu (ks. esim. Isopahkala-Bouret 2005, 38–40). Se lähenee erityisesti työurien- ja henkilöstön voimavarojen kehittämisen diskursseissa esiintyvää ajatusta, että asiantuntijana toimiminen merkitsee sekä korkeaa osaamista että tuotteliasta ja joustavaa työvoimaa, joka on sitoutunut itsensä ja työnsä jatkuvaan kehittämiseen (Eräsaari 2002, 21–38). Kun työorganisaatioita kehitetään henkilöstön voimavarojen ja työurien näkökulmasta, kehittämisdiskurssit muovaavat paitsi työpaikkojen käytäntöjä myös käsityksiä asiantuntijuudesta.

Näkökulmassa keskeisellä sijalla ovat asiantuntijan reflektiiviset taidot, eli kyky jäsentää kokemustaan, toimintaansa ja osaamisen tasoaan. Osaamisen kehittyminen merkitsee kykyä arvioida näitä asioita kriittisesti, jotta niitä voidaan parantaa (Isopahkala-Bouret 2005, 28–29). Omien kompetenssien, niiden kehittämisen ja ammatillisten päämäärien pohdinta ja puntarointi onkin tutkimukseni yrittäjädiskurssissa ominaista.

Diskurssissa korostuu pyrkimys saada uusia haasteellisempia työtehtäviä ja lisää vastuuta. Haastattelupuheenvuoroissa painotetaan sitä, että oman osaamisen ja työn vaatimusten tulee vastata toisiaan. Omien kykyjen ylärajalla työskenteleminen mahdollistaa tietotaidon syvenemisen, asiantuntijuuden kehittymisen ja uralla etene-  
misen. Liian vähän haasteita tarjoavat tehtävät koetaan ammatillisesti turhauttavina, ja niitä kuvataan muun muassa piipertämiseksi. Mahdollisuudesta ammatilliseen kehittämiseen rakentuu yrittäjädiskurssissa sekä hyvän työn että hyvän työpaikan ja työnantajan kriteeri. Työntekijän ja työpaikan välistä suhdetta määrittää ajatus, että työntekijä tarjoaa työpaikalle osaamisensa, mutta työorganisaation on palveltava myös asiantuntijan ammatillisia tarpeita.

Asiantuntijasubjektin kokemus osaamisensa ajantasaisuudesta ja riittävydestä ovat puhettavassa perustavasti sidoksissa uuden oppimisen ja oppimisen paikkojen löytämisen mahdollisuuteen. Työntekijän ja työnantajan välille muodostuu vastavuoroinen, molempien tarpeita palveleva suhde, jossa ajatus on että työntekijän ja työnantajan välillä on vastavuoroinen, molempien tarpeita palveleva suhde. Työntekijä myy osaamisensa työnantajalle ja työnantaja ostaa sen tarjoamalla samalla mahdollisuuden ammatilliseen kehittämiseen. (Isopahkala-Bouret 2005, 20–26; Cheetham & Chivers 2001, 247–292.) Työuraa luonnehtii strateginen siirtyminen työtehtävästä ja työorganisaatiosta toiseen sen mukaan, mikä hyödyttää oman osaamisen uudistamista (Filander 1997, 136–148; Kirpal 2004, 199–221; Brown 2004, 245–27). Työurasta tulee yhtä kuin osaamisensa jatkuva päivittäminen (Ruohotie 2000).

Tutkimukseni yrittäjädiskurssin subjektia ei kuitenkaan voi tulkita yksioikoisesti opportunistiksi, joka pitää työpaikkoja astinlautana parempiin mahdollisuuksiin. Sellainen on liian kapea-alainen tulkinta, koska aineistoni puhetavassa rakentuu halu sitoutua paitsi itsensä kehittämiseen myös työnantajaan.

Kehittämiskeskeisyys liittyy myös alaan. Kuten eräs esimiesasemassa olevan haastateltavan kuvasi, että ”*se nyt tavallaan on meidän elinehto, kun me pääsääntöisesti myydään ihmisten osaamista*”. Sanottiin myös, että ”*osaamista täytyy koko ajan kehittää, koska sitä ei pysty oppimaan kantapään kautta, tai pystyy, mutta se on liian hidasta ja kallista yritykselle*”. Myös yksittäiselle asiantuntijalle sellaisessa työssä pärjääminen, jossa hallittavaksi tulee uusia spesiaalialueita koko ajan, osaamisen päivittäminen on työssä pärjäämisen edellytys. Ammatillisen osaamisen kehittämisen voi siten tulkita diskurssissa rakentuvan paitsi asiantuntijasubjektin omana haluna ja vapaaehtoisuutena myös ulkoapäin kanavoituvana velvoitteena ja tarpeena.

Tästä huolimatta mielenkiintoista on se, että puheessa rakentuu miltei hämmentävän yksimielinen ja hyväksyvä asenne kehittämisen jatkuvuuteen. Soraääniä ei suuressa haastatteluaineistossa esiinny. Kehittymisen vaadetta ei kritisoida, ainoastaan sellaista tilannetta, että työ ja organisaatio eivät tarjoisi haasteita riittävästi. Ammatillinen osaaminen tuotetaan puhetavassa alati paremmaksi tulemisena ja paremmaksi tulemisen prosessiin suostumisena. Alla olevat haastatteluotteet kuvastavat tätä valmiutta.

*K: Miten sinä näet että onko sinun oman työn vaatimukset ja toisaalta tämä sinun nykyinen osaaminen tasapainossa?*

*V: No mun mielestä ihminen ei ole koskaan valmis, eli aina pitäisi olla se halu että pitää tietää hieman lisää. Että siinä suhteessa sanotaanko näin että, ehkä 80 prosenttisesti mutta on tiettyjä alueita, mihin sitä tarvetta on koko ajan, mutta sitähan tulee koko ajan lisää koska, mitä syvemmälle tehtävään sinä pääset sisälle niin sitä enemmän sinä opit tietämään, mitä sinun pitäisi tietää.-- Ja sitten tietysti, jos kehittämistä ajatellaan, niin kai sekin on kehittämistä, että kun yhteiskunta muuttuu, ja määräykset muuttuu, ja lait muuttuu, ja kaikki muuttuu, niin siinä kentässä kuitenkin pitää koko ajan pysyä hereillä ja mukana, että pystyy...*  
(asiantuntija, yksilöhaastattelu)

*K: Millaisia urakehitysmahdollisuuksia tai omien työtehtävien laajentamisen mahdollisuuksia sinä näet että itselläsi on?*

*V: No mulla on ikään kuin takataskussa vielä se tarjous mikä mulle on annettu. -- Se että, tässähän on ollut hyvää aikaa samalla mieltä, että onko se oikeasti semmoinen minun ja minunlaiseni tehtävä onko se sitä mitä minä haluan uralta...*  
(esimies, yksilöhaastattelu)

Merkillepantavaa diskurssissa on lisäksi, miten työ liitetään osaksi henkilökohtaista ja yksityisen aluetta. Työuraa koskevia valintoja ratkaistaan sen tuntuman pohjalta, ”miten haluaa osaamistaan kehittää ja tutkia”, sekä miten tarjolla olevat tehtävät vastaavat *persoonaa* ja *luonnetta*. Paikoitellen uraa koskevaa puhetta tuotetaan ihanteellisuuden, jopa idealismin hengessä. Sanottiin muun muassa, että ”ei ole tarvetta edetä vain tittelin tai palkan takia” vaan tärkeämpää on työn merkityksellisyys, sekä yhteiskunnan, työyhteisön ja yrityksen tehtävän palveleminen. Asiantuntijana kehittymisessä ei ole puhettavassa kyse vain ammattitaidon parantamisesta vaan työn ja uran asettamisesta laajempaan yksilökehityksen ja elämänsäkulun kehykseen omia arvoja vastaavalla tavalla (Ashford 2001, 64; Isopahkala-Bouret 2005, 34–36).

*K: Onko sinulle jäänyt riittävästi muulta työltä aikaa tähän kouluttautumiseen ja oman osaamisen kehittämiseen?*

*V: No sanotaanko niin, että jos minä suhtautuisin asiaan niin, että minä opiskelisin työajalla, niin eihän siihen silloin tietenkään ole... Et kyllähän se edellyttää totta kai sitä, et siihen käytä sitä omaa vapaa-aikaa. Mutta mulle se ei ole mikään semmoinen, oikeastaan mä pidän sitä ihan itsestäänselvyytenä, että myöskin vapaaajalla pitää itseensä kehittää, jos meinaa...*

(esimies, yksilöhaastattelu)

Kehittämisen ja kehittymisen prosessissa hyötyjiksi halutaan puhettavassa osoittaa yhtä lailla asiantuntijasubjekti, työyhteisö kuin työnantaja. Kysymys ei ole ainoastaan yksilön oppimisesta vaan työyhteisössä ja työyhteisön oppimisesta (Slotte, Tynjälä & Hytönen 2004, 481–499). Ajatuksena on, että yksilö tutkii ja tunnistaa itsessään olevia kyvykkyyksiä ja niitä kehittämällä saattaa osaamisensa kaikkien yhteiseksi hyväksi.

Yksilössä olevien mahdollisuuksien, potentiaalin, tunnistamisesta rakentuu diskurssissa oma teemansa. Potentiaalisuudella on aiemmassa asiantuntijuutta ja oppimista käsittelevässä tutkimuskirjallisuudessa (ks. Lombardo & Eichinger 2000, 321–329) viitattu pystyvyyteen ja osaamiseen, mitä ei vielä voida suoraan havaita ihmisen nykyisestä toiminnasta.<sup>74</sup> Potentiaalin esille tuleminen vaatii, että ihminen tekee jotain uutta ja erilaista ja sen myötä oppii uusia taitoja tai hioo jo olemassa olevia kykyjään huippuunsa. Erityisen selvästi teema nousee esille keskusteltaessa työuran etenemisen mahdollisuuksista. Siihen siirryn seuraavaksi. Käsitellen ensin asiantuntijan omaa roolia osaamisensa tunnistamisessa.

---

<sup>74</sup> Ks. lisää Mäkinen (2013, 154), jossa hän viittaa uuden talouden analyyseihin ja työelämävalmennuksen piirissä tehtyyn tutkimukseen aiheesta.

”Se henkilö itse on erittäin avainasemassa”

*Jotenkin kaikki toiminta tuntuu hyvin avoimelta, ja että kaikilla on mahdollisuudet siihen, mitä haluaa tavoitella. En koe, että olisi mikään esteenä ja mikään jarruttaisi. (esimies, parihaastattelu)*

Kun tutkimushaastatteluissa kysyimme, millaiset tekijät ovat edistäneet tai estäneet haastateltavien osaamisen ja työuran kehittämistä, vastattiin viittaamalla paitsi relevanttiin ammatilliseen koulutukseen ja kokemukseen myös yksilön ominaisuuksiin ja toimintatapoihin. Koska tasa-arvoisena koetussa asiantuntija-organisaatiossa osaamisen ja työuran kehittämiseksi ei nähty olevan organisaatiosta johtuvia esteitä, merkitseväksi puheessa nousevat ne päämäärät, mitä yksilö itselleen asettaa, kyvyt, taidot ja ominaisuudet, jotka hän omaa ja keinot, joilla hän tavoitteisiinsa pyrkii. Puhetapaa värittää usko omilla ansioilla etenemiseen. Organisaation käytännöt ja sosiaaliset suhteet tuotetaan avoimina ja oikeudenmukaisina. Sanottiin, että ”*jos on ne pätevyyydet, eteneminen on naisille mahdollista*”. Kaikilla siis uskotaan olevan mahdollisuus tavoitteiden saavuttamiseen niin pitkälle kuin oma halu kantaa.

*K: No onko jotain tekijöitä sitten jotka sinä koet, että estää sinua kehittämästä sun omaa osaamista?*

*V: No, mä näkisin että, jos mä ajattelen positiivisesti ja mä tiedän mitä koulutusta mä tarvitsen ja mä osaan sitä vailla, niin ei sillä tavalla. Mutta jos mä sulkeudun ja ajattelen että mulle ei kukaan tarjoa mitään ja mä en mitään osaa. Niin sitten, se hankaloituu. Kuitenkin se että pitää avoimet kanavat esimiehiin ja muualle ja pystyy keskustelemaan asioista niin, en koe että olisi tällä hetkellä sillä tavalla esteitä siinä asiassa.*

*K: Joo. Se oma-aloitteisuus on aika keskeinen asia?*

*V: On, on.*

*K: Onko työntekijä itse sinun mielestä avainroolissa siinä, - jos ajattelee, että on henkilöstöressurssien osasto [HR] ja esimies ja työntekijä itse - niin, kenellä se on se suurin vastuu kehittämisestä tai kehittymisestä?*

*V: No kyllä se mun mielestä on sillä henkilöllä itsellään, koska jos hän ei avaa suutaan ja kerro, että mitä haluaa tehdä nyt tai tulevaisuudessa riittääkö mielenkiinto ja haaste, niin eihän sitä kukaan tiedä. Ja toisaalta taas se, että mä sain meidän koko yksikön pään vähän suututettua, kun sanoin yhdessä tilaisuudessa kehityskeskusteluihin liittyen että, jos te olette sitä mieltä, että niistä ei ole hyötyä niin katsokaa peiliin. Koska silloin te ette ole ollut siellä mitään mieltä ja te ette ole ottanut mitään asioita esille. Eli mun mielestä se henkilö itse on erittäin avainasemassa.*

(esimies, yksilöhaastattelu)

Haastatteluote kuvaa tapaa, jolla osaamisen ja uran kehittyminen tuotetaan ensisijassa asiantuntijasubjektin omissa käsissä olevana asiana. Puheessa toistuvat sellaiset määreet ja määritelmät kuin oma-aloitteisuus ja aktiivisuus, selkeät näkemykset mihin suuntaan mennä, asiansa selväksi tekeminen ja tarpeen tullen jopa uhkaus vaihtaa työpaikkaa, jos omat ja työnantajan näkemykset työuran suunnasta eivät kohta. Puheessa konstruoidaan työuraansa mieleisellään tavalla kuljettava subjekti. Keskeistä ei ole se, ajatellaanko työura horisontaalisena vai vertikaalisena, vaan molemmissa tapauksissa puheessa rakentuva managerialistinen yksilöjohtamisen ideaali (Keskitalo-Foley ym. 2007, 115; Halava & Pantzar 2010).<sup>75</sup> Puhetavassa asetetaan vapaan valitsijan ja omaehtoisen toimijan positioon. Riippumatta siitä, ovatko omalle työuralle asetetut tavoitteet asematasoisessa etenemisessä tai asiantuntijatehtävän laajentamisessa, diskurssissa muodostetaan näkemystä, että yksittäisellä asiantuntijalla on mahdollisuus päättää, millainen hänen työurastaan tulee.

Yksilön oman toiminnan korostaminen muodostuu diskurssissa keskeiseksi tavaksi perustella sukupuolen merkityksettömyyttä työssä. Samalla vastuu osaamisen ja uran kehittämisestä rakentuu puhetavassa asiantuntijan itsensä varaan. Ammatillista kunnianhimoa tyydyttävien tehtävien saaminen, tai toisaalta epätyytyttävään asemaan ja uravaiheeseen jääminen, on jokaisen oma asia. Ajatuksena on, että pitää pystyä reagoimaan oikealla tavalla oikeaan aikaan, kun tilaisuus avautuu. Tai jos tilaisuuksia ei tule, luoda niitä itse.

Koulutuksen käytäntöjä jälkistrukturalistisen feminismin ja hallinnan näkökulmasta tutkineet Seija Keskitalo-Foley, Katri Komulainen ja Päivi Naskali (2007, 110–121) nimittävät koulutuksen ja työelämän konteksteissa hallitsevan aseman saanutta puhetta “yritteliästä ja omin voimin pärjäävästä yksilöstä, jonka persoonallisuudenpiirteet, kykyrakenne ja ruumiinkuva määrittyvät uusliberalistisen talouden sanelemien vaatimusten mukaan” yrittäjädiskurssiksi. Yrittäjämäärän käsitteellä viitataan (ks. du Gay 1996) eetokseen, jossa yrittäjyyttä tarjotaan työnteon metaforaksi ja malliksi myös palkkatyöntekijöille. Käsite viittaa edelleen individualistiseen merkityksenantoon, jossa yrittäjämäärä rakentuu yksilöpsykologisina kykyinä ja persoonallisuuden ominaisuuksina (Komulainen & Sinisalo 2006, 149–159). Oman tutkimukseni diskurssin nimeäminen samalla tavalla on perusteltua. Aineistoni yrittäjädiskurssissa uraa edistäneitä ominaispiirteitä ja tapoja, joita mainittiin, olivat

---

<sup>75</sup> Ipo Ojalan (2003, 38–42) mukaan managerialismi on kehittynyt 1990-luvulta lähtien kansallisvaltioiden rajat ylittävänä hyvinvointivaltiomallin kritiikkinä, joka ilmenee markkinaperustaisten toimintatapojen sekä liikkeenjohtamisen mallien hyödyntämisenä julkisessa johtamisessa. Managerialismi ilmenee sekä ideologiana, reformina, järjestelmien ja organisaatioiden toimintaperiaatteina, että tehokkuusarvoja korostavana yksilöjohtamisena, joka heijastuu myös yksilöiden arvoihin, asenteisiin ja käyttäytymiseen.

muun muassa vastuullisuus; huolellisuus; toisten huomioon ottaminen; tekeminen enemmän kuin pyydetään ja askeleen edellä oleminen siinä, mitä kulloisessakin tehtävässä odotetaan.

Yrittäjämäisyys on tutkimuksissa (kts. Eteläpelto 2007, 114; Kirpal 2004, 199–221; Isopahkala-Bouret 2005; Filander 2000, 28–29) liitetty työelämässä tapahtuneeseen muutokseen, jossa globaalin markkinatalouden tuoma epävakaisuus on merkinnyt samaa työkuultuurille ja työurille. Työntekijöiltä odotetaan ennakoivaa ja yrittäjämäistä asennetta, joka perustuu monitaitoisuuteen ja joustavuuteen. Samalla riskien hallintaa ja vastuuta asiantuntijuuden kehittämisestä on siirretty työnantajilta työntekijöille.

Katri Komulainen ja Pentti Sinisalo (2006, 154), jotka tutkivat itsensä työllistävien naisten urakertomuksia, tulkitsivat naisten luovan ymmärrettävyyttä uralleen selittämällä sen tulokseksi yksilöpsykologisista kyvyistään ja taipumuksistaan ja korostamalla tietoisia ja harkittuja valintojaan. Naisten kertomuksissa korostui individualistisiin uriin liitetty itsemääräytyvyys, ja uraa koettiin ohjaavan henkilökohtaiset arvot enemmän kuin organisaation palkkiot. Menestyksen mitta oli subjektiivinen tunne siitä, kuinka tyytyväinen on työhönsä ja elämäänsä (ks. myös Hall & Mirvis 1996, 13–46).

Sosiologisessa ja yhteiskunnallisessa tutkimuksessa yrittäjämäisyyteen on liitetty uusliberalistinen vallan elementti. Nikolas Rose (1992, 141–164), joka on tulkinnut yrittäjämäistä toimintatapaa Michel Foucault'n (1986, 2005/1975) hallinta termin kautta, näkee, että diskurssiin sisältyvässä hallinnassa on kyse poliittisista vaikuttimista, joilla erilaiset yhteiskunnalliset auktoriteetit pyrkivät vaikuttamaan ihmisten toimintaan päämääriensä saavuttamiseksi. Tällöin esimerkiksi työelämässä työntekijöihin kohdistetut odotukset ja tavoitteet toteutuvat työorganisaatioiden käytäntöjen välityksellä. Foucaultilta lainatulla minäteknologia käsitteen avulla viitataan ulottuvuuteen, jossa ihmiset osallistuvat hallinnan käytäntöihin muovamalla itseään, ominaisuuksiaan, ajattelu- ja toimintatapojaan toivottavaksi nähtyyn suuntaan. (Keskitalo-Foley ym. 2007, 112.) Työpaikoilla työntekijät rakentavat työidentiteettejään samastumalla työorganisaation hyväksymiin arvoihin ja sen tarjoamaan subjektiasemaan (Eteläpelto 2007, 96).

Oman aineistoni diskurssin puhetapaa on mahdollista tulkita tästä näkökulmasta. Asiantuntijat sopeuttavat omaa kokemus- ja puhetapaansa organisaation kehittämisdiskurssiin ja oppivat esittämään itseään joustavina ja muuntautumiskykyisinä työntekijöinä (Keskitalo-Foley 2007; Leppäharju 2011, 64). Tapa, jolla osaamisen ja työuran kehittämisestä puhutaan, ei silloin heijasta vain asiantuntijasubjektien omia työuraan liittyviä tarpeita, vaan sisäistettyä tapaa määritellä itsensä osajina vallitsevan kontekstin puhetapojen ja asiantuntijuutta koskevien käsitysten mukaisesti itsenäisinä, pystyvinä ja pärjäävinä (Isopahkala-Bouret 2005, 141).

Toisaalta aineistoni yrittäjädiskurssin puhetta voi tulkita tietenkin siitä näkemyksestä käsin, että vaativa ja muuttuva asiantuntijatyö sinänsä edellyttää omaaloitteisuutta ja aktiivisuutta. Silloin kysymys ei ole yksittäisissä yrityksissä harjoitetusta 'hallinnan politiikasta', vaan tietointensiivisen työn ja nykyaikaisen työelämän luonteesta, jonka sisällä omalle aktiiviselle yritteliäisyydelle ei välttämättä ole vaihtoehto (ks. myös Heiskanen 2007, 241–243).

Raija Julkunen (2007, 18–48) näkee proaktiivisuuden olevan kiinteästi osa nykyistä asiantuntijatyötä. Hän kirjoittaa Richard Sennettin (2006) ajatuksiin viitaten, että kilpailukyky-yhteiskunnassa asiantuntijatyön ytimessä on tiedon ja uusien innovaatioiden tuottaminen ja myyminen, omien potentiaalien ja kykyjen käyttäminen, näyttäminen ja kehittäminen huipulle saakka. Menestyksen nähdään olevan lopulta ”itsestä kiinni”. Alla olevassa haastattelukatkelmassa, jossa puhutaan uran kehittämisestä, sama asia todetaan sanoen, että ”oikotietä onneen ei ole”.

*K: Mitkä tekijät sun mielestä on edistäneet sun omaa urakehitystä? Millasta tukea sinä olet saanut, ja keneltä -- ja sitten, olen jo kysynytkin, että, ja olet sanonut, että olet tuonut omia uratoiveita esiin, ja onko ne otettu huomioon?*

*V: [mieltii 5 s] Jos ajatellaan, et mitkä tekijät on edistänyt, niin kyllä yksi-, kyllä mä [naurahtaan] edelleen, mä oon ehkä vähän jäärä, mutta mä olen kyllä sitä mieltä, että parhaiten omaa urakehitystä voi edistää sillä, että haluaa kehittyä ja haluaa tehdä työnsä hyvin. Sen mä aina sanon, että oikotietä onneen ei oikeastaan ole, että sitä kautta se tulee. Mutta sitten, en ollenkaan sitä sano, että on hirmu tärkeätä kyllä, oikeastaan vähän viitaten siihen mitä äsken puhuttiin, niin kyllä tällöinen verkostoituminen, tai se, tällöisessä yrityksessäkin, tietysti sitten vielä laajemmin, mutta erityisesti omassakin yrityksessä, niin on kauhean tärkeää. Koska ... ei nämä esimiehet välttämättä niitä omia alaisiaan sieltä tuolla käy kauppaamassa mihinkään. Että sä helposti muuten jäät sinne, vähän, että se on kyllä... Joskus kun puhutaan hyvä veli -verkostoista, mutta vaikkei olisi hyvä veli -verkosto, niin kun ihan vaan tällöisiä, että tuntee paljon ihmisiä, ja juttelee paljon ihmisten kanssa ja pitää sillä lailla silmät ja korvat auki.*

*K: Ja tarkoitatko myös, että pitää tuoda julki oma, se oma osaaminen?*

*V: No vähän, joo, kyllä.*

*K: Että jos pitää sen siellä vakan alla, niin...?*

*V: Niin, mutta sehän on meille suomalaisille hirveen epätyypillistä ja vaikeata ja... Niin, en mä tiedä, mikä siihen sitten olisi... Mutta ainakaan se, että sinä puurrat sitä omaa duuniasi ja teet sitä siellä omassa ylhäisessä yksinäisyydessä, etkä kerro kellekään --, kukaan ei tiedä, mitä sinä teet, niin ei se ainakaan sitä kyllä mitenkään edesauta.*

(asiantuntija, yksilöhaastattelu)

Otteessa asiantuntijasubjektin oma-aloitteisuus ja aktiivisuus on se avain, joka ensi- ja viimekädessä avaa oven työuralla eteenpäin, koska muiden, edes esimiesten aloitteiden ja avun varaan ei kannata ja voi jättäytyä. Haastateltava toteaa, että: ”*niin ei nämä esimiehet välttämättä niitä omia alaisiaan sieltä tuolla käy kauppaamassa mihinkään*”. Lausetta ei tarvitse tulkita niin, etteivät esimiehet arvostaisi alaisiaan, vaan siitä näkökulmasta, että asiantuntevasta henkilökunnasta halutaan pitää kiinni.

Komulainen ja Sinisalo (2006, 155) paikansivat aineistostaan samanlaisen ennakkoivan, uusia mahdollisuuksia skannaavan ja jatkuvaa valppautta vaativan asenteen, joka yrittäjädiskurssissa ilmaisee tärkeiden tilaisuuksien hahmottamista ja niihin tarttumista. Yrittäjädiskurssissa alan ja työn jatkuvassa muutoksessa ihanteelliseksi muodostuu nopeus ja edelläkävijyys muutoksissa. Työntekijät osaavat parhaimmillaan toimia kuin yksityisyrittäjä, osaamistaan esitellen, etsien uusia hyödyllisiä kumppanuuksia sosiaalisia suhteita ja verkostoja taiten hyödyntäen. Edellä olevassa sitaatissa mainitaan myös *hyvä veli verkostot*, mutta ne sivuutetaan ja saavat puheessa yleisluontoisen sävyn tietyn asian ympärille rakentuneena sisäpiireinä. Puheessa korostetaan kaikkien yhtäläisiä mahdollisuuksia ja velvollisuuksia ja tuotetaan ”jokainen on oman onnensa seppä” -ajattelua (ks. Ahl 2002, 165; Komulainen 2005, 18–30). Diskurssissa konstruoidaan asiantuntijasubjekti, joka ”joustavasti ja itsenäisesti valitsee, neuvottelee ja menestyy, tai ei menesty” (Komulainen & Sinisalo 2006, 155; Keskitalo-Foley ym. 2007, 111–113, 119; Walkerdine 2003, 239).

Yrittäjämäistä uraideoologiaa on kritisoitu monesta syystä ja näkökulmasta. Uusien urateorioiden tutkimuksen ja feministisen yrittäjätutkimuksen näkökulmista siksi, että yrittäjädiskurssin keskeinen piirre on usko ihmisen itseriittoisuuteen (Richardson 2000, 202; Komulainen & Sinisalo 2006, 150). Individualistiseen eetokseen kohdentuva kritiikki perustuu siihen, että työelämän kontekstissa yrittäjämäisesti toimivaa subjektia ja hänen työuraansa tarkastellaan irrallaan muista toimijuutta määrittävistä tekijöistä. Individualismi voi häivyttää näkyvistä sen, että toimintamahdollisuudet rakentuvat aina sosiaalisissa suhteissa ja vaihtelevissa konteksteissa. Osaamisen jatkuvan kehittämisen ihanne itsessään on kyseenalaistettu. Henkilöstön kehittämisen diskurssin on nähty oletettavan automaattisesti, että kaikki haluavat kehittää itseään vapaaehtoisesti ja iloisin mielin. (Slotte, Tynjälä & Hytönen 2004, 481–499.)

Kun tarkastelutavan siirtää sukupuolten tasa-arvon kehykseen ja näkemykseen tasa-arvosta yhtäläisinä oikeuksina, joka leikkaa myös yrittäjädiskurssin läpi, voi yrittäjämäiseen uraideoologiaan liitettyä kritiikkiä tarkastella sen avulla. Ylöstalon (2012, 153–154, 262) tutkimuksessa käsitys tasa-arvosta yhtäläisinä oikeuksina sisältää ajatuksen työpaikalla olevista ”naisista ja miehistä ennen kaikkea yksilöinä, jotka voivat rakentaa oman elämänsä sellaiseksi kuin haluavat ja kykenevät, kunhan



säännöt ovat kaikille samat”. Työyhteisö toiminnan koetaan perustuvan avoimuudelle ja tasapuolisuudelle, jolloin yksilö voi toteuttaa vapaasti mahdollisuuksiaan. Ylöstalo (2012, 177) jatkaa, että kun oman aseman ajatellaan olevan jokaisen henkilökohtaisella vastuulla, eikä esimerkiksi työpaikan, voidaan henkilöstöä kannustaa yhä parempiin suorituksiin. Silloin myös tasa-arvosta tulee asia, joka ei itseisarvona kuuluu kaikille, vaan se pitää ansaita. Tasa-arvon saavuttaminen merkitsee tällaisessa tulkinnassa ”menestyjäksi” tulemista.

Ylöstalon esille nostama problematiikka lähenee feministisessä yrittäjätutkimuksessa yrittäjädiskurssiin liitettyä kritiikkiä. Komulaisen ja Sinisalonen (2006, 157) mukaan uuteen uraideologiaan ja yrittäjyyteen sisältyvä autonomisen yksilön ihannekuva vahvistaa sellaisia uraa koskevia käsityksiä ja ratkaisuja, joissa ihminen itse on viime kädessä oman uransa tekijä. Yrittäjämäisessä eetoksessa korostetaan yksilöllisiä ominaisuuksia ja itsensä työllistämisen mahdollisuuksia ja velvollisuuksia. Tällöin myös mahdollinen työn ja työuran epävarmuus näyttäytyy yksittäisten ihmisten resurssien puutteena, eikä niinkään laajempiin asioihin, kuten taloudellisiin tai työorganisaation henkilöstöpoliittisiin linjauksiin ja käytäntöihin yhteydessä olevana asiana.

Aineistoni puhettavassa yrittäjämäinen toimintatapa rakentuu sukupuolettoman asiantuntijuuden konstruktioita määrittäväksi toiseksi vahvaksi diskurssiksi. Yrittäjämäisyyttä ei diskurssissa motivoi pelko tulevasta vaan luottamus, joka perustuu näkemykseen, että kehittämismyönteisyys ja hyvin tehty työ huomataan ja palkitaan. Yrittäjädiskurssin kolmas perusargumentti onkin, että osaamista arvioidaan työpaikalla asianmukaisesti ja objektiivisesti. Näitä asioita siirryn tarkastelemaan seuraavaksi. Keskusteluun otetaan mukaan esimies ja hänen roolinsa alaisensa työuran tukijana. Puheen edetessä osaamisen arvioimisen tasapuolisuuden ja johdonmukaisuuden oletus muuttuu kuitenkin ristiriitaiseksi ja kolmas perusargumentti monimutkaistuu ja murenee.

### ”Oon tehnyt työni aina hyvin”

*K: Kuka teidän mielestä on avainrooleissa näissä työntekijöitten urien kehittämisessä? Te, vai esimiehet, vai työntekijät itse, vai? Kenestä se pitäisi lähteä, vai onko se useamman tekijän, henkilön summa, asian summa?*

*VI: Siis henkilöstä itsestä pitää se lähteä, että on valmis johonkin muutokseen. Siis mulla itsellä on käynyt niin, että oon tehnyt aina kulloisetkin työni ihan hyvin, ja sitten molemmat nämä, -- ryhmän vastaava ja -- työryhmän esimies, niin näitä rooleja tarjottiin mulle. Eli en ole havitellut, mutta oon sitten ilmeisesti ollut se sopivin vaihtoehto siihen, ja sitten niitä on tarjottu mulle, ja sitten itse oon siihen päätynyt, pohdinnan jälkeen ryhtyä*

*V2: Mä ainakin itse pohdin sen, yön yli halusin, sisäistää sen täysin, että mitä se tarkoittaa ja mitä multa vaaditaan ja mitä mä pystyn siihen antamaan, ja olenko mä siinä hyvä. Ja sitten kun vakuutuin, että no, olen hyvä, miksi en olisi siinä hyvä, niin sitten ryhdyin siihen. --*

*K: Että ei pelottanut teitä kumpaakaan lähtee?*

*V2: Ei pelottanut, mutta mä haluan itse olla aina varma siitä, että mä osaan jonkun asian ja olen siinä hyvä, ennen kuin mä ryhdyn siihen, et mulla ei ole tarvetta ryhtyä tekemään mitä tahansa esimiestason hommaa vaan sen tittelin tai palkan takia, vaan on kova tarve suoriutua siitä hyvin ja hanskata se homma. Ja siihen sitten mielellään aina pohdin sen, et mulla on se koko kuvio selvillä, niin että mä olen vakuuttunut siitä, että minä olen oikea ratkaisu siihen tilanteeseen.*

(esimiehiä, parihaastattelu)

Vastauksen haastattelutilanteessa esittämäämme kysymykseen, millaiset tekijät ovat edistäneet haastateltavien työuraa, moni vastaus kuului: ”oon tehnyt työni aina hyvin”. Ammatillisten päämäärien saavuttaminen nähdään yrittäjädiskurssissa mahdollisena, koska uskotaan, että jokainen voi tulla noteeratuksi oman työpanoksensa perusteella. Edellä olevassa aineistolainauksessa kaksi esimiesasemassa olevaa haastateltavaa keskustelelee uran kehittämisen avainrooleista. Toinen haastateltavista kertoo esimiehensä ehdottaneen hänelle nykyistä työtään ja kuvaa sen jälkeen, millä perusteilla hän itse ratkaisuunsa päätyi. Otteessa kiteytyy paitsi tyyli puhdas itsereflektio<sup>76</sup>, työuran tuottaminen omien arvojen mukaisena sekä itsenäisen toimijasubjektin konstruointi. Niiden rinnalla puheessa rakennetaan käsitystä siitä, että esimiehet osaavat tunnistaa asiantuntijasubjektin sopivuuden avoimna olevaan tehtävään.

Esimieheltä saatu tuki viittaa diskurssissa hänen alaisensa työuraa koskevien tavoitteiden kartoittamiseen ja käytännön toimenpiteisiin tavoitteiden toteuttamiseksi. Parhaimmillaan esimiehen ja alaisen välille muodostuu jaettu ymmärrys työuran kehittämisen suunnasta. Liiketaloustieteellisessä, johtamisen ja työorganisaatioiden tutkimuksessa esimiehen on nähty olevan alaistensa osaamisen ja uran kehittymisen kannalta tärkein henkilö (ks. Viitala 2002, 2004, 2005). Eräs haastateltava ilmaisi asian näin: ”yksin et voi itseäsi kehittää”.

Konkreettisen tukemisen rinnalla puheessa painottuu asiantuntijan potentiaalinn tunnistaminen. Katariina Mäkinen (2012, 2013), joka tutki työelämävalmennuksen piirissä kerätyn empiiriseen aineiston pohjalta sukupuolen ja yksilöllistymisen

---

<sup>76</sup> Itsereflektioon on liitetty nykyisen tilanteen arvioiminen, itsensä määrittely ammatillisesti ja sen pohtiminen, mitä annettavaa puhujalla on uudessa tehtävässä tai millaisia muita vaihtoehtoja on olemassa. Mukana on omien vahvuuksien ja heikkouksien- sekä tarjolla olevien resurssien ja mahdollisuuksien arvioiminen, tulevaisuuden visio ja toimintasuunnitelma. (Isopahkala-Bouret 2005, 25.)

jännitteitä, tarkastelee potentiaalia juuri löytämisenä ja tunnistamisena. Mäkisen kiinnostuksen kohteena oli, miten yksilö oppii markkinoimaan itseään ja 'minuuttaan' niin, että oma asema paranee ja sille aukenee uusia mahdollisuuksia työ- ja henkilökohtaisessa elämässä. Potentiaali viittaa Mäkisellä ajatukseen, että kaikissa on kätkeytyä potentiaalia, kykyjä ja taitoja, joka on vain löydettävä ja tuotava esiin. Potentiaalissa ei ole kyse oppimisprosessista, jossa kerättäisiin jonkinlaista osaamispääomaa vaan potentiaali määrittyy reflektoinnin kohteena. Se toisaalta on jo olemassa ennen nykyhetkeä ja toisaalta se on nykyhetkessä olemassa ainoastaan tulevaisuuteen suuntautuneena lupauksena. (emt. 2013, 158–160.)

Omassa aineistossani potentiaalinn tunnistamisessa ajatus on, että esimies osaa tunnistaa alaistensa osaamisen tilan, havaitsee piilossa olevia kyvykkyyksiä ja tarvittaessa rohkaisee niiden käyttämiseen (Viitala 2002, 124–125). Tällainen tuki voi olla ratkaisevassa asemassa erityisesti työuran varhaisessa vaiheessa (ks. Kauhanen ja Napari 2011; Kauhanen ym. 2015) ja tilanteissa, joissa työntekijä ei tunnista mahdollisuuksiaan tai vaikka olisi tunnistanut, ei ole tohtinut pukea tavoitteitaan sanoiksi. Sellaista tilannetta kuvataan seuraavassa keskustelussa.

*KI: Joo, miten, toitko sinä itse näitä sun uratoivomuksia esille vai...? Kun sinä puhuit tästä, että on ilmeisesti myös sinunkin kohdalla tehty sitä, että katsottu tätä potentiaalia, nähty sinussa ja sitten ehdotettu-, onko sinulle ehdotettu paikkoja, onko sinua pyydetty paikkoihin vai oletko sinä itse pyytänyt tai ehdottanut?*

*V: Nämä on ihan ehdotettu minulle, et en ole itse pyytänyt, enkä ole, mielestäni mä en ole koskaan tuonut niitä myös esille, et kyllä mä.. -- Mä en tiedä missä tilanteessa, mutta mä muistan et minulla on ollut semmoinen miete, et toi olisi muuten kivaa olla joskus tossa. Ja sitten se toteutui.*

*KI: Joo*

*V: -- et nythän mä oon siinä, ja se toteutunut aika nopeastikin. Mutta et ilmeisesti sitten, on minulla ollut hyvät esimiehetkin, ketkä on osannut lukea myös semmoisia, et eihän tuommoista uskalla sanoa vastavalmistuneena, et mä muuten haluan tulla sun [naurahtaa]..*

*KI: --[naurahtaa] Niin ?...*

*V: ...työhuoneeseen, niin...*

*K: Kuinka suuri merkitys sillä on ollut, että joku on pyytänyt ja nähnyt sinussa olevan potentiaalinn siihen tehtävään?*

*V: Minun kohdalla suuri merkitys, olennainen merkitys, kyllä. -- se on tosi tärkeä, että en mä olisi tässä, missä mä nyt oon ilman, et minulla olisi ollut tukea tuolta muualta, että en minä tavallaan olisi ehkä uskonut itseeni... En minä olisi itse pyrkimällä pyrkinyt näin, -- kyllä siinä on täysi tuki, tai että ne on nähnyt minussa jotain, mitä mä en vielä ollut, tai ole nähnyt, että...*

(esimies, yksilöhaastattelu)

Puhetapa rikkoo konstruktiota omilla avuillaan etenevistä oman onnensa sepistä, mutta ei poista diskurssin subjektin yksilöllistä vastuuta. Työntekijä tulee näkyväksi esimiehen silmissä tekemisensä kautta, kykyjensä ja yritteliäisyytensä ansiosta. Jos oikeanlaista osaamista ja asennetta on tai ei ole, esimiehet näkevät sen. Näin kaikki saavat työpaikalla oikeudenmukaisen kohtelun, koska jokainen tulee huomatuksi ansioidensa mukaisesti.

Oletus osaamisen arvioimisen objektiivisuudesta kuitenkin monimutkaistuu, kun esimiehet tuotetaan haastattelupuheessa ristiriitaisessa valossa. Esimiehissä on eroja, eikä aina ei ole varmaa, että juuri oma esimies osaa, voi tai haluaa turvata alaisensa urakehitystä hänen toivomallaan tavalla. Sanottiin muun muassa, että osaamista ”*ehdottomasti tarvitaan organisaatiossa. Se, että tuetaan, niin se on varmaan vähän vaihtelevaa ja se riippuu aika lailla esimiehestä.*” Sen sijaan, että esimiehet säännönmukaisesti toteuttaisivat organisaatiossa sovittuja käytäntöjä ja perustaisivat osaamisen arvioimisen omista intresseistään riippumattomiin ja yhteisesti organisaatiossa sovittuihin kriteereihin, arviointiin voi sekoittua myös henkilökohtaisia mieltymyksiä.

*K: Onko tekijöitä, jotain muita esteitä tai haasteita sitten, jotka voisi jollakin tavalla hidastaa tai jopa estää sitten uran kehittymistä?*

*V: [mieltii 4 s] En mä tiedä, sitten on tietysti, onhan aina näitä henkilökemia-asioita. Että nekin liittyy oikeastaan tuohon äskeiseen, että siinä tapauksessa, että sinä jätät sen oman esimiehesi armoille niin sanotusti, niin silloin saattaa olla ihan pelkästään se, että se yhteys ei jollain lailla toimi, tai muuta, niin, on varmaan yks iso hidaste ja este. Mutta se, välttääkseen tällaiset, niin pitäisi tietysti olla sitä verkostoitumista, ja silloin ei ole koskaan yhden, eihän kaikki-, sehän on selvä, että ihmiset on erilaisia, ja toiset tykkää äidistä ja toiset tyttärestä. [naurua] Ainakin niin sitä sanotaan.*

(asiantuntija, yksilöhaastattelu)

Mahdollisuus tai pikemmin realiteettina tuotettu näkemys, että työura voi hidastua riippuen siitä, kuka on esimiehenä ja millaiseksi suhde häneen muotoutuu, ei kuitenkaan ole pakosti uran kehittämisen este. Puhetavassa muodostetaan näkemystä, että puuttuva tuki voidaan korvata verkostoitumalla ja muilla hyödyllisillä työhön liittyvillä suhteilla. Tässäkin asiassa asiantuntijasubjektin aktiivinen toiminta ja yritteliäisyys vievät hänet kohti tavoitteitaan. Oikeiden ja oikeilla paikoilla olevien ihmisten tunteminen voi pelastaa esimiehen armoille jäämiseltä, kuten esimerkkeinä olevissa haastatteluotteissa ilmaistaan.

*K: Mitkä tekijät sun mielestä on edistäneet urakehitystäsi näitten vuosien varrella, sinä olet tästäkin jo puhunut?*

*V: No totta kai siinä varmaan ensiarvoisessa asemassa on, miten itse tekee sen työnsä ja minkälainen on työyhteisössä, tuleeko toimeen ihmisten kanssa. Se että yksi ikään kuin avainkohta on se esimies, tietenkin että miten se esimies suhtautuu sinuun ja osaamiseen. Mutta kyllä mä näen että aika tärkeitä on se, että minkälaiset verkostot sinne yritykseen pyrkii luomaan, tai on pystynyt luomaan. Että miten sinä opit tuntemaan ihmisiä koska tuntemalla ihmisiä, koska tuntemalla ihmisiä sinä, sinun vaikutusmahdollisuudet paranevat ja sitten sinulla on toisaalta semmoinen, että sinä opit tuntemaan, ehkä raakasti sanottuna, myös oikeilla paikoilla olevia ihmisiä. (esimies, yksilöhaastattelu)*

Verkostoituminen sinänsä ei tietenkään ole huono asia, vaan osa nykyaikaista työelämää. Verkostoissa vahvistetaan yhteistyötä ja kasvatetaan yksilön ja organisaation osaamista. Mutta ajatus, että verkostot ja hyvät sosiaaliset kontaktit täysin kompensoisivat esimiehen merkityksen asiantuntijan työuran kehittymisessä, on aiempien tutkimusten mukaan kyseenalainen. Esimiehen rooli uran kehittämisen avainhenkilönä vahvistetaan myös aineiston puheessa toistuvasti: ”koska jos, esimies ei kannusta, niin, silloin se torppaa sinut jossain vaiheessa. Se torppaa sen sun mahdollisen esityksen tai ajatuksen, jos hän ei ole sen takana.”

Aiemmissä työorganisaatioiden tutkimuksissa on todettu, että koska esimiehet työskentelevät lähimpänä työyhteisöä, he omaavat parhaan näköalan organisaatiossa olevaan osaamiseen ja heillä on käytännössä suurin mahdollisuus vaikuttaa osaamisen hyödyntämiseen (King, Fowler & Zeithaml 2001, 104). Esimiesten roolia organisaatioiden osaamisen kehittämisessä on kutsuttu suunnan selkiyttäjäksi (Viitala 2002), mikä tarkoittaa esimiehen merkitystä yrityksen vision, strategian ja toiminnan tavoitteiden soveltamisessa ja sulauttamisessa henkilöstön kehittämistoimintaan. Esimiestä on nimitetty myös portinvartijaksi. Portinvartija käsite kuvastaa esimiehen ratkaisevaa asemaa tiedon välittäjänä organisaatiotasojen välillä (ks. Janhonen 2010). Esimies voi jakaa tietoa haluamallaan tavalla ja hallita tiedon kulkua sosiaalisissa verkostoissa (ks. Brass 1992, 295–323; Kilduff & Tsai 2003; Scott & Carrington 2011).<sup>77</sup>

Esimiehellä on nähty olevan mahdollisuus päättää, miten he hyödyntävät organisaation virallisia kehittämistoimenpiteitä, kartoittavat alaisten kehittämistarpeet ja

---

<sup>77</sup> Kauppateollisessa, johtamis- ja organisaatiotutkimuksessa esimiesten tehtävänä on pidetty johdon valitseman vision ja strategioiden siirtäminen operatiiviseen toimintaan ja lähelle työntekijöitä niin, että alaisten on helppo tiedostaa tavoitteet, sekä sen täsmentäminen, mitä on se osaaminen, jota omassa yksikössä tulevaisuudessa tarvitaan yrityksen vision ja sitä tukevien strategioiden toteuttamiseksi. Tämä tarkoittaa osaamisvajeen, tietämys- ja taitoaukkojen paikantamista. Osaamisen kasvattamisen ja kehittämistoiminnan suunnitteleminen tulisi tapahtua yhdessä alaisten kanssa. (Viitala, 2002, 119–122.)

reagoivat niitä koskeviin toiveisiin. Esimiehet voivat myös olla välittämättä tietoa kehittämistoimista ja tarpeista eteenpäin. Tällöin organisaation henkilöstöresurssien osastolta ja johtoportaalta jää saamatta oleellista tietoa, jota tarvitaan organisaation osaamisen strategiseen suunnitteluun, henkilöstösuunnitteluun ja niiden tuki-toimintaan. Keskijohdolla on näkemys organisaatiossa olevista pätevyyksistä ja vahvuuksista, joita ylimmältä johdolta puuttuu. Tutkimalla keskijohdon näkemyksiä osaamisesta ylin johto voi saada parempaa ymmärrystä yrityksen nykyisistä kyvykkyyksistä ja tunnistaa alueita, joissa niitä täytyy vahvistaa tai kehittää. (King, Fowler & Zeithaml 2001, 95–106.)

Yrittäjädiskurssin puheessa käsitys asiantuntijasubjekteista, joita arvioidaan puolueettomasti törmää näkemykseen, että tiettyyn tehtävään päteväksi katsominen voi liittyä yhden ihmisen, eli tässä esimiehen subjektiiviseen näkemykseen, pitämisiin, mielipiteeseen ja arvostuksiin. Myös työtehtäviin rekrytoinnit tuotetaan puheessa ristiriitaisessa valossa. Rekrytointiprosessit voivat olla suljettuja ja tapahtua ilman, että avoimena olevasta tehtävästä tiedotetaan organisaatiossa. Siitä puhutaan alla olevassa katkelmassa.

*K: Jos te olisitte kuulleet, että täällä aukeaa paikka, mutta kukaan ei olisi tullut pyytämään, niin olisitteko hakeneet tehtävää?*

*V2: Kyllä mä luulen, että tähän työtehtävään, nämä mitkä on ollut, niin jos ne olisi avonaisena jossain ja olisi puhuttu, että joku siihen otetaan, niin kyllä mä olisin varmaan tämän pohdinnan jälkeen kysynyt omaa mahdollisuuttani siihen. Mutta ei kummatkaan ole ollut missään avoimessa kyselyssä.*

*V1: Joo, kyllä minäkin varmaan olisin sanonut, että olen kiinnostunut. Mutta meillä aika paljon tapahtuu just näin, että ei ole missään haussa, vaan se ihan menee tosiaan tavallaan, että ei ole missään sisäisessä haussa, vaan se tavallaan sieltä, oman yksikön sisältä työt periytyy.*

*K: Onko se teistä ihan hyvä systeemi?*

*V2: Mä oon kokenut tämän ainakin omalta kohdaltani hyväksi, ja mun mielestä se on ihan toimiva systeemi, ja esimiehet, jos ja kun tuntevat alaisensa, niin pystyvät hyvin arvioimaan sen, että keneltä kysyvät kiinnostusta johonkin hommaan. (esimiehiä, parihaastattelu)*

Puhe vesittää näkemystä työpaikan avoimesta ja läpinäkyvästä henkilöstön hankintapolitiikasta. ”Yksikön sisällä tehtävät periytyvät” -lause viittaa siihen, että organisaation sisällä on virallisen henkilöstöpolitiikan rinnalla epävirallisia käytäntöjä, joiden mukaisesti rekrytointeja myös tehdään. Otteen puheessa kokemukset esimiesten toiminnasta ovat muodostuneet myönteisiksi ja työpaikan käytännöt nähdään toimivina, koska oma työura on edennyt haluttuun suuntaan. Tasa-arvoisten mahdollisuuksien näkökulmasta herää vääjäämättä kysymys, että jos tehtävät eivät

ole avoimessa haussa, voivatko asiantuntijat olla keskenään samalla viivalla ja pääsevätkö kaikki halukkaat tavoittelemaan työtä.

Palaan hetkeksi edellisen analyysiluvun loppuun lainaamaani Raevaaran (2005) tutkimukseen, jossa hän tuo esille meritokraattiseen pätevyyskeskusteluun ja toimitukseen liittyviä ongelmakohtia. Raevaaran tutkimuksessa Suomessa sukupuoli-kiintiöitä vastustavien perusolettamus tasa-arvokeskustelussa oli, että Suomi toimii tehokkaan meritokratian<sup>78</sup> tavoin. Raevaaran tutkimuksessa pätevyys kietoutui yhteen ”sukupuolen painolastista riisutun ja yksilön toimijuutta painottavan pärjäämisen kanssa”. Sisäänrakennettu olettaus kuului, että ”pätevä nainen ei tarvitse kiintiöitä turvakseen, vaan hän tuli valituksi jo nykyisessä tilanteessa asiantuntemuksensa ja kykyjensä perusteella”. (emt. 2005, 205.)

Raevaara (2005, 204–205) tulkitsi, että pätevä ja pärjäävän naisen konstruktio määrittä naisten mukana tai poissaolon poliittisessa päätöksenteossa naisia yksilötasolla koskevaksi ongelmaksi. Yksilötoimijuutta korostavassa ajattelussa vastuu naisten määrän lisäämisestä politiikassa siirtyi naisille itselleen. Heidän tuli rohkaistua ja aktiivisesti pyrkiä päätöksentekijöiden joukkoon.

Oman tutkimusaineistoni puheessa rakentuu samantyyppinen asetelma naistenammattillisen etenemisen suhteen. Vaikka henkilöstön johtamiseen liittyviä ongelmakohtia havaitaan, ne tuotetaan työelämään ja työsuhteisiin kuuluvana. Sekä menestyminen että mahdolliset epäonnistumiset uralla palautuvat yksilöihin, jälkimmäisessä tapauksessa sellaisiin, jotka eivät syystä tai toisesta onnistu pääsemään eteenpäin. Sen sijaan, että aiheellisesti kritisoi työpaikan eriarvoistavia käytäntöjä ja esittäisi, että niitä tulisi muuttaa, diskurssin subjekti keksii keinoja käytäntöjen kiertämiseksi. Puhetavassa ongelmien havaitseminen merkitsee toiminnallisen taituruuden kasvattamista työhön liittyvien päämäärien eteen. Tämä konkretisoi lisää yrittäjädiskurssiin liittyvää ongelmallisuutta. Kun työuralla menestyminen rakentuu ensi kädessä yksilön päättäväisyyden ja tahdon asiana, organisaation huonot käytännöt yritetään ratkaista yksilön omassa toiminnassa.

*K: Miten epäviralliset verkostot ja sosiaaliset suhteet, mihin sinä olet jo viitannutkin, että.. vaikuttaako ne ja kuinka paljon sinun mielestä näihin uran kehittämisen mahdollisuuksiin?*

<sup>78</sup> Meritokratiassa työuralla etenemisen nähdään tapahtuvan ansioiden perusteella. Aseman ja vallan ymmärretään pohjautuvan suorituksiin, pätevyuteen ja kykyihin. Ne erotetaan muun muassa syntyperän, sukupuolen, yhteiskuntaluokan, suosion ja iän perusteella tehtävästä arvioista. Meritokraattiset työorganisaatiot painottavat todistettua osaamista, koulutusta ja pätevyyttä esimerkiksi juuri sukupuolen sijaan. Meritokratiaan liittyy keskeisesti tutkintotodistukset ja tutkintovaatimukset, joiden avulla kyvykkyyttä pyritään mittaamaan objektiivisesti. Myös kokemus nähdään meriittinä (ks. lisää Young 1958.)

*V: [mieltii 10 s] No kyllä ne minun mielestä valitettavasti vaikuttaa.*

*K: Eli siellä on kielteisiäkin...*

*V: Kyllä, ja... ehkä ne enemmän on kuitenkin sitten semmoista, semmoisia positiivisia vaikutuksia, joidenkin henkilöitten kohdalle. Mutta se tietysti on sitten kääntäen negatiivinen sitten niille, joille niitä mahdollisuuksia ei suoda.*

*K: Eli silloin, meneekö se joku muu asia kun ammatillinen osaaminen...*

*V: Niin, tai ehkä ne sitten jotenkin hämärtyvät, ne sulautuvat yhteen et mikä on, kumpi on kumpaa. Mutta tosissaan en kyllä nämä, että tässä ihan meidän lähiyksikössä olisi tämmöistä. Et nyt ehkä enemmän silleen, laajemmin koko organisaatiota, jos ajattelee.*

(asiantuntija, yksilöhaastattelu)

Osaamisen ja pätevyyden määrittelyyn liittyvä monimerkityksisyys ja ristiriitaisuus läpäisevät yrittäjädiskurssin. Puheessa tunnustetaan osaamisen määrittelyn vaikeus ja osaamisen objektiivisen arvioimisen rinnalle tuotetaan realiteettina näkemys, että pätevyyden ja sopivuuden väliset rajat ovat häilyvät. Valintoihin vaikuttavat myös sosiaaliset verkostot ja suhteet, kuten yllä olevassa haastattelulainauksessa todetaan. Mielenkiintoista otteessa on, että työntekijöiden eri tavoin työuralleen saama tuki ja sen myötä heidän välilleen rakentuva eriarvoisuus etäännytetään ja siirretään oman lähityöyhteisön ulkopuolelle samaan tapaan kuin sukupuoli siitä kysyttäessä. Kuten sukupuolen merkitystä koskevista keskusteluista, eriarvoisuus kaikissa muodoissaan rakentuu toisaalla ja toisia, muttei itseä koskevana ja lähenevänä asiana. Oma asema tuotetaan myös yrittäjädiskurssissa eriarvoisuuden ulkopuolelta käsin. Työkulttuurissa vakiintuneita toimintatapoja ei tässäkään yhteydessä tunnusteta asiantuntijasubjektien itsensä kannalta huonoiksi ja eriarvoistaviksi.

Seuraavassa alaluvussa siirryn tarkastelemaan enemmän sitä, miten osaaminen ja pätevyys selkeästi määriteltävinä ja kaikkia samalla tavalla kohtelevina käsitteinä painuvat kasaan. Myös sukupuoli, joka tähän asti on pysytellyt sivussa, puhutaan osaamisen ja uran kehittämisen käytäntöjen yhteydessä esiin.

**”Se jotenkin hämärtyy, kumpi on kumpaa”**

*K: Miten näet, ovatko miehet ja naiset tasavertaisessa asemassa?*

*V1: Minä tiedän meidän yksikössä semmoisia henkilöitä, jotka on tavoitellut korkeampaa paikkaa, mutta ei heitä ole siihen valittu, mutta toisaalta siinä on niitä henkilökohtaisia ominaisuuksia. Että ei riitä, että olet hyvä työssäsi, -- sinulla pitää olla sitten tiettyjä muita ominaisuuksia, että selviytyisit siitä korkeammasta pestistä. Et näissä tapauksissa ei nyt voi sanoa, että siinä olisi ollut mitään semmoista, että ei valittu sen takia, että on nainen, vaan siinä on ollut vaan sitä, että kaikki ei ole*



*ihan ollut kohdallaan. Mutta helposti tommoisissa tapauksissa tulee semmoinen mielikuva, että siinä on jotain syrjintää, mutta ei ole semmoista minun mielestä ainakaan ollut.*

(esimies, parihaastattelu)

Yrittäjädiskurssissa asiantuntijasubjektia ja hänen toimintatapojaan määrittävät attributit ovat yhtä aikaa määreitä, joiden avulla tuotetaan käsitystä siitä, mitä osaaminen on. Osaamisena toisin sanoen konstruoidut puheessa sellaiset asiat, joiden perusteella työntekijä tulee työpaikalla huomatuksi potentiaalisena sisäisenä rekrytointina. Potentiaalisuutta voi tässä kohden tulkita Mäkisen (2013, 158) esittämässä mielessä tietyille yksilölle erityisinä kyvykkyyksinä, taitoina ja piirteinä sekä on yksilön omaamaa potentiaalia, jolloin potentiaali kattaa sekä henkilökohtaisen että ammatillisen kyvykkyyden. Niiden erottaminen ei ole mahdollista, koska Mäkistä lainaten ”erilaiset persoonalliset ja ammatilliset piirteet sekoittuvat, ja yksilöstä tulee merkittävä näiden piirteiden leikkauskohtana tai tiivistymänä.” Yrittäjädiskurssin puheessa osaamisessa on kyse paitsi relevantista ammatillisesta koulutuksesta ja työssä hankitusta kokemuksesta, yksilöllisistä ominaisuuksista, aktiivisesta otteesta itsensä ja työnsä kehittämiseen sekä sosiaalisesta pääomasta<sup>79</sup>.

Sosiaalisena pääomana osaaminen merkitsee työn vaatimaa muodollista pätevyyttä, mutta ennen kaikkea se viittaa henkilöön ja hänen ominaisuuksiinsa, asenteeseen ja työtapaansa, jotka tekevät hänet sopivaksi, ei vain työtehtävään, vaan myös työpaikkaan ja työyhteisöön. Sosiaalisen pääoman on nähty aiheutta koskevissa tutkimuksissa koostuvan muun muassa siitä, että tulee toimeen kollegojen ja esimiehen kanssa, luo hyödyllisiä verkostoja ja että omalla panoksellaan edistää työyhteisön ja yrityksen yhteistä agenda. Haastatteluotteessa edellä sopivuus saa myös kelvollisen ja kelpaavan sävyn<sup>80</sup>.

Tutkimuksellisesti osaamisen ja pätevyyden monet merkitykset ei ole uusi löytö. Esimies- ja ylimpien johtotehtävien täyttämistä käsittelevissä tutkimuksissa on

<sup>79</sup> Sosiaalisella pääomalla viitataan yleensä sosiaalisiin verkostoihin, normeihin ja luottamukseen, joilla on kykyä edistää verkoston jäsenten välistä yhteistoimintaa, resurssien hyödyntämistä ja toimintojen yhteensovittamista. Käsitteen perusidea on, että yksilöiden hyvinvointiin ja yhteiskunnan suorituskykyyn vaikuttavat fyysisen pääoman, luonnonvarojen ja yksilöiden osaamisen (inhimillinen pääoma) ohella myös yksilöiden väliset sosiaaliset suhteet ja sosiaaliset instituutiot yksilöiden toimintaa suuntaavina vakiintuneina käytäntöinä. Sosiaalisen pääoman käsite nousi yhteiskuntatieteellisen kiinnostuksen kohteeksi 1990-luvun puolivälistä lähtien, erityisesti Robert D. Putnamin tutkimusten seurauksena (ks. lisää Ruuskanen 2001).

<sup>80</sup> Kelpaava ja kelvollinen linkittyy kompetenttiin ja kompetenssiin, joilla tarkoitetaan sopivaa ja oikeanlaista; riittävyttä täyttämään työtehtävän vaatimukset (ks. Isopahkala-Bouret 2005, 179–180).

todettu, että osaaminen ja kompetenssi<sup>81</sup> ovat subjektiivisia ja sosiaalisesti rakentuneita käsitteitä, jotka vaihtelevat sen mukaan, millaisia asioita rekrytointia tekevä taho pitää tärkeinä (Tienari ym. 2013; Holgersson 2013; Doldor, Vinicombe, Gaughan & Sealy 2012; Kumra 2010, 227–243; Kumra & Vinnicombe, 2010, 521–546). Hakijan sopivuutta tehtävään ei arvioida vain koulutustaustan ja työkokemuksen perusteella vaan, miten hän istuu yrityksen käytäntöihin ja ajattelumalleihin. Rekrytoitavan persoonallisilla ominaisuuksilla, aiemmilla työpaikoilla ja sosiaalisilla suhteilla on havaittu olevan merkitystä valinnassa. (Doldor ym. 2012; Sealy & Sighn 2010, 284–300; Horgersson 2013, 454–466; Sing & Vinnicombe 2004, 479–488.)

Marja Vehviläinen (2004, 10) kirjoittaa tutkimistaan teknisistä aloista, että organisaatioiden johtamiskäytännöt ja niissä muodostuneet rekrytointikriteerit muovavat ns. informaatioalojen organisaatioiden sukupuolijakaumia. Pätevyudeksi määriteltävä tekninen osaaminen voidaan rajata vain tiettyyn teknisen koulutuksen linjaan, jolloin organisaation sukupuolijakauma muodostuu miesvaltaiseksi. Eri tutkimusten tulosten pohjalta onkin päädytty siihen, ettei pätevyys ole yksiselitteisesti mitattavissa ja määriteltävissä, vaan pätevyyteen liitetään eri yhteyksissä erilaisia merkityksiä. Kriteerit ovat aina jonkun tahon asettamia eli tiettyyn näkökulmaan, arvoihin ja arvostuksiin sidottuja silloinkin, kun ne ovat yhdessä jaettuina ja hyväksytyinä.

Myös edellisessä haastattelukeskustelussa pätevyyden kriteereitä tuotetaan trivialeitteina, eli se, millaisiin asioihin pätevyydellä viitataan, jää täsmentämättä. Ylempiin johtotehtäviin vaadittavat ominaisuudet jäävät avoimiksi, mutta erotetaan sukupuolesta ja sen mahdollisesta merkityksestä rekrytoinneissa. Paradoksaalisesti sukupuolen merkityksen kieltäminen rekrytointien yhteydessä tuottaa myös sukupuolen näkyviin, kun syrjintä, sukupuoli ja nainen kytketään puheessa toisiinsa. Eriarvoisuuden, jos sellaista ilmenee, nähdään kohdentuvan nimenomaan naisiin ja naissukupuoleen.

Nainen rakentuu tämänkin diskurssin ainoana sukupuolena siinä mielessä, että vain naissukupuoli nostetaan esille suorassa puheessa uran kannalta merkityksellisenä. Tarkemmin sanoen, se on ainoa sukupuoli, joka hankaloittaa uran kehittämistä. Näin tapahtuu myös, kun puhe haastatteluissa kääntyi pohdintaan perheen perustamisesta ja perhevapaiden merkitykseen työuralla. Alla olevassa

---

<sup>81</sup> Englannin kielessä kompetenssi (*competence*) viittaa muun muassa pätevyyteen; sopivuuteen ja soveltuvuuteen työhön ja työtehtävään, riittävään ammattitaitoon tai ammatilliseen pätevyyteen, kykyyn toimia asianmukaisesti tehtävässä sekä lailliseen pätevyyteen. Suomen kielessä ei ole tarkkaan määrättyä käännettä kompetenssille. Kompetensseilla ja ”skilleillä” on viitattu muun muassa osaamiseen, ammattitaitoon, ammattiosaamiseen, kykyihin, taitoihin ja pätevyyteen. Kompetenssiin liittyy suomen kielessä lisäksi tilanteisuuden, kokonaisvaltaisuuden (*holistic*) ja menetelmällisyyden (*systemic activity*) painotukset. (Isopahkala-Bouret 2005, 179–180.)

haastattelusitaatissa ajatuksena on, että pienlapsivaihe koskettaa naisia ja miehiä eri tavoin niin, että se voi vaikuttaa ennen kaikkea naisten työuraan negatiivisesti.

*K: Oliko jotain tekijöitä, mitkä sinun mielestä on jotenkin estänyt sun urakehitystä tai hidastanut?*

*V: [epäröi] En mä tiedä. Ei nyt tule heti mieleen, mutta mä sanon yhden toisen asian, mikä tässä välissä tulee mieleen, -- tämä missä tulee naiseus esille [naurahtaen] , niin multa kysyttiin viime syksynä tätä,-- että haluatko ryhtyä -- päälliköksi vuoden alusta. Minä olin just mennyt kahta kuukautta aikaisemmin naimisiin. Kyllä mulle tuli semmoinen naise-, naisellinen miete, että voinko mä ryhtyä tähän, niin mä rupesin miettimään perhearvoja tavallaan, että mitä jos mä haluan nyt perustaa perheen, niin voinko mä ryhtyä esimieheksi, ja että vo-, pitääkö mun sitten ruveta miettimään sitä, että enkö mä.. pitääkö mun ottaa sitten siinä huomioon, et milloin ryhdytä-, jos ryhdytään tekemään lasta, et se että kauan mä oon ollut esimiehenä tai...*

*K: Joo, aivan.*

*V: -- mutta sitten toisaalta mulle tuli se, et mitä jos mä en ikinä voi saada lasta, ja sitten mä oon sen takia kieltäytynyt työtehtävästä, ja sitten se, että... myös se, että eiköhän noi esimiehet, ole myös ottanut sen.. niin, no em-... voiko puhua riskistä, mutta siis huomioon, et jos on alle kolmekymppinen nainen, joka on just mennyt naimisiin, niin kyllä ne on tietoisesti, tietävät sen mahdollisuuden, että henkilö on poissa sen vajaan vuoden jossain välissä. Mutta jos ne ei nähnyt sitä ongelmana, niin miksi mä silloin itsekään sen näkisin ongelmana, eikä se ole, tässä mä olen [naurahtaa], mä olen, et ei se, ei elämää voi silleen suunnitella etukäteen tai liikaa miettiä, että...*

(esimies, yksilöhaastattelu)

Haastattelutilanteessa esimiesasemassa työskentelevä haastateltava purkaa auki ajatuksiaan kelpoisuudestaan esimiestehtävään. Puheenvuoronsa alussa haastateltava toteaa, vastauksena tutkimushaastattelussa esitettyyn kysymykseen, ettei näe minkään asian estäneen tai hidastaneen urakehitystään. Hetkeä myöhemmin hän kuitenkin palaa kysymykseen uudelleen ja alkaa kertoa nykyisestä elämänvaiheestaan, perheen perustamista koskevista suunnitelmista ja suunnitelmien yhteensopivuudesta saamansa työtarjouksen kanssa. Haastateltava sanoo pohtineensa, onko sopivaa ottaa esimiestyö vastaan, koska oli vastikään mennyt naimisiin ja ajatellut lasten hankkimista.

Otteessa havainnollistuu ensinnä se, miten oma minä sukupuolellisena ihmisenä, naisellisine mietteineen, on soveliasta konstruoida näkyviin yksityisen alueella, mutta työn kontekstissa ja työpaikalla sukupuoli häivytetään ja irrotetaan työtä tekevästä ihmisestä. Aiemmissa sukupuolten tasa-arvoa koskevissa tutkimuksissa on

huomattu, että vaikka sukupuoli nähdään mieluiten työhön kuulumattomana, työn ja perheen yhteensovittamisen yhteydessä, henkilökohtaisen ja yksityiseen elämänpäiirin liitettyinä sukupuolesta puhumisesta tulee luvallista (Kinnunen & Korvajärvi 1996, 238; Lepistö-Johansson 2009a, 56–59; Ylöstalo 2012, 139; 155 Ronkainen 2001, 77–78).

Sukupuolen esille nousemisessa ei tutkimukseni yrittäjädiskurssissa ole keskeistä niinkään se, että vaikka uran kehittämisen sanottiin haastatteluissa olevan pelkästään henkilö- ja yksilökysymys, tutkimuksellisesti puhetta analysoiden sukupuoli rakentuu osaksi uran edellytyksiä ja esteitä. Merkityksellistä on, että puhettavassa nais- ja miessukupuoleen assosioidaan sukupuolityypillisinä rakentuvia asioita ja seikkoja, jotka edelleen tuotetaan merkityksellisinä työssä ja työuran kannalta. Naissukupuoli liitetään perheeseen, potentiaaliseen äitiyteen ja töistä poissaoloon, jotka oletetaan myös työpaikan näkökulmasta negatiivisiksi asioiksi. Tällä tavalla sukupuoli kiertyy puheessa ikään kuin takakautta työuran kehittämisen mahdollisuuksiin.

Haastatteluotteessa konstruoidaan kulttuurinen malli, jossa miehen on ymmärretty liittyvän julkiseen ja naisen yksityiseen elämänpäiiriin, ja konstruktio alkaa ohjata valintoja sen mukaisesti, mitä pidetään omalle sukupuolelle kuuluvana ja tyypillisinä. Otteessa puhutaan esiin, miten sukupuolta jäsentävät kulttuuriset erot ja jaot luonnollistuvat osaksi ajattelua, jolloin omia mahdollisuuksia ja tavoitteita voidaan alkaa sensuroida etukäteen. Silloin myös työpaikkojen käytäntöjen ja ajattelutapojen oletetaan helposti seuraavan stereotyyppisiä malleja, eikä sallivan poikkeuksia tavanomaisesta.

Korvajärvi (1996, 235–236) toteaa, että refleктоimatton naissukupuolen kykemminen yksityisen alueeseen vahvistaa ja legitimoii naisten huonompaa asemaa työelämässä. Kun naisen työuran ja erityisesti johtotehtävien kannalta lapset ovat tutkimuksissa huomattu etenemisen esteeksi, miehellä perhe signaloi vakiintumista ja normaliteettia eli heteroseksuaalista elämäntapaa ja persoonallisuutta ja tukee urapyrkimyksiä (Holgersson 2013, 459; Tienari ym. 2013, 53–55). Stereotyyppiset mielikuvat syrjäyttävät naisia rekrytoinneissa ja rutiininomaisesti uusintavat ylimmän johdon miesvaltaisuutta (Doldor ym. 2012; Gherardi 2009, 115–128; Mathieu 2009, 177–193). Perhevapaiden merkityksestä naisten työuran kehittämisen hidastumiselle on olemassa lukuisia kotimaisia ja ulkomaisia tutkimuksia (Lilja, Asplund & Kauppinen 2007; Kellokumpu 2007; Lehto & Sutela 2007; Crompton 2006; Lämsä 2009, 144–154). Naiset tekevät miehiä useammin kompromisseja perheen hyväksi, esimerkiksi luopuvat tarjotusta työpaikasta, lisä- ja jatkokoulutuksesta ja täydennyskoulutusmahdollisuuksista (Lehto ja Sutela 2007). Naiset myös käyttävät yhä suurimman osan perhevapaista Suomessa (Naiset & miehet Suomessa 2016, 20).

Aineistoni puheessa huomioitavaa on tapa, jolla äitiys ja perhevapaat liitetään kaavamaisen sukupuolieron viitekehystä puhuttaessa kaikkiin naisiin ja kaikkia naisia automaattisesti koskevaksi asiaksi. Vanhemmuuden määrittäminen ennen kaikkea naisten velvollisuudeksi ja oikeudeksi rakentaa samalla mielikuvaa naisista miehiä epävarmempana työvoimana (Nentwich 2008, 207–230). Tällaista tulkintaa naisista tuotettiin haastatteluissa myös muita työpaikan naisia koskevassa puheessa.

*K: Vaikuttaako sinun mielestäsi sukupuoli uran kehittämiseen täällä?*

*V: -- Mutta ei se kuitenkaan minusta ole mikään ratkaiseva asia se sukupuoli, että ratkaisevampaa on se oma pyrkiminen. Mutta -- minusta tuntuu, että välttämättä kaikki naiset eivät ole yhtä aktiivisesti pyrkimässä myöskään, kun miehet. Ja edelleenkin valitettavasti yhteiskunnallinen tosiasia on se, että naiset useammin pitävät pitkiä hoitovapaita, jolloin jo pelkästään se, että ei ole työpaikalla näkyvissä ja esillä ja olemassa estää sen, että voitaisiin vaikka ylentää johonkin.*

(esimies, yksilöhaastattelu)

Otteessa esimiesasemassa työskentelevä haastateltava näkee naisten pitkät perhevapaat valitettavina, koska ne syrjäyttävät naiset poissaolevina ja näkymättöminä yrityksen sisäisessä rekrytoinnissa. Työura ja perhe asettuvat puheessa vastakaisiksi valinnoiksi ja arvoiksi, jolloin pidempi perhevapaa merkityksellistyy myös uraa koskevan aktiivisuuden puutteena. Tällaisessa puhettavassa ongelmaksi muodostuu naisten valinnat ja toiminta samalla, kun työpaikan miehet tuotetaan naisten vastakohtina oman uransa aktiivisina kehittäjinä. Puhetta leimaa sukupuolineutraalin ja sukupuolispesifin yhteen kietoutuminen: yhtäältä puheessa vedotaan naisten yksilötoimijuuteen, toisaalta naiset ja miehet niputetaan yhtenäisiksi ryhmiksi ominaisuuksineen ja tapaisuuksineen.

Puheessa tuotettu sukupuolistunut toimijuus ja pelkästään naisten oman vastuun perääminen työuran edistymisessä rikkoo paitsi sukupuolen merkityksellömyyden myös kaikkien yhtäläisten mahdollisuuksien argumentin, mutta tekee sen sellaisen puhettavassa rakentuvan ajatuksen kautta, että naisten oma toiminta estää tasa-arvoisuuden toteutumisen. Erityisen selvästi tämä tulee näkyviin puheessa, jossa käsitellään naisten kieltäytymistä tarjotuista esimiespaikoista.

*K: Miten ne löytyy ne sopivat tyypit? Ja mitä sitten, jos ja kun henkilö ei halua lähteä tähän tämmöiseen hierarkkiseen urapolkumalliin tai hierarkkiseen uraan?*

*V: Ei kai miehet koskaan sano niin että en halua.*

*K: Eikö ne sano?*

*V: En mä ainakaan ikinä ei ole tullut vastaan. Et nehän on aina, että jos esimies nämä ehdottavat niin hän on varmaan valmis tähän ja kyvykäs. Naiset sitten sanoo, että epäilee että ei pysty pitämään perhettä, perhe-elämää ja työtä erillään ja sitten*

*epäilee sitä, että pystyykö tekemään ja paljonko tähän menee aikaa, että mä opettelen. Ne ei ajattele, että ne on valmiita siihen hommaan. Ja sitten naiset on -- sanonut, että ei halua. Että kyllä me ollaan niitä seuraajasuunnittelussa bongattu niitä naisia ja ehdotettu jotain tehtäviä. Ja sitten ne huolissaan soittaa, että miten tämä vaikuttaa sitten minun tulevaisuuteen, jos mä nyt sanon ei. Niin kyllä sitten niille on kerrottu, että ei tämä nyt mitenkään, että jos on perhetilanne semmoinen, että on pieniä lapsia, että kyllä näitä tilaisuuksia vielä tulee, että ei tässä nyt kannata niin huolestuu, että nyt vedetään viiva yli ja se oli siinä.*  
(esimies, yksilöhaastattelu)

Haastatteluotteessa keskustellaan seuraajasuunnittelun osana tehtävästä potentiaalien tunnistamisesta. Seuraajasuunnittelun avulla pyrittiin varmistamaan, että avaintehtäviin on määritelty nykyiselle toimenhaltijalle seuraaja<sup>82</sup>. Puheessa todetaan, että yrityksen kannalta sukupuolella ei ole merkitystä sisäisissä rekrytoinneissa ja tehtäviin suunnitelluissa valinnoissa. Naiset ja miehet kuitenkin vastaavat heille esitettyihin tarjouksiin eri tavoin, jolloin heidän välilleen muodostuu sukupuolenmukaisia eroja. Kun miesten ei koskaan nähdä kieltäytyvän saamastaan tarjouksesta, naisten nähdään kieltäytyvän työtarjouksista perhesyiden vuoksi sekä siksi, että he epäilevät osaamisensa riittävyttä ja pärjäämistään uudessa tehtävässä.

Vaikka puheessa tuotettu, miehille tyypillinen halukkuus ja hanakkuus edetä asematasoisesti, voidaan tulkita sekä (terveeksi) uskoksi omiin kykyihinsä että (terveen) itsekritiikin puutteeksi, miesten voidaan yhtä kaikki tulkita näyttäytyvän työnantajan kannalta helpompina, mutkattomampina ja luotettavampina rekrytointeina. Naisten epäröinti saa osakseen ymmärrystä, mutta samalla siirtää heidän työuransa etenemistä tulevaisuuteen ja tekee heistä epävarmoja ja hankalia palkattavia. Naiset rakentuvat puheessa perheorientoituneina työhön suuntautuneisuuden sijaan sekä turhasta huolehtivina, jopa neuroottisina. Työuralla etenevä subjekti määritellään puhettavassa miehiksi silloinkin, kun kysymys tutkimushaastattelussa asetetaan sukupuolettoman subjektin näkökulmasta: haastattelijan kysyessä sopivista henkilöistä ja tyypeistä, haastateltava vastaa viittaamalla miehiin.

Erojen ja jakojen kautta rakentuva sukupuoli konstruoi puhettavassa miehistä pätevyyden normin. Miehet ovat yrittäjädiskurssissa, kuten merkityksettömän sukupuolen -diskurssissa, hiljaisesti läsnä tapaisuuksineen, pärjäämisen ja menestymisen mittareita. Naiset ja miehet asemoituvat yrittäjädiskurssin puheessa niin, että nainen on etualalla ja näkyvässä, mies taustalla kritiikin ja kehittämisehdotusten ulkopuolella puhuttaessa uran etenemisen esteistä ja edellytyksistä.<sup>83</sup> Perheen yhteydessä miehiä ei tarkastella juuri lainkaan.

<sup>82</sup> Ks. Kupiainen ym. (2011, 35–36).

<sup>83</sup> Elämänvaihetta koskevien kysymysten yhteydessä esimerkiksi iäkkäistä vanhemmista huolehtimisen nähtiin koskettavan naisia ja miehiä yhtäläisesti. Keskusteluissa tuotiin

Eeva Raevaara (2005, 175–176, 207; 2007, 120; ks. myös Ikävalko 2016, 49–51) viittaa pätevyuden näkymättömään miehiseen normiin tutkimuksessaan. Vaikka pätevyys haluttiin sukupuolikiintiöistä keskustellessa nähdä sukupuolineutraalina meritokratiana, keskusteluissa poliittisia toimijoita arvioitiin sukupuolistuneesti. Raevaaran mukaan pätevyys ja sen puute hahmotettiin pelkästään naisia koskevana asiana. Miesten toiminnan tarkastelu jäi keskusteluiden ulkopuolelle ja ongelmaksi muodostui naisten toimijuus.

Naiset näyttäytyivät sekä kiintiöiden vastustajien että kannattajien mielipiteissä yhtäältä ”kansallisena voimavarana”, mutta toisessa keskustelun linjassa<sup>84</sup> heidän osallisuuttaan poliittisessa päätöksenteossa selitettiin ensikädessä naisten vapailla valinnoilla. Keskeiseksi kysymykseksi muodostui, miten pätevät ja koulutetut naiset itse ratkaisevat aliedustuksensa poliittisessa päätöksenteossa, jonka tasa-arvoinen kehys heille mahdollistaa. Keskustelu sukupuolten tasa-arvosta siirtyi siihen, ovatko naiset halukkaita ja riittävän päättäväisiä pyrkimään poliittisten päätösten tekijöiden joukkoon.

Oman aineistoni puheessa rakentuu samantyyppinen asetelma. Siinä missä naisten toiminta ja asenne työuransa edistämässä asetetaan tarkastelun fokukseen ja kyseenalaistetaan, miesten valintojen perusteita ja valintojen mahdollisuutta ei pohdita. Esimerkiksi niiden tehtävien käytäntöjä, joissa naisten tulisi toimia – esimies- ja ylimmän johdon tehtävät – ei nosteta keskusteluun. Ajankäyttöön ja työaikaan liittyvät kysymykset, jotka haastattelussa esitettiin yhtenä keskeisenä syynä sille, miksi naiset kieltäytyvät esimiestehtävistä, jää ilman tarkempaa analyysia. Yhtäältä puheessa esitettiin näkemys, että esimies- ja johtavissa asemassa, työpäivät venyvät normaalin työajan ulkopuolelle, usein iltoihin ja viikonloppuihin.

Insinöörityötä koskevissa tutkimuksissa pitkien työpäivien on todettu olevan alalla tyypillistä. Kulttuurin on nähty perustuvan odotukselle työn ja kodin alueiden erottamisesta, jolloin alan ihanteellinen työntekijä omistautuu työlleen ja yritykselle työtunteja laskematta. Tämän on nähty tekevän esimiestehtävät mahdollisemmaksi miehille. (Watts 2009, 40–41; Ness 2012, 654–676.) Tutkimushaastattelussa tuotiin esille, että työpaikalla voidaan tarjota työaikajoustoja ja kannattaa perheystävällisiä käytäntöjä, mutta ne jäävät käytännössä toteutumatta, koska esimiestehtävissä yli-työtä tehdään sanattomalla sopimuksella. Jos perhevelvoitteita ei liitetä miehiin, ei

---

jossain määrin esiin myös, että nuoremmat miehet pitävät yhä enemmän isyysvapaita toisin kuin vanhempi sukupolvi. (Kupiainen ym. 2011.)

<sup>84</sup> ”Pärjäävän naisen” näkökulmassa kietoutuivat yhteen yksilötason ja toisaalta naisten roolin korostaminen tasa-arvon edistämässä. ”Syrjittyjen naisten ja hyvien veljien Suomessa” naiset esiintyivät puolestaan erityisesti syrjinnän kohteina, mutta esiin astui myös miestoimija, jolla oli aktiivinen rooli naisten syrjinnän ylläpitämisessä.” (Raevaara 2005, 204.)

johtotehtävien miesenemmistöisyyttä tulla tästäkään näkökulmasta katsoen kyseenalaistaneeksi.

*K: Onko teillä jotain erityistä haastetta, jonka näkisit, joka liittyy tähän työurien kehitykseen tällä hetkellä - ja mikä vaikuttaa uran kehittämiseen?*

*V: -- mikä siihen vaikuttaa... varmaan semmoinen, se on se potentiaalisuus ja sillä tavalla kehityspotentiaalia, että on mahdollista oppia uutta ja ottaa niitä seuraavia steppejä, on se sitten ylös- tai sivullepäin. Ja semmoinen oikeanlainen asenne. Sukupuoli ei vaikuta mun mielestä siihen urakehitykseen, vaan enemmän se henkilö itse. Mutta mä oon miettinyt sitä, että miksi se on esim. niin, että siellä ylimmässä johdossa ei ole niitä naisia -- On monia potentiaalisia naisia teknisissä tehtävissä, jotka on insinööriataustaisia. Heidät on tunnustettu potentiaaliksi, miksi he ei ole ottaneet vastaan haasteellisempia tehtäviä? -- Kun me tehdään näitä potentiaalikartoituksia, niin meillä on siellä listoilla niitä naisia. Totta kai jos ne on potentiaalisia, ne missä miehetkin, mutta sitten jos heille tarjotaan jotain, niin he ei kyllä ainakaan yhtä rohkeasti lähde niin kun miehethän, se on joku ehkä tällainen miesten ja naisten välinen ero siis siinä, että miehet uskoo omiin kykyihinsä... ja naiset taas haluaa olla ehkä kaksi kertaa tai niitten pitää olla kaksi kertaa parempia että ne uskaltaa. Ja ehkä ne katsoo muutenkin laajemmalti koko elämäntilanteen ja muuta, niin miehet vaan ajattelee että no, eiköhän tää tästä suttaannu et siis, en mä tiedä...*

(esimies, yksilöhaastattelu)

Aiempaa yksilöissä tunnustettavaa osaamis- ja kehityspotentiaalia sekä oikeaa asennetta korostavaa argumentaatiota vasten naisten oma toimijuus ja valinnat muodostuvat yrittäjädiskurssin tässä puhutavassa heidän työuransa ja asiantuntijuutensa kehittymisen suurimmaksi esteeksi. Rohkeuden puute, liika tunnollisuus ja suoranainen vastentahtoisuus tarjottuja mahdollisuuksia kohtaan kampittavat naiset siinä missä miehet astuvat liikaa etukäteen murehtimatta rohkeasti uuteen. Puhutavassa rakentuva argumentti on, että naiset eivät suostu irrottamaan itselleen asettamistaan vaatimuksista, vaikka työnantaja ei odota heiltä määräänsä enempää, eli mitä työssä vaaditaan.

*K: No mikä sinun henkilökohtainen näkemys on vaikuttaako sukupuoli urakehitykseen?*

*V: No mun mielestä ei, että se on enemmän siitä kiinni, että ne ei haluakkaan ne naiset, että kyllä tässä nyt on niitä tarjottu että.. -- Työmaallakin olisi työjohtotehtävissä nainen niin se ei, ne haluaa pois siitä hommasta. Ja jotenkin ajautuu semmoisiin tehtäviin, jotka ei ole suoraan esimiestehtäviä, että ne haluaa tehdä mieluummin jotain insinööriatehtäviä, että siihen täytyisi just varmaan miettiä että*



*miksi... Minun mielestä ei vaikuta, että ikinä en ole kuullut, että olisi naisia väheksytty sen takia että ne on naisia, tai olisi jotenkin, että se ei käy, kun se on nainen. Että semmoista hyvin neutraalia on. Et vaikka tää on näin miehinen ala niin en ole kyllä semmoiseen törmännyt, että sitten se on hyvin piilossa, jos semmoista on.*  
(esimies, yksilöhaastattelu)

Vaikkei naisia edellä olevan kaltaisessa puheessa suoranaisesti väheksyttäisi, heitä konstruoidaan miehille tyypillisenä pidettyä vasten. Näin tehtäessä osaaminen, jota on diskurssissa tuotettu paitsi ammatillisena koulutuksena, oikeanlaisena asenteena, henkilökohtaisina ominaisuuksina ja sopivuutena tehtävään, ruumiillistuu miehissä ja heidän toimintatavoissaan.

Yrittäjädiskurssia on aiemmissa tutkimuksissa kritisoitu myös miesnormatiivisuudesta. Diskurssin on nähty vahvistavan yksilöllisyyden, autonomisuuden ja maskuliinisuuden kytkentöjä. Yrittäjädiskurssin autonominen ja sukupuolineutraali toimija on tulkittu miehiseksi konstruktioksi. Omin voimin pärjäävä yksilö, jonka persoonallisuudenpiirteet, kykyrakenne ja ruumiinkuva määrittyvät uusliberalistisen talouden sanelemien vaatimusten mukaan, on nähty sukupuoleltaan miehenä. (Keskitalo-Foley ym. 2007, 114, 119; ks. myös Ikonen 2008.) Aineistoni yrittäjädiskurssissa sen toimijasubjektin kuva rakentuu näennäisestä sukupuolineutraaliudesta huolimatta kulttuurisesti miestapaisena. Näin tapahtuessa, eli kun yrittäjämäisen toimintatavan ihanne tuotetaan miehisenä, naiseen ja naisellisuuteen assosioituneet piirteet suljetaan pois menestyvän työntekijän ideaalista (Komulainen & Sinisalo 2006, 150; Pietiläinen 2007, 56).

Kysymys yksilöllisestä potentiaalista voimavarana kääntyy puhettavan yhteydessä suhteessa sukupuolten tasa-arvoon niin, että potentiaalisuus on miestapaisuutta, mutta sen avulla naisetkin voivat periaatteessa pärjätä. Vaikka yrittäjädiskurssissa potentiaalinen yksilö on sellainen, jonka omat voimavarat riittävät kantamaan epäoikeudenmukaisten tilanteiden ja rakenteiden yli, naisten menestyminen ilman miehiltä mallia toimintaansa ottamatta ei voi onnistua, koska naisissa sinällään ei ole sitä, mitä pärjäämiseen tarvitaan. Myös merkityksettömän sukupuolen -diskurssissa esitetty näkemys naisista miesenemmistöisen yrityksen resurssina saa varauksen, koska ainoa sukupuoli, joka perimmiltään on resurssi, on tässä puhettavassa miessukupuoli (vrt. Mäkinen 2013, 164; Ylöstalo 2012, 206–210).

Seuraavassa ja samalla viimeisessä aineistoni analyysiluvussa keskityn siihen, mitä sukupuolettoman asiantuntijuuden konstruktiota määrittävät kolme diskurssia – merkityksettömän sukupuolen-, yrittäjämäisen toimintatavan ja niiden lomaan rakentuva miesnormatiivisuuden diskurssi – tulevat tehneeksi ja mahdollistaneeksi asiantuntijuuden kannalta. Kriittisen diskurssiteorian näkökulmasta diskurssit eivät ole vain erilaisia näkökulmia sukupuoleen ja osaamiseen. Asiantuntijuuden viite-

kehykseen asetettaessa diskurssit avaavat eri tavoin edellytyksiä toimia asiantuntijana, saada hyväksyntä tietämykselleen sekä luottaa itseensä asiantuntijana toimiessaan.

## 5 Neuvottelua asiantuntijuudesta

Sukupuolettoman asiantuntijuuden konstruktion kolme diskurssia jäsenyivät haastattelupuheesta esille selväpiirteisesti siinä mielessä, että niiden merkityssisällöt toistuivat puhetavoissa kerta toisensa jälkeen, eikä niitä kyseenalaistavaa puhetta esiintynyt juuri ollenkaan (Jokinen & Juhila 1993, 81). Näen diskurssit yhtäältä rinnakkaisina, mutta myös niin, että diskursiivisina merkitysantoina ne kilpailevat keskenään siitä, miten sukupuoli ja osaaminen tulee ymmärtää. Tulkitsemiani diskurssit eroavat toinen toisistaan ja tuottavat keskenään ristiriitaisia ja vastakkaisiakin merkityssisältöjä suhteessa sukupuolen ja osaamisen määrittelyyn miesenemmistöisen toimialan työpaikan työssä.

Diskurssien rinnakkaisuus liittyy ajatukseen, että mikään tulkitsemistani diskurkseista ei konstruoi käsitystä sukupuolesta ja osaamisesta itseriittoisesti. Diskurssit eivät ole toisistaan riippumattomia ja erillisiä vaan niiden merkitysannot rakentuvat puhetavoissa myös toistensa lomaan. Diskurssit ovat siinä mielessä toisiinsa nähden ”apupojan” asemassa (Jokinen & Juhila 1993, 80–81), että merkityksettömän sukupuolen diskurssista on luettavissa yrittäjämäinen toimijuus ja yrittäjädiskurssi perustuu näkemykselle sukupuolen merkityksettömyydestä. Miesnormi, josta muodostui kolmas oma vahva diskurssinsa, rakentuu merkityksettömän sukupuolen ja yrittäjädiskurssin sisältä käsin ja liukuu niiden lomaan. Empiirisen analyysini kohteena oleva sukupuolettoman asiantuntijuuden konstruktio saa sisältönsä kaikista näistä. Asiantuntijuutta määrittävien erilaisten merkityskokonaisuuksien olemassaolo on kiinnostavaa juuri siksi, että se heikentää asioiden yksiselitteisiä ja samalla helposti yksioikoisia kuvauksia. Ymmärrän diskurssit sukupuolen saamiin merkityksiin ja sukupuolten osaamisen tunnistamiseen sisältyvänä moniäänisyytenä. (Phillips, Thomas & Hardy 2004, 635–652.)

Diskursiivisten merkitysantojen keskinäisen kamppailun näkökulmasta tulkitsemillani diskurseilla ja niiden keskinäisellä järjestyksellä, yhteenliittymillä ja poissulkemisilla on merkitystä sille, millainen tieto ja ymmärrys sukupuolesta ja osaamisesta saavat työpaikan ihmisten mielissä, kokemuksissa ja toimintatavoissa tilaa.

Pyrin tämän luvun analyysissäni löytämään vastauksen siihen kysymykseen, millaisin ehdoin asiantuntijuus tutkimusaineistoni kehityksessä miesenemmistöisen alan työpaikalla mahdollistuu. Analysoin, miten diskurssissa rakennetaan

työidentiteettiä ja mitä asiointiloja työidentiteetin rakentamisen strategioilla tullaan mahdollistaneeksi asiantuntijuuden kannalta. Sukupuolta ja osaamista määrittävät diskurssit tarjoavat asiantuntijana toimimisen paikkoja, joista diskurssin subjektit neuvottelevat, joita he aktiivisesti rakentavat, mutta joihin heidät voidaan myös pyrkiä asettamaan. Aloitan analyysillä työidentiteetin rakentamisen tavoista, ja miten ne voidaan lukea strategioina ammatillisesta paikasta neuvottelussa.

## Työidentiteetin rakentamisen strategiat

Aiemmissa tieteellisillä ja teknisillä aloilla työskenteleviä naisia käsittelevissä tutkimuksissa naisten on usein tulkittu olevan ammatillisesti miehiin nähden huonommassa asemassa. Aura Paloheimo (2015), joka tutki väitöskirjassaan naisten asemaa korkea-asteen insinööriopetuksessa ja nuorten naisdiplomi-insinöörien työuria huomasi, että työuran alkupäässä naiset kohtaavat enemmän haasteita kuin heidän mieskollegansa (ks. Fiske 2000, 299–322). Naisten on huomattu kohtaavan miehiä useammin esteitä myös myöhemmissä uravaiheissa ja enemmän vaikeuksia suhteessaan mieskollegoihinsa, alaisiinsa ja yrityksen johtoon (Hatmaker 2013, 382; ks. myös Etzkowitz, Kelgor & Uzzi 2000; Aaltio 2002; Aaltio & Mills 2002; 147–162; Due Billing & Alvesson 1994).

Kotimaisissa teknisillä aloilla työskenteleviä naisia koskevissa selvityksissä tilanne näyttää samansuuntaiselta. Tekniikan akateemisten (TEK) Naiset ja miehet tekniikan alalla (2016)<sup>85</sup> kyselyn tulosten mukaan naiset ovat miehiä harvemmin johtotehtävissä ja useammin määräaikaissä tehtävissä. Erityisesti nuorilla naisilla määräaikaisuus on yleistä. Saman diplomi-insinööri-tutkinnon suorittaneilla naisilla ja miehillä työtehtävät erosivat toisistaan. Toimiaseman mukaan vuonna 2015 johtotehtävissä oli miehiä 12 prosenttia ja naisia kuusi prosenttia, keskijohdossa jakauma oli tasaisempi (miehet 24 % ja naiset 20 %). Asiantuntijatehtävissä naisia oli hieman miehiä enemmän.

Tekniikan akateemisten työmarkkinatutkimuksessa (2015)<sup>86</sup> kysyttiin myös jäsenten kokemuksista syrjinnästä tai eriarvoisesta kohtelusta omassa työorganisaatiossaan. 30 prosenttia naisista oli kokenut sukupuoleen perustuvaa syrjintää, joka

<sup>85</sup> Naisia ja miehiä tekniikan alalla on tarkasteltu TEK:n työmarkkinatutkimuksessa (2015) kerätyn aineiston perusteella. Aineistoa on verrattu työmarkkinatutkimus 2005 ja Aarresaari 2014 -tutkimusten tuloksiin. Aineistosta on tarkasteltu sukupuolten välisiä eroja muun muassa työmarkkinatilanteessa, työtehtävissä ja palkkauksessa. Työmarkkinatutkimuksessa 2015 kysyttiin myös vastaajien kokemuksia syrjinnästä työorganisaatiossaan. Kyselyyn vastaajia oli 10 600.

<sup>86</sup> Työmarkkinatutkimuksessa selvitettiin syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu esimerkiksi sukupuoleen, ikään, terveydentilaan, seksuaaliseen suuntautumiseen tai kielitaitoon.

kolmas heistä ikäluokasta tai toimiasemasta riippumatta kertoi kokeneensa syrjintää tai eriarvoista kohtelua viimeisen vuoden aikana. Nuoremmissa ikäluokissa kokemukset olivat yleisempiä.<sup>87</sup> Syrjintä vaihteli myös sektoreittain. Yleisintä se oli teollisuudessa, kunnissa ja suunnittelualalla. Syrjintä liittyi varsinkin uralla etene- miseen ja palkkaukseen. Myös vähättelyn, arvostuksen puutteen ja eriarvoisen kohtelun kokemukset mainittiin. Selvityksen tehneiden johtopäätös tuloksista oli, että vaikka naisten osuus tekniikan alalla on kasvanut, sukupuolten tasa-arvoon on vielä matkaa.

Tällaiset tutkimustulokset ovat vastakkaisia sukupuolettoman asiantuntijuuden konstruktion ja erityisesti sitä jäsentäviin merkityksettömän sukupuolen- ja yrittäjyysdiskurssiin nähden. Esitettyjen argumenttien – sukupuolen merkityksetto- myyden, yhtäläisten mahdollisuuksien, yksilönä pärjäämisen ja osaamisen objek- tiivisen arvioimisen – mukaan naisten ja miesten asema ja mahdollisuudet työssä eivät poikkea toisistaan. Asetankin tässä alaluvussa aineistoni vuoropuheluun sellaisten aiempien tutkimusten kanssa, joissa on tuotu esille, että tieteellisillä ja teknisillä aloilla asiantuntijoina työskentelevät naiset voivat määritellä paikkaansa myös sukupuolta koskevan eriarvoisuuden ulkopuolelta käsin. Sukupuoli ei aina ensisijaisesti määritä työidentiteetin rakentamista, eivätkä naiset välttämättä tulkitse naisten asemaa ja vähäisempää määrää alojen työntekijöissä syrjinnän näkö- kulmasta. Sen sijaan he voivat kokea toimivansa sukupuolineutraalissa ja tasa- arvoisessa ympäristössä (Jorgenson 2002, 352–353; Faulkner 2011, 280) ja rakentavat työidentiteettiään myös sukupuolten vastakkainasettelun ja stereotyyppisen sukupuolikäsityksen ulkopuolelta käsin (Jorgenson 2002; 356–357; Faulkner 2011, 285; Hatmaker 2013, 393).

Tarkastelukehityksen asettaminen laajemmalle, hylkäämällä hypoteettinen oletus, että aineistoni kontekstissa miesenemmistöisen alan työssä ja työpaikalla sukupuolta tehdään ainoastaan suhteessa sukupuolieroon ja eriarvoisuuteen, puoltaa myös tutki- mukseni sukupuolettoman asiantuntijuuden konstruktiota jäsentävien diskurssien tulkitsemista niiden omista lähtökohdista ja puhetavoissa tuotetuista perus- argumenteista käsin. Samalla voi säilyttää kriittisen ja vaihtoehtoisten lukutapojen mahdollisuuden.

On tärkeä huomata, että seuraavassa auki kirjoittamani työidentiteettien luennat eivät ole diskurssikohtaisia. Toisin sanoen tulkitsemieni kolmea diskurssia ei ole mahdollista sijoittaa selvärajaisesti jommankumman, sukupuolten eriarvoisuudesta tai naissukupuolesta erottautumiseksi nimeämäni kategorian sisälle. Sen sijaan olen pyrkinyt tiivistämään kaikista diskursseista lukemani työidentiteetin rakentamisen keskeiset piirteet ja nimeämään ne kuvaavalla yläkäsitteellä aiempaa tutkimusta apuna käyttäen.

---

<sup>87</sup> Lähes joka kolmannes 25–54-vuotias nainen, 55–64 vuotiaista joka neljännes rapor- toivat syrjintäkokemuksista työorganisaatiossaan.

## Erottautuminen sukupuolten eriarvoisuudesta

Jane Jorgenson (2002, 362–375), joka tutki insinööreinä toimivien naisten työidentiteetin rakentumista, paikansi tutkimuksessaan neljä diskursiivista positioinnin tapaa, joissa työidentiteetti ei rakentunut miehiä huonomman aseman kautta. Niitä voi käyttää lukutapoina myös oman aineistoni diskursseihin. Ensinnä Jorgensonin haastateltavat esittivät itsensä haastatteluissa urasuuntautuneina ja työssään uusia haasteita kaipaavana. Toiseksi itsestä rakennettiin kuvaa sosiaalisesti taitavina ja kyvykkäinä pärjäämään miesenemmistöisen alan työpaikalla silloinkin, kun siellä kohdattiin naisena haasteita. Naisiasiasta erottautuminen (*antifeminist approach*) merkitsi, etteivät Jorgensonin haastateltavat samastuneet (nais)sukupuoleen ja ilmaisivat olevansa haluttomia ottamaan osaa sukupuolten tasa-arvoa edistäviin toimenpiteisiin. Neljäs diskursiivisen positioinnin tapa oli esittää itsensä yksittäisenä henkilönä naisten ryhmään kuulumisen sijasta.

Myös oman tutkimukseni kaikissa kolmessa diskurssissa työidentiteettiä rakennetaan identifioitumalla ensisijaisesti työhön sekä miesenemmistöisen alan työpaikassa pärjäävänä ja arvostettuna yksilönä. Diskurssien puheessa oman työidentiteetin asemointi tapahtuu miestapaiseen kulttuuriin mukautumisen, vähemmistöaseman ja naisten asemaa parantavien tasa-arvo-pyrkimysten ulkopuolelta käsin. Viimeinen on mielenkiintoinen erityisesti siksi, että sukupuolten tasa-arvo on diskurssissa rakentuva arvo, jonka puolesta argumentoidaan voimakkaasti. Sukupuoli tuotetaan diskurssien puheessa merkityksellisenä lähinnä viittaamalla menneisyyteen ja naisten miehiä heikompaan asemaan siellä. Nykyisellä ongelmattoman tasa-arvon aikakaudella sukupuoli rajataan ulos työidentiteeteistä ihmissyyttä, asiantuntijuutta ja yksilötoimijuutta korostavassa puheessa.

Haluttomuus nostaa sukupuoli, naissukupuoli tai naiseus huomion kohteeksi on nähty insinöörialoilla työskenteleville naisille tyypillisenä diskursiivisena strategiana, jolla erottaudutaan alistettuna ja ”uhreina” määrittävästä ryhmästä. Erityisesti yrittäjädiskurssissa painottuu Jorgensonin (2002, 363–364) esille tuoma tapa tehdä sukupuolta esittämällä itsensä paitsi ammatillisesti pätevänä myös työpaikan sosiaalisessa kentässä pärjäävänä yksilönä. Jorgensonin mukaan pystyvyys-puhe on keino erottautua sukupuolten eriarvoiseen asemaan viittaavista merkityksistä, joiden läpi naisia heidän vähemmistöasemansa vuoksi herkästi katsotaan, ja joita naiset työssään eri konteksteissa työskennellessään voivat kokea olevan tarjolla. Myös urapuheella asemoidutaan epätasa-arvon ulkopuolelle. Oman aineistoni diskurssissa niiden subjektit tuottavat työtä olennaisena osana heitä itseään korostamalla työn tarjoamia haasteita ja niistä saatua henkilökohtaista tyydytystä. Sen sijaan, että puheessa tuotaisiin esiin uralla kohdattuja vaikeuksia tai epäonnistumisia, painotetaan tulevaisuuden mahdollisuuksia ja omalle uralle asetettuja päämääriä.

Myös haastattelutilanteessa työidentiteettiä rakennetaan strategisesti. Itsensä tuottaminen subjektina, joka aktiivisesti neuvottelee työn asettamien vaatimusten ja

omien henkilökohtaisten tavoitteiden välillä, voi olla keino viestiä ”tasa-arvo-tutkimusta” tekeväälle tutkijalle, ettei haastateltava samastu tukea ja apua tarvitseviin naisiin (Jorgenson 2002, 371). Korostamalla ammattia ja ammatillisuutta työidentiteettiä määrittävänä tekijänä asemoidutaan oletetun tutkimuskohteena olevan marginalisoidun naisryhmän ulkopuolelle (emt. 2002, 371–374).

Uhri-positiosta kieltäytyminen on nähty keskeisenä syynä myös siihen, miksi naiset torjuvat puheen ja ehdotukset sukupuolten tasa-arvoon tähtäävistä toimista. Jorgenson (2002, 369–370), kuten Wendy Faulkner (2014, 193–197), joka haastatteli ja havainnoi teknisen alan työpaikoilla työskenteleviä naisia (2011, 2009), toteavat tutkimustensa pohjalta, että esimerkiksi positiivinen erityiskohtelu ja numeeriset tavoitteet vähemmistössä olevan sukupuolen kasvattamiseksi yritysten henkilöstössä tai niiden johtotehtävissä, koetaan helposti niin, että erityistoimet heikentävät naisten ammatillista uskottavuutta. Myös naisten keskinäiset tukiryhmät ja muu yhteinen ”tasa-arvotoiminnaksi” mielletty aktiviteetti antavat vaikutelman, etteivät naiset pärjää ja menesty ilman niitä.

Jorgenson näkee, ettei sukupuolen merkityksettömyyden painottaminen välttämättä tarkoita sitä, ettei työssä olisi koettu epätasa-arvoa. Kokemuksia ei vain haluta tuoda julki, jottei niitä tulkittaisi ”laajemman ja rakenteellisen syrjinnän” olemassaolona. Jorgenson (2002, 374) esittää, ettei puhetapaa automaattisesti tule lukea kriittisen reflektion puutteena myöskään vaan haastattelun viitekehyksessä, jossa halutaan pitää kiinni riippumattomuudesta määritellä oma ammatillinen paikkansa ja arvonsa. Eriarvoisuuden kokemusten mainitsematta jättäminen on naisille tällöin sekä tilanteinen valinta että ajan kuluessa opittu strategia esittää itsensä ensi sijassa pätevänä alan ammattilaisena.

Jorgensonin (2002, 366–367) haastattelemat naiset ilmaisivat pystyvyys-puheella kykenevänsä pitämään kiinni asemastaan ja ammatillisuudestaan silloinkin, kun kohtasivat niiden kyseenalaistamista. Ilmiö on tunnistettu myös muissa tutkimuksissa (Powell, Bagilhole & Dainty 2009; Walker 2001; Rhoton 2011; Faulkner 2014).

Deneen Hatmaker (2013, 386–387), joka haastatteli insinööreinä työskenteleviä naisia, oli kiinnostunut nimenomaan siitä, miten naiset toimivat tilanteissa, joissa heitä ammatillisesti marginalisoitiin. Naiset tulkitsivat marginalisoinniksi tilanteet, joissa heidän naissukupuoltaan korostettiin insinööriyden sijaan, heidän esittämänsä ajatukset ja ideat sivuutettiin, työpanos ohitettiin ja teknisiä taitoja epäiltiin. Naiset käyttivät erilaisia strategioita vastatessaan näihin pyrkimyksiin. He suojasivat ammatillista imagoaan, todistivat osaamistaan ja rationalisoivat heitä väheksyvää kohtelua. Hatmaker tulkitsi toimintatavat strategioiksi, joilla naiset rakensivat työidentiteettiään ja neuvottelivat ammatillisesta paikasta.

Imagon suojelemiseksi Hatmakerin nimeämä strategia tarkoittaa, että naiset välttävät tuomasta esiin naiseuttaan, olemasta naisellisia ilmaisutavoissaan ja

korostavat teknistä osaamistaan. Osaamisen todistaminen (*proving oneself*) tarkoittaa hyvän maineen kerryttämistä osoittamalla, että on työssään kyvykäs ja hyvä. Todistaminen termillä, jota Hatmakerin haastateltavat nimenomaisesti käyttivät, viitattiin muun muassa ”projektien hoitamiseen ajallaan”, ”sen osoittamiseen, että tietää, mitä tekee” ja ”lankojen käsissä pitämiseen”. Naiset kertoivat pyrkivänsä työskentelemään miehiä enemmän ja panostamaan työuraansa yhä uusia ”näyttöjä” antamalla. Kuvaukset ovat lähes identtisiä oman aineistoni merkityksettömän sukupuolen- ja yrittäjädiskurssin puhetapojen kanssa.

Rationalisointi on Hatmakerin (2013, 389–390) mukaan kognitiivinen strategia, jossa vaikeaa tilannetta selitetään itselle vakuuttamalla, että pystyy selviämään sen kanssa. Rationalisointi auttaa asennoitumaan myös tuleviin tilanteisiin hallinnan tunteen kautta. Merkityksettömän sukupuolen diskurssissa sovinnististen puheiden, mutta myös muun vähättelyn ohittaminen voidaan lukea tällaisena omaa ammatillista identiteettiä suojaavana vuorovaikutustilanteen haltuunoton keinona. Olemalla reagoimatta loukkauksiin suoraan, palauttamalla keskustelu takaisin työkontekstiin ja asiatasolle ja nostamalla ammatillinen rooli keskiöön, on hienovarainen tapa viestittää, etteivät naiset suvaitse ammattiosaamisensa ohittamista. Väheksynnän sivuuttaminen sen kaikissa muodoissa voidaan lukea myös imagon hallintana. Epäasiallisuudet jätetään omaan arvoonsa ja omassa toiminnassa pitäydytään ammatillisessa roolissa kohdentaen huomio käsillä olevaan työhön. Tällaiset toimintamallit mahdollistavat Hatmakerin (2013) mukaan sen, että väheksyntää siedetään, mutta oman työn tekemistä voidaan jatkaa.

Tutkimukseni diskurssien työidentiteettejä voi siten näiltä osin lukea sukupuoli-eron ja siitä kumpuavan sukupuolistuneiden käytäntöjen haastamisena. Asemoimalla itsensä sukupuolten eriarvoisuuden ja sukupuolikysymyksen ulkopuolelle otetaan etäisyyttä miesenemmistöisen alan perinteiseen sukupuolijärjestykseen ja naisten miehiä huonompaan asemaan.

Erottautumisstrategioista jäsenyyttä esille myös toinen, jossa työidentiteettiä rakennetaan suhteessa naisiin ryhmänä. Olen nimennyt sen erottautumiseksi nais-sukupuolesta. Strategia on luettavissa selvimmin yrittäjädiskurssista, mutta tunnistettavissa myös osaksi merkityksettömän argumentoidun sukupuolen työidentiteettejä ja sukupuolesta erottautumista. Yrittäjädiskurssissakin eroa tehdään yhtäältä alan perinteisten sukupuolistereotyyppien välillä, mutta myös sukupuolieroon perustuvien kategorioiden sisällä. Sukupuolten dikotominen ero laajenee siinä naisten keskinäiseksi vastakkainasetteluksi ajattelu- ja toimintatavoissa.

## Erottautuminen naissukupuolesta

Yrittäjädiskurssissa rakentuvassa miesnormatiivisessa puhettavassa työssä menestyvä subjekti tuotetaan ottamalla etäisyyttä naissukupuoleen. Naissukupuoli



rakentuu ongelmana itsessään naistapaisuuksien vuoksi, jotka tuotetaan sekä naisten työuran etenemisen että tasa-arvoisten mahdollisuuksien toteutumisen esteenä. Samalla sukupuolen tekemisen ja työidentiteetin rakentamisen tapa yhdenmukaisesti miehille tyypillisenä pidetyn kanssa.

Akateemisessa ympäristössä<sup>88</sup> sukupuolten asemaa tutkinut Laura Rhoton (2011) on käsitellyt työssään naisen keskinäistä, sukupuolikategorian sisällä tapahtuvaa diskursiivisen erottautumisen tematiikka. Rhotonia kiinnosti, miten yliopistossa ja sen perinteisesti miesenemmistöisillä laitoksilla työskentelevät naiset kokivat työpaikkansa kulttuurin, ottivat osaa sen käytäntöihin ja ennen kaikkea, miten he tulkitsivat kollegoinaan työskentelevien naisten toimintaa ja positioivat itsensä suhteessa heihin. (emt. 2011, 697.) Rhoton paikansi aineistostaan kolme erilaista diskursiivista kategoriaa, joilla hänen haastateltavansa asemoivat itseään suhteessa työpaikan toisiin naisiin. Rhoton käyttää termiä etäännyttäminen (*distancing*) viittaamaan diskursiiviseen eron tekemiseen sellaisista toimintatavoista, mitä ei pidetä ammatillisesti sopivana ja työn käytännöissä loitolla pysymiseen sellaisista naisista, joihin tällainen epäammattimainen käytös yhdistettiin.

Etäännyttämiskäytännössä, jonka Rhoton nimesi erottautumiseksi sukupuolten eriarvoisuudesta, tehtiin eroa naisiin, jotka kokivat, etteivät naisten ja miesten mahdollisuudet työssä olleet yhtäläiset. Naiset halusivat tuoda laitoksensa eriarvoistavia käytäntöjä esiin ja parantaa sukupuolten asemaa erityistoimin. Rhotonin haastateltavat sen sijaan korostivat omaan työhön keskittymistä ja sitä, ettei eriarvoisuuden kokemuksista tehdä suurta numeroa, ettei niiden takia ”aleta hössöttää”. Työssä uskottiin pärjättävän paremmin ja kohdattavan vähemmän esteitä, kun konfliktitilanteissa toimi maltillisesti. Sukupuolikysymysten esille nostamisen uskottiin aiheuttavan lisää selkkauksia naisten ja miesten välille, kääntyvän naisia vastaan ja heikentävän heidän asemaansa. (Rhoton 2011, 707–708.)

Eriarvoisuudesta puhuvien naisten nähtiin toimivan epäammattimaisesti, he yli-reagoivat, eivätkä osanneet käsitellä työpaikan ristiriitaitilanteita riittävän tehokkaasti. Sukupuolten tasa-arvon parantamiseen käytettäviä tukitoimenpiteitä kannattavilta naisilta nähtiin lisäksi puuttuvan sellaiset henkilökohtaiset ominaisuudet, jotka olisivat auttaneet heitä selviämään miesenemmistöisen alan työssä. Haasteellisessa työympäristössä menestymisen nähtiin olevan taito ja tyylikysymys, eli miten yhteistyötä tehtiin, asioita ilmaistiin ja ennen kaikkea kuinka osaava oli omassa työssään. (Rhoton 2011, 707–708; Eisenhart & Finkel 1998, 179–206.)

---

<sup>88</sup> Midwestern yliopistossa Yhdysvalloissa, perinteisesti miesenemmistöisillä luonnontieteen-, insinööri, tietotekniikan, tilastotieteen, eläinlääketieteen ja matematiikan laitoksilla.

Kaksi muuta Rhotonin paikantamaa etäännyttämiskäytäntöä lähenevät tätä strategiaa ja muistuttavat toisiaan. Niistä toisen Rhoton nimesi erottautumiseksi feminiinisydestä ja kolmannen käytännön erottautumiseksi naisille tyypillisenä pidetyistä toimintatavoista.

Feminiinisydestä erottautuminen tarkoitti diskursiivisen eron tekemistä naisiksi miellettyihin piirteisiin. Naisisina tarkoitettiin muun muassa ”herkkyyttä” ja ”hento-mielisyyttä”, ”kyvyttömyyttä ottaa vastaan kritiikkiä” ja ”täydellisyyden tavoittelua”. Jotkut näkivät tällaisten piirteiden juontuvan naisten kasvatuksesta, toiset ajattelivat niiden olevan biologista alkuperää. Yhtä kaikki piirteiden tulkittiin tekevän naisista epävarmoja, mistä syystä he eivät uskaltaneet ottaa vastaan uusia haasteita ja edenneet työurallaan. ”Naisluonto” voitiin kuitenkin ylittää ammatillisen sosiaalisen avulla, jolloin työssä menestymisen vaati ”paksumman nahkan kasvatamista”, naisellisten piirteiden tukahduttamista ja vallitsevan työkulttuurin omaksumista (ks. myös Dryburgh 1999, 664–682).

Naisellisista toimintatavoista erottautuminen (Rhoton 2011, 704–707) viittasi naistapaisten, ”tunteenomaisen” ja ”tyttömäisen, käyttäytymisen välttämiseen. Ammatillisuus merkitsi niiden vastakohtia ”jämäkkyyttä”, ”vakuuttavuutta” ja ”itsehillintää” työssä. Työuraa koskevissa valinnoissa ammatillisuuden nähtiin ilmenevän ”strategisena ajatteluna”, mikä tarkoitti, että tulevaisuutta suunniteltiin työn näkökulmasta käsin. Tällöin esimerkiksi lasten saantia siirretään työuran kannalta oikeaan kohtaan tai ainakin varmistetaan etukäteen, että perhe-elämään liittyvät tukirakenteet ovat kunnossa niin, etteivät perheveloitteet estä työn hoitamista ja työuralle asetettujen tavoitteiden saavuttamista.

Yhtymäkohtia oman aineistoni yrittäjädiskurssin puheessa rakentuvan naisten liiallisen itsekritiikin, riittämättömän yritteliäisyyden ja vääränlaisten valintojen kanssa ei ole vaikea löytää. Rhoton (2011, 696) tulkitsi, että etäännyttämiskäytännöt palvelivat naisten tarvetta esittää itsensä tieteenalan ihanteen mukaisena rationaalisina ja objektiivisena, itsevarmoina, proaktiivisina ja urasuuntautuneina. Sitä voi käyttää yhtenä mahdollisena lukutapana myös yrittäjädiskurssin puheeseen ja sen voimakkaan naiskriittiseen näkökulmaan.

Miesenemmistöisillä aloilla opiskelevia naisia tutkinut Aino Haapala-Samuel (2004, 54–56) ja infra-alan työorganisaatioissa sukupuolen ja asiantuntijuuden saamia merkityksiä tutkinut Saara Leppäharju (2011, 108) näkevät pro gradu -tutkimuksissaan, että miestapaisiin toimintatapoihin vetoaminen taustaltaan miesenemmistöisen alan työ- ja opiskelupaikalla voi olla naisille resurssi, jonka avulla pyritään erottautumaan alan viitekehyksessä negatiivisesti merkityskellistyvästä feminiinisydestä. Miestapaisuuteen samastuminen avaa silloin naisille paremman position työidentiteetin rakentamiseen, koska omaa ammatillisuutta toimijuutta ei tarvitse kytkeä naisiin ryhmänä liitettyihin kielteisiin ominaisuuksiin. Oman aineistoni työidentiteetin rakentamisen takana naissukupuolesta erottautumalla voi

ajatella vaikuttavan sukupuolistereotypia, jonka sukupuolitapaisuuksiin nähden työidentiteettiä rakennetaan ja ammatillista paikkaa asemoidaan. Stereotypiaa ei kuitenkaan itsessään hylätä vaan oma ammatillinen paikka määritellään sen sisään omasta sukupuolikategoriasta katsoen vastakkaiselle, miestapaisen työ- ja uraorientaation ja työssä menestymisen puolelle.

Mitä aineistoni työidentiteetin rakentamisen tavoista sitten voi vetää yhteen? Ainakin, etteivät ne toistu samanmukaisina eivätkä ole yksiselitteistä. Ammatillisen identiteetin rakentamisen miesenemmistöisten alojen työssä on tutkimuksissa todettu olevan naisille monimuotoisempi prosessi kuin miehille. Työidentiteetti ei vääjäämättä rakennu yhtäläisesti sukupuoli-identiteetin kanssa, ja omaa ammatillista minää voidaan positoida tilanteisesti erilaisia sukupuolen tekemisen tapoja vaihdellen (Faulkner 2011, 287). Naisten on huomattu hyödyntävän erilaisia strategioita riippuen kontekstista, kenen kanssa he työskentelevät, millainen on heidän ammatillinen asemansa ja paljonko siihen sisältyy vaikutusvaltaa suhteessa kollegoihin, asiakkaisiin, esimiehiin ja alaisiin (Jorgenson 2002, 359). Tutkimukseni työidentiteettien ristiriitaisina näyttäytyvät sukupuolen tekemisen tavat tulevat ymmärrettävämmiksi eri positioissa liikkumisesta käsin.

Ammatillisesta paikasta neuvotteluna työidentiteetin rakentamisen strategiat – erottautuminen sukupuolesta ja sukupuolten eriarvoisuudesta sekä naissukupuolesta – kertovat myös siitä, että perinteisten miesvaltaisten alojen työpaikkojen kulttuurissa, tasa-arvoistumisen pinnan alla voi yhä vaikuttaa sukupuolieroon perustuva dynamiikka. Strategioita ei kuitenkaan tarvitse ja voi tulkita vain reaktioina naisia marginalisoiviin sukupuolistuneisiin käytänteisiin. (Faulkner 2011, 287; Hatmaker 2013, 383.) Työidentiteettejä voi lukea aktiivisena ammatillisena identiteettityönä, jossa naiset sukupuolen tekemisellään ottavat osaa työorganisaation sukupuolten välisten suhteiden rakentamiseen (Katila & Meriläinen 1999, 163–173; 2002, 336–354). Identiteettityö voi sisältää niin sopeutumista vallitsevaan kulttuuriseen normiin, sen vastustamista kuin sukupuolten tavanomaisista määrittelyistä ja itse sukupuolesta tietoisesti erottautumistakin (Jorgenson 2002, 356; Kvande 1999, 305–328).

On mahdollista ajatella, että aineistosta tulkitsemillani työidentiteettistrategioilla halutaan osoittaa diskurssien perusargumentin mukaisesti, ettei sukupuolella loppujen lopuksi ole merkitystä, vaan ainoastaan työnsä hyvin tekemisellä. Työidentiteetin rakentamisen tavat, olivatpa ne tietoisia tai ei, palvelevat tällöin tarvetta tulla nähdyksi miesenemmistöisen alan työn asiantuntijana ja päästä hyödyntämään osaamistaan sitä vastaavalla tavalla. Se, missä määrin tämä tavoite toteutuu, riippuu siitä, miten ammatillisesta asemasta neuvottelu suhteutuu työpaikalla sukupuolta määrittäviin käytäntöihin ja arvoituksiin, joiden pohjalta työn asiantuntijuuteen liittyviä merkityksiä sosiaalisessa vuorovaikutuksessa uusinnetaan ja vakiinnutetaan (Gherardi & Poggio 2001, 248).

Työidentiteetin rakentamisen tavat, joita edellä käsittelin, eivät ole tutkimuksissa epäilyksettä nähty hedelmällisinä sen suhteen, miten ne lopulta palvelevat sitä, mihin niillä pyritään. Työpaikan diskurssit on nähty sosiaalisen kontrollin keinona työidentiteettien muovautumisen ja asiantuntijana toimimiseen avautuvien positioiden kautta (Ainsworth & Hardy 2004, 242–243). Positiot toisin sanoen tarjoavat erilaisia mahdollisuuksia tulla nähdyksi ja kuulluksi asiantuntijana. Eri positioista käsin toimiminen voi suoda varmuuden ja pystyvyyden kokemuksia, mutta myös heikentää kokemusta oman osaamisen riittävydestä.

Aineistoni analyysiin seuraavassa alaluvussa tarkastelen, mitä lukemani työidentiteetin rakentamisen tavat avaavat tai sulkevat asiantuntijaksi tunnustamisen kannalta. Kyse on perimmiltään siitä, millä edellytyksillä työidentiteetin rakentamisen strategiat mahdollistavat asiantuntijana toimimisen tutkimukseni aineiston kehityksessä taustaltaan miesenemmistöisen toimialan työpaikalla.

## Asiantuntijuuden tunnistaminen ja tunnustaminen

Merkityksettömän sukupuolen ja yrittäjädiskurssien puhetavoissa tuotettuja työidentiteettejä voi lukea pyrkimyksenä esittää itsensä työn konteksteissa niin, että asiantuntijuus tunnustetaan ja tulee sosiaalisesti hyväksytyksi muiden asiantuntijoiden joukossa. Taustalla on teoreettinen tulkinta, että asiantuntijuus on enemmän kuin asiasisältöjen hallinta. Se on tietämyksensä ja itsensä esittämistä kulloisessakin kontekstissa siinä asiantuntijuutta määrittävällä tavalla. Henkilö voi kokea itsensä asiantuntijaksi tietyssä paikassa ja tilanteessa, mutta tilanteen ja ympäristön muuttuessa, kokemus asiantuntijuudesta voi horjua tai jäädä puuttumaan. (Isopahkala-Bouret 2005, 141; 2008.)

Ymmärrän asiantuntijuutta kokemustasolla määrittävät osatekijät<sup>89</sup> asiantuntijan toimijuuden mahdollistaviksi elementeiksi (emt. 2008, 90). Sellaisina ne viittaavat tutkimuksessani tekijöihin, joiden puitteissa diskurssien subjektit määrittävät ammatillisen yhteisönsä täysivaltaisina jäseninä ja voivat käyttää osaamistaan asiaankuuluvalla tavalla. Aineistoni diskurssien työidentiteettien rakentamisen strategioita voi lukea näitä osatekijöitä silmällä pitäen, analysoiden, miten ne mahdollistuvat.

Asiaankuuluvan tietämyksen voi tulkita diskursseissa asiantuntijuutta keskeisimmän määrittäväksi tekijäksi: sukupuolettoman asiantuntijuuden konstruktio seisoo sen jaloilla. Työidentiteettejä rakennetaan puhetavoissa haluna ja valmiutena päivittää tietämystään jatkuvasti niin, että se on ajantasaista työn vaatimuksiin nähden. Tutkimukseni konteksteissa asiaankuuluvaa tietämystä ovat määrittämässä

---

<sup>89</sup> Avasin nämä osatekijät tutkimukseni teorialuvussa 3.

paitsi kollegat, organisaation johto ja alan muut toimijat, kuten asiakkaat. Tietämyksen oikeellisuutta koskevaa neuvottelua käydään erityisesti merkityksettömän sukupuolen diskurssissa. Ammatilliset näytöt ja luotettavaksi osoittautuminen ovat osa naisten tietämyksestään käymää neuvotteluprosessia. Suoriutumalla työstään moitteettomasti naiset pyrkivät vakuuttamaan muut tietämyksen riittävydestä ja relevanttiudesta.

Merkityksettömän sukupuolen- ja yrittäjädiskurssissa ei ole ongelmallista niinkään se, että naisten omaama tietämys joutuu koetteelle erilaisissa ympäristöissä, vaan että naisten omaama osaaminen kyseenalaistetaan perinteisen miesenemmittöisen alan työssä heidän sukupuolensa vuoksi. Omalle asiantuntijuudelle saatavasta tunnustuksesta rakentuu erityisesti merkityksettömän sukupuolen diskurssin puheessa ajan myötä kartutettava saavutus. Ammatillista paikkaa ja asiantuntijuutta lunastetaan tehtävä ja työprojekti kerrallaan. Koska naisten osaaminen voidaan punnita työpaikalla ja sen ulkopuolella erilaisissa sosiaalisissa verkostoissa ja tapaamisissa, asettaa se naiset positioon, jossa he voivat joutua ponnistelemaan toistuvasti ja koko työuran ajan sovittautuakseen kulloiseenkin asiantuntijakäsitykseen.

Kyky toimia tuotetaan erityisesti yrittäjädiskurssissa tarpeena päästä käyttämään tietämystään mieluiten yhä uusia oppimishaasteita tarjoavissa tehtävissä. Kokemusta asiantuntijuudesta tuotetaan omatun henkilökohtaisen ja ammatillisen potentiaalin nähdyn tulemisena, mutta ennen kaikkea yksilön toimintakyvyn ja -kykyisyyden kautta. Ammatillisesta paikasta neuvotellaan ajatuksella, että kukin saa sitä ja sen mukaan, mitä uransa edistämiseen panostaa. Asiantuntijuuden viitekehityksessä vahvan yksilötoimijan konstruktio törmää näkemykseen, että toimintamahdollisuudet avautuvat yhteisöllisissä käytännöissä. Voidakseen vaikuttaa asioihin on omattava paikka toimijoiden verkostoissa. Niihin päästään osalliseksi tulemalla noteeratuksi asiantuntijana. (Isopahkala-Bouret 2008, 88.) Merkityksettömän sukupuolen diskurssissa esiin puhuttu väheksyntä viittaa päinvastaiseen, naisten kuulematta, huomioimatta ja ulkopuolelle jäämiseen. Koska osallisuutta ei voi rakentaa pelkän yksilön aktiivisuuden, tahdon ja taitavuuden varassa se, että naiset omaavat tehtävään ja työhön liittyvää oleellista tietämystä, ei oman tutkimukseni kontekstissa automaattisesti merkitse mukaan pääsyä työtä koskevaan keskusteluun ja toimintaan.

Luottamus ja varmuus ovat sekä merkityksettömän sukupuolen- että yrittäjädiskurssissa osa oikean tietämyksen ja toimintakyvyn rakentumista kuvaavaa puhetta. Luottamus ja varmuus rakentuvat diskurssissa yhtäläisinä mahdollisuuksina ja oman toiminnan reunaehtojen tuntemisena, eli tietona siitä, millaista osaamista ja asennetta työssä menestyminen vaatii. Puhe naisten omaaman osaamisen kyseenalaistamisesta kollegiaalisissa ja asiakassuhteissa rikkoo luottamuksen ja varmuuden tunteen rakentumisen ajatusta vastaan. Myös seksismi, ”*kaikenlaiset*

sovinistiset *jutut, joita aina kuulee*”, murentaa näkemystä luottamuksen ja varmuuden tunteen rakentumisesta. Seksismillä evätään tasavertaisen ammatillinen asema, arvostus ja asiantuntijan status. Aiemman tutkimuksen mukaan ne, jotka eivät työn tekemisen käytännöissä tule tunnustetuksi asiantuntijoina, eivät ole tasavertaisessa asemassa osallistumaan asioista käytävään keskusteluun. He jäävät sivuun asioista päätettäessä ja asioiden toimeenpanosta. (Isopahkala-Bouretin 2008, 91.)

Asiantuntijan toimintamahdollisuudet törmäävät tutkimukseni diskursseissa esille puhuttuun ja puhetavoissa implisiittisesti rakentuvaan normiin, joka ilmentää miesten osaamisen ja miehille tyypillisenä pidettyjen toimintatapojen asettamista naisten omaaman osaamisen edelle. Miesnormi on sukupuolettoman asiantuntijuuden konstruktiossa sukupuolen merkityksettömyyttä painottavan argumentaation varjoon jäävä diskurssi. Siitä kuitenkin rakentuu yksi asiantuntijuutta voimakkaasti määrittävä kriteeri. Miesnormi luo reunaehtoja asiantuntijana toimimisen mahdollisuuksille – omatun tietämyksen relevanttina pitämiselle, tietotaidon hyödyntämille sekä luottamuksen ja varmuuden tunteen rakentumiselle.

Huolimatta siitä, että työidentiteettejä rakennetaan merkityksettömän sukupuolen- ja yrittäjädiskursseissa ponnekkaasti sukupuolesta ja sukupuolten eriarvoisuudesta erottautumalla, tuottamalla itsensä yksilönä, identifioitumalla työhön ja työuran kehittämiseen sekä esittämällä itsensä kyvykkäänä pärjäämään miesenemmistöisen alan työ kulttuurissa, ammatillisesta paikasta neuvoteltaessa joudutaan ottamaan kantaa myös miesnormiin. Siitä diskursseista luettavat vastakkainasettelut sukupuolen merkityksettömyyden ja merkityksellisyyden välillä kertovat.

Siihen, mitä diskurssien työidentiteettien rakentamisen strategiat tuottavat naisten asiantuntijana toimimisen kannalta törmäyspisteissään, merkityksettömäksi väitetyyn sukupuolen ja miesnormin vuoropuhelussa, siirryn lopuksi. Sitä ennen avaan, miten miesnormatiivisuus on muissa tutkimuksissa ymmärretty, ja miten sen voi tulkita rakentuvan asiantuntijuutta osaltaan vahvasti määrittäväksi kulttuuriseksi normiksi myös oman aineistoni diskursseissa.

## Mieskeskeinen työ kulttuuri

Teknisillä ja tieteellisillä aloilla työskenteleviä ja näille aloille opiskelevia naisia koskevissa tutkimuksissa on esitetty, että naiset joutuvat joko jo opiskelu tai myöhemmin työuransa aikana tietoisesti tai tiedostamattomasti määrittelemään suhteensa perinteisen miesenemmistöisen alan toiminta- ja työ kulttuuriin (Faulkner 2009b, 169–189; Watts 2009, 37–57; Haapala-Samuel 2004; Vehviläinen 2004; Tonso 2007). Ratkaisut liittyvät paitsi työidentiteetin rakentamisen strategioihin

myös sellaisiin kysymyksiin kuin pysytäänkö alalla, nykyisessä tehtävässä ja työpaikassa, vai lähdetäänkö osaamisen ja uran kehittämisen mahdollisuuksia etsimään muualta.

Valintoihin on nähty vaikuttavan, vastaako työ naisten omalle työuralleen asettamia arvoja ja tavoitteita, ja missä määrin naiset kokevat pystyvänsä hyödyntämään ja kehittämään osaamistaan siinä (Ayre ym. 2013, 3). Myös sen saavatko naiset tunnustusta ”luotettavina asiantuntijoina” on nähty vaikuttavan päätöksiin (Hughes 2011, 547–570). Tehtävässä ja työpaikassa pysymisen on huomattu olevan yhteydessä toimivaan ja arvostavaan kollegiaaliseen yhteistyöhön sekä yrityksen harjoittamaan henkilöstöpolitiikkaan ja johtamiskäytäntöihin. Hyvien kokemusten on tulkittu vahvistavan työidentiteettiä, ja vahva insinööri-identiteetti on liitetty organisaatioon sitoutumiseen. Vastaavasti työpaikan kulttuuriin liittyviksi koettujen ongelmien, kuten arvostuksen puutteen ja työuran kehittämiseen liittyvien esteiden, on tulkittu heikentävän sitoutumista työhön ja työnantajaan. (Ayre ym. 201, 33.)

Insinöörialoilla työskenteleviä naisia tutkinut Wendy Faulkner (2009a, 9, 15) kuvaa työpaikan vuorovaikutus- ja toimintakulttuurin merkitystä, että ”se on kuin öljy, joka vauhdittaa työn tekemistä ja määrittää kokemuksia kuulumisesta tai ulkopuolisuudesta.” Työkulttuurin on todettu vaikuttavan myös siihen, miten työuralla edetään, kuka etenee ja miten pätevyys työn konteksteissa määritellään. Taustaltaan miesenemmistöisen toimialan työssä työn tekemiseen liittyvien toiminnan tapojen on nähty muokkautuvan työpaikalla helpoiten miehille totunnaisen mukaan. Miesten keskinäisissä virallisissa ja epävirallisissa verkostoissa ja porukoissa muovataan käsitystä siitä, kenen kanssa tehdään yhteistyötä ja kaveerataan, mistä puhutaan ja miten, millaisista asioista lasketaan leikkiä ja niin edelleen. Niissä muodostetaan myös kriteereitä asiantuntijan osaamisesta ja sopivuudesta työhön. (Faulkner 2014, 189–191; Hatmaker 2013, 384; McIlwee & Robinson 1992, 20–21.)

Martin (2004, 1249–1273; 2001, 589–599) käyttää omien empiiristen tutkimustensa pohjalta<sup>90</sup> termiä maskuliinisuuksien harjoittaminen<sup>91</sup> kuvaamaan tapaa, jolla miehet rakentavat keskinäisiä suhteitaan ja muovaavat työpaikan käytäntöjä niin, että ne tukevat miesten asemaa ja etuisuuksia. Käytännöt ovat useimmiten rutiinimaisia. Miehet ovat Martinin mukaan niistä vain osin tai eivät lainkaan tietoisia. Maskuliinisuuksien harjoittaminen voidaan nähdä miesten yhteistyösuhteiden vaali-

<sup>90</sup> Ko. tutkimuksessa (2001) näkökulmana oli se, miten naiset havainnoivat ja tulkitsivat miesten toimintaa työpaikalla. Teoreettinen viitekehys oli feministinen standpoint-teoria ja kriittinen miestutkimus.

<sup>91</sup> Engl. *mobilizing masculinities*. Maskuliinisuudet viittaavat sosiaalisiin käytäntöihin, jotka edustavat tai joita tulkitaan merkitykseltään sukupuolistuneena. Maskuliinisuuksia voidaan tarkastella mm. siitä näkökulmasta miten ja missä kontekstissa niitä harjoitetaan, ja miten maskuliinisuuksien liittyy vallan kysymyksiin. Tarkastelun kohteena ei ole yksittäisen ihmisen vaan kollektiivinen toiminta. (Martin 2004, 2001.)

misena, mutta ne sisältävät myös miesten välistä kilpailua. Liittoutumilla ja verkostoilla, jotka ovat keskeisellä sijalla maskuliinisuuksien harjoittamisessa, pyritään edistämään sekä omia päämääriä että niiden miesryhmien yhteisiä tavoitteita, joissa ollaan mukana.

Martin (2001, 604–606) näkee, että miesten keskinäisten käytäntöjen ei lähtökohtaisesti ole tarkoitus loukata naisia ja aiheuttaa heille vahinkoa työssä ja uralla. Niillä yhtä kaikki voi olla vahingollisia seurauksia, kuten silloin kun miehet haluavat varmistaa, että tärkeät positiot ja resurssit pysyvät tietyn miesryhmän hallussa. Kilpailevista maskuliinisuuksista organisaatiolle seuraava hyöty voi toimia myös miesten toiminnan oikeuttajana. Organisaation kannalta maskuliininen voiton tavoittelu ja kilpailevuus ovat hyväksyttävää ja toivottavaa, koska se tukee yrityksen omia markkinapäämääriä. Niinpä miesten käytännöt on helppoa argumentoida esimerkiksi ”menestyvänä liiketoimintana” sen sijaan, että ne tulkittaisiin ”maskuliinisuuksien ilmentymäksi”.

Martin tarkentaa, että miesten keskinäisten käytäntöjen tulkitseminen reflektiomattomina ei suoraan tarkoita, että miehet toimisivat toisin, vaikka he olisivat tietoisempia toimintatavoistaan. Kaikkea miesten toimintaa ei liioin voi tulkita heidän keskinäisen yhteistyön näkökulmasta. Lisäksi on niin, että jotkut miehet tarkoituksellisesti pyrkivät tuottamaan vahinkoa naisille, mistä naisten seksuaalisoinen ja seksistinen häirintä työpaikoilla kertovat (emt. 2001, 589, 606–610).

Johtajuutta ja yritysten ylimpään johtoon etenemistä koskevissa tutkimuksissa miesten toisiaan suosivaa toimintatapaa on kuvattu homososiaalisuuden käsitteellä (Doldor ym. 2012; Sealy & Singh 2010, 284–300; Horgersson 2013, 454–466).<sup>92</sup> Sillä on viitattu ilmiöön, jossa ylemmässä asemassa työskentelevät miehet tukevat sellaisten miesten työuria, jotka jakavat riittävän samanlaiset arvot, ovat valmiit mukautumaan liikkeenjohdon päämääriin ja tuovat yritykseen taloudellista ja sosiaalista etua, kuten hyödyllisiä verkostoja mukanaan.

Homososiaalisuudessa on tulkittu olevan kyse miesten samankaltaisuudesta, esimerkiksi miesten samankaltaisten sosiaalisten taustojen ja yhtenevien työhistorioiden pohjalta. Miehisen johdon keskinäiset suhteet muodostavat miesjohtajille tavan harjoittaa sukupuolta korostamalla suhteidensa erityislaatuisuutta (Koivunen 2013, 25–26; 2011). Kaltaistensa seuraa suosiessaan ja kaltaisiaan valitessaan miehet tulevat kloonaanneksi yrityksen johtoa, henkilöstörakennetta ja osaamista (Horgersson 2013, 458–463).

---

<sup>92</sup> Homososiaalisuus-käsite, jota alun perin käyttivät Kanter 1977 ja Lipman-Blumen 1976, on nähty hyödylliseksi erityisesti empiirisen aineiston analyysissä. Homososiaalisuus on tarjonnut yhden selitysmallin johtotehtävien miesvaltaisuudelle (Wahl 2010, 5).



Myöskään homososiaalisuutta ei ole tulkittu naisten tietoisena ja tarkoituksellisen syrjintänä vaan refleктоimattomana käytäntönä, jossa miesten aktiivinen valitseminen johtaa naisten aktiiviseen syrjäytymiseen (Holgersson 2013, 463). Miesten keskinäisten yhteistyöverkostojen sisällä miesten huomio ohjautuu automaattisesti toisiin miehiin (Hearn 2010, 245). Homososiaalisten käytäntöjen sulautuessa organisaatioiden rakenteisiin työpaikalla voidaan argumentoida voimakkaasti ja vilpittömästi sukupuolten tasa-arvon puolesta ja samalla toistaa miehiä suosivaa toimintatapaa. Homososiaalisia käytäntöjä ylimmän johdon rekrytointiprosesseissa Ruotsissa tutkinut Charlotte Holgerssonin (2013, 461–463) mukaan refleksiivisyyden puute voi olla syy siihen, että hyvästä tahdosta huolimatta monet, esimerkiksi ylimmän johdon tehtävissä sukupuolten tasa-arvoa ajavat aloitteet ja kehittämistoimenpiteet epäonnistuvat.

Mieskeskeisten käytäntöjen ympärille rakentuneen työkuulttuurin on nähty tukevan miesten työidentiteettejä (ks. esim. Faulkner 2014). Katila ja Meriläinen (1999, 169) huomasivat omassa akateemisten naisten työidentiteetin rakentumista koskevassa tutkimuksessaan, että yliopistokontekstissa miesprofessoreiden näytti usein olevan luontevampaa tarjota tukea tohtorikoulutettaville miehille kuin naisille. Miesten väliset suhteet rakentuivat keskinäiselle samastumiselle ja samansuuntaisille tai yhteisille (poliittisille) intresseille. Miehet hyötyvät mieskeskeisessä organisaatiossa automaattisesti sukupuolestaan luontevuuksien takia riippumatta henkilökohtaisista valinnoistaan tai pätevyystään (Hearn 1993, 150–154).

Tekniikan alan työssä sosiaalisia taitoja ja niiden merkitystä tutkinut Anita Saaranen-Kauppinen (2012) huomasi, että se, miten insinööriyötä ja sen tekijää määritellään, rakentuu pääasiassa maskuliiniseksi ja miehiin viittaavaksi kentäksi, koska teknisyys ja rationaalisuus yhä yhdistetään mielikuvatasolla miehisyyteen. Myös Saaranen-Kauppinen tuo esiin miesten keskinäisten verkostojen, suhteiden ja tuttuuden merkityksen työtehtäviin valitsemisessa. Näihin verkostoihin naisten on haasteellista päästä. Hän toteaa, että teknisen alan työssä ”sukupuolittamisen voidaan ajatella tapahtuvan hiljaisesti ja piiloisesti, perinteiden ja moninaisten luonnollistettujen käytäntöjen ohjaamana”. (emt. 2012, 178–179.)

Aineistoni miesnormatiivisen diskurssin rakentumista voi tulkita edellä esitetyn mukaan ajatuksella, että pitkäaikainen määränenmistö muovaa käsityksiä alan työntekijästä. Enemmistösukupuolesta muodostuu työn symbolinen normi, kun sukupuoli yhdistyy ihmisten mielissä työn tekijään ja tekemisen tapoihin. Normin voi edelleen ajatella viittaavan miesten taipumukseen identifioitua ja orientoitua ensisijaisesti toisiin miespuolisiin henkilöihin ja tunnistaa heidät kompetenteiksi alan viitekehysessä, ei vain ylimmän johdon tehtävissä. Se, mitä pidetään hyvänä työnä ja osaamisena ei kuitenkaan silloin välttämättä liity itse työn tekemiseen, vaan millaisten diskursiivisten merkitysten kautta tekemistä arvioidaan (Katila & Meriläinen 1999, 169–170).

Työidentiteettiä rakentaessaan naiset (ja miehet) neuvottelevat ammatillisesta paikastaan ja ottavat osaamista työpaikallaan määrittäviin diskursiivisiin merkityksiin kantaa. Siirryn nyt analysoimaan, miten tässä neuvotteluprosessissa oman tutkimukseni kontekstissa onnistutaan. Tukevatko diskursseista tulkitsemäni työidentiteetin rakentamisen strategiat – sukupuolesta, sukupuolten eriarvoisuudesta ja naissukupuolesta erottautuminen – sukupuolten tasa-arvoista asemaa ja naisten asiantuntijuutta.

### Väheksynnän ja seksismin normalisointi

Faulknerin (2014, 192–193) mukaan jännite, joka syntyy naissukupuolen ja alan normatiivisen miessukupuolen välillä, voidaan pyrkiä ratkaisemaan vähättelemällä sukupuolen merkitystä työssä. Sukupuoleen liittyvät stereotyyppiset oletukset voidaan myös pyrkiä osoittamaan vääräksi rakentamalla työidentiteettiä sukupuolen ja siihen liittyvien ristiriitojen ulkopuolelta. Tutkimukseni merkityksettömän- ja yrittäjädiskurssien työidentiteetit rakentuvat näistä lähtökohdista.

Sukupuolesta ja sukupuolten eriarvoisuudesta erottautuminen diskursiivisesti silloin, kun työidentiteettiin kohdentuu heikentämispyrkimyksiä on nähty miesenemmistöisissä töissä ja työpaikoissa<sup>93</sup> työskentelevien naisten sopeutumis- ja selviytymisstrategioina. Yleisemmin työelämän viitekehyksessä selviytymisstrategialla on viitattu yhtäältä alistettuun asemaan, sananmukaisesti vaikeassa tilanteessa selviytymiseen ja olosuhteiden sietämiseen. Laajemmassa merkityksessä selviytymisstrategiat on nähty osaksi identiteettityötä, jossa omaa ammatillista minää asemoidaan suhteessa niihin sosiaalisesti rakentuviin positioihin, joita on tarjolla. Tällöin strategiassa painottuu mielekkyys ja sen palkitsevuus. (Nikunen 2012, 276–278; Alasuutari 2004, 132.)

Diskurssieni viitekehyksessä selviytymisstrategian voi tulkita viittaavan osin näihin molempiin merkityksiin ja nähdä vuorovaikutus ja asennoitumistapana, jonka avulla pyritään löytämään mielekäs tapa työskennellä ympäristössä, jossa oma asema koetaan ainakin ajoittain ja tilanteisesti epävarmaksi. Teknisillä aloilla tehtyjen tutkimusten viitekehyksessä ne voidaan edelleen määritellä naisten ammatilliseen socialisaatioon ja sopeutumiseen liittyväksi toimintatavaksi, jonka tarkoitus on vahvistaa naisten asemaa ja yhteistyötä työpaikan miesenemmistön kanssa.

Yksi naisille tyyppilliseksi tunnistetuista selviytymisstrategioista on tehdä sukupuoli näkymättömäksi. Näkymättömyys viittaa sukupuolen neutraaliin; kulttuurisista sukupuolistuneista merkityksistä eroa tekevään ilmaisuun ja toimintaan ja

---

<sup>93</sup> Myös työpaikoissa ja aloilla, joissa vallitsee vahva yksilöpärijäämistä korostava uusliberalistinen ideologia, jolloin esimerkiksi työn ja perheen yhdistämiseen liittyvät käytännöt ovat diskursiivisten neuvotteluiden kohde (Nikunen 2012).

pyrkimykseen välttää sukupuolensa ja seksuaalisuutensa esille tuomista ja sukupuolesta puhumista. Sukupuolen näkymättömäksi tekemisellä on viitattu myös vaikenemiseen sukupuolten tasa-arvosta silloinkin, kun naisten omaama osaaminen ja naisten asema työpaikalla kyseenalaistetaan. (Dryburgh 1999, 664–682; Jorgenson 2002, 368; Jackson 2004, 172–185.) Positioimalla itsensä eriarvoisuuden ulkopuolelle, sivuuttamalla kysymykset sukupuolen merkityksestä ja ohittamalla sukupuolen merkityksettömyyttä ja sukupuolten tasa-arvoisuutta horjuttavat tilanteet, naisten on tulkittu haluavan viestittää mukautuvansa miesenemmistöisen alan työtä määrittäviin normatiivisiin odotuksiin ja arvoihin (Rhoton 2011, 696).

Teknisen työn asiantuntijaorganisaatioissa yleisen ja vahvan sukupuoli-neutraaliuden diskurssin itsessään on nähty ohjaavan eriarvoistavista tilanteista tehtäviä tulkintoja. Niitä ei helposti selitetä sukupuolten epätasa-arvosta johtuviksi. Vaikeat tilanteet tulkitaan mieluummin omaksi syyksi kuin nähdään työpaikan sukupuolistuneisiin käytäntöihin liittyvänä asiana, jos pelätään, että negatiivisten kokemusten esille nostaminen vaarantaa kollegiaaliset suhteet. Jos sukupuolesta alettaisiin puhua, valokeilaan tulisi ainoastaan naissukupuoli, mitä naiset haluavat kipeästi välttää ja sen sijaan sulautua joukkoon. Vähättelemällä sukupuolen merkitystä ja kohtaamaansa eriarvoisuutta naiset voivat suojella ”haurasta jäsenyyttään” ammatillisessa ryhmässä. (Faulkner 2014, 192–193, 197.)

Eriarvoisuuden kokemukset voidaan myös tarkoituksellisesti sivuuttaa. Naisten omaaman osaamisen väheksyntä voi kyllä aiheuttaa heissä väärin kohdellun ja turvattomuuden tunteina, mutta niistä vaietaan. Faulknerin (2014, 192–193, 197; ks. Nikunen 2012, 281) mukaan epävarmuuden voi pelätä vahingoittavan työssä etenemistä, koska epävarmuus ei kuulu kuvaan kilpailuhenkisestä ja omilla meriiteillä etenevästä teknisten alojen menestyjästä. Väheksynnän kohtaaminen sitä kyseenalaistamatta on nähty myös pyrkimyksenä oikeuttaa oma asema kontekstissa, jossa ei nähdä olevan muuta vaihtoehtoa.

Otan esimerkin teknisen alan ulkopuolelta, mutta yhtä lailla miesten ammatilliseksi maailmaksi käsitetyn yrittäjyyden viitekehyksestä. Yrittäjinä toimineiden naisten toimintatilan määrittelyä ja muodostumista tutkinut Tarja Pietiläinen (2007, 62–64) tulkitsi naisten aseman yrittäjinä muodostuvan suhteessa yrittäjyyden piiloiseen maskuliinisuuteen ”toiseksi”, ”poikkeavaksi” ja ”erilaiseksi”. Maskuliiniset merkitykset muodostivat ”nais-yrittäjyydelle” julkilausumattoman vertailukohdan. Pietiläinen tulkitsi erilaistamisen naisten syrjinnäksi (ks. myös Kovalainen 2003, 25–30). Tullakseen kohdelluksi samalla tavalla kuin alan miehet yrittäjänäisten oli tehtävä ”epätavallinen sukupuolensa tavalliseksi”, mikä käytännössä tarkoitti, että naiset pyrkivät täyttämään miehisen osaamisen standardit. He kasvattivat muodollista pätevyyttä lisäkoulutuksella ja verkostoituivat liiketoiminta-alueen muiden toimijoiden kanssa. Naiset pyrkivät todistamaan olevansa uskottavia, luotettavia ja osaavia. Pietiläisen (2007, 63–64) mukaan

selviytymisstrategiat veivät aikaa ja energiaa ja lisäsivät yrittäjätöiden henkistä kuormittavuutta, mutta naisilla ei ollut vaihtoehtoa, koska ”epäuskottavuuden tuoja, ruumiiseen kirjoittunut naiseus, on vaikea täysin tehdä olemattomaksi.”

Myös teknisten alojen töissä naisten on todettu olevan tietoisia siitä, että tul-lakseen nähdyn insinöörinä heidän pitää olla työssään ”hyviä”. Solidaarisuuden osoituksena mieskollegoilleen naiset ovat valmiit panostamaan työnsä hyvin tekemiseen enemmän kuin mitä miehiltä samassa tilanteessa odotetaan. (Dryburgh 1999, 681.) Hatmakerin (2013, 393–394) tutkimuksessa insinööriammateissa toimivista naisista osaamisen todistaminen osoittautui onnistuneeksi siinä mielessä, että naiset kokivat ajan mittaan arvostuksen lisääntyneen. Hatmakerin mukaan strategia muutti tilannetta niin, että naiset saivat viestinsä perille oman aktiivisen toimintansa avulla ja heidät alettiin nähdä ja kohdata työnsä ja tehtävänsä kautta sukupuolensa ja sukupuolistuneiden odotusten sijaan. Strategia siis yhtäältä toimi, mutta sillä oli rajoituksensa, sillä muutos mieskollegoiden asenteissa tapahtui vasta pidemmän ajan kuluessa.

Faulkner (2014, 190–193) suhtautuu epäillen ajatukseen, että lisäpanostus toisi naisille automaattisesti tunnustusta. Hän esittää omiin tutkimuksiinsa perustuen, että työnsä ”hyvin tekeminen” ja tehtävistä ”kunnialla selviäminen” ei välttämättä riitä muuttamaan naisten asemaa tasa-arvoisemmaksi, jos työpaikan sukupuolineutraalin pinnan alla vaikuttaa sukupuolen ja työn yhteyttä vahvistava symboliikka (ks. myös Ness 2012, 654–676; Evetts 1996, 1993, 19–25). Pyrkimällä mukauttamaan toimintaansa vallitseviin käytäntöihin naiset ainoastaan päätyvät todistamaan sopi-vuuttaan työhön myös ”oppipoika-ajan” jälkeen. Faulkner toteaa, että vaikka naiset yhtäältä olisivat tietoisia heihin kohdistuvista vaatimuksista, he näyttäisivät olevan vähemmän tietoisia hienovaraisemmasta sukupuolistavasta dynamiikasta, jossa heidän työidentiteettinsä muovautuu ja miten he itse siihen osallistuvat.

Seksistisen häirinnän esille nostamisen kynnyksen on huomattu olevan mies-enemmistöisten alojen työpaikoilla erityisen korkea. Merkityksettömän sukupuolen diskurssissa seksismi ilmenee naisiin kohdistettuna seksuaalisena puheena<sup>94</sup> Aiem-missa tutkimuksissa on huomattu, että aloilla, joissa seksuaalinen häirintä<sup>95</sup> on yleistä, se aletaan helposti mieltää tavalliseksi asiaksi. Arkipäiväisyytensä vuoksi

<sup>94</sup> Tasa-arvobarometrin 2017 mukaan eri ikäisistä vastaajista eniten häirintää olivat kokeneet nuorimman ikäryhmän vastaajat. Noin joka kolmas vastanneista naisista oli kokenut seksuaalista häirintää kahden viime vuoden aikana ja miehistä noin joka kuudes. Seksuaalinen häirintä kohdistui erityisesti 15–34-vuotiaisiin naisiin. Heistä noin puolet oli kokenut seksuaalista häirintää miesten taholta.

<sup>95</sup> Seksuaalisella häirinnällä miesvaltaisten alojen työssä on viitattu mm. raiskaus-yritykseen, seksuaaliseen loukkaukseen, luvattomaan kosketteluun, seksuaaliseen ehdotteluun, painostukseen ja vaatimuksiin seksiin, seksuaaliseen materiaalin esillä pitämiseen, vihjailevaan ja kaksimieliisiin katseisiin ja nimittelyyn, seksuaalis-väritteiseen kiusoitteluun, eleisiin ja kehollisiin ilmauksiin. (Watts 2007, 304.)

häirintää ei enää hahmoteta sellaiseksi häiritsijän tai häirinnän kohteen taholta. (Watts 2007, 312; Firestone & Harris 2003, 42–64; Dellinger & Williams 2002, 242–257.) Tällaiseen arkipäiväistymiseen myös merkityksettömän sukupuolen diskurssissa tuotettu puhe ja kuvaukset sovinismin sikseen jättämisestä viittaa.

Häirintää kohdanneiden reaktioiden on nähty vaihtelevan häirinnästä ilmoittamisesta häirinnän kieltämiseen ja pyrkimykseen vältellä sitä (Firestone & Harris 2003, 42–64). Häirintään voidaan sopeutua koska oletetaan, ettei sitä oteta työpaikalla vakavasti. Jos omille kokemuksille ei uskota saaman kollegiaalista, esimiesten tai yrityksen johdon tukea, ratkaisua ei todennäköisesti lähdetä hakemaan virallista tietä. Kun häirinnän esille nostamisen ajatellaan tekevän kohteesta työyhteisön silmissä ”uhrin” saati että joudutaan pelkäämään nolatuksi tulemista, häirinnästä mieluummin vaietaan. (Leinonen, Nikkanen & Otonkorpi-Lehtoranta 2017, 26–27; 155–156; Katila & Meriläinen 1999, 163–164; Greed 2000, 181–196.) Rakennustekniikan ja rakennussuunnittelun<sup>96</sup> tehtävissä toimivia naisia haastatellut Jacqueline Watts (2007, 304) näki, että vaikka naiset kokivat häirinnän ahdistavana, he vaikenivat siitä säilyttääkseen ammatillisen omanarvontuntonsa. Naisten kohtaama sukupuolinen häirintä on tulkittu myös rajankäynniksi, jossa mies-nemmistöisen alan työssä asiointia käytöstä on siedettävä ainakin jonkin verran, jotta tulee hyväksytyksi porukkaan (Leinonen ym. 2012, 186).<sup>97</sup>

Watts (2007, 311–312) tulkitse haastateltaviensa ”jos jotain ei voi voittaa, siihen pitää liittyä” -ajatteluttavan heijastavan naisten kokemusta arvostuksen ja vallan puutteesta työyhteisössään. Häirinnästä on nähty tulevan tunnustamatonta tai julkituomatonta ennen kaikkea tilanteissa ja työympäristössä, joissa naisilla ei ole tunnustettua asemaa. Tieteellis-teknisillä aloilla seksististä häirintää on tulkittu kulttuurisena ilmiönä, jossa normatiivinen maskuliiniseen eetos on muovannut miesten työidentiteettiä ja käyttäytymistä (Wajcman 1998/ 2013; Walby 1990; Cockburn 1985, 125–146, 1991, 1988). Akateemisessa ympäristössä häirintää on tulkittu miesten toisilta miehiltä omaksumana ja kulttuurisesti vakiintuneena käytänteenä, joka ilmaisee sukupuolten keskinäistä järjestystä. Häirintää ilmenee esimerkiksi tilanteissa, joissa mies / miehet kokevat naisten käyttäytyvä oman sukupuolensa määrittelemän roolin, kuten ”hauraan, taitamattoman ja alistuvan” vastaisesti. Häirintä on tällöin (kulttuurinen) tapa osoittaa naiselle hänen paikkansa. (Katila & Meriläinen 2002, 346–347.)

Eriarvoistavasta kohtelusta vaikeneminen on nähty myös passiivisena vastarintana (ks. esim. Tannen 1996). Se tarkoittaa, että vaikei hallitsevaa diskurssia ja siihen liittyviä käytäntöjä avoimesti vastusteta, ei niitä sinänsä hyväksytäkään. Tätä näkemystä vasten sen, että merkityksettömän sukupuolen diskurssissa kohdattua

<sup>96</sup> Wattsin (2007) tutkimuksessa sisälsi mm. kaupunkisuunnittelun, rakennustekniikan, arkkitehtuuriin, maanmittaukseen ja rakennusinsinöörin työhön liittyviä tehtäviä.

<sup>97</sup> Tutkimus tehtiin puoilustusvoimissa.

eriarvoistamista ei suoraan ja voimakkaasti kyseenalaisteta, ei tarvitse tarkoittaa kokemusta alistetusta asemasta. On mahdollista ajatella, että miesnormatiivisen diskurssin tarjoamia määritelmiä vastustetaan sekä merkityksettömän sukupuolen - että yrittäjädiskursseissa työidentiteettiä takennettaessa valitsemalla muunlaisia merkityksiä itseään työntekijänä määritellesään (Holmer-Nadesan 1999, 57–60; Katila & Meriläinen 1999, 166; 2002, 339), kuten aktiivista yksilötoimijuutta ja työuran hyviä kehittämissä näkymiä korostettaessa tapahtuu.

Miesenemmistöisissä töissä menestymiseen ja kyvykkyytensä esille tuomiseen keskittymisen on havaittu suojaavan naisten ammatillista itsetuntoa osaamisen epäilyä ja seksististä häirintää vastaan. Insinööriyön mielekkyyden ja myönteisten kokemusten painaessa vaakakupissa enemmän kuin kohdattu eriarvoisuus, työstä saatu tyydytys kompensoi ja tasoittaa huonoja kokemuksia ja vastoinkäymisiä työuran kokonaisuudessa. (Powell ym. 2009, 9–11; 2009; Walker 2001, 79–89.) Myös merkityksettömän sukupuolen- ja yrittäjädiskursseissa puhe työn innostavuudesta, yhteiskunnallisesta merkityksellisyydestä ja palkitsevuudesta toistuu haastatteluisissa ja nousee eriarvoistamista käsittelevien kuvausten yli, niitä tärkeämmäksi asiaksi.

Kumminkin riippumatta siitä, miksei osaamisen väheksyntää ja seksismiä nosteta esille, julki tuomattomina ne jäävät koskemattomiksi. Vaikka koetun eriarvoisuuden sikseen jättäminen ilmentäisi passiivista vastarintaa, ilman aktiivista toimintaa konkreettiset käytännöt epätodennäköisesti muuttuvat. Sivuuttamalla tilanteet, joissa osaamisen kyseenalaistamista tai seksististä häirintää tapahtuu ja selittämällä, että pystyy selviämään niistä periksiantamattomalla ja määrätietoisella asenteella, naisten on nähty normalisoivan taustaltaan miesenemmistöisten alojen työssä työkuulttuurin vallitsevia arvostuksia ja tukevan sukupuolten tasa-arvon kannalta vääristynyttä tilannetta. (Rhoton 2011, 707–711.)

Ammatillisesta paikasta neuvottelun strategioina erottautumisen sukupuolesta ja sukupuolten eriarvoisuudesta kontekstissa, jossa eriarvoistamista tapahtuu, ei ainoastaan nähdä uusintavan sukupuolten välistä epätasa-arvoa vaan vaikuttavan pyrkimyksiin, joilla sitä yritetään purkaa. Työidentiteetin rakentaminen sukupuolen merkityksellisyyden ja eriarvoisuuden ulottumattomissa, pystyvän yksilötoimijan positiosta käsin, jättää eriarvoisuutta kokeneet helposti ilman työyhteisön tukea. Näin siksi, ettei yksilöpärrjäämistä korostavassa kulttuurissa eriarvoisuuden kokemuksia tuoda helposti julki, koska pelätään, ettei niitä oteta vakavasti ja organisaation johdon taholta käsittelyyn (Kemelgor & Etzkowitz 2001, 239–257). Vahva yksilötoimijuuden ihanne, osaamisen todistaminen ja ammatillisilla ansioilla paikkansa lunastaminen, voi siten peittää työpaikan sukupuolistuneet rakenteet ja käytännöt ja jättää vastuun sukupuolten eriarvoisuuteen liittyvistä ongelmista kullekin yksilölle itselleen. (Rhoton 2011, 706–707.)

Sama pätee seksistiseen häirintään. Seksismin pitäminen tavanomaisena osana työtä, rakentamalla työidentiteettiä rationalisoimalla häirintäkokemuksia ja suhtautumalla niihin alan työkuultuurina, osoittaa häirinnän hyväksyntää. Vaikka strategia valittaisiin siksi, ettei sille ei näytä olevan muuta vaihtoehtoa, käytännöt yhtä kaikki pysyvät ennallaan. Seksistisen kohtelun sivuuttamisen ja siihen mukautumisen myötä on myös yhä vaikeampaa yrittää rakentaa erilaisia käyttäytymisnormeja (Swiss 2004, 301–315; ks. myös Leinonen, Nikkanen & Otonkorpi-Lehtoranta 2017). Seksistisestä häirinnästä vaikeneminen sekä mahdollistaa sen jatkumisen, että tekee siitä, kuten osaamisen väheksynnästä, jokaisen omassa toiminnassa ratkaistavan asian (Ely & Meyerson 2000a, 121).

### Osaamisen essentialisointi

Yrittäjädiskurssissa korostuu yhtäältä sukupuolineutraalina tuotettu yksilötoimijuus, mutta työidentiteettiä rakennetaan myös sukupuolieron viitekehyksessä identifioitumalla miestapaiseen toimijuuteen. Nimesin sen työidentiteetin rakentamiseksi nais-sukupuolesta erottautumalla ja tulkitsin, että strategiassa vahvistetaan yksilötoimijuuden, miessukupuolen ja työssä menestymisen välistä yhteyttä.

Erottautumiskäytäntöjä miesenemmistöisillä tieteellisillä aloilla tutkinut Rhoton (2011, 701–706, 712) näkee, että eron tekeminen muista naisista ja naisille ominaisena pidetystä ja riippumattomana yksilöpärjääjänä itsensä esittäminen on alan ja työn miehiin käytäntöihin sopeutumista, aivan kuten sukupuolineutraaliuskin, mutta vain suoremmin miehiseen normiin samaistumalla. Miesnormiin mukautuminen ilmentää Rhotonin mukaan sen tiedostamista, ettei naisellisista käytännöistä palkita miesvaltaisen alan työssä, eli että naiselliset naiset heikentävät asemaansa kulttuurissa, jossa naisellisuus arvotetaan miehisyttä alemmaksi. Esittäessään itsensä määrätietoisena ja uralle omistautuneena yksilönä, naiset rakentavat työidentiteettiään alan miestoimijan mallin mukaisesti. (Rhoton 2011, 706–707; ks. myös Eisenhart & Finkel 1998, 179–206; Korvajärvi 1998, 19–30.)

Yksilötoimijan teema ja yrittäjämäinen, omilla ansioilla menestyvä orientaatio-tapa on työpaikkojen käytäntöjä tutkineiden Robin Elyn ja Debra Meyersonin (2000a, 120–124) mukaan yksi voimallisimmista sukupuolistavista käytännöistä nykyorganisaatioissa ja yleisyytensä vuoksi helposti piiloon jäävä. Ely ja Meyerson näkevät yksilökeskeisyyden sukupuolistavana siksi, että länsimaisessa ajattelussa 'yksilö' liitetään miehiin ja 'yhteisöllisyys' naisiin, jolloin itsenäinen, itseriittäinen, riskejä ottava asenne ja toiminta tulkitaan nopeasti miehille naisia tyypillisempänä. Työpaikalla viralliset ja epäviralliset käytännöt vahvistavat mieheen assosioitun yksilö-menestyjän mielikuvaa esimerkiksi niin, että uran etenemiseen liittyvässä puheessa yksilökeskeinen pyrkiminen tuotetaan tehokkaimpana strategiana, jolla

työuralla edetään. Näin tapahtuu oman aineistoni yrittäjädiskurssin puhettavassa naissukupuoolesta eroa tuotettaessa.

Yksilötoimijan konstruktion lisäksi työpaikoilla on joukko muita näennäisen sukupuolineutraaleita käytäntöjä, jotka tukevat miehisenä rakentuvan ihanne-työntekijän mielikuvaa, kuten työn ja yksityisen alueita koskeva vastakkainasettelu (Ely & Meyerson 2000a, 115–116). Työpaikalla tämä ilmenee sellaisen toiminnan pitämisenä ansiokkaana, jossa ollaan valmiita asettamaan työ muiden sitoumusten ja vastuiden edelle. Työidentiteetin rakentaminen naissukupuoolesta erottautumalla uusintaa miesnormia aineistossani puheessa pitkien perhevapaiden haitallisesta vaikutuksesta naisten työuralle. Normi rakentuu samaan tapaan kuin Ely ja Meyerson (2000a) esittävät, puheena (ihanne)työntekijöistä, joiden perhevelvoitteet eivät saisi ylittää työn asettamia vaatimuksia.

Vaikka työpaikan käytännöt, joissa huomioidaan ja palkitaan sitoutuneesta, ahkerasta, omia ja työpaikan tavoitteita edistävästä työntekijästä näyttävät äkisti sukupuolineutraaleilta ja kunniakkailta, ne asettavat naiset ja miehet helposti eriarvoiseen asemaan, koska naisilla yhä on miehiä useammin työn rinnalla perheeseen liittyviä vastuita. Jos organisaatioon sitoutumista mitataan rajattomalla suostumisella työn ja työpaikan tarpeisiin, tavoitettavuudella ja saatavana olemisella, perhevelvoitteiden kanssa tasapainoilevat naiset (ja miehet) eivät pysty täyttämään luotettavan ja hyvän työntekijän mittaa. (emt. 2000a, 115–116.)

Mieskeskeisen työkuulttuurin on nähty vaikuttavan miesenemmistöisten alojen työpaikoilla naisten ammatilliseen itsetuntoon ja aiheuttavan ristiriitaisia tunteita suhteessa omaan työhön, rooliin ja asemaan (Faulkner 2014, 190–193). Jos pätevyys tuotetaan työpaikan käytännöissä miestapaisuutena, voi se saada sellaiset naiset kyseenalaistamaan oman ammattitaitonsa, jotka eivät pysty tai halua käyttäytyä miehisenä pidetyn tavoin (Ylöstalo 2012, 205, 208; Martin 2003, 350).<sup>98</sup> Hatmakerin (2013, 391–392) haastattelemat, erilaisissa insinöörityön asiantuntija- ja esimiestehtävissä toimivat naiset kokivat työssään kohtaamansa eriarvoistamisen seurauksena epävarmuutta omista työhön liittyvistä päätöksistään, ja he saattoivat kyseenalaistaa oman osaamisensa kymmenenkin työvuoden ja menestyksekkään työuran jälkeen. Toistuva ammatillinen vähättely, kuten teknisten taitojen epäileminen, haperoitti naisten työidentiteettiä. Faulkner (2014, 192, 197) toteaa samasta asiasta, että ammatillisella ”näkyttömyydellä” on seurauksensa. Jos naiset sisäistävät havaintonsa siitä, ettei heidän statuksensa ole yhtä vahva kuin miehillä, uskottavuuden puute voi huomaamatta rapauttaa heidän ammatillista itsetuntoaan.

---

<sup>98</sup> Ylöstalo (2011, 205) kirjoittaa, että ”tietynlaisen miehisyuden vaatimus marginalisoi myös ne miehet, jotka eivät toimi miestapaisesti, vaan esimerkiksi jättäytyvät työpaikan kilpailun ulkopuolelle”.



Se ilmenee ”epäautenttisuuden” kokemuksina, eli oman ammatillisen osaamisen epäilemisenä, joka ponnahtaa yllättäen esiin eri kohdissa työuraa.

Työidentiteettiin liittyvien kysymysten on todettu nousevan esille erityisesti tilanteissa, joissa omaa käsitystä ammatillisesta minästä ei voi sovittaa uusiin, työn ja muun elämän mukanaan tuomiin vaatimuksiin ja muutospaineisiin. Näin esimerkiksi tilanteessa, jossa miestapaisuutta ei voi sovittaa yhteen äitiyteen liittyvän identiteetin kanssa (Jorgenson 2002, 350–380; Ranson 2005, 145–166). Jos naiset kokevat mies- ja työkeskeisen työkuulttuurin itselleen vieraaksi ja haluavat saada siihen etäisyyttä, he voivat tehdä sen antamalla enemmän aikaa yksityiselämälleen. Naiset voivat valita työn, joka mahdollistaa voimavarojen jakamisen tasapainoisemmin työn ja yksityiselämän välillä. He voivat torjua mahdollisuuden edetä työpaikan hierarkiassa ja päästä johtavaan asemaan, vaikka tehtävää heille tarjotaisiin. (Watts 2007, 54.) Naiset voivat vaihtaa kokonaan työpaikkaan ja toimialaan, jotka koetaan nais- ja perheystävällisemmiksi (Hatmaker 2013, 385; Kvande 1999, 305–328; Nikunen 2012, 284–287).

Yrittäjädiskurssin puhetta siitä, että naiset epäröivät ja pohtivat (liian) pitkään, ottaako tarjottu esimiestyö vastaan, voi lukea näitä ajatuksia vasten. Naistyyppillisenä diskurssissa tuotettu epävarmuus ja itsekriittisyys voi olla tarkoituksellista suuntautumista toisaalle sellaisesta työkuulttuurista, jossa miestapaisuus asetetaan etusijalle ja työidentiteetin rakentamista valtavirrasta poiketen. Aina valinta ei ole tietoinen. Kokemukset hyväksynnän puuttumisesta ja ulkopuolisuudesta voivat olla hienovaraisia ja jäädä tiedostamatta, mutta silti merkittävästi suunnata sitä, halutaanko työuraa kehittää kyseenomaisessa työssä ja yrityksessä. (Faulkner 2014, 192, 197.)

Itsekriittisyys sukupuolityypillisenä piirteenä on kyseenalaistettu myös muilla miesenemmistöisillä aloilla tehdyissä tutkimuksissa, kuten toimittajien työssä (ks. esim. Torkkola & Ruoho 2009, 45–49). On haluttu pohtia, olisiko korkeamman itsekritiikin syynä esimerkiksi kokemus siitä, että naisilta vaaditaan enemmän ympäristössä, johon naisten ei ajatella perinteisesti kuuluvan. Tavoitellessaan miestapaista osaamista nainen alkaa tarkkailla itseään ja vaatia itseltään miestä enemmän. Aineistoni diskursseissa tuotetun uskottavuuden todistamisen ja paikkansa lunastamisen tematiikan valossa tulkinta on varteenotettava.

Rakennettaessa työidentiteettiä naissukupuolesta erottaumalla yrittäjädiskurssin puhettavan voi tulkita normalisoivan essentiaalista sukupuolikäsitystä, jossa tietyt ammatilliseen suoriutumiseen liittyvät ominaisuudet kehollistuvat ’miehissä’ ja ’naisissa’. Näin tehtäessä vahvistetaan käsitystä kahdesta vastakkaisesta sukupuolikategoriasta. Heijastaessaan työssä menestymiseen liitettyjä odotuksia ja kriteereitä kategorioiden on nähty vakiinnuttavan (länsimaalaisen, valkoisen, heteroseksuaalisen) miehen ja ammatillisen pätevyyden välistä yhteyttä (Ely & Meyerson 2000a, 126). Kun naisten työuralla kohtaamat esteet palautetaan naisista itsestään

johtuviksi, vahvistetaan mielikuvaa siitä, että miesten rinnalla naisilla on alun alkaen vähäisemmät mahdollisuudet saavuttaa työuralle asettamansa tavoitteet (Ely & Meyerson 2000a, 126; Rhoton 2011, 706–707; Nikunen 2012, 284–287).

Tutkimukseni yrittäjädiskurssissa, identifioitumalla miestapaisuuteen otetaan siten osaa miesnormiin sen sisältä käsin ja tullaan kannattaneeksi käytäntöjä, joissa naisten omaama osaaminen tulee aliarvioiduksi. Aiemmissä tutkimuksissa on todettu, että miestapaisuus voi suoda naisille hyväksyntää miesenemmistöisen työyhteisön sisällä, mutta samalla vahvistaa kulttuurisia stereotyyppioita, joiden seurauksena naiset kohtaavat työuran kehittymisen esteitä. Diskursiivinen eron tekemien naisellisina ja naistyyppillisinä pidetyistä naisista on nähty väheksyvän naisia ja uusintavan heidän huonompaa asemaansa työssä. (Rhoton 2011, 711–712; Faulkner 2009a, 3–18; Miller 2004, 47–73; 2002, 145–160; Fletcher 1999.)

Vastauksena kysymykseen siitä, mitä naisten työidentiteetin rakentamisen strategiat mahdollistavat asiantuntijana toimimisen kannalta, voi todeta, että diskurssien perusväittämiin ja myönteisiin lähtökohtaoletuksiin nähden ristiriitaisesti. Luvun lopuksi vedän edellä esittämäni yhteen. Käsittelen sitä, miten työidentiteetin rakentamisen strategioissa diskurssin pystyvälle ja kyvykkäälle toimijalle oletetut hyvät mahdollisuudet asiantuntijuutensa kehittämiseen ja asiantuntijana toimimiseen muodostuvat miesnormatiivisessa työkuultuurissa myös rajoituksiksi.

## Merkityksettömyyden ja pystyvyyden paradoksit

Riippumatta siitä, mistä sukupuolettoman asiantuntijuuden konstruktion diskurssista työidentiteetin rakentamista tarkastelee, niissä tunnustetaan miesnormin olemassaolo siinä mielessä, että siihen luodaan suhdetta eri tavoin. Sen sijaan, että vetäytyisivät ja alistuisivat huonomman asemaansa miesnormiin törmätessään, diskurssien subjektit pyrkivät neuvottelemaan asemastaan olemalla luotettavia, jättämällä kohtaamansa eriarvoistamisen huomiotta ja aktiivisesti edistämään mahdollisuuksiaan työuralla. Diskurssien toimijasubjektit eivät ole luettavissa alistettuina, voimattomina tai näkymättöminä liioin, pikemmin päinvastoin. Aiemmissä miesenemmistöisillä aloilla työskentelevistä naisista tehdyissä tutkimuksissa tällaiset työidentiteettien rakentamisen tavat ovat yhdistetty sinnikkyyteen, periksi antamattomuuteen sekä työhön ja työpaikkaan sitoutumiseen (Ayre ym. 2013, 3–9, 26).

Tutkimukseni työidentiteettien rakentamisen strategioissa voi tulkita olevan kyse rakenteellisista, kulttuurisista ja työpaikkatason prosesseista, joiden sisällä etsitään tasapainoa sosiaalisen hyväksynnän sekä omien osaamisen ja työuran kehittämiseen liittyvien ambitoiden välillä. Diskurssien subjektit asettuvat niiden kontekstin asettamien asiantuntijamaisen toimintatavan ehtoihin, joita oletetaan tarvittaman

sosiaalisen tunnustuksen saamiseksi omalle asiantuntijuudelle. Tällöin työidentiteetin rakentaminen sukupuolen ja eriarvoisuuden ulkopuolelta käsin ja / tai mies-tapaiseen toimijuuteen samastumalla uskotaan avaavan position, josta naisilla on pääsy ammatilliseen käytäntöyhteisöön (vrt. Isopahkala-Bouret 2005, 141). Tästä näkökulmasta puhetavoissa tuotetut työidentiteetit merkitsevät strategioina ennen kaikkea sukupuolieroon perustuvan naissukupuolen ja siihen liittyvän, alan perinteisen naisten aseman hylkäämistä.

Miesnormin viitekehyksessä diskurssin subjekteille kuitenkin rakentuu myös positio, jossa heille tarjotaan sukupuolijärjestyksen mukaista ja homososiaalisten sidosten ehdoilla määrittyvää paikkaa. Mieskeskeisten käytäntöjen piirissä naisten mahdollisuudet asiantuntijana toimimiseen ja asiantuntijuutensa kehittämiseen muodostuvat uskottua ja esitettyä kapeammiksi. Siitä huolimatta ammatillista minää työpaikan sukupuolistuneissa käytännöissä positioissa, ratkaisuksi naisten omaaman osaamisen tunnustamiseksi, puhetavoissa muodostuu pelkästään naisten toiminnan muuttaminen ja parantaminen. Asiantuntijana toimimisen mahdollisuudet tuotetaan siitä näkökulmasta, miten naiset ammatillisesta paikasta neuvotellessaan sopeuttavat ja mukauttavat sukupuolen tekemistään miesnormiin. Naisten kohtaamat vaikeudet kyllä liitetä vanhakantaisiin käytänteisiin, muttei havaita, millaisin käytännöin miesnormia pidetään yllä ja uusinnetaan nykyisyydessä.

Naisten tapaa neuvotella asemastaan miesenemmistöisten alojen organisaatioissa hallitsevaan maskuliiniseen diskurssiin identifioitumalla ja sen tarjoamaan positioon asettumalla on tulkittu pyrkimykseksi ”oppia pelin henki ja pärjäämään siinä” (ks. esim. Faulkner 2014; Dryburgh 1999). Strategian on nähty perustuvan virhe-arvioinnille siitä, millä keinoin sukupuolten tasa-arvoa hierarkkisessa työympäristössä voidaan edistää. Vaarana on, että pyrkimällä tulemaan yhä paremmiksi työssään – toisin sanoen osaamiseltaan riittäviksi ja kelvollisiksi – naiset näyttäytyvät äkisti ryhmänä, joka tarvitsee ”parantamista ja kuntoon laittamista” ennen kuin he ovat sopivia ja oikeanlaisia organisaatioon. (Katila & Meriläinen 1999, 166.)

Toisekseen omaksumalla hallitsevan diskurssin puhetapa, menetetään kieli ja identiteetti, joka mahdollistaa hallitsevan diskurssin ulkopuolelle asettumisen. Sisäpiiriläisyyttä tarvitaan, jotta voi päästä osaksi relevantista organisatorisesta tiedosta, mutta ulkopuolisuus mahdollistaa asioiden kriittisen tarkastelun. Sisäpiiriläisyys mahdollistaa, että pääsee vaikuttamaan asioihin ja muuttamaan niitä, mutta ulkopuolisuus mahdollistaa sen, että ylipäättään pystyy havaitsemaan, että on olemassa asioita, joihin tarvitaan muutosta. Hallitsevaan diskurssiin osallistumalla voi paradoksaalisesti menettää mahdollisuuden vaikuttaa eriarvoisuutta tuottavien toimintatapojen muuttamiseen. (Meyerson & Scully 1995, 585–600.) Oman tutkimukseni viitekehyksessä sisä- ja ulkopuolisuuden voi ymmärtää myös kyvyksi reflektoida omaa ja toisten toimintaa sukupuolta tuottavien erojen ja jakojen näkökulmasta.

On tärkeää huomata, että asiantuntijuuden edellytyksiä sekä tuotetaan että säädellään kaikissa kolmessa sukupuolettoman asiantuntijan konstruktiosta paikantamastani diskurssissa, ei vain miesnormissa. Diskurssiteoreettisesta näkökulmasta tulkiten työpaikalla mikä tahansa vankan jalansijan saaneen diskurssin kritiikiton hyväksyminen merkitsee itsensä ja muiden ajattelemista diskurssissa esitetyn valossa ja oman toiminnan suuntaamista diskurssin sisältämien arvostusten mukaisesti.

Yrittäjädiskurssissa avautuvaan vahvan yksilötoimijan positioon asettumisen voi tulkita merkitsevän naisille yhtäältä ”innovatiivisuutta, omaa ääntä ja voimaantumisen identiteettiä” (Eteläpelto 2007, 95). Samalla diskurssi asettaa sen subjekteille sellaisia ehtoja kuin jatkuva ”myönteinen asenne oppimiseen, sopeutumiskyky muuttuviin olosuhteisiin ja halu tarttua uusiin haasteisiin” (Isopahkala-Bouret 2008, 91). Koska asiantuntijana toimiminen miesenemmistöisen alan työssä ei usein ole naisille yhtä ongelmallista kuin miehille, työssä kohdatut haasteet ja niihin vastaaminen rakentuvat naisille erilaisiksi, sukupuolensa vuoksi monimutkaisemmiksi (ks. Nikunen 2012, 283–284).

Jo aiemmissa tutkimuksissa on todettu, että vahvaa yksilötoimijuutta ja sukupuolen merkityksettömyyttä korostettaessa voi jäädä havaitsematta, että työelämässä ja työpaikoilla on sukupuolistuneita rakenteita ja käytäntöjä, epävirallisia tapoja, normeja ja odotuksia, joiden seurauksena työelämä on naisille ja miehille erilainen ja tekee heistä keskenään eriarvoisia (Ylöstalo 2012, 35, 262; Korvajärvi 2010, 183–196). Oman tutkimukseni kontekstissa vahvan yksilötoimijan ihanteen voi toisaalta ajatella vapauttavan naiset asettamaan omat päämääränsä, mutta samanaikaisesti se myös velvoittaa jokaista naista toteuttamaan ne. Tutkimukseni yrittäjämäistä asennetta korostavassa diskurssissa muuta apua ja tukea työhön liittyvissä ongelmissa ei juuri esitetä olevan tarjolla paitsi yksilön oma aktiivinen toiminta. Tällöin omien mahdollisuuksien toteuttamisesta muodostuu äkisti myös oman tasa-arvonsa – ja sukupuolten tasa-arvon – mahdollistamista (ks. Benschop & Brouns 2003, 194–212; Fletcher 1999).

Itsensä ja työnsä kehittämisen ajatuksia on vaikea kyseenalaistaa ylipäätään. Joustavuus, sopeutuvaisuus ja oppivaisuus ovat osa asiantuntijan oppimistaitoja (Howell, Carter & Schied, 2002, 112–127). Voi myös ajatella, ettei kehittymisestä myönteisessä hengessä puhuminen ole tutkijan miellyttämistä tutkimushaastattelussa liioin, vaan oman kokemuksen kuvaamista. Toisaalta osaamisen kehittämisen pelkästään myönteisessä valossa esittävä puhe on nähty loputtoman kilpailun, henkilökohtaisen ponnistelun ja hamaan tulevaisuuteen pakenevana ”joksikin tulemisen” diskurssina (Keskitalo-Foley ym. 2010, 25–26). Tutkimukseni kontekstissa tämä vaara on olemassa. Oman asiantuntijuuden kehittymiseen liittyvä tulevaisuudenusko voi muodostua karkuun juoksevaksi maaliksi työpaikalla, jossa yrittäjämäinen toimintatapa kamppailee sukupuolten eriarvoisuutta häivyttävän ja miesnormatiivisuutta puoluttavan diskurssin kanssa. Miesenemmistöisen alan

kulttuurisesti vääräsukupuolinen naissubjekti voi päätyä asiantuntijuutensa loputtomaan muokkaamiseen ja parantamiseen ilman, että uskottua palkintoa korkeasta osaamisesta koskaan saadaan.

Asiantuntijuutta hallitsevasti määrittelemään pyrkivien miesnormatiivisten merkitysten kumoutumisen kannalta tulkitsemani naisten työidentiteetin rakentamisen tavat voivat osoittautua riittämättömiksi ja tilanteisiksi siinä mielessä, että ne eivät saa aikaan muutosta käytännöissä, jossa naisia asiantuntijoina aliarvioidaan. Toista työelämän tutkijaa lainatakseni: ”vaikka naiset itse tunnustavat oman työnsä arvon, ei se tee heidän tekemästään työstä välttämättä työpaikkatasolla arvostetumpaa” (Ylöstalo 2012, 222). Sukupuolten tasa-arvoon liittyvien kysymysten sivuttaminen, sukupuolen merkityksettömyyden, yksilötoimijuuden ja miestapaisuuden korostaminen voi rajoittaa naisten asiantuntijuutta, jos näihin diskursiivisiin käytäntöihin sisältyvät ristiriidat sivuutetaan.

Paradoksaalisesti vastoin strategista tarkoitustaan sukupuolesta, sukupuolten eriarvoisuudesta ja naissukupuolesta erottautuminen avaa naisille miesnormin läsnä ollessa myös position, joka on tavoitteeseensa nähden vastakkainen. Strategioiden pysyessä samoina naiset voivat tavoitella arvostuksen ja tunnustuksen saamista huomaamattaan miesnormia vahvistavin keinoin. Naiset joutuvat toistuvasti navigoimaan asiaankuuluvan tietämyksen rajoilla, puolustamaan toimintamahdollisuuksiaan ja suojaamaan ammatillista itsetuntoaan.

## 6 Puhetapojen mahdollisuus uusintaa tai uudistaa asiantuntijuutta

Tässä luvussa pohdin asiantuntijuudessa tapahtuvien muutosten mahdollisuutta. Luvun tarkoituksena on syventää näkökulmaa siihen, miten tietyt sukupuolta ja osaamista koskevat diskursiiviset merkitykset voivat vahvistua ja saada työpaikalla jalansijaa asiantuntijuutta keskeisesti määrittävinä ymmärtämistapoina. Käsittelen myös sitä, miten puhetavat liittyvät ihmisten sosiaalista asemaa työpaikalla määrittäviin tekijöihin. Se, miten kenenkin on mahdollista puhua sukupuolesta ja sen merkityksestä työssä, miten tulee esittäneeksi sukupuoltaan sekä miten näissä käytännöissä tulee kuulluksi ja huomioduksi, liittyy valtaan. Tarkastelen valtaa aineistoni pohjalta puhetavoissa rakentuvana valtana ja myös mahdollisuutena tarkoitukselliseen vallankäyttöön, jossa pyritään pitämään kiinni sukupuolenmukaisista eroista ja eriarvoisista asemista. Luvun lopussa teen yhteenvetoa asiantuntijuutta koskevien merkitysten muuttumisen mahdollisuudesta.

### Puhetapoihin liittyvä vallan prosessi

Sukupuolettoman asiantuntijuuden konstruktiota jäsentävien diskurssien mahdollisuus määritellä työhön sopivan asiantuntijan sukupuolta ja sukupuoleen liittyvää osaamista liittyy prosessiin, jossa puhetapojen kautta osallistutaan työpaikalla käytyyn keskusteluun, jossa asioita, ihmisiä ja ihmisryhmiä kuvataan ja määritellään tietynlaisina. Toistuessaan määrittelyt ja kuvaukset muodostuvat yleisiksi ymmärryksiksi työn tekijöistä ja heidän omaamastaan osaamisesta alkavat viitata työpaikan ihmisten mielissä siihen, mikä näiden asioiden suhteen on oikein ja kelvollista tai päinvastaista. Totunnaisena, muun toiminnan yhteydessä esitettyinä näkemyksinä puhetapoja ja sitä, miten väittämät ovat syntyneet, ei enää tunnisteta, eikä niiden sisältöä kyseenalaisteta.

Tapoja puhua sukupuolesta ja siihen liitetystä osaamisesta ei siksi voi pitää ”pelkkänä puheena”. Puhetavat ovat muun sosiaalisen vuorovaikutuksen tavoin käytäntöjä, jotka rakentavat työpaikan sosiaalista todellisuutta. Puheessa esitetty kuvaus ja väittämän asiasta ja ihmisryhmästä yhdistyvät ihmisten mielissä organisaation sisäiseksi sosiaalisia suhteita koskevaksi kuvaukseksi (Ely & Meyerson

2000a, 116–118). Myös oman tutkimukseni viitekehyksessä puhetavoilla on sama funktio, että ne pitävät yllä työpaikan sukupuolistuneita suhteita niihin sisältyvien kulttuuristen mielikuvien avulla. Tätä kautta rakentuvat epäviralliset, mutta yleiset käsitykset koskien sitä, millä eväillä työssä menestyään tai epäonnistutaan, oletukset työhön, organisaatioon ja työuraan sitoutumisesta tai sitoutumisen puutteesta. Puhetavoissa tuotetaan perusteita, joilla ihmisiä valitaan tehtäviin, joiden pohjalta heidän kelpoisuuttaan arvioidaan ja tuetaan työssä eteenpäin.

Toistamisen prosessissa kuvaukset sukupuolesta ja siihen liitetystä osaamisesta ja kompetensseista aletaan nähdä objektiivisina näkökulmina ja konteksti, jossa ne syntyivät, hämärtyy (Mumby 1987, 113–127). Tässä luonnollistamisessa on keskeinen tutkimukseni diskursseihin liittyvä vallan elementti. Diskurssien sisällöt siis alkavat perustella työhön ja sen tekijään liittyviä totuuksia ja niin tehdessään sanella asiantuntijuuteen liittyviä tunnusmerkkejä ja reunaehtoja. Puhetapoja on kutsuttu myös organisatorisiksi myyteiksi, koska ne rakentavat, legitimoivat, lyövät lukkoon ja naturalisoivat työpaikan sosiaalista todellisuutta, jonka tulisi olla avoin kysymyksille (Ely & Meyerson 2000a, 129).

Puhetapojen on nähty muovaavan työpaikan naisten ja miesten keskinäistä asemaa ryhmien välillä ja ryhmien sisällä sen mukaan, miten hallitsevien kulttuuristen mielikuvien ja käsitysten toistamiseen halutaan ja kyetään mukautumaa (Reskin & Padavic 1994). Diskursseihin osallistumisen seurauksellisuus liittyy asioiden mahdollistumiseen ja oman tutkimukseni kehyksessä siihen, millaiselle sukupuolelle ja osaamiselle puheen merkitykset avaavat työpaikalla tilaa asiantuntijuuden kannalta toivottavina ja myönteisinä. Diskurssin funktion näkökulmaan liittyen puhetaavat voivat materialisoida työuran kehittämisen käytännöissä, kuten myös palkkojen ja muiden palkkioiden ja etuisuuksien määräytymisessä.

Ottaessaan osaa sukupuolen ja sen osaamisen määrittelyyn sukupuolierosta ja ammatillisista stereotyyppioista poikkeavilla tavoilla naiset voivat, ainakin periaatteessa organisoida, uusintaa ja muuttaa miesvaltaisen alan työpaikan perinteestä kumpuavaa miesnormatiivista työkulttuuria, jos sukupuolen tekemisen tavat vakiintuvat työpaikalla yleisesti omaksutuiksi arvostuksiksi ja toimintatavoiksi (Lehtonen 1996, 31; Laclau & Mouffe 1985, 108). Mahdollisuus asiantuntijuuden määrittelyyn miesnormatiivisista merkityksistä poikkeavasti piilee merkityksettömän sukupuolen ja yrittäjädiskurssien erilaisuudessa ja erimielisyydessä suhteessa miesnormiin, eli niiden perusargumenttien väittämässä kaikkien yhtäläisistä mahdollisuuksista ja naisten omaaman osaamisen yhtäläisestä relevanttiudesta miesten omaaman kanssa.

On kuitenkin muistettava, että ihmiset tulkitsevat työpaikan käytäntöjä ja osallistuvat sukupuolen tekemiseen sen pohjalta ja siitä positiosta käsin, minkä sukupuolijoinstituutio heille avaa. Sosiaalisen vallan on nähty liittyvän erottamattomasti näihin käytäntöihin (Fletcher 1999). Sukupuolen tekeminen ei ole täysin vapaavalintaista siinä mielessä, että yksilö voisi toimia, miten kulloinkin tahtoo vaan sukupuolen

tekemistä puheessa ja muussa toiminnassa säätelevät sosiaalinen asema, tilanne ja läsnä olevat ihmiset sekä yksilön kyky olla refleksiivinen oman toimintansa suhteen. (Martin 2003, 355–357). Eri ammatillisiin asemiin myös sisältyy eri tavoin valtaa määritellä, ”mistä kulloinkin on kyse”, eli onko sukupuolella tekemistä esimerkiksi rekrytointien kanssa vai ei. Johtavista ja päättävistä asemista tulevalle puheelle avautuu työpaikalla helpommin ja parempaa kuuluvuutta kuin alemmista asemista nousevalle ja ylemmissä tehtävissä työskentelevillä on asemaansa liittyvää valtaa tehdä koko henkilökuntaa koskevia sukupuoleen liittyviä päätöksiä ja linjauksia esimerkiksi yritys- ja henkilöstöstrategiassa. (Ely & Meyerson 2000a, 105–153.)

Tutkimukseni kehyksessä valta, joka liittyy diskurssiin osallistumiseen, on yhtäältä valtaa määritellä sukupuolta konstruoivia merkityksiä osana työyhteisön sosiaalisesti jaettua tietoa, asenteita ja näkemyksiä asiantuntijuudesta (Fairclough & Wodak 1997, 258–284). Se on kunkin yksilön puhetapojensa kautta käyttämää määrittelyvaltaa, jossa työpaikalla sijaa saavia käsityksiä sukupuolesta ja siihen liittyvästä osaamisesta vahvistetaan ja heikennetään (Fletcher 1999). Diskursiivisten merkitysten muodostumiseen liittyvää valtaa voi luonnehtia tahattomaksi ja tarkoituksettomaksi siinä mielessä, että puhetavoilla on merkitystä, olipa toiminta refleksiivistä tai ei. Se on tuottavaa valtaa foucaultilaisittain (1980) määritellen. Tällainen valta ei ole keskittynyt kenellekään, vaan oman aineistoni kehyksessä valta muodostuu asiantuntijoiden keskinäisessä kollegiaalisessa, yhteistyöverkoston ja asiakkuuksien hoitamiseen liittyvässä sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Huolimatta siitä, että tiettyihin tehtäviin liittyy työpaikalla enemmän päätösvaltaa, diskursiivinen sukupuolen ja osaamisen merkitysten muodostamiseen liittyvä vallan prosessi ei rakennu vain ylhäältä alaspäin vaan kaikissa suunnissa, puhuja- ja toimija-positioissa (Kantola 2010, 84–85).

Valta ilmenee diskursseissa vakiintuneiden puhetapojen kautta myös muovamalla asiantuntijoiden näkemyksiä itsestään, toisista ja työn tekemisen ympäristöistä. Voi ajatella, että diskurssien toimijat perustavat käsityksensä asiantuntijuudesta siihen, mitä mahdollisuuksia heille diskursseissa tulee tarjolle (Halford & Leonard 2001; Brunila 2009; Fletcher 1999). Asiantuntijuuden sosiaalinen kategorisointi, eron tekeminen asiantuntijan ja ei-asiantuntijan välillä rakentuu diskurssissa ja voidaan ilmaista vain diskurssin ja siihen osallistumisen kautta (Pälli 2003).

Näin rakentuvaa diskursiivista valtaa voi määritellä myös hallinnaksi, koska hallitseviksi muodostuvat diskurssit suuntaavat niihin sisältyvien odotusten, olettamusten, normien ja käytänteiden kautta työntekijöiden toimintaa arjessa. Hallintaa on luonteeltaan normalisoivaa, mikä tarkoittaa, että ihmiset pyrkivät toimimaan diskurssien mukaisesti ja täyttämään asiantuntijana toimiessaan yleisesti hyväksyttävät normit (Kantola 2010, 85; Foucault 1980; Lazar 2007).



Hallinnan voi ajatella ilmenevän sukupuolettoman asiantuntijuuden konstruktioita jäsentävissä diskursseissa itsesäätelyn kautta puheessa työnsä ja uransa määrätietoista kehittämisestä, yksilövastuun vaateena ja sukupuolistuneiden oletusten sisäistämisenä esimerkiksi silloin kun vanhemmuus ja esimiestyö tulkitaan yhteensopimattomiksi. Sukupuolistuneen diskursiivisen hallinnan voi ajatella ilmenevän myös toisten naisten kritiikkinä ja naisten toiminnan parantamisen vaatimuksena samalla, kun miesten toimintatapoja ei aseteta valokeilaan muutoin kuin esimerkkinä siitä, miten työuraa edistetään.

Naisten työidentiteetin rakentamista sukupuolen merkityksellömyyteen ankkuroitumalla ja omaan pystyvyyteen identifioitumalla voi tarkastella myös siitä näkökulmasta, että työidentiteetin rakentamisen tavat suovat naisille hallinnan ja vallan tunnetta suhteessa omaan työhönsä, työympäristöönsä ja työuransa kehittämiseen. On mahdollista ajatella, että sukupuolesta, eriarvoisuudesta ja nais-sukupuolesta eron tekemisen tarkoitus on vahvistaa ja tukea naisia oman asiantuntijuutensa toteuttamiseen, koska työidentiteetin rakentamisen strategiat tällä tavoin merkitsevät kykyä ja taitoa toimia erotuksena vanhasta miesnormatiivisesta auktoriteetista (ks. lisää Arendt 1970; Kantola 2010, 85).<sup>99</sup>

Vielä valtaa aineistoni diskursseissa voi tarkastella niin, että työpaikkojen sosiaalisessa vuorovaikutuksessa tarkoituksellisesti viljellään puhetta, joka pyrkii legitimoimaan ja luonnollistamaan työpaikan sosiaalisen järjestyksen luonnollistamalla tietyt ymmärrykset sukupuolesta (Van Dijk 1993, 254). Työpaikoilla ja työn tekemisen muissa konteksteissa on ihmisiä, jotka käyttävät valtaansa väärin ja toimivat tavoilla, jonka tarkoituksena on heikentää asiantuntijuuden kokemusta ja asiantuntijana toimimisen mahdollisuuksia. Tällaista valtaa on nimetty alistavaksi (Kantola 2010, 83–84). Tutkimukseni kontekstissa se on luonteeltaan paikoilleen asettavaa ja sukupuolen mukaisia eroja vahvistamaan pyrkivää. Tulkitsemisani diskursseissa se merkitsee miesnormatiivisen asiantuntijuuden suojelemista ja miesten keskinäisten homososiaalisten sidosten ylläpitämistä epäämällä naisten mukaan pääseminen ja osallisuus asiantuntijoiden käytäntöyhteisöstä.

Alistava valta ilmenee aineistoni diskursseissa sekä sanallisena seksistisenä häirintänä että kokemuksissa siitä, miten naisia alan asiantuntijoina suljetaan ulos keskusteluista ja heidät nähdään työn tekemisen käytännöissä miesnormatiiviseen asiantuntijakäsitykseen sopimattomina – elleivät naiset sitten onnistu osoittamaan olevansa kuulluksi tulemisen ja työtehtävistä selviämiseen liittyvän luottamuksen arvoisia. Tosin osaamisensa todistaminenkaan ei riitä silloin, kun kyse on sukupuolenmukaisten hierarkioiden vaalimisesta. (Isopahkala-Bouret 2005, 154–156; 2008, 90–91; Tiainen 2002, 119–136.)

---

<sup>99</sup> Katso lisää ns. positiivisen vallan näkökulma Arendt (1970).

Alistavan vallan taustalla on tulkittu olevan tietoinen tai tiedostamatonta pelko naisten ”näkyväksi tulemisesta” ja oman asemansa menettämisestä. Pelon voi herättää esimerkiksi naisten nouseminen päätösvaltaisiin tehtäviin, osaamisensa huomioiminen ja pelkästään naisten määrän kasvaminen taustaltaan miesenemmistöisissä organisaatioissa. (Katila & Meriläinen 1999, 171–172; Murray 2003, 64–80; Faulkner 2000b, 108.)

Ei kuitenkaan voi ajatella, että kaikki miehet ja vain miehet hyötyisivät miesnormatiivisesta kulttuurista. Alistavan vallankäytön on tulkittu liittyvän tietyn tyyppisen ihannemaskuliinisuuden tuottamiseen, joka peittää miesten identiteettien moninaisuutta. Hegemonisen maskuliinisuuden on nähty kumpuavan miehisyyden kulttuurisesta ideaalista ja ilmenevän tietyn miesryhmän hallitsevassa asemassa suhteessa muihin miehin ja naisiin. (Kantola 2010, 83; Jokinen 2010; Martin 2001.) Myös naisten on tutkimuksissa havaittu tekevän eroa toisiin naisiin esimerkiksi esimies- ja johtavissa asemissa työskennellessään silloin, kun he tahtovat esittää itsensä oman sukupuolensa poikkeavina edustajina, jotka ovat raivanneet tiensä huipulle (Leinonen & Uosukainen 2004, 145-149; ks. myös Ylöstalo 2012, 162–164).

Niin naisten omaaman osaamisen väheksynnän kuin seksismin voi alistavan vallan näkökulmasta tulkita tutkimukseni diskursseissa myös sukupuolistavaksi kontrolliksi. Seksismin ja väheksynnän viesti on, ettei kontrollin kohde kuulu ja ole tervetullut työyhteisöön. Kontrolli voi olla ulkoista tai yksilön sisäistämää ja itsesäätyllään toistamaa hallintaa, joka ilmenee esimerkiksi juuri niin, että ihminen vaikenee kohtaamastaan häirinnästä ja väheksynnästä. (Hearn & Parkin 2001; Heikkinen 2012.) Kontrolliakaan ei ole tulkittu yksilönteisena ilmiönä siinä mielessä, että siihen liittyvä valta on pysyvästi jollakin, vaan on nähty, että valtaa koskevaan neuvotteluun osallistutaan yksilöiden välisessä kanssakäymisessä. Neuvottelu viittaa tapaan, jolla sukupuolistava kontrolli esimerkiksi seksismin yhteydessä kietoutuu sisälle sanattomiin oletuksiin ja totunnaistapoihin, jotka hienovaraisesti ovat muovanneet käsityksiä siitä, mikä missäkin tilanteessa on sallittua tai ei. (Wajcman 2013, Edwards & Wajcman, 2005; Acker 2012, 71; 2006, 110.)

Alistavaa, paikoilleen asettavaa valtaa ja kontrollia merkityksettömän sukupuolen -diskurssissa voi luonnehtia avoimen ja julkisesti tapahtuvan taakse kätkeytyväksi ’ei-tapahtumiseksi’, kuten Ylöstalo (2012, 132) kuvaa sukupuolistunutta syrjintää tutkimuksessaan. Myös kontrolli ilmenee siitä vaikenemisena. Hiljaisuudet ja vaikeneminen kuitenkin estävät häirintään puuttumisen ja käytäntöjen muuttamisen, jossa sekä henkilökohtaisella toiminnalla että organisaation politiikalla on nähty olevan osansa (Ely & Meyerson 2000a, 121). Oman tutkimukseni diskursseissa niin seksuaalisväritteisen puheen kuin osaamisen

väheksynnän sivuuttaminen merkitsee sukupuolistuneeseen valtaan liittyvien kytkösten ja sosiaalisten prosessien ohittamista.

## Muutos asiantuntijuudessa?

Neuvotellessaan tietämyksensä oikeellisuudesta, kyvystä toimia sekä luottamuksen ja varmuuden tunteesta naiset ovat luomassa toimintansa reunaehjoja ja osallisina asiantuntijuutta koskevien normien muodostumisessa. Asiantuntijuutta koskevien merkitysten uusiutuessa siihen liitetään uudenlaista tietoa ja taitoja, joita aletaan arvostaa. Tällöin käsitys siitä, mikä on relevanttia ja merkityksellistä työtä ja organisaatiolle tarpeellista osaamista voi muuttua, ja asiantuntijuutta koskevat diskursiiviset rajat määrittävät uudelleen. (Isopahkala-Bouret 2005, 154–155.) Kysymys, joka oman aineistoni kontekstissa seuraa on, millä ehdoilla eli millaisten käytänteiden ja kulttuuristen reunaehjojen puitteissa se on mahdollista?

Merkityksettömän sukupuolen- ja yrittäjädiskurssissa miesnormiin mukauduttaessa osaamisen sukupuoli kehollistuu ja tapaistuu miehessä, mutta sukupuoli, joka näkyy työssä ja jonka vuoksi neuvottelua asiantuntijana toimimisen mahdollisuuksista ylipäättään joudutaan käymään, liittyy naiseen. Diskursiivisesti muodostuvan vallan näkökulmasta riskinä on, että jos osaamisen todistamista, näyttöjen antamista, sovinismin ohittamista sekä miestapaiseen toimijuuteen samastumista ja näihin liittyvää yksilötoimijuuden eetosta ei kyseenalaisteta, mieheen assosioituneet ominaisuudet pysyvät ammatin ja työn ”sukupuolettomaksi oletettuna ja näkymättömänä normina ja nainen säilyy sukupuolellisena, normista poikkeava toimijana” (Holli ym. 2007, 87–112).

Naisten työidentiteetin rakentamisen tapoja teknisissä töissä tutkinut Hatmaker (2013, 394) näkee, että oman työidentiteetin suojeleminen ja sen oikeutuksesta neuvottelemineen vaatii miesenemmistöisillä aloilla naisilta tietoista pitkäaikaista ja tilanteista toimijuutta. Työorganisaatioiden sukupuolistuneita käytäntöjä ja kulttuurisen muutoksen mahdollisuutta tutkineet Ely ja Meyerson (2000a, 131–132) painottavat, ettei yksilöiden toiminta riitä työpaikkatason muutosten aikaansaamiseksi, eikä kyse ole pelkästään ”naisten toiminnan muuttamisesta ja parantamisesta”.<sup>100</sup> Epäsymmetrisiä ja eriarvoisia sukupuolten välisiä suhteita ei voida selittää yksilön teoilla eikä eriarvoisuuden purkamista yksilöllisillä pyrkimyksillä, vaikka eriarvoisuus ilmenisi yksilöllisen toiminnan kautta (Weedon 1997). Yksilön valintoja ja toimintaa voidaan tulkita vain tietyn sosiaalisen rakenteen ja yhteisten käytäntöjen sallimien ehtojen ja mahdollisuuksien puitteissa (Chouliaraki & Fairclough 1999, 48; Isopahkala & Brunila 2004, 153; Eriksson, Henttonen & Meriläinen 2008).

<sup>100</sup> Ks. myös Teräs, Sunnari & Kailo (2005).

Käsitys työtä ja tehtävää ensi sijassa määrittävästä (ihanne)työntekijästä ei ole muuttumaton vaan kontekstissaan muovautuva ja ajassa muuttuva. Muutoksen kannalta aiemmissä tutkimuksissa keskeisessä asemassa on pidetty sitä, että kiinnitetään huomiota, miten sukupuolten väliset suhteet rakentuvat työpaikan arjessa, organisaation virallisen retoriikan ja politiikan takana. Arjessa toistetuissa käytännöissä muodostetaan käsitystä työtä koskevista tavoitteista ja miten työstä suoriutumista ja osaamista mitataan. Sukupuolta tehdään jatkuvana tilanteisena virtana ihmisten välisessä sosiaalisessa vuorovaikutuksessa (Tienari ym. 2002, 249–279; Benschop & Doorewaard 1998, 5–18; Meriläinen 2000). Sukupuoleen liittyviä ideologisia oletuksia ja arvostuksia on vaikea muuttaa, jos niitä uusinnetaan työpaikoilla ihmisten puhetaivoissa sukupolvesta – ja itse lisäisin tähän sukupuolesta – toiseen (Katila & Meriläinen 1999, 163–173).

Oman toiminnan reflektointia ei turhaan ole nähty keskeiseksi avaimeksi muutoksessa. Itsereflektio vaatii ”rohkeutta, vaivannäköä ja halua ottaa opiksi omasta toiminnastaan” (emt. 1999, 163–173). Henkilökohtaisen reflektion rinnalla tarvitaan huomion kiinnittämistä työpaikalla viljeltyihin puhe- ja toimintatapoihin, jotta voitaisiin tunnistaa yhteisiin eriarvostaviin ja syrjiviin käytäntöihin sisältyviä tiedostamattomia oletuksia. Tutkijat peräänkuuluttavat jatkuvaa työtä, ”paineen luomista” sukupuolistuneiden käytäntöjen muuttamiseksi sekä yksilöiden että työyhteisön tasolla. (emt. 1999, 163–173.)

Sukupuolittoman asiantuntijuuden konstruktion diskursseissa ja niiden työidentiteetin rakentamisen tavoissa on kysymys pitkälti sen pohtimisesta, miten sukupuoli ja sukupuolieroon perustuva käsitys sukupuolesta alkaa sukupuolineutraalin ihanteen takaa ja siihen kietoutuneena määrittää asiantuntijuutta. Aineistoni haastattelupuheessa tuotetut diskurssit ja niissä esiin puhutut sukupuolen konstruoinnit osoittavat, että tietynlainen kehollinen olemus ja sukupuolen esittämisen tapa indikoi ammatillista kelpoisuutta taustaltaan miesenemmistöisen alan työpaikan ympäristössä.

Sukupuolineutraalius on nähty työpaikan sukupuolten tasa-arvoisuuteen liittyvien vahingollisten puhe- ja toimintatapojen paikantamisen esteenä, koska neutraaliuden ja normaaliuden verhon takana sukupuolta koskevat oletukset jäävät erittelemättä (Ely 1995, 589–608, Ylöstalo 2016, 424–425). Myös sukupuolittoman asiantuntijuuden konstruktion diskurssit seuraavat ajatusta, että työpaikalla ”naiset ja miehet ovat vain ihmisiä, irrotettuja sukupuolta kulttuurisesti jäsentävistä merkityksistä, että he ovat materiaalisesti ja poliittisesti samalla viivalla ja yhtäläisessä asemassa, yhtäläisesti osallisia työpaikan sukupuolten kannalta neutraaleihin prosesseihin ja puolueettomiin ja reiluihin sosiaalisiin käytäntöihin” (Ely & Meyerson 2000a, 129–131). Yksilötoimijuuden korostuessa rakenteellinen eriarvoi-

suus jää helposti huomaamatta tai kielletään, eikä eriarvoisuutta ja syrjintää koke-neilla ole keinoja reagoida kokemaansa asianmukaisesti vaatimalla tilanteen korjaa-mista organisaatiotasolla (Meyerson & Fletcher 2000, 126–136; Kelan 2009, 199).

Asiantuntijuuden kyseenalaistaminen ei aina merkitse selvästi osoitettavia ja huomattavia tekoja. Kokemus asiantuntijuudesta voidaan heikentää eri tavoin hetkellisesti kiistämällä henkilön tietämys käsillä olevaan tehtävään tai pidemmän ajan kuluessa luomalla olosuhteet, joiden puitteissa henkilö on kyvytön hyödyntä-mään tietämystään ja taitojaan. (Isopahkala-Bouret 2008, 90–91.) Aineistoni analyysi osoittaa, että tämä on sukupuolettomaan asiantuntijuuteen liittyvä aito ja todellinen vaara. Eriarvoisuutta on vaikea todistaa, jos se ilmenee sosiaaliseen kanssakäymiseen liittyvissä arkisissa prosesseissa, jotka ovat rakentuneet pitkän ajan kuluessa, työkuultuuriin pesiytyneissä käytännöissä ja joihin asiantuntijuuden tunnistamiseen ja tunnustamiseen liittyvä valta kietoutuu.

Yhtäältä tutkimukseni asiantuntijan konstruktion työidentiteettien rakentami-nessa ja ammatillisesta paikasta neuvottelussa on kysymys sen oivaltamisesta, mistä positiosta ja minkä diskurssin sisältä käsin puhutaan, ja kuinka vaikeaa osalli-suuttaan diskurssin muovaamana subjektina on havaita (Bacchi 2005, 198–209; Alvesson & Wilmont 2002, 619–644). Käsitykset itsestä ja toisista punoutuvat yleisiin ja normatiivisiin käsityksiin osaamisesta ja sen sukupuolesta. Diskurssit muovaavat puhetapoja, eli puhe on diskurssiin kiinnittynyttä tai siihen kantaa ottavaa, vaikkei tämä yhteys olisi tiedostettua. Asiantuntijuutta on mahdollista lukea tällä tavoin diskurssin sisältä käsin, diskurssin muovaaman subjektin puheena, jonka kautta työpaikalla jalansijaa saaneet käsitykset sukupuolille, naisille ja miehille tyypillisestä osaamisen saavat ilmaisunsa. Asiantuntijat käyvät vuoropuhelua näiden diskursiivisten ehtojen ja ehdotusten kanssa sekä aktiivisina toimijoina että oman sosiaalisen positionsa mahdollistamissa puitteissa.

## 7 Osaamisen sukupuoli

Olen tutkimuksessani käsitellyt sitä, miten työpaikan puhetavoissa tuotetaan käsitystä sukupuoleen yhdistetystä osaamisesta. Sukupuolen merkitystä ja työuran kehittymistä koskevien puhetapojen analyysi osoittaa, että ja miten sukupuolen ja osaamisen merkitykset rakentuvat asiantuntijuuden ytimeen. Sukupuoli ja osaaminen liitetään toisiinsa sekä suoraan työpaikan naisia ja miehiä tietynlaisina määritellen tai implisiittisesti muun puheen ja puheenaiheiden lomassa. Sukupuolen ja osaamisen, eli erilaisten taitojen, kykyjen, uraorientaation, asennoitumistapojen ja sosiaalisen sopivuuden toisiinsa kytkemällä osaamiselle rakentuu sukupuoli. Käsitteeni osaamisen sukupuoli viittaa siihen. Osaamisen sukupuoli viittaa myös sosiaaliseen prosessiin, jossa puheikäytännöissä sukupuoleen, naisiin ja miehiin yhdistettyä osaamista arvioidaan ja asemoidaan suhteessa toisiinsa ja tiettyyn työhön oikeanlaisena ja riittävänä tai riittämättömänä ja kelpaamattomana. Toistuvasti tietynlaista osaamista tietynlaiseen sukupuoleen sidottaessa puhetaavat helposti muuttuvat totunnaisuuksiksi, joiden merkitysantoon sisältyvää arvottamista ei huomata. Osaamisen sukupuolen myötä naisille ja miehille muodostuu erilaiset mahdollisuudet ammatillisen osaamisensa hyödyntämiseen ja asiantuntijana toimimiseen.

Tutkimukseni osoittaa, että puhe sukupuolen merkityksettömyydestä voi olla pikemmin puhetta sukupuolen merkityksettömyyden ihanteesta, jonka toivottaisiin työpaikalla olevan totta. Se on myös tavoite, johon voidaan vilpittömästi pyrkiä. Tutkimusaineistossani näkemys sukupuolen merkityksettömyydestä on tutkimushaastatteluisissa ensi kädessä esille tuotu tapa ajatella sukupuolesta työssä. Haastatteluaineiston analyysi kuitenkin paljasti, että merkityksettömyys kilpaili diskursiivisesta tilasta sukupuolta ja sen osaamista toisella tavalla jäsentävien, yrittäjä- ja erityisesti siinä rakentuvan miesnormatiivisuuden diskurssien kanssa. Sukupuolettomuus ja merkityksettömyys kyseenalaistuiivat, kun haastattelupuheessa tuotettiin esiin sukupuolieroon perustuva käsitys työn osajasta.

Tutkimukseni osoittaa, että sukupuolen merkityksettömyyden ihanne voi kätkeä taakseen ja peittää näkyvistä työn tekijää ja hänen omaamaa osaamistaan koskevia sukupuolistuneita ja sukupuolistavia merkityksiä, joissa osaamista ja sukupuolta normitetaan. Jos sukupuolistuneet oletukset ja käsitykset jäävät tiedostamatta ja käytäntöinä paikantamatta, ammatillisen osaamisen relevanttiudesta joudutaan

neuvottelemaan sekä tilanteisesti että pitkällä ajanjaksolla, ehkä koko työuran, jos osaaminen ei sovi vakiintuneeseen käsitykseen työn ja alan asiantuntijasta.

Sukupuolten tasa-arvoisten mahdollisuuksien kannalta se merkitsee, että naisten ja miesten yhtäläiset mahdollisuudet asiantuntijana toimimiseen eivät toteudu, jos osaamista normittava sukupuoli diskursiivisena konstruktiona ei purkaudu, eli osaamista ja sitä jäsentäviä käsityksiä ei oteta tarkasteluun. Konstruktion purkaminen tarkoittaa sen selvittämistä, mihin ja/ tai kenen/ keiden näkemyksiin osaamista määrittelevät kriteerit perustuvat. Perimmiltään kysymys on sen jäljittämisestä, miten käsitteet ja käsitykset ovat ajan myötä rakentuneet ja sen oivaltamisesta, miten käsityksiä sukupuolesta ja osaamisesta pidetään nykyisyydessä työpaikan puheessa ja muissa käytännöissä yllä.

Tutkimukseni aineisto käsitti 32 kappaletta esimies- ja asiantuntijatehtävissä toimineiden naisten haastattelua kahdessa taustaltaan miesenemmistöisen työpaikan, rakennusalan ja infrasuunnittelualan yrityksessä. Aineiston hankintapaikkoina olleita yrityksiä luonnehti myös tietointensiivinen palvelutyö. Teknisen alan nopea kehitys loi uusia töitä ja toimia perinteisen insinöörisuunnittelun ja rakentamisen rinnalle. Tutkimukseni osaamisen sukupuoli rakentui kahden aikakauden menneen ajan ja nykyisyyden risteämispisteeseen yhtäältä jännitteisesti suhteessa toisiinsa ja toisaalta toisiinsa limittyen. Miesnormatiivisuus tuotettiin puheessa viittauksena menneisyyteen ja sukupuolen merkityksettömyys osana nykyaikaista, sukupuoli-jakaumaltaan entistä tasaisempaa asiantuntijayhteisöä. Yrittäjämäinen, aktiivista osaamisen ja työuran kehittämistä kuvaava orientaatiotapa sijoittuu näiden kahden, vanhan ja uuden ammatillisen maailman väliin sisältäen merkityksiä sekä miesnormatiivisuudesta että sukupuolen merkityksettömyydestä.

Aineisto pohjautui haastattelukysymykseen, onko sukupuolella merkitystä työssä ja haastattelupuheessa esitettyyn keskeiseen argumenttiin, ettei ole. Puhetta sukupuolesta ja osaamisesta tuotettiin lähtökohtaisesti ongelmattomana argumentoidun sukupuolten tasa-arvon näkemyksestä käsin. Empiirisen analyysini kohteeksi asetui sukupuolettoman asiantuntijuuden konstruktio ja tutkimustehtäväkseni konstruktion purkaminen osiinsa ja siitä paikantamieni kolmen diskurssin analyysi. Minua motivoi halu osoittaa, miten sukupuoli on läsnä puheessa ja työpaikalla, vaikka sen väitetään olevan 'poissa'. Halusin tehdä sukupuolen näkyväksi tuomalla esiin siihen puhetavoissa liitettyjen merkitysantojen kirjon. Analysoin ja esitän tutkimuksessani, miten sukupuolesta puhutaan ja miten sukupuoli puhutaan haastatteluissa esiin, eli miten sukupuoli jäsentää käsityksiä ammatillisesta osaamisesta ja miten puhetavoissa tuotetaan työpaikalla sijaa saavia normatiivisi oletuksia alan ja työn osajasta.

Teoretisoin sukupuolen tekemiseksi. Analysoin sukupuolen tekemistä kaksisuuntaisena dynamiikkana, käsillä olevassa hetkessä tapahtuvan sukupuolen esittämisen ja vakiintuneiden sukupuolistuneiden käytäntöjen ja niissä tuotettujen

merkitysten muodostamisen vuorovaikutuksena. Tutkimukseni toinen teoreettinen viitekehys oli diskurssiteoria. Se mahdollisti aineiston puheessa rakentuvien sukupuolen merkitysantojen analyysin sen suhteen, miten puhetavoista voi muodostua työpaikalla sukupuolta ja osaamista keskeisesti määrittäviä diskursseja.

Jatkoin aineistosta tulkitsemiani kolmen diskurssin analyysiä lukemalla niitä asiantuntijuuden viitekehyyksessä. Testasin tutkimuksessani kahden tieteenalan, kasvatustieteen ja feministisen työelämä tutkimuksen näkökulmia ja käsitteitä yhdistävää tapaa analysoida sukupuolen ja osaamisen suhdetta. Näen, että yksilö pyrkii rakentamaan työidentiteettiään, eli tekemään sukupuolta sillä tavalla, että hänen tietämyksensä legitimoidaan, hänellä on hyvät toimintamahdollisuudet tietämyksensä hyödyntämiseksi, ja että hän voi luottaa itseensä toimiessaan asiantuntijana. Työidentiteetin rakentamisella siis pyritään varmistamaan nämä asiantuntijana toimimisen edellytykset. Työidentiteetin rakentaminen on strategista, koska se on pyrkimystä tehdä sukupuolta 'oikein' kontekstissa.

Työidentiteetin tulkitseminen sukupuolen strategisena tekemisenä mahdollisti tutkimuksessani sen tarkastelun, miten ammatillisesta paikasta neuvotellaan. Strategisuuden ymmärtäminen mahdollistaa myös ristiriitaisilta vaikuttavien sukupuolen tekemisen tapojen tulkitsemisen. Eri tilanteissa ja konteksteissa työidentiteettiä rakennetaan siinä asianmukaisena koetun tavoin. Jatkokysymys, joka työidentiteetin rakentamisen tapoja tutkittaessa pitää esittää on, miten strategiat toimivat, toisin sanoen, miten ne mahdollistavat asiantuntijuuden tietämyksen, kyvyn toimia ja luottamuksen ja varmuuden tunteen rakentumisen. Tutkimuksessani avaan ja näytän tämän prosessin aineistoni avulla.

Tässä tulosluvussa esittelen tutkimukseni keskeiset tulokset ja vastaan tutkimuskysymyksiini: *Miten osaaminen rakentuu sukupuoleen sidottuna asiana? sekä: Mitä sukupuolta ja osaamista konstruoivat diskurssit tulevat tehneeksi ja mahdollistaneeksi asiantuntijuuden kannalta?* Ensimmäiseen tutkimuskysymykseeni liittyen esitän, millaisena sukupuoli ja osaaminen tuotetaan puhetavoissa. Toiseen tutkimuskysymykseeni liittyen tuon esille, millaisia asiantuntijana toimimisen mahdollisuuksia diskursseissa tuli niiden toimijasubjekteille tarjolle. Tiivistän ensin analyysilukujen keskeisen sisällön diskurssien keskeisten argumenttien ja argumenttien kumoutumisen näkökulmasta. Sen jälkeen esitän työidentiteetin rakentamisen strategiat ja miten ne vastaavat tarpeeseen saada ammatillista arvostusta ja päästä toimimaan asiantuntijana osaamistaan vastaavalla tavalla. Näiden jälkeen tutkimuksen lopuksi kokoan yhteen, miten työpaikalla hallitsevasti osaamisen sukupuolta jäsentävät diskurssiiviset merkitysannot voivat muuttua ja miten valta liittyy tähän prosessiin. Samalla tiivistän tulosten pohjalta tekemäni keskeiset johtopäätökset.



## Työpaikan diskursseissa rakentuva sukupuolten osaaminen

Sukupuolettoman asiantuntijuuden konstruktio perustuu väitteelle, ettei sukupuolella ole merkitystä työssä ja työpaikalla. *Merkityksettömän sukupuolen -diskurssi* on itsestään selvästi konstruktion ytimessä. Diskurssin keskeinen ajatus on, että kaikkia kohdellaan työpaikalla yhtäläisesti, eikä sukupuoli näy työssä millään tavalla. Sukupuolen sijaan puheessa painotetaan eri koulutustaustoista tulevien ja eri-ikäisten ihmisten merkitystä yritykselle. Sukupuoli tuotetaan tasa-arvon myötä yritys-historiaan jääneenä asiana, eikä esimerkiksi sukupuolijakaumaa tarvitse erityistoimin tasoittaa. Henkilöstö- ja yritysten ylimmän johdon sukupuolijakauman uskotaan tasoittuvan itsestään ajan kanssa. Ajatuksena on, että naisten kasvattavat osuuttaan ensin teknisten alojen opiskelijoissa ja sitten alojen yrityksissä ja lopulta niiden johdossa.

Diskurssin perusargumentit kuitenkin kumoutuvat. Sukupuoli ja eriarvoisuus puhutaan esiin, ensin liittämällä ne muissa tiimeissä tapahtuviin tasa-arvorikkeisiin, mutta myös omakohtaisten kokemusten kuvauksissa siitä, miten on kohdattu ammatillisen osaamisen epäilemistä ja seksismiä, jota ilmensi kuvauksissa naisten työssään kohtaama sovinnistinen puhe. Diskurssissa tuotetaan esille työn normatiivinen miessukupuoli, jota vasten naisten omaamaa osaamista arvioidaan. Työn kontekstissa nais- ja miessukupuoli näkyvät niin, että naiset valottuvat sukupuolensa läpi, miehet osaamisen. Kohdattua eriarvoisuutta ei kuitenkaan kyseenalaisteta vaan pikemmin ymmärretään. Seksismi ja naisten omaaman osaamisen aliarvostaminen tuotetaan puheessa vanhakantaisen työkuulttuurin jäänteinä, joita siedetään ja joiden kanssa tullaan toimeen. Sovinnistiset puheet jätetään sikseen ja ammatillisen osaamisen epäileminen pyritään todistamaan vääräksi tekemällä oma työ niin hyvin, ettei kritiikille jää sijaa.

*Yrittäjädiskurssi* muodostuu kokonaisuudessaan eräänlaiseksi vasta-argumentaatioksi tutkimushaastattelussa esitetylle ajatukselle, että sukupuolella voisi olla merkitystä työssä. Diskurssin keskiössä on puhe ammatillisen osaamisen jatkuvasta kehittämisestä. Riittävän haasteellisten työtehtävien saaminen on diskurssissa sen subjektien työmotivaation lähde ja työpaikkaan sitoutumisen edellytys. Työuraa koskevaa puhetta tuotetaan oman työuransa valitsijan positiosta samalla luottaen, että osaamista arvioidaan organisaatiossa toden- ja oikeudenmukaisesti. Diskurssin perusargumentit rakentuvat tälle pohjalle.

Argumentit kumoutuvat ensin puheena esimiehistä, jotka arvioivat alaisiaan subjektiivisin kriteerein. Kaikki esimiehet eivät ole syystä tai toisesta aktiivisesti tunnistamassa alaiensa kyvykkyyksiä ja tukemassa heitä uralla eteenpäin. Puuttuva tuki kuitenkin kompensoidaan diskurssin subjektin omalla toiminnalla. Työuralle voidaan saada työntöapua etsimällä sitä muualta talosta ja organisaation ulkopuolelta, kuten erilaisista verkostoista. Mahdollisuuksien avautumista ei jäädä odottelemaan vaan niitä luodaan itse.

Sukupuolen merkitys puhutaan yrittäjädiskurssissa esille ensin tuottamalla naisten perhevapaat työuralla etenemisen kannalta esteenä. Perheen perustaminen on näyttäytynyt oman esimiestehtävän vastaanottamisen ja työn menestyksellisen hoitamisen kannalta haittana. Perhevapaista puhutaan myös toisten naisten menetettyjen työmahdollisuuksien näkökulmasta. Toiseksi sukupuoli puhutaan eksplisiittisesti esiin vertaamalla naisten ja miesten erilaisia työuran edistämisen tapoja. Kaikissa kolmessa puhutavassa naisten toimintaa arvioidaan miehille tyypillisenä pidettyä vasten. Puhetavoissa tuotetaan naisukupuolta ongelmana, koska se voi estää sekä naisten omien henkilökohtaisten, että yrityksen tavoitteiden toteutumisen.

Käsitystä työn osaamisesta tuotetaan sekä merkityksettömän sukupuolen- että yrittäjädiskurssissa laajempaan kuin vain työtehtävän asiasisältöjen ja alan substanssiosaamisen hallintana. Osaaminen rakentuu erilaisina ammatilliseen kehittymiseen liittyvinä kykyinä ja taitoina, kuten kykynä oppia ja omaksua uutta jatkuvasti, sekä strategioina ja asenteina, joilla edistetään omia ja yrityksen päämääriä. Osaaminen rakentuu vahvasti sosiaalisena sopivuutena tehtävään ja työyhteisöön. Yksilön ja yrityksen kannalta oikeanlaista osaamista ovat myös aktiivisuus, kehittymishalukkuus ja rohkeus tarttua uusiin haasteisiin. Osaamista koskevat määrittelyt laajenevat diskurssien puhetavoissa koskemaan myös käsityksiä työn osaajasta, miten alan ja työn (uskottava) ammattilainen toimii, puhuu ja myös miltä hän näyttää.

Paradoksaalisesti siihen nähden, että sukupuolettoman asiantuntijuuden ytimesä, työpaikan toimijoita suorassa puheessa määriteltäessä on *sukupuolettomuus*, *ihmisyys* ja *asiantuntijuus*, puhetavoissa sukupuoli rakentuu nais- ja mies kategorioina. Niiden keskinäistä suhdetta määrittää yhtäältä suorissa väitteissä tasa-arvoisuus, mutta paljolti suoran argumentaation takana esille puhuttu eriarvoisuus. Naiset ja miehet tuotetaan puheessa yleistäen, tyypitellen ja vastakkainasetteluin. Mies ja miehet pysyvät haastattelujen suorassa puheessa suurimmaksi osaksi poissa, heitä ei aseteta arvioinnin tai kritiikin kohteeksi, kuten naiset asetetaan. Miehet puhutaan diskurssisiin sisälle naiseen nähden vastakkaisina tapaisuuksina ja ominaisuuksina. Tulkitsin miesnormin merkityksettömän sukupuolen- ja yrittäjädiskurssisiin lomittuvaksi diskurssiksi, joka symbolisesti ja konkreettisesti työpaikan käytännöissä määrittää käsityksiä työn relevantista osaamisesta ja joka ohjaa ja säätelee diskurssien subjektien sukupuolen tekemistä merkityksettömyyden ja yhtäläisten mahdollisuuksien takaa.

Miesnormatiivisuus tulee ymmärrettäväksi tutkimukseni kehyksessä yhtäältä alan ja työpaikan historiaa vasten, pitkäaikaisena enemmistöukupuolena. Työkulttuuri on rakentunut miesten keskinäisille käytännöille ja yhteistyösuhteille. *On kuitenkin huomattava, että miehille tyypillisenä pidetystä muodostuu työn osaamista ja osaajaa vahvasti edustava normi tutkimukseni diskurssissa vasta prosessissa, jossa 1. naisukupuolta ja naisten omaama osaamista arvioidaan ja verrataan*

*miehille ominaisena pidettyä vasten, ja johon nähden naiseus ja naisille tyypillisenä pidetty rakentuu puutteellisina ja riittämättömänä. 2. kun naiset sopeuttavat sukupuolen tekemistään miesnormiin ja myös silloin, kun heidän omaamaa osaamistaan väheksytään ja he kohtaavat seksismiä.* Jatkoin aineiston analyysia asettamalla tulkitsemäni diskurssit asiantuntijuuden viitekehykseen. Minua kiinnosti, miten asiantuntijuutta konstruoivat merkitykset vahvistuvat ja heikentyvät työidentiteetin rakentamisen strategioissa.

## Sukupuolen tekemisenä tunnistettu asiantuntijuus

Tutkimukseni toisessa analyysiluvussa halusin tietää, mitä diskursseissa rakentuvat sukupuolen tekemisen tavat mahdollistavat asiantuntijuuden kannalta. Teoretisoin työidentiteetin rakentamisen aiemmin miesvaltaisilla aloilla ja työpaikoissa tehtyjen tutkimusten mukailleen siten, että naiset rakentavat työidentiteettiään ja neuvottelevat ammatillisesta asemastaan sukupuolen tekemisen tavoillaan. He positioivat itseään suhteessa kontekstuaalisesti ja tilanteisesti tarjolla oleviin sukupuolta ja sen osaamista määrittäviin diskursiivisiin merkityksiin. Omaa ammatillista minää asemoidaan myös haastattelutilanteessa suhteessa haastattelijaan ja haastattelukysymyksiin.

Jäsensin merkityksettömän sukupuolen- ja yrittäjädiskurssista kaksi kategoriaa, joihin haastattelupuheesta lukemani työidentiteetin rakentamisen tavat sijoitin. Niistä ensimmäisessä, sukupuolesta ja sukupuolten eriarvoisuudesta erottauduttaessa naiset eivät samastua tai haastattelutilanteessa halua tulla samastetuksi eriarvoiseen ryhmään, joka aiempina vuosikymmeninä on määrittänyt naisten asemaa miesenemmistöisen alan työssä. Nykyaikaisen tietointensiivisen työn kontekstissa työidentiteettiä rakennettiin identifioitumalla voimakkaasti oman ammatillisen osaamisen ja työuran kehittämiseen ja esittämällä itsensä taitavana menestymään toisinaan haasteellisessakin miesenemmistöisessä työympäristössä.

Vaikka diskursseissa puolletaan sukupuolten tasa-arvoa, puhetavoissa tuotetaan näkemystä, että tasa-arvoa ei tarvitse erityisellä tavalla ja erityistoimenpitein ajaa, vaan kukin ikään kuin hoitaa oman tasa-arvonsa itse. Naisten yhteisiin intresseihin ja naisryhmiin samastumisen sijaan työidentiteetti rakentuu diskursseissa vahvan yksilötoimijan positioista käsin. Erityisesti yrittäjädiskurssin subjekti tuotetaan näin. Diskurssin puheessa rakentuu omaa työuraansa aktiivisesti suuntaava agentti, joka valitsee urapolkunsa ja kantaa vastuun siitä yksilönä. Yrittäjädiskurssin erityispiirre oli, että siinä työidentiteettiä rakennetaan myös ottamalla etäisyyttä toisiin naisiin. Erottautumisen kohteena on naistapaisena tuotettu uraorientaatio, johon liitetään liiallinen itsekriittisyys, epäröinti tarjottujen etenemismahdollisuuksien suhteen sekä perheen asettaminen työuran edelle.

Merkityksettömän sukupuolen- ja yrittäjädiskurssin työidentiteetit kumpuavat tyytyväisyydestä omaan työhön, kyvykkyyden ja pystyvyyden kokemuksesta ja korkeasta työmotivaatiosta. Keskeiseksi kysymykseksi työidentiteettejä analysoidessa muodostui, miten ne strategioina mahdollistavat asiantuntijana toimimisen työympäristössä, jossa vaikuttaa myös kolmas vahva diskurssi, miesnormi.

Diskurssien työidentiteetin tekemisen strategioita asiantuntijuuden viitekehyksessä lukiessa näkökulmanani oli, että asiantuntijuus rakentuu käytäntöyhteisön ehtojen puitteissa. Asiantuntijan statuksen saa, kun asiantuntijuus tunnustetaan ja tunnustetaan tilanteisesti ja kontekstuaalisesti oikeanlaiseksi. Asiantuntijayhteisön legitimi toimijuus muodostuu yhteisöllisissä käytännöissä, yhteiseen toimintaan osalliseksi pääsemisen kautta. Tästä näkökulmasta tutkimukseni työidentiteetin rakentamisen tavat ovat pyrkimystä tehdä sukupuolta miesenemmistöisen alan työssä niin, että omattu tietämys hyväksytään, voi käyttää tietotaitoaan asianmukaisella tavalla ja kokee itsensä varmaksi asiantuntijana toimiessaan. Teoretisoin nämä osatekijät kasvatustieteellisen tutkimuksen puolelta lainaamani asiantuntijuuden kokemuksellisuuden käsitteen (Isopahkala-Bouret 2005, 2008) pohjalta asiantuntijana toimimisen mahdollistaviksi tekijöiksi.

Yhtäältä diskurssien työidentiteetin rakentamisen strategioissa on kyse myös ”omille kokemuksille annettavien merkitysten muokkaamisesta ja mahdolluttamisesta kulttuurisesti hyväksytyihin raameihin” (Isopahkala-Bouret 2008, 92). Diskurssissa tasa-arvoiseen asemaan nähden ristiriitaisia kokemuksia sovitettiin yhteen omaa asiantuntijana toimimisen tapaa säätelemällä. Haastattelupuheessa tuotettiin kokemuksia, joissa miehet kokoustilanteissa puhuvat vain toisilleen ohittaen asiantuntijatehtävässä toimivan naisen, naisten ammatillista osaamistaan työtehtävien suorittamisessa epäillään ja he joutuvat miesten sovinnististen puheiden kohteeksi. Naiset vastasivat suojaamalla imagoaan pitäytymällä ammatillisessa roolissaan, rationalisoimalla osaamisensa väheksyntä ja seksismi osaksi työ-kulttuuria ja todistamalla osaamistaan tekemällä työnsä niin hyvin kuin mahdollista ja varmistaen siten, ettei se anna aihetta kritiikkiin.

Diskurssissa rakentuvien työidentiteetin rakentamisen strategioiden voi ajatella kuvastavan sen tiedostamista tai ainakin sen olettamista, millaisesta toimintatavasta tulee palkitaksi miesvaltaisen alan työssä ja työpaikassa. Jos osaamista normittaa miestapaisuus, sukupuolta ja sen merkitystä häivyttämällä sekä naisista ryhmänä diskursiivisesti erottautumalla naiset sulautuvat osaksi työyhteisöä. Tutkimukseni vahvistaa näkemystä siitä, että työpaikoilla ja töissä, joissa naiset eivät välttämättä ensikädessä tule nähdyksi ammatillisen osaamisensa, vaan ulkoisen / kehollisen olemuksensa kautta, he joko tietoisesti tai tiedostamattomasti ovat valmiit tekemään enemmän töitä asemansa eteen kuin mitä miehiltä samassa tilanteessa vaaditaan.

Miesnormi voi jäädä myös tiedostamatta. Jos sukupuolineutraaliuden ihanne ohjaa omista kokemuksista tehtäviä tulkintoja, aliarvostus koetaan omaan tietämykseen ja kykyihin liittyvänä puutteena, jota lähdetään parantamaan tekemällä työtä enemmän ja paremmin (Eisenhart & Finkel 1998, 179–206). Olipa kohdatun eriarvoisuuden ohittaminen tietoista ja tarkoituksellista tai ei, se on toimintatapana ongelmallinen monesta syystä. Naisia alan asiantuntijoina marginalisoimaan pyrkiviä käytäntöjä ei nosteta diskursseissa esiin siitä näkökulmasta, että niihin haluttaisiin lähteä hakemaan aktiivisesti muutosta. Jos eriarvoisuuden kokemuksia ei nosteta keskusteluun, ne jäävät näkymättömäksi, eikä niihin voida organisaatiossa puuttua. Jos käytännöt pysyvät entisellään, myös miesnormi säilyy. Jos osaamista määrittävät kriteerit ja työn osaajaa määrittävät sukupuolistuneet mielikuvat pysyvät perinteisinä, ne viittaavat miehiin.

Riippumatta siitä, millaisena eriarvoisuus tulkitaan, – vaarallisena mutta vaiettava, kiusallisena, mutta työkuultuuriin sisältyvänä, menneisyyteen tai yhä nykyisyyteen ainakin vielä jonkin aikaa kuuluvana –, *neutraaliudesta tilanteessa kuin tilanteessa kiinni pidettäessä helpommin uusinnetaan miesnormia kuin puretaan tai edes horjutetaan sitä diskurssiivisesti. Sukupuolen merkityksettömyydestä käsin toimittaessa voidaan vahvistaa dikotomiseen nais- ja miessukupuoleen ja niiden osaamiseen liitettyjä eritasoisia arvostuksia.*

## Työn normatiivisen sukupuolen vahvistuminen

Yrittäjädiskurssin toisessa puhetavassa miesnormatiivisiin käytäntöihin ei vain sovittauduta ja pyritä selviämään niiden kanssa vaan miesnormin kanssa liittoudutaan samastumalla miehiin ryhmänä ja heille ominaisena pidettyyn. Strategia voi suoda hyväksyntää ja menestystä alalla. (Rhoton 2011, 696–716.) Samalla puhetapa tekee karhupalveluksen naisille alan asiantuntijoina. *Jakamalla sukupuolia kahteen ja toisilleen vastakkaiseen ryhmään, yksinkertaistetaan ja essentialisoidaan sukupuolta. Tyypittelemällä sukupuolia naisille ja miehille kuuluvina ominaisuuksina, tapaisuuksina, työorientaatioina ja asenteina, rakennetaan sukupuolen ja osaamisen yhteyttä.* Tätä kautta puhetavassa vahvistetaan kapea-alaista käsitystä asiantuntijasta ja sukupuolten eriarvoisuutta. Muiden naisten esittäminen lähtökohtaisesti miehiä epävarmempina ja liian varovaisina työuran edistämisessään paitsi väheksyy naisia työn miehisen normin sisältä käsin, tekee naisista syyllisiä eriarvoisuuteen sillä puhetavasta luettavalla argumentilla, etteivät naiset tartu heille suotuihin mahdollisuuksiin.

Puhetavassa vahvistetaan käsitystä naisista miehiä epävarmempina työvoimana myös naisten pitämien pitkien perhevapaiden ja työstä poissaolojen vuoksi. Naisten valintojen taustalla on kuitenkin huomattu olevan sekä tiedostettuja että tiedostamattomia kulttuurisia asenteita ja odotuksia. Naisten uraan on todettu vaikuttavan

sukupuolistereotypiat, kuten perheeseen ja uranluomiseen liittyvät sukupuoliroolit. (Koenig, Eagly, Mitchell & Ristikari 2011, 616–642; Eagly 2007.) Yrittäjädiskurssissa esimiesasemaan edenneen haastateltavan pohdinta, pitäisikö kieltäytyä tarjotusta esimiespaikasta, jos on aikeissa perustaa perheen, on esimerkki, miten kulttuurinen sukupuolistereotypia sisäistetään. Naisille ja miehille oletettujen erojen pohjalta tehdään oletuksia siitä, miten sukupuolensa edustajana pitäisi toimia työn ja kodin alueella. Puhetavassa nuoret naiset tuotetaan organisatorisina riski-investointeina.

Pelko ei ole vanhentunut eikä aiheeton. Aloittaessani väitöskirjatyötä Vihreä Lanka lehti uutisoi (24.3.2011), että ammattiyhdistysten kattojärjestöjen mukaan juuri vanhempainvapaalta palanneita irtisanotaan joka vuosi sadoittain. Väitöskirjani loppuvaiheiden aikaan Helsingin Sanomissa (8.8.2018) tasa-arvovaltuutettu Jukka Maarianvaara kertoi saamiensa yhteydenottojen pohjalta, että naisten kohtaama syrjintä työelämässä on yleistä, ja liittyy raskauteen ja määräaikaiseen työsuhteeseen, palkkaamiseen, palkan suuruuteen tai perhevapaalta palaamiseen. Työnantajat pitävät edelleen tietyn ikäisen naisen palkkaamista riskinä, ja lapsen saanti vaikuttaa naisten palkkaan eri tavalla kuin miesten.

Naisten kieltäytyminen esimiestehtävistä tulkitaan yrittäjädiskurssissa suoraviivaisesti sukupuolityypillisenä ominaisuutena. *Myös käsitystä naisten epävarmuudesta voi ja tulisi tarkastella kontekstin huomioimisesta käsin, kysyen, millaisessa työkuultuurissa epävarmuutta koetaan.* Taustaltaan miesenemmistöisten työpaikkojen käytännöissä kulkeutuva viesti miehistä alan ”oikeina työntekijöinä” on aiemmissa tutkimuksissa nähty tekevän naisten työidentiteetistä miehiä haavoittuvamman, mutta työpaikoilla epävarmuuden tuntemuksista ei herkästi puhuta (Faulkner 2014, 187–204; Hatmaker 2013, 382–396; Van den Brink & Benschop 2012, 507–524). Maskuliinisuutta ja tarkemmin sanoen kilpailevaa maskuliinisuutta organisaation ihannetyöntekijän ominaisuuksina rakentava diskurssi, jossa painotetaan yksilön menestymistä ja korostetaan työuraa muiden vastuiden ja velvoitteiden kustannuksella voi muuttua vieraaksi elämäntilanteen muuttuessa. Tällöin työuralla voidaan suuntautua sellaisiin tehtäviin ja työpaikkoihin, joissa asiantuntijana toimiminen miesnormista poikkeavalla tavalla ja työn- ja muun elämän yhteensovittaminen on helpompaa.

Yrittäjädiskurssissa työidentiteetin rakentaminen erottautumalla naissukupuolesta ja sukupuolten tasa-arvoon liittyvistä kysymyksistä on ongelmallinen myös siksi, että vaikka päämäärätietoisien yksilötoimijuuden uskotaan avaavan hyviä näkymiä asiantuntijana toimimiseen, se on harhaanjohtava yhteisöllisesti ja osallisuuden kautta rakentuvaan asiantuntijuuteen nähden. Kyky toimia, luottamuksen ja varmuuden tunne mahdollistuvat jaetuissa käytännöissä eli sen myötä, että omattu tietämys ensin saa sosiaalisen hyväksynnän (Isopahkala-Bouret 2008). *Työpaikoilla ja aloilla, joissa naisten ja miesten omaama osaamista*

*ei arvosteta yhtäläisesti vaan arvotetaan toisiinsa vertaamalla, naisten yhä yritteliäämpi toimintatapaakaan ei välttämättä riitä työuran tekemiseen kuten itse sen suunnittelee, vaan kuten miesnormi sen sanelee.*

Asiantuntijuuden ehtojen ja edellytysten rakentumista tutkimukseni kontekstissa voi tarkastella siitä näkökulmasta, miten taustaltaan miesvaltaisen alan työpaikalla totunnaisuudet ja tapaisuudet muodostuvat sukupuolistuneiksi käytännöiksi ja kulttuurisiksi normeiksi, joihin osallistumalla vahvistetaan tai puretaan ammatillista hierarkiaa sukupuolten välillä 'naisiin' ja 'miehiin' työn ja työtehtävien yhteydessä assosioitujen ominaisuuksien liukuessa sisälle osaamista koskeviin määrittelyihin (Holgersson 2013, 463; Essed 2004, 113–122). Vastaus kysymykseen, mitä merkityksettömän sukupuolen ja yrittäjädiskurssien työidentiteettien rakentamisen strategiat mahdollistavat asiantuntijuuden viitekehyksessä liittyy pitkälti siihen, miten strategioissa otetaan kantaa työn miesnormiin joko sitä vahvistaen tai heikentäen. *Työidentiteettiä rakennettaessa neuvotellaan ammatillisesta hyväksynnästä, mutta vahvan miesnormatiivisen diskurssin työpaikalla neuvottelua käydään myös sukupuolen ja sen osaamisen paikasta.*

Diskurssien puhetavoissa rakentuu subjekteja, joilla on vankka halu kehittyä asiantuntijoina. He haluavat ottaa vastuuta. Puhetavoissa tuotetaan voimakasta työmotivaatiota ja oma-aloitteisuutta työn kehittämisessä. *Sopeuttaessaan ja suhteuttaessaan sukupuolen tekemistään asiantuntijoina työtä ja sen tekijää määrittäviin miesnormatiivisiin merkityksiin, naisten pyrkimys päästä hyödyntämään korkeaa osaamistaan ei esteettä toteudu.* Suhtautuminen naisiin ja heidän omaamaan osaamiseensa ei välttämättä muuttuu arvostavammaksi. Naiset voivat joutua neuvottelemaan tietämyksensä relevanttiudesta pitkin työuraa ja heidän luottamuksen ja varmuuden tunteensa voi heikentyä.

## Sukupuoletonta asiantuntijuutta, sukupuolistunutta osaamista

Asiantuntijana toimimisen tasa-arvoiset mahdollisuudet liittyvät sukupuolta ja osaamista koskevia merkitysten muuttumiseen. Mutta miten merkitykset uudistuvat tai uusiutuvat? Tutkimukseni analyysiosuuden lopuksi pohdin kysymystä siitä, miten muutos asiantuntijuudessa on mahdollinen ja miten valta liittyy tähän prosessiin.

Tutkimukseni tarjoaa vastauksen siitä ajatuksesta käsin, että puhetapa on puhe-teko, jolla otetaan osaa työpaikan diskurssiin. Tapa puhua sukupuolesta ja osaamisesta ei ole ”vain puhetta”, vaan sukupuoleen ja osaamiseen työpaikalla liittyvien asiointilojen rakentamista, avaamista tai sulkemista. Puhetapojen mahdollisuus muovata asiantuntijuutta koskevia merkityksiä on puhetapojen toistumisessa, ei siinä onko puhe tietoista ja tarkoituksellista vai ei. Tulkitsemisiani kolmessa diskurssissa on kyse työpaikan ihmisten yleisesti puhetavoissaan viljelemistä, työpaikan

yleisessä keskustelussa sijaa saaneista näkemyksistä sukupuolesta, naisista ja miehistä ja sukupuolten osaamisesta. Koska näille kolmelle diskurssille on avautunut työpaikalla parempaa kuuluvuutta kuin niistä poikkeaville merkitysannoille, pääsevät ne hallitsevasti määrittelemään, onko sukupuolella merkitystä työssä, miten osaaminen ymmärretään ja millä kriteereillä näitä molempia arvioidaan.

Hallitsevaksi diskurssiksi muodostumisen prosessissa sukupuolta ja osaamista koskevia käsityksiä, oletuksia ja uskomuksia uusinnetaan terveen järjen ja tavanmukaisina, ja ajan myötä ne voivat muuttua rakenteelliseksi. Puhetavoissa toistuvat näkemykset alkavat näyttää asioiden luonnolliselta tilalta kuten, että naiset ja miehet ovat tietynlaisia ominaisuuksiltaan, tapaisuuksiltaan ja taidoiltaan. (Meyerson & Fletcher 2000, 126–136; Korvajärvi 2002 101–115; 1998, 19–30.)

Puhetapojen seurauksellinen luonne liittyy ne sosiaalisen vallan kysymyksiin. Tämä tutkimus painottaa sitä, että jokainen työpaikalla on vääjäämättä osallisena diskurssissa sekä sen muovaamana subjektina että diskursiivisia merkitysantojen aktiivisena muokkaajana. Diskurssiin liittyvä valta on prosessuaalista, eli sosiaalisessa vuorovaikutuksessa rakentuvaa. Se on tuottavaa, eli erilaisia asiointiloja asiantuntijana toimimiseen mahdollistavaa sen mukaan, millaisia merkityksiä sukupuolesta ja osaamisesta puhe vahvistaa. Puhetavoissa rakentuvien merkitysten luonnollistumiseen sopii hallinnan käsite, mikä viittaa siihen, miten sukupuolistuneet käytännöt sisäistetään ja otetaan osaksi omaa ajattelua ja toimintaa työpaikalla. Ne ohjaavat kokemuksista tehtyjä tulkintoja ja sukupuolen tekemiseen diskurssin mukaan.

Yhtäältä merkitysten muodostumista ei voi ja pidä nähdä pelkästään kenenkään intresseihin sitoutumattomana puhetavoissa rakentuvana prosessina. Työelämässä ja työpaikalla on ihmisiä ja ryhmiä, jotka käyttävät valtaansa väärin ja tietoisesti haluavat pitää kiinni sukupuolta ja siihen liitettyä osaamista konstruoivista merkityksistä, jotka vakiinnuttavat sukupuolten eriarvoisuutta. On ihmisiä, jotka haluavat ja voivat myös asemansa puolesta kieltää sukupuolen merkityksen ja pyrkiä suojaamaan saavutettuja etujaan. Sekä naisten omaaman osaamisen väheksyntä että seksismi voi olla alistavan ja sukupuolia tiettyyn paikkaan asettavan vallan ilmentymä. Naisten kohtaaman väheksynnän ja seksismin on nähty mahdollistuvan herkemmin työpaikoissa, joissa naisten sosiaalinen status on ollut (perinteisesti) tai yhä jossain määrin on esimerkiksi vähemmistönä olemisen vuoksi miehiä alempi (Leinonen ym. 2012, 83–84; Simpson & Lewis 2007, 45; Ely & Meyerson 2000b, 599–601). Tässä tutkimuksessa ja sen segregoituneen alan työpaikan kontekstissa *naisten usko siihen, että työuralla aina saa, mitä siihen panostaa voi olla siksi olla virheellinen, että heidän omaamansa osaamisen validiteetti voidaan kiistää ja kyseenalaistaa myös tarkoituksellisesti.*

En tutkimuksessani väitä, ettei sukupuolen merkityksettömyyden ja yhdenvertaisuuden argumentit perustuisi todelliseen kokemukseen ja ettei sukupuoli voisi olla



sivuseikka työn tekemisen kannalta. Yhtä vähän yrittäjädiskurssin aktiivisen subjektin, joka puhuu haastattelutilanteessa nauttivansa itsensä ja työnsä kehittämisestä, voi tulkita suoralta kädeltä osaamista myyvien yritysten tarpeisiin valjastetuksi 'hallinnan objektiksi' tai tutkijan miellyttämiseksi. Vahvat diskurssit kuitenkin voivat peittää kokemusten moninaisuutta. *Sukupuolen merkityksettömyyttä ja kehittämismyönteistä, yritteliästä toimintatapaa korostettaessa voi jäädä huomaamatta, että työpaikan sisälle mahtuu myös niistä poikkeavia kokemuksia.*

Tutkimukseni haluaa kiinnittää huomion sukupuolten tasa-arvoa periaatteellisesti kannattavien puhetapojen takana rakentuvaan eriarvoisuuteen. Yksi sukupuollettoman asiantuntijuuden konstruktion suurimmista vaaroista liittyy näkemykseen, että sukupuolen merkityksettömyyden painottaminen itsessään ohjaa kokemuksista tehtyjä tulkintoja. Kun sukupuolten väliset suhteet ja asema esitetään organisaatiossa virallisessa puheessa ja epävirallisessa ihmisten välisessä puhetavoissa neutraaleina, kuten merkityksettömän sukupuolen- ja yrittäjädiskurssissa tapahtuu, sukupuoleen liittyvä arvottava merkityksenanto etäännyty. Neutraaliuden pinnan alla tapahtuvaa sukupuolistamista on kuvattu "keisarin uudet vaatteet" -metaforalla (Benschop & Doorewaard 1998, 787–805), mikä viittaa tapaan, jolla neutraaliuden diskurssi ohjaa katsomaan ja puhumaan asioista sen tarjoamalla tavalla. Ei huomata, miten eriarvoisuus rakentuu mielikuvissa ja puhetavoissa ja miten eriarvoisuutta sosiaalisessa vuorovaikutuksessa vahvistetaan (ks. Korvajärvi & Kinnunen 1996, 233–249).

*On mahdollista ajatella, ettei sukupuolineutraaliutta ole olemassa ilman puhetapoja, joissa se tehdään olevaksi.* Neutraalius on siis eräänlainen illuusio siinä mielessä, että sukupuolet, 'naiset' ja 'miehet' eivät voi välttyä tulemasta nähdyiksi ja myös arvioiduksi heille oletetun sukupuolen kautta (West & Zimmerman 1987; Butler 2006; ks. Simpson & Lewis 2007, 58–63; Leinonen ym. 2017, 83–84). Merkityksettömän sukupuolen- ja yrittäjädiskurssiin sisältyvä argumentti yhtäläisistä mahdollisuuksista nojasi näkemykseen omalla painollaan, ajan myötä etenevästä sukupuolten tasa-arvosta. Nykyaikaisessa tietointensiivisessä asiantuntijatyössä alan perinteisen sukupuolijärjestyksen tulkittiin olevan murtumassa työn ja työelämän muutosten myötä. Työn luonteessa tapahtuvat muutokset ja naisten määrän kasvu yrityksissä eivät kuitenkaan olleet poistaneet sukupuolten hierarkkista asemointia, mistä naisten kohtaama seksismi ja väheksyntä kertoivat.

Naisten tapa rakentaa työidentiteettiä ja esittää sukupuolta merkityksettömän sukupuolen- ja yrittäjädiskurssissa toisin (Butler 1993) – eli sukupuolikategoriasta, naissukupuolelle ominaisesta pidetystä esittämistavasta ja mesienemmistöisen työpaikan perinteisestä naisen asemasta poikkeavalla tavoilla, – voi näyttää avaavan heille aiempaa parempia ja miesten kanssa tasavertaisia mahdollisuuksia. Sukupuolesta ja naissukupuolesta sekä sukupuolten tasa-arvoon liittyvästä keskustelusta ja toimenpiteistä erottautumisesta kuitenkin rakentui myös heidän

asiantuntijana toimimisen esteitä. *Liikettä ja muutosta sukupuolten välisissä suhteissa siis kyllä tapahtui, muttei automaattisesti naisten asiantuntijana toimimisen mahdollisuuksia avaavan suuntaan, vaan sukupuolistunutta osaamista ja osaamisen sukupuolta vahvistaviin merkityksiin ja käytänteisiin, koska naisten työidentiteetin rakentamisen strategiat myös tukivat miesnormia.*

Sukupuolen merkityksen liittymistä omaan työhön on todettu olevan vaikeinta nähdä. Tutkijat, jotka ovat työskennelleet sukupuolten välistä tasa-arvoa suomalaisilla työpaikoilla edistämään pyrkineissä hankkeissa (ks. Leinonen & Uosukainen 2004, 145–149; Ylöstalo 2012) näkevät, että sukupuolesta ja sukupuolten tasa-arvosta puhuminen on vaikeaa siksikin, että kun pohditaan, miten vallitseva toimintakulttuuri voi tuottaa sukupuolten välistä eriarvoisuutta, joudutaan kohtaamaan ja ottamaan kantaa myös siihen, miten itse on osallinen [sukupuolen tekemisen kautta]<sup>101</sup> työpaikan käytäntöjen muodostumisessa. Tämän tutkimuksen perusteella voi todeta, *että tietoisesti tuleminen sukupuolten tasa-arvoon liittyvistä kysymyksistä ja käytänteistä omalla työpaikalla on vaikeaa siksi, että omaa osallisuuttaan diskurssissa on vaikea tiedostaa.*

Tärkeä asia, mitä tutkimukseni näkökulmallisesti tähdentää on, että vaikka asiantuntijuuden ehtojen ja edellytysten rakentamiseen osallistutaan työpaikalla puhe- ja muiden sukupuolen merkityksiä tuottavien toimintatapojen kautta, asiantuntijan toimintaa rajoittavien esteiden purkaminen ei ole yksilön vallassa ja vastuulla. Kukaan ei yksin voi lopullisesti muuttaa sukupuolta ja osaamista määrittäviä kollektiivisiä merkityksiä. Eriarvoisuuden poistamisesta ja tasa-arvon toteutumisesta ei voi liioin vastuuttaa erikseen mitään ryhmää, kuten naisia tai miehiä. *Asiantuntijana toimimisen mahdollisuuksissa on kyse työpaikan historiaan, perinteisiin, organisaation viralliseen politiikkaan, linjauksiin ja strategioihin sekä arjessa muovautuviin käytäntöihin liittyvästä moniulotteisesta kokonaisuudesta.* Asiantuntijan toimintamahdollisuudet muodostuvat näissä kehyksissä ja niiden sisällään pitämissä diskursseissa.

En tässä tutkimuksessa kartoittanut aineiston hankintapaikkoina olleiden yritysten osaamisen ja työuran kehittämisen käytäntöjä ja menetelmiä, enkä voi aineistoni pohjalta juurikaan esittää konkreettisia kehittämissuhteita niiden osalta työpaikoille. Aiempien tutkimusten mukaan (ks. Leinonen & Uosukainen 2004, 145–149; Kottke & Agars 2005, 190–202; Ely & Mayerson 2000b, 589–608; Kupiainen ym. 2011; Kupiainen, Evans & Kauppinen 2007) on mahdollista todeta, että työpaikoilla muutosprosessi kohti sukupuolen tasavertaisia mahdollisuuksia tukevaa toimintakulttuuria vaatii organisaatiolta yhteisiä systemaattisia ja suunnitelmallisia toimenpiteitä ja niiden juurruttamista osaksi työpaikan strategiaa ja käytäntöjä. Keskeinen asema muutosprosessissa on työpaikalla vahvan sosiaalisen aseman ja valtaa omaavilla henkilöillä ja erityisesti yrityksen johdolla. Johdon

<sup>101</sup> Hakasulkeissa oleva lisäys omani.

asentoitumistapaa on pidetty kriittisenä sille, kuinka tärkeänä sukupuolinäkökulma yrityksessä nähdään ja miten se alemmilla tasoilla esimiestyössä otetaan huomioon. Johdon tulisi toimia keskustelun vetäjänä ja nostaa puheenaiheeksi tietämykseen, osaamiseen ja sukupuoleen liittyvät asiat (Von Krogh, Ichijo & Nonaka, 2000; Ichijo & Nonaka, 2006; Viitala 2005; Denton 1999, 897–918). Mitä enemmän nämä asiat ovat esillä, sitä paremmin niistä päästään keskustelemaan ja sitä tietoisemmin ne voidaan ottaa huomioon yrityksen toiminnassa (Stähle & Grönroos 1999; Crampton & Mishra 1999, 87–106). Virallisesti tasa-arvosuunnitelma on lain takaama väline, jolla sukupuolten tasa-arvoisia mahdollisuuksia voidaan työpaikalla edistää, joskin myös tasa-arvosuunnitelman hyödyllisyys liittyy suunnitelmaan ja sen vaatimiin toimenpiteisiin sitoutumista (Uosukainen, Autio & Leinonen 2009).<sup>102</sup>

Ilman ylimmän johdon sitoutumista sukupuolen merkityksen huomioimiseen vaarana on, että sukupuolten eriarvoisuus piiloutuu rakenteisiin ja työkuultuuriin. Eriarvoisuuden muuttumiseen rakenteelliseksi viittaa tämän tutkimuksen merkityksettömän sukupuolen- ja yrittäjädiskurssin tuotettu puhe naisten omaaman osaamisen väheksynnän ja seksismin arkisuudesta. Aiemmissä tutkimuksissa on todettu, että eriarvoistavia kokemuksia ei helposti tuoda esille työyhteisössä ja työpaikalla, jossa ei voi luottaa kollegoiden ja organisaation ylemmän johdon tukeen. (Faulkner 2014; Watts 2007).<sup>103</sup> Rekrytointeja koskevien selkeitten linjausten puuttuminen voi hajottaa osaamisen määrittelyn yksittäisten ihmisten henkilökohtaiseen näkökulmaan perustuviksi päätöksiksi. Tähän viitattiin eksplisiittisesti tutkimukseni yrittäjädiskurssissa, kokemuksissa esimiesten alaisistaan tekemien arviointi- ja työuran tukemisen käytäntöjen vaihtelevuudesta. On kuitenkin huomioitava, että yhteisestikin sovittuina linjaukset ja käytännöt voivat olla subjektiivisia ja sukupuolisokeita.

Tämä tutkimus painottaa sitä, että niin sukupuoli kuin osaaminen ovat sosiaalisia konstruktioita. Sukupuolta ja osaamista koskevat käsitykset rakentuvat kontekstissaan, organisaation virallisissa ja epävirallisissa käytännöissä. *Hienovarainen sukupuolistava dynamiikkaa, jota tässä tutkimuksessa analysoin, liittyi*

<sup>102</sup> Esimerkiksi kaikki työmarkkinakeskusjärjestöt ovat osana kolmikantaista sama-palkkaisuusohjelmaa toteuttaneet vuonna kyselyn tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten toimivuudesta työpaikoilla vuonna Selvityksen tavoitteena oli saada tietoa tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten tekemisestä sekä siitä, miten niiden avulla on onnistuttu edistämään tasa-arvoa työpaikalla. Kyselyn tulosten perusteella parannettavaa löytyy erityisesti tasa-arvosuunnitelmasta tiedottamisessa työpaikalla. Henkilöstön edustajien tietämys työpaikan tasa-arvosuunnitelmista, palkkakartoituksista ja toimenpiteistä oli usein puutteellista. Parannettavaa on myös suunnitelmassa sovittujen tasa-arvotoimenpiteiden seurannassa. (Valtiovarainministeriön tiedote 19.3.2018.)

<sup>103</sup> Oman aineistoni perusteella en voi vastata siihen, kuinka turvallisina tutkimukseni aineiston hankintapaikkoina olevilla työpaikoilla niiden ylin johto väheksynnän ja häirinnän esille nostamisen suhteen koettiin.

*puhetapoihin, jossa sukupuolta tuotetaan useimmiten nopeasti ja reflektiomattomasti. Näissä tilanteissa kuitenkin paradoksaalisesti työn osaamista, osaajaa koskevia kriteereitä ja näin ollen sitä, mikä katsotaan oikeanlaiseksi; asiantuntijamaiseksi tietämykseksi ja toiminnaksi lyödään lukkoon.*

Kehittämisehdotuksen, jonka tämän tutkimuksen pohjalta voi tehdä on, että organisaation toimintaa ohjaavia käytäntöjä, ohjeistuksia ja prosesseja tarkastellaan kriittisesti ja analyttisesti niihin sisältyvien mahdollisten sukupuolistuneiden merkitysten näkökulmasta (Britton 2000, 418–434). Ehdotuksen voi konkretisoida ja tehdä hallittavammaksi lähestymällä sukupuolistamista arkiajattelun tasolla esimerkiksi niin, että työorganisaatiossa, sen eri tasoilla otettaisiin tarkasteluun, miten työkuultuuri ja työn tekemisen käytännöt mahdollistavat tai estävät asiantuntijan tietämyksen tunnistamista, kykyä toimia sekä luottamuksen ja varmuuden tunteen rakentumista.

Sukupuolineutraaliuden ja sukupuolen merkityksettömyyden ihanteen ja tavoite-tilan taakse ei kannata jäädä. Sukupuolten osaamista jäsentävät lukuisat merkitykset liittyvät ammatillisen osaamisen parhaaseen hyödyntämiseen, työmotivaatioon ja organisaatioon sitoutumiseen. Tarkastelin tutkimuksessani naisten omaaman osaamisen tunnistamista. Perimmiltään kysymys ei yksinomaan ole sukupuolten ammatillisten mahdollisuuksien toteutumisesta tasa-arvoisesti. Kaikkien työpai-koilla työskentelevien asiantuntijuuden kehittyminen ja tukeminen on yksi organisaation omaaman osaamisen ja asiantuntijuuden uudistumiskyvyn edellytys.

# Lähteet

## Lehdet

- Helsingin Sanomat (25.09.2016) Raeste, Juha-Pekka. Pätevä vai sopiva? Muuttuuko poliittinen virkanimityskulttuuri vihdoin?
- Helsingin Sanomat (01.05.2019) Sutinen, Teija. Uudet kansanedustajat törmäsivät heti eduskunnan miehisiin käytäntöihin, mutta rakenteellinen epätasa-arvo lymyää toisaalla: ”Sukupuolijako kuin kotiäitiyhdistyksestä”.
- Helsingin Sanomat (08.08.2018) Takala, Anna. Määräaikainen työsuhde päättyy raskauteen, työhaastattelussa kysytään perhetilanteesta. Näin naisia syrjitään työelämässä.
- Vihreä Lanka (17.3.2011) Heikkinen, Sammeli. Potkut uhkaavat äitiä.

## Verkkosivustot

- Ammattiliitto Pro työmarkkinatutkimus (2016)  
[https://tiedostot.proliitto.fi/tmt/tutk\\_public\\_index\\_fi.html](https://tiedostot.proliitto.fi/tmt/tutk_public_index_fi.html)
- Eläketurvakeskus. Tilasto Suomen eläkkeensaajista 2017  
<https://www.etk.fi/wp-content/uploads/tilasto-suomen-elakkeensaajista-2017.pdf>
- European Institute for Gender Equality (2017) Gender Equality Index 2017 Measuring gender equality in the European Union 2005–2015.  
<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-measuring-gender-equality-european-union-2005-2015-report>
- Perussuomalaiset Nuoret  
<https://www.ps-nuoret.fi/uutiset/tiedote-perussuomalaiset-nuoret-aloittaa-tanaan-tytto-poika-sukupuolikampanjan/>
- SAARANEN-KAUPPINEN, ANITA & PUUSNIEKKA, ANNA et. al. (2006–2009) *KvaliMOTV. Kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja*. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston julkaisu.  
<http://urn.fi/urn:nbn:fife201211221000>
- Menetelmäopetuksen tietovaranto  
<https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus>
- Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle 2018

- <https://www.tasa-arvo.fi/julkaisut>  
Tasa-arvovaltuutettu. Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä  
<https://www.tasa-arvo.fi/seksuaalinen-hairinta>  
Tekniikan Akateemiset. Naiset ja miehet tekniikan alalla. Työmarkkinatutkimus (2016).  
<https://www.tek.fi/fi/uutishuone/tutkimukset/naiset-ja-miehet-tekniikan-alalla>  
Tekniikan Akateemiset. Naisten kokema syrjintä tekniikan alalla (2015)  
<https://www.tek.fi/fi/uutishuone/tutkimukset/naisten-kokema-syrjinta-tekniikan-alalla>  
Tilastokeskus. Suomen virallinen tilasto (SVT): Työssäkäynti [verkkojulkaisu] ISSN=1798-5528. toimiala, työnantajasektori ja työpaikat 2013. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu:3.5.2018]. Saantitapa:  
[http://www.stat.fi/til/tyokay/2013/04/tyokay\\_2013\\_04\\_2015-1023\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyokay/2013/04/tyokay_2013_04_2015-1023_tie_001_fi.html)  
Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu] ISSN=1798-7830. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 4.4.2019]. Saantitapa:  
<http://www.stat.fi/til/tyti/index.html>  
Suomen virallinen tilasto (SVT): Ansiotasoindeksi [verkkojulkaisu]. ISSN=1796-3737. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 4.4.2019]. Saantitapa:  
<http://www.stat.fi/til/ati/2017/index.html>  
Valtiovarainministeriö (tiedote 19.3.2018) Tasa-arvosuunnitelmat tehokkaammin edistämään tasa-arvoa työpaikoilla.  
[https://vm.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/tasa-arvosuunnitelmat-tehokkaammin-edistamaan-tasa-arvoa-tyopaikoilla](https://vm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/tasa-arvosuunnitelmat-tehokkaammin-edistamaan-tasa-arvoa-tyopaikoilla)  
Yhdenvertaisuusvaltuutettu  
<https://www.syrjinta.fi/syrjinta>

## Kirjallisuus

- AALTIO, IIRIS (2002) Interviewing female managers: presentations of the gendered selves in contexts. Teoksessa Iris Aaltio & Albert Mills (toim.) *Gender, Identity and the Culture of Organizations*. Routledge, 201–2018.
- AALTIO, IIRIS & KOVALAINEN, ANNE (2003) Using gender in exploring organizations, management and change. Teoksessa Barbara Czarniawska & Guje Sevón (toim.) *The Northern Lights – Organization Theory in Scandinavia*. Copenhagen Business School Press, 175–201.
- AALTIO, IIRIS & MILLS, ALBERT (2002) Organizational culture and gendered identities in context. Teoksessa Iris Aaltio & Albert Mills (toim.) *Gender, Identity and the Culture of Organizations*. Routledge, 3–18.
- ACKER, JOAN (1990) Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations. *Gender*

- and Society* 4:2, 139–158.
- ACKER, JOAN (1992) Gendering organizational theory. Teoksessa Albert Mills & Peter Tancred (toim.) *Gendering Organizational Analysis*. Newbury Park: Sage, 248–260.
- ACKER, JOAN (1998) The Future of gender and organizations: connections and boundaries. *Gender, Work and Organizations* 5:4, 195–206.
- ACKER, JOAN (2006) Inequality regimes. Gender, class, and race in organizations. *Gender & Society* 20:4, 441–464.
- ACKER, JOAN (2012) Gendered organizations and intersectionality: problems and possibilities. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 31:3, 214–224.
- ADAMS, CARLY (2012) (Writing myself into) Betty White's stories :(de)constructing narratives of/through feminist sport history research. *Journal of sport history* 39:3, 395–413.
- ADKINS, LISA (2004) Reflexivity. Freedom or habit of gender? Teoksessa Lisa Adkins & Beverley Skeggs (toim.) *Feminism after Bourdieu*. Oxford: Blackwell, 191–210.
- ADKINS, LISA & JOKINEN, EEVA (2008) Introduction: gender, living and labour in the fourth shift. *NORA – Nordic Journal of feminist and gender research* 16:3, 138–149.
- AHL HELENE (2002) *The Making of the Female Entrepreneur: A Discourse Analysis of Research Texts on Women's entrepreneurship*. Jönköping University, School of Education and Communication, HLK, Lifelong learning: Encell.
- AHMED, SARA (2000) Who knows? Knowing strangers and strangeness. *Australian Feminist Studies* 15: 31, 46–68.
- AINSWORTH, SUSAN & HARDY, CYNTHIA (2004) Discourse and identities. *The Sage Handbook of Organizational Discourse*, 153–174.
- ALASUUTARI, PERTTI (2004) *Social Theory and Human Reality*. Sage.
- ALASUUTARI, PERTTI (2011/1994) *Laadullinen tutkimus*. Tampere: Vastapaino.
- ALASTALO, MARJA, VAITTINEN, TIINA & ÅKERMAN, MARIA (2017) Asiantuntijahaastattelu. Teoksessa Matti Hyvärinen, Pekka Nikander & Johanna Ruusuvuori (toim.) *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Tampere: Vastapaino, 211–230.
- ALVESSON, MATS (2001) Knowledge work: ambiguity, image and identity. *Human Relations* 54:7, 863–886.
- ALVESSON, MATS & WILLMOTT, HUGH (2002) Identity regulation as organizational control: producing the appropriate individual. *Journal of management studies* 39:5, 619–644.
- ARENDRT, HANNAH (1970) *On Violence*. Houghton Mifflin Harcourt.
- ASHFORTH, BLAKE (2001) *Role Transitions in Organizational Life: An Identity-based Perspective*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- ASPLUND, RITA & LILJA, REIJA & SAVAJA, EIJA & SUONIEMI, ILPO (2008) Sukupuolten välisen segregationin monimuotoisuus ja sukupuolten palkkaerot

- teknologiateollisuudessa. Teoksessa *Segregaatio ja sukupuolten väliset palkkaerot - hankkeen loppuraportti*. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Selvityksiä 2008:26, 54–75.
- AYRE, MARY & MILLS, JULIE & GILL, JUDITH (2013) ‘Yes, I do belong’: the women who stay in engineering. *Engineering Studies* 5:3, 216–232.
- BACCHI, CAROL (2005) Discourse, discourse everywhere: subject “agency” in feminist discourse methodology. *Nordic Journal of women's studies* 13:3, 198–209.
- BALL, STEPHEN (1990) *Politics and Policy Making in Education: Explorations in Policy Sociology*. New York: Routledge.
- BENOKRAITIS, NIJOLE & FEAGIN, JOE (1995) *Modern Sexism: Blatant, Subtle, and Covert Discrimination*. Pearson College Div.
- BENOKRAITIS, NIJOLE (1997) *Subtle Sexism: Current Practice and Prospects for Change*. Sage.
- BENSCHOP, YVONNE; BROUNS, MARGO (2003) Crumbling ivory towers: academic organizing and its gender effects. *Gender, Work & Organization* 10:2, 194–212.
- BENSCHOP, YVONNE & HANS, DOOREWAARD (1998) Six of one and half a dozen of the other: The gender subtext of Taylorism and team-based work. *Gender, Work and Organization* 5:1, 5–18.
- BEREITER, CARL & SCARDAMALIA, MARLENE (1993) *Surpassing ourselves. An Inquiry into the Nature and Implications of Expertise*. Open Court Publishing Company.
- BERGER, PETER & LUCKMANN, THOMAS (1994/1967) *Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen. Tiedonsosiologinen tutkielma*. Helsinki: Gaudeamus.
- BILLET, STEPHEN (2006) Work, subjectivity and learning. Teoksessa Stephen Billet, Tara Fenwick & Margareth Somerville (toim.) *Work, Subjectivity and Learning. Understanding Learning through Working Life*. Dordrecht: Springer, 1–20.
- BOUDREAU, JOHN & RAMSTAD, PETER (2007) *Beyond HR: The New Science of Human Capital*. Harvard Business Press.
- BRASS, DANIEL (1992) Power in organizations: a social network perspective. *Research in Politics and Society* 4:1, 295–323.
- BREWERTON, PAUL & MILLWARD, LYNNE (2001) *Organizational Research Methods: A Guide for Students and Researchers*. Sage.
- BRITTON, DANA (2000) The epistemology of the gendered organization. *Gender & Society* 14:3, 418–434.
- BROWN, ALAN (2004) Engineering identities. *Career Development international* 9:3, 245–273.
- BRUNILA, KRISTIINA (2002) *Bittimaailman asiantuntijat ja hyvät jätkät. Sukupuolen rakentuminen tietotekniikka-alan henkilöstön kehittäjien käsityksissä*. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- BRUNILA KRISTIINA (2009) *Parasta ennen. Tasa-arvotyön projektitapaistuminen*. Helsingin yliopisto, kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 222.
- BRUNILA, KRISTIINA & IKÄVALKO, ELINA (2012) Vallan tunnistaminen siihen



- lamaantumatta: näkökulmia diskursiivis-dekonstruktiiiviseen lukutapaan. *Politiikka: Valtiotieteellisen yhdistyksen julkaisu* 54: 4.
- BRUNILA, KRISTIINA & YLÖSTALO, HANNA (2015) Challenging gender inequalities in education and in working life—a mission possible? *Journal of education and work* 28:5, 443–460.
- BURR, VIVIEN (1995) *An Introduction to Social Constructionism*. London: Routledge.
- BUTLER, JUDITH (1993) *Bodies that Matter: On the Discursive Limits of "sex."* New York: Routledge.
- BUTLER, JUDITH (1997) *Excitable Speech: A Politics of the performative*. London: Routledge.
- BUTLER, JUDITH (2004) *Undoing Gender*. London: Routledge.
- BUTLER, JUDITH (2006/1990) *Hankala sukupuoli. Feminismi ja identiteetin kumous*. Helsinki: Gaudeamus.
- BYSTYDZIENSKI, JILL & BIRD, SHARON (2006) Introduction. Teoksessa Jill Bystydzienski & Sharon Bird (toim.) *Removing Barriers: Women in Academic Science, Engineering, Technology and Mathematics*. Indianapolis: Indiana University Press, 1–19.
- CECH, ERIN & BLAIR-LOY, MARY (2010) Perceiving glass ceilings? Meritocratic versus structural explanations of gender inequality among women in science and technology. *Social Problems* 57:3, 371–397.
- CHEETHAM, GRAHAM & CHIVERS, GEOFF (2001) How professionals learn in practice: an investigation of informal learning amongst people working in professions. *Journal of European industrial training* 25:5, 247–292.
- CHOULIARAKI, LILIE & FAIRCLOUGH, NORMAN (1999) *Discourse in Late Modernity: Rethinking Critical Discourse Analysis*. Edinburgh: Edinburgh University Press.
- COCKBURN, CYNTHIA (1988) *Machinery of Dominance: Women, Men, and Technical Know-how*. Northeastern University Press.
- COCKBURN, CYNTHIA (1985) The material of male power. *The Social Shaping of technology*, 125–146.
- COCKBURN, CYNTHIA (1991) *In the Way of women: Men's resistance to Sex Equality in Organizations*. Cornell University Press.
- COLLIN, KAIJA (2005) *Experience and Shared Practice. Design Engineers' learning at Work*. University of Jyväskylä, Jyväskylä studies in education, psychology and social research 261.
- COLLIN, KAIJA (2007) Työssä oppiminen prosesseina ja ohjauksen haasteena. Teoksessa Anneli Eteläpelto, Kaija Collin & Saarinen Jaana (toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen* Helsinki: WSOY Oppimateriaalit, 198–215.
- COLLIN, KAIJA & BILLET, STEPHEN (2010) Luovuus ja oppiminen työssä. Teoksessa Kaija Collin, Susanna Paloniemi & Helena Rausku-Puttonen & Päivi Tynjälä (toim.)

- Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus*, WSOYpro, 211–224.
- COLLINSON, DAVID & HEARN, JEFF (1994) Naming men as men: implications for work, organization, and management. *Gender, Work and Organization* 1:1, 2–22.
- COLLINSON, DAVID & HEARN, JEFF (1996) (toim.) *Men as Managers, Managers as Men: Critical Perspectives on Men, Masculinities and Managements*. Sage.
- CONNELL, ROBERT & CONNELL, RAEWYN (2000) *The Men and the Boys*. University of California Press.
- CONNELL, ROBERT (1987) Gender and Power Cambridge. *Polity*, 279–304.
- CONNELL, ROBERT (1995) *Masculinities. Power and Social Change*. University of California.
- CONNELL, ROBERT (2001) Studying men and masculinity. *Resources for Feminist Research*, 43–57.
- CONNELL, ROBERT & JAMES MESSERSCHMIDT (2005) Hegemonic masculinity: rethinking the concept. *Gender & Society* 19:6, 829–859.
- COX, TAYLOR & BLAKE, STACY (1991) Managing cultural diversity: implications for organizational competitiveness. *Academy of management perspectives* 5:3, 45–56.
- CRAMPTON, SUZANNE & MISHRA, JITENDRA (1999) Women in management. *Public Personnel Management* 28:1, 87–106.
- CROMPTON, ROSEMAY (2006) *Employment and the Family. The Reconfiguration of Work and Family Life in Contemporary Societies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- DAVIES, BRONWYN (1994) *Poststructuralist Theory and Classroom Practice*. Geelong: Deakin University.
- DAVIES, BRONWYN (2004) Introduction: poststructuralist lines of flight in Australia. *International Journal of qualitative studies in education* 17:1, 3–9.
- DAVIES, BRONWYN & HARRÉ, ROM (1990) Positioning: the discursive production of selves. *Journal for the Theory of social behavior* 20:1, 43–63.
- DELLINGER, KIRSTEN & WILLIAMS, CHRISTINE (2002) The locker room and the dorm room: workplace norms and the boundaries of sexual harassment in magazine editing. *Social Problems* 49:2, 242–257.
- DENTON, HARVEY (1999) To come of age: the antecedents of organizational learning, *Journal of management studies* 36:5, 897–918.
- DEUTSCH, FRANCINE (2007) Undoing gender. *Gender & Society* 21:1, 106–127.
- DOLDOR, ELENA, VINNICOMBE, SUSAN & GAUGHAN, MARY, & SEALY, RUTH (2012) *Gender Diversity on Boards: The Appointment Process and the Role of Executive Search Firms*. Equality and Human Rights Commission Research Report 85.
- DOUCET, ANDREA & MAUTHNER, NATASHA (2006) Feminist methodologies and epistemology. *Handbook of 21st century sociology*. Thousand Oaks, CA: Sage, 36–45.
- DUE BILLING, YVONEN & ALVESSON, MATS (1994) *Gender, Managers and Organizations*. Berlin and New York: de Gruyter.

- DU GAY, PAUL (1996) *Consumption and Identity at Work*. London: Sage.
- DRYBURGH, HEATHER (1999) Work hard, play hard: women and professionalization in engineering: adapting to the culture. *Gender & Society* 13:5, 664–682.
- EAGLY, ALICE (2007) Female leadership advantage and disadvantage: resolving the contradictions. *Psychology of women quarterly* 31:1, 1–12.
- EDWARDS, DEREK & POTTER, JONATHAN (1992) *Discursive Psychology*. Sage.
- EDWARDS, PAUL & WAJCMAN, JUDY (2005) *The Politics of Working Life*. Oxford University Press.
- EISENHART, MARGARET & FINKEL, ELISABETH (1998) Women's status and the discourse of gender neutrality at work. Teoksessa *Women's science: Learning and Succeeding from the Margins*. (toim.) Margaret Eisenhart & Elizabeth Finkel & Linda Behm & Nancy Lawrence & Karen Tonso. University of Chicago Press, 179–206.
- EKONEN, MARIANNE (2007) *Moninaiset urat – Narratiivinen tutkimus naisjohtajien urakehityksestä*. Jyväskylän yliopisto, Taloustieteiden tiedekunnan julkaisuja 170: 2007.
- ELY, ROBIN (1995) The power in demography: women's social constructions of gender identity at work. *The Academy of management journal* 38:3, 589–634.
- ELY, ROBIN & MEYERSON, DEBRA (2000a) Theories of gender in organizations: a new approach to organizational analysis and change 1. *Research in Organizational Behavior* 22, 103–151.
- ELY, ROBIN & MEYERSON, DEBRA (2000b) Advancing gender equity in organizations: the challenge and importance of maintaining a gender narrative. *Organization* 7:4, 589–608.
- ERIKSSON, PÄIVI & VEHVILÄINEN MARJA (1999) *Tietoyhteiskunta seisakkeella. Teknologia, strategiat ja paikalliset tulkinnat*. Jyväskylä: SoPhi.
- ERIKSSON, PÄIVI & KOVALAINEN, ANNE (2016) *Qualitative Methods in Business Research*. London: Sage.
- ERIKSSON, PÄIVI & HENTTONEN, ELINA & MERILÄINEN, SUSAN (2008) Managerial work and gender: ethnography of co-operative relationships in small software companies. *Scandinavian Journal of management* 24:4, 354–363.
- ERÄSAARI, RISTO (2002) Avoimen asiantuntijuuden analytiikka. Teoksessa Ilkka Pirttilä & Susan Eriksson (toim.) *Asiantuntijoiden areenat*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 21–38.
- ESKOLA, JARI & SUORANTA, JUHA (1998) *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- ESSED, PHILOMENA (2004) Cloning amongst professors. Normative and imagined homogeneities. *Nora* 12:2, 113–122.
- ETELÄPELTO, ANNELI (1998) *The Development of Expertise in Information Systems design*. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- ETELÄPELTO, ANNELI (2007) Identiteetti ja subjekti työ muutoksessa. Työidentiteetti

- ja subjektiivis rakenteiden ja toimijuuden ristiallokoissa. Teoksessa Anneli Eteläpelto & Kaija Collin & Jaana Saarinen (toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen*. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit, 90–155.
- ETZKOWITZ, HENRY & KEMELGOR, CAROL & UZZI, BRIAN (2000) *Athena Unbound: The Advancement of Women in Science and Technology*. Cambridge University Press.
- EVANS, MARY (2003) *Gender and Social Theory*. United Kingdom: McGraw-Hill Education.
- EVETTS, JULIA (1993) Women and management and engineering: the class ceiling for women's careers. *Work, Employment and Society* 8:7, 19–25.
- EVETTS, JULIA (1996) *Gender and Career in Science and Engineering*. London: Taylor & Francis.
- FAIRCLOUGH, NORMAN (1989) *Language and Power*. London & New York: Longman.
- FAIRCLOUGH, NORMAN (1992) *Discourse and Social Change*. Cambridge: Polity press.
- FAIRCLOUGH, NORMAN (1995) *Critical Discourse Analysis: The Critical Study of language*. Harlow, UK: Longman.
- FAIRCLOUGH, NORMAN & WODAK, RUTH (1997) Critical discourse analysis. Teoksessa Teun Van Dijk (toim.) *Discourse Studies. A Multidisciplinary Introduction, Vol. 2. Discourse as Social Interaction*. London: Sage, 258–284.
- FAULKNER, WENDY (2000a) Dualisms, hierarchies and gender in engineering. *Social Studies of science*, 30:5, 759–792.
- FAULKNER, WENDY (2000b) The power and the pleasure? A research agenda for “making gender stick” to engineers. *Science, Technology & Human Values* 25:1, 87–119.
- FAULKNER, WENDY (2007) 'Nuts and bolts and people': gender-troubled engineering identities. *Social Studies of science* 37:3, 331–356.
- FAULKNER, WENDY (2009a) Doing gender in engineering workplace cultures. I. Observations from the field. *Engineering Studies* 1:1, 3–18.
- FAULKNER, WENDY (2009b) Doing gender in engineering workplace cultures. II. Gender in/authenticity and the in/visibility paradox. *Engineering Studies* 1:3, 169–189.
- FAULKNER, WENDY (2011) Gender (in) authenticity, belonging and identity work in engineering. *Brussels economic review* 54, 2:3, 277–293.
- FAULKNER, WENDY (2014) Can women engineers be 'real engineers' and 'real women'? Teoksessa Ernst Waltraud & Ilona Horwath (toim.) *Gender in Science and Technology*, 187–204.
- FENWICK, TARA (2006) Escaping/becoming subjects. Teoksessa Stephen Billet, Tara Fenwick & Margaret Somerville (toim.). *Work, Subjectivity and Learning. Understanding Learning through Working Life*. Springer, AA Dordrecht, 21–36.
- FILANDER, KARIN (1997) Kehittäjät tulevaisuuden verkostoasiantuntijoina. Teoksessa: Juhani Kirjonen, Pirkko Remes & Anneli Eteläpelto (toim.) *Muuttuva asiantuntijuus*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, Koulutuksen tutkimuslaitos, 36–148.

- FILANDER, KARIN (2000) *Kehittämistyö murroksessa: sitoutuminen, sopeutuminen ja vastarinta julkisella sektorilla 1990-luvulla*. Tampere: Yliopistopaino.
- FIRESTONE, JUANITA & HARRIS, RICHARD (2003) Perceptions of effectiveness of responses to sexual harassment in the US military 1988 and 1995. *Gender, Work & Organization* 10:1, 42–64.
- FISKE, SUSAN (2000) Stereotyping, prejudice, and discrimination at the seam between the centuries: Evolution, culture, mind, and brain. *European Journal of social psychology* 30:3, 299–322.
- FLAX, JANE (1990) *Thinking Fragments: Psychoanalysis, Feminism and Postmodernism in the Contemporary West*. University of California Press.
- FLETCHER, JOYCE (1999) *Disappearing Acts: Gender, Power, and Relational Practice at Work*. Cambridge: MIT Press.
- FOUCAULT, MICHEL (1980) *Power/Knowledge: Selected Interviews 1972–77*. Colin Gordon (toim.) Brighton: Harvester.
- FOUCAULT, MICHEL (1986) Disciplinary power and subjection. Teoksessa Steven Lukes (toim.) *Power*. Oxford: Basil Blackwell, 229–242.
- FOUCAULT, MICHEL (2005/1975) *Tarkkailla ja rangaista*. Helsinki: Otava.
- FOUCAULT, MICHEL (2005) *Tiedon arkeologia*. Tampere: Vastapaino.
- GARFINKEL, HAROLD (1967) *Studies in Ethnomethodology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- GHERARDI, SILVIA (1994) The gender we think, the gender we do in our everyday organizational lives. *Human Relations* 47:6, 591–610.
- GHERARDI, SILVIA & POGGIO, BARBARA (2001) Creating and recreating gender in organizations. *Journal of world business* 36:3, 245–259.
- GHERARDI, SILVIA (2005) Feminist theory and organization theory: a dialogue on new bases. Teoksessa Christian Knudsen & Haridimos Tsoukas (toim.) *The Oxford Handbook of organization theory*. Oxford: Oxford University Press, 210–236.
- GHERARDI, SILVIA & POGGIO, BARBARA (2007) *Gendertelling in Organizations: Narratives from Male-Dominated Environments*. Malmö: Liber, Copenhagen Business School Press.
- GHERARDI, SILVIA (2009) *Organizational Knowledge: The Texture of Workplace Learning*. John Wiley & Sons.
- GLASER, ROBERT (1999) Expert knowledge and processes of thinking. *Learning and Knowledge* 3, 88–102.
- GOFFMAN, ERVING (1976) Gender display. *Studies in the Anthropology of visual communication* 3, 69–77.
- GOFFMAN, ERVING (1977) The arrangement between the sexes. *Theory and Society* 4301–4331.
- GREED, CLARA (2000) Women in the construction professions: achieving critical mass. *Gender, Work & Organization* 7:3, 181–196.

- HAAPAKORPI, ARJA (1998) Professionaalien uraketjut. *Sociologia* 3:98, 186–198.
- HAAPALA-SAMUEL, AINO (2008) *Raavas mies vai tunnollinen työntekijä. Ainokaiset naiset puhuvat miesenemmistöisistä ammatillisista opiskelualoistaan*. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- HAAPANEN, ARI (2007) Barometri mittaa monimuotoisuutta työelämässä. Teoksessa *Monikko – tasa-arvo monimuotoisessa työelämässä*. Helsinki: Euroopan sosiaalirahasto, 129–141.
- HAKALA, KATARIINA (2007) *Paremmiin tietäjän paikka ja toisin tietämisen tila: Opettajuus (ja tutkijuus) pedagogisena suhteena*. Helsingin yliopisto: Kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 212.
- HALAVA, ILKKA & PANTZAR, MIKA (2010) *Kuluttajakansalaiset tulevat! Miksi työn johtaminen muuttuu*. Elinkeinoelämän valtuuskunta. Sarja: EVA-raportti. Helsinki: Taloustieto.
- HALL, STUART (1999) *Identiteetti*. Tampere: Vastapaino.
- HALL, DOGLAS & MIRVIS, PHILIP (1996) The new protean career: psychological success and the path with a heart. Teoksessa Douglas Hall (toim.) *The Career is Dead, Long Live the Career: A Relational Approach to Careers*. San Francisco: Jossey-B, 13–45.
- HALFORD, SUSAN & LEONARD, PAULINE (2001) *Gender, Power and Organisations*. Palgrave Macmillan.
- HALFORD, SUSAN & SAVAGE, MIKE & WITZ, ANNE (1997) *Gender, Careers and Organisations*. Macmillan Publishers Limited.
- HARAWAY, DONNA (1991) Situated Knowledges: The science question in feminism and the privilege of the partial perspective. Teoksessa *Simians, Cyborgs and Women. The Reinvention of nature*. New York: Routledge.
- HARDING, SANDRA (1998) *Is Science Multicultural? Postcolonialisms, Feminisms, and Epistemologies*. Indiana University Press.
- HATMAKER, DENEEN (2013) Engineering identity: gender and professional identity negotiation among women engineers. *Gender, Work & Organization* 20:4, 382–396.
- HEARN, JEFF (1993) Emotive subjects: organizational men, organizational masculinities and the (de)construction of ‘emotions’. Teoksessa Stephen Fineman (toim.) *Emotion in Organizations*. London: Sage, 142–166.
- HEARN, JEFF (2010) Reflecting on men and social policy: contemporary critical debates and implications for social policy. *Critical Social Policy* 30:2, 165–188.
- HEARN, JEFF & PARKIN, WENDY (1987) *Sex at Work: The Power and Paradox of Organisation Sexuality*. Macmillan St Martin; s Press.
- HEARN, JEFF, ANNE, KOVALAINEN & TEEMU, TALLBRG (2002) *Gender Divisions and Gender Policies in Top Finnish Corporations*. Helsinki: Svenska handelshögskolan.
- HEIKKINEN, MERVI (2012) *Sexist Harrasment as an Issue of Gender Equality Politics and Policies at University*. Oulun yliopisto: Acta Universitatis Ouluensis.

- HEIKKINEN, MERVI (2011) Tapaustutkimus yliopiston tasa-arvopolitiikasta: seksuaalinen häirintä. *Aikuiskasvatus* 31:3.
- HEISKANEN, TUULA (2007) Oppimisen tilat tietoyhteiskunnassa. Teoksessa Anneli Eteläpelto & Kaija Collin & Jaana Saarinen (toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen*. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit, 238–257.
- HEISKANEN, TUULA & HEARN, JEFF (2004) (toim.) *Information Society and Workplace: Spaces, Boundaries and Agency*. London: Routledge.
- HEISKANEN, TUULA & RANTALAIHO, LIISA (1997) Persistence and change of gendered practices. Teoksessa *Gendered Practices in Working Life*. London: Palgrave Macmillan, 191–196.
- HEISKANEN, TUULA & KORVAJÄRVI, PÄIVI & RANTALAIHO, LIISA (2008) Sukupuoli ja työ: Pysyvyyttä ja liikahduksia. Teoksessa Tuula Heiskanen & Minna Leinonen & Anu Järvensivu & Simo Aho (toim.) *Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen*. Tampere: Yliopistopaino, 109–134.
- HIRSJÄRVI, SIRKKA & HURME, HELENA (2000) Tutkimushaastattelu. Teoksessa Sinikka Hirsjärvi & Helena Hurme *Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Yliopistopaino, 47–48.
- HIRSJÄRVI, SIRKKA & REMES, PIRKKO & SAJAVAARA, PAULA (2000) *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi.
- HOLGERSSON, CHARLOTTE (2013) Recruiting managing directors: doing homosociality. *Gender, Work & Organization* 20:4, 454–466.
- HOLLI, ANNE MARIA (2003) *Discourse and Politics for Gender Equality in Late Twentieth Century Finland*. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- HOLLI, ANNE MARIA (2012) Kriittisiä näkökulmia tasa-arvon tutkimukseen. Teoksessa Kantola, Johanna, Nousiainen, Kevät & Saari, Milja (toim.) *Tasa-arvo toisin nähtynä. Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen*. Helsinki: Gaudeamus, 73–96.
- HOLLI, ANNE MARIA & LUHTAKALLIO, EEVA & RAEVAARA, EEVA (2007) Kiintiövästarinta. Teoksessa Anne Maria Holli & Eeva Luhtakallio & Eeva Raevaara: *Sukupuolten valta/kunta. Poliittikka, muutos ja västarinta suomalaisissa kunnissa*. Tampere: Vastapaino, 87–112.
- HOLLWAY, WENDY (1989) *Subjectivity and Method in Psychology: Gender, Meaning and Science*. Sage Publications.
- HOLMER-NADESAN, MAJIA (1996) Organizational identity and space of action. *Organization Studies* 17:1, 49–81.
- HOLOPAINEN, ARI & WESTERLUND, ERKKI & LAINE, MARJAANA (2007) *Aloittelijasta senioriksi–Asiantuntijoiden kehitys- ja urapolut valtionhallinnossa*. Valtiovarainministeriön työryhmämuistioita 8A: 2007. Helsinki: Edita Prima.

- HOWELL, SHARON & CARTER, VICKI & SCHIED, FRED (2002) Gender and women's experience at work: A critical and feminist perspective on human resource development. *Adult Education Quarterly* 52:2, 112–127.
- HUHTA, LIISA & LEINONEN, MINNA & UOSUKAINEN, KATJA (2008) Tasa-arvotyö kentällä: Kokemuksia pk-sektorista. Teoksessa Tuula Heiskanen, Minna Leinonen, Anu Järvensivu & Simo Aho (toim.) *Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen*. Tampere: Tampere University Press, 233–247.
- HUGHES, ROXANNE (2011) Are the predictors of women's persistence in STEM painting the full picture? A series of comparative case studies. *International Journal of gender, science and technology* 3:3, 547–570.
- HUSU, LIISA (2000) Gender discrimination in the Promised Land of gender equality. *Higher Education in Europe* 25:2, 221–228.
- HUSU, LIISA (2001) *Sexism, Support and Survival in Academia. Academic Women and Hidden Discrimination in Finland*. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- HUSU, LIISA (2002) Piilosyrjintä akateemisessa maailmassa: tiedenaisten vai tiedeyhteisön ongelma? *Naistutkimus* 15:1, 48–52.
- HUSU, LIISA & KOSKINEN, PAULA (2007) Report on gendering of excellence in technological and engineering research. *PROMETEA - Empowering Women Engineers in Industrial and Academic Research. Periodic Progress Report to the European Commission*. Helsinki: University of Helsinki.
- HUSU, LIISA & KOSKINEN, PAULA (2010) What does it take to get to the top? Women at the top of technological research. Teoksessa Anne Sophie Godfroy-Genin, (toim.) *Women in Engineering and Technology Research. Proceedings of the PROMETEA conference, Paris, October 26–27, 2007*. Paris: Lit Verlag, 303–326.
- HYVÄRINEN, MATTI (2017) Haastattelun maailma. Teoksessa Matti Hyvärinen, Pekka Nikander & Johanna Ruusuvuori, (toim.) *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Tampere: Vastapaino, 11–45.
- ICHIJO, KAZUO & NONAKA, IKUJIRO (2006) *Knowledge Creation and Management: New Challenges for Managers*. Oxford university press.
- IKONEN, HANNA-MARI (2008) *Maaseudun naiset yrittäjinä. Elettyjä käytäntöjä ja jaettuja merkityksiä yrittävässä yhteiskunnassa*. Tampere: Tampereen yliopisto.
- IKÄVALKO, ELINA (2016) *Vaikenemisiä ja vastarintaa: Valtasuhteet ja toiminnan mahdollisuudet oppilaitosten tasa-arvosuunnittelussa*. Helsingin yliopisto. Kasvatustieteellisiä tutkimuksia 270. Helsinki: Unigrafia.
- IKÄVALKO, HEINI, KARPPINEN, VIRPI, KOHVAKKA, ROOSA, KOSKINEN, PAULA, NYLANDER, MINNA & WALLIN, TAPIO (2011) *Tasa-arvoa palkkaukseen. Työn vaativuuden sekä pätevyyden ja suoriutumisen arvioinnin toimivuus Suo-messa*. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita, 2011:18.



- ISOPAHKALA-BOURET, ULPUKKA (2005) *Joy and Struggle for Renewal. A Narrative Inquiry into Expertise in Transition*. Helsinki: University of Helsinki. Department of Education Research Report 201.
- ISOPAHKALA-BOURET, ULPUKKA (2008) Asiantuntijuus kokemuksena. *Aikuiskasvatus* 28:2, 84–93.
- ISOPAHKALA, ULPUKKA & BRUNILA, KRISTIINA (2004) Tietotekniikan sukupuoli liikkeessä. *Työelämän tutkimus* 2–3, 150–154.
- JANHONEN, MINNA (2010) *Tiedon jakaminen tiimityössä*. Työ ja ihminen tutkimusraportti 35. Helsinki: Työterveyslaitos.
- JOKINEN, ARTO (2004) Diskurssianalyysin kourissa. Sotilasteksteissä muotoutuva miehisuus. Teoksessa Marianne Liljeström (toim.) *Feministinen tietäminen. Keskustelua metodologiasta*. Tampere: Vastapaino, 191–208.
- JOKINEN, ARTO (2010) Kriittinen mies- ja maskuliinisuustutkimus. Teoksessa Tuula Saresma, Leena-Maija Rossi & Tuula Juvonen (toim.) *Käsikirja sukupuoleen*. Tampere: Vastapaino, 128–139.
- JOKINEN, ARJA & JUHILA, KIRSI (1993) Valtasuhteiden analysoiminen. Teoksessa Arja Jokinen & Kirsi Juhila & Eero Suoninen *Diskurssianalyysin aakkoset*. Tampere: Vastapaino, 75–110.
- JOKINEN, ARJA & JUHILA, KIRSI & SUONINEN, EERO (1999) *Diskurssianalyysi liikkeessä*. Tampere: Vastapaino.
- JOKINEN, EEVA (2004) Kodin työt, tavat, tasa-arvo ja rento refleksiivisyys. Teoksessa Eeva Jokinen & Marja Kaskisaari & Marita Husso (toim.) *Ruumis töihin! Käsité ja käytäntö*. Tampere: Vastapaino, 285–304.
- JOKINEN, EEVA (2005) *Aikuisten arki*. Helsinki: Gaudeamus.
- JORGENSON, JANE (2002) Engineering selves: Negotiating gender and identity in technical work. *Management Communication Quarterly* 15:3, 350–380.
- JULKUNEN, RAIJA (2007) Työ–talouden ja minän välissä. Teoksessa Anneli Eteläpelto & Kaija Collin & Jaana Saarinen (toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen*. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit, 18–48.
- JULKUNEN, RAIJA (2008) *Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Vastapaino.
- JULKUNEN, RAIJA (2009) *Työelämän tasa-arvopolitiikka*. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:53. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- JULKUNEN, RAIJA (2010) *Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit*. Tampere: Vastapaino.
- JÄNNÄRI, JATTA & KOVALAINEN, ANNE (2015) The research methods used in “doing gender” literature." *International Journal of gender and entrepreneurship* 7:2, 214–231.
- KANTOLA, JOHANNA (2005) *Mykät, kuurot ja kadotetut. Sukupuolten välinen tasa-arvo Helsingin yliopiston valtio-opin laitoksella*. Acta politica 29. Helsinki: Helsingin yliopisto.

- KANTOLA, JOHANNA (2008) Why do all the women disappear? Gendering processes in a political science department. *Gender, Work & Organization* 15:2, 202–225.
- KANTOLA, JOHANNA (2010) Sukupuoli ja valta. Teoksessa Tuija Saresma, Leena-Maija Rossi, & Tuula Juvonen (toim.) *Käsikirja sukupuoleen*. Tampere: Vastapaino, 78–87.
- KANTOLA, JOHANNA & NOUSIAINEN, KEVÄT (2008) Pussauskoppiin? Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien yhtenäistämistä. *Naistutkimus* 21:2, 6–20.
- KANTOLA, JOHANNA, NOUSIAINEN, KEVÄT & SAARI, MILJA (2012) *Tasa-arvon toisin nähtynä: Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen*. Helsinki: Gaudeamus.
- KATILA, SAIJA & ERIKSSON, PÄIVI (2013) He is a firm, strong-minded and empowering leader, but is she? Gendered positioning of female and male CEOs. *Gender, Work & Organization* 20:1, 71–84.
- KATILA, SAIJA & MERILÄINEN, SUSAN (1999) A serious researcher or just another nice girl? Doing gender in a male-dominated scientific community. *Gender, Work & Organization* 6:3, 163–173.
- KATILA, SAIJA & MERILÄINEN, SUSAN (2002) Metamorphosis: from ‘nice girls’ to ‘nice bitches’: resisting patriarchal articulations of professional identity. *Gender, Work & Organization* 9:3, 336–35.
- KAUHANEN, ANTTI & NAPARI, SAMI (2009). *Työurat Suomessa – onko sukupuolella merkitystä? Tutkimus teollisuustoimihenkilöistä 1981–2006*. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos B 238. Helsinki: Yliopistopaino.
- KAUHANEN, ANTTI & KAUHANEN, MERJA & LAINE, PEKKA & LILJA, REIJA, MALIRANTA, MIKA & SAVAJA, EIJA (2015) *Työelämän muutosten vaikutukset naisten ja miesten työmarkkina-asemaan ja samapalkkaisuuteen*. Raportteja ja muistioita 2015:10. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- KAUHANEN, MERJA (2013) Sukupuolten väliset erot työpaikkojen laadussa – onko työsuhteen tyypillä väliä? Teoksessa Pietiläinen, Marjut (toim.) *Työ, talous ja tasa-arvo*. Helsinki: Tilastokeskus, 49–63.
- KAUPPINEN, KAISA (2006) Lasikaton monet sävyt ja särvät. Teoksessa Lipponen, Päivi (toim.) *Akat aidat tekee, miehet käyvät mittaamassa. Nainen työelämässä*. Kirjapaja: Helsinki, 15–38.
- KELAN, ELISABETH (2009) Gender fatigue: The ideological dilemma of gender neutrality and discrimination in organizations. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration* 26:3, 197–210.
- KELAN, ELISABETH (2010) Gender logic and (un)doing gender at work. *Gender, Work & Organization* 17:2, 174–94.
- KELLOKUMPU, JENNI (2007) *Perhevapaiden kehitys 1990–2005: Isillä päärooli uudistuksissa, sivurooli käyttäjinä*. Palkansaajien tutkimuslaitos, Raportteja 10.
- KEMELGOR, CAROL & ETZKOWITZ, HENRY (2001) Overcoming isolation: women's

- dilemmas in American academic science. *Minerva* 39:2, 153–174.
- KEMPPILÄ, SARI & METTÄNEN, PAULA (2004) Tietointensiiviset palveluyritykset. Tutkimuksen nykytila. *Tutkimusohjelmassa Tietointensiivinen palvelutoiminta tietojohdamisen näkökulmasta laadittu esiselvitys*. Sitran raportteja 38. Helsinki: Sitra.
- KERFOOT, DEBORAH & KNIGHTS, DAVID (1993) Management, manipulation and masculinity: from paternalism to corporate strategy in financial services. *Journal of management studies* 30:4, 659–677.
- KERFOOT, DEBORAH & KNIGHTS, DAVID (1996) “The best is yet to come?” The quest for embodiment in managerial work. Teoksessa David Collinson & Jeff Hearn (toim.) *Men as Managers, Managers as Men: Critical Perspectives on Men, Masculinities, and Managements*. London: Sage, 78–98.
- KERFOOT, DEBORAH & KNIGHTS, DAVID (1998) Managing masculinity in contemporary organizational life: a managerial project. *Organization* 5:1, 7–26.
- KESKITALO-FOLEY, SEIJA & KOMULAINEN, KATRI & NASKALI, PÄIVI (2007) Yrittäjämínuuden sukupuoli koulutuksessa. *Kasvatus* 38:2, 110–121.
- KESKITALO-FOLEY, SEIJA & KOMULAINEN, KATRI & NASKALI, PÄIVI (2010) Risto Reipas riskinottaja. Koulutuspolitiikan tavoitteleva ihannekansalainen. Teoksessa Katri Komulainen & Seija Keskitalo-Foley & Maija Korhonen & Sirpa Lappalainen (toim.) *Yrittäjyyskasvatus hallintana*. Tampere: Vastapaino, 15–36.
- KIIANMAA, NELLI (2012) *Tasa-arvobarometri 2012*. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisuja 23, 46–47.
- KING, ADELAIDE & FOWLER, SALLY & ZEITHAML, CARL (2001) Managing organizational competencies for competitive advantage: the middle-management edge. *Academy of management perspectives*, 15:2, 95–106.
- KINNUNEN, MARJA & KORVAJÄRVI, PÄIVI (1996) Lukitsevat käytännöt. Teoksessa Marja Kinnunen & Päivi Korvajärvi (toim.) *Työelämän sukupuolistavat käytännöt*. Vastapaino: Tampere, 23–26.
- KINNUNEN, MARJA & KORVAJÄRVI, PÄIVI (1996) Miehet ja naiset työelämässä. Teoksessa Marja Kinnunen & Päivi Korvajärvi (toim.) *Työelämän sukupuolistavat käytännöt*. Vastapaino. Tampere, 233–240.
- KIRPAL, SIMONE (2004) Researching work identities in a European context. *Career Development International* 9:3, 199–221.
- KILDUFF, MARTIN & TSAI, WENPIN (2003) *Social Networks and Organizations*. Sage.
- KNIGHTS, DAVIS & MORGAN, GLENN (1991) Corporate strategy, organizations, and subjectivity: A critique. *Organization Studies* 12:2, 251–273.
- KOENIG, ANNE & EAGLY, ALICE & MITCHELL, ABIGAIL & RISTIKARI, TIINA (2011) Are leader stereotypes masculine? A meta-analysis of three research paradigms. *Psychological Bulletin* 137:4, 616–642.
- KOIVUNEN, TUIJA (2011) *Gender in Call Centre Work*. Tampere: Tampere University Press.

- KOIVUNEN, TUIJA (2013) Miesjohtajien yhteisyys uuden talouden yrityksessä. *Naistutkimus* 26:2, 17–28.
- KOIVUNEN, TUIJA (2015) Sukupuolten tasa-arvo yritysten ylimmän johdon rekrytoinneissa. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisu 2015:5. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus.
- KOIVUNEN, TUIJA, OTONKORPI-LEHTORANTA, KATRI, LEINONEN, MINNA, HEISKANEN, TUULA & KORVAJÄRVI, PÄIVI (2018) *Uuden työn sukupuolistavat käytännöt ja sopimisen muodot*. Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus, työraportteja 2018:100.
- KOMULAINEN, KATRI (2005) Sukupuolitettu yrittäjämäärien. Sanomalehtiaineiston analyysi. *Naistutkimus* 18, 18–30.
- KOMULAINEN, KATRI & SINISALO, PENTTI (2006) Mul on amerikkalaisten työajattelumalli. Itsensä työllistävien naisten urakertomukset ja yrittäjämäärien. *Työelämän tutkimus* 4:3, 149–159.
- KONDO, DORRINE (1990) *Crafting Selves: Power, Gender and Discourses of identity in a Japanese Factory*. University of California Press.
- KORVAJÄRVI PÄIVI (1998) Reproducing gendered hierarchies in everyday work: contradictions in an employment office. *Gender, Work and Organization* 5:1, 19–30.
- KORVAJÄRVI, PÄIVI (2001) Gender neutral gender and denial of the difference. Teoksessa Barbara Czarniawska & Heather Höpfl (toim.) *Casting the Other. The Production and Maintenance of inequalities and Equalities in Work Organizations*. Lontoo: Routledge, 119–137.
- KORVAJÄRVI, PÄIVI (2002) Locating gender neutrality in formal and informal aspects of organizational cultures. *Culture and Organization* 8:2, 101–115.
- KORVAJÄRVI, PÄIVI (2004) Sukupuolistavien käytäntöjen valta. Teoksessa Päivi Eriksson, Jeff Hearn, Marjut Jyrkinen, Susan Meriläinen, Johanna Moisander, Hertta Niemi, Kristina Rolin, Sinikka Vanhala, Elina Henttonen, Minna Hiilos, Saija Katila & Teemu Tallberg (toim.) *Gender and Power in Flux? Sukupuoli ja organisaatiot liikkeessä?* Swedish School of Economics, Research Reports 60. Helsinki: Yliopistopaino, 20–29.
- KORVAJÄRVI, PÄIVI (2009) Sukupuoli ja työ: Käytäntöjä, vuorovaikutusta ja tavaramuotoisuutta. *Naistutkimus* 22: 4, 56–60.
- KORVAJÄRVI, PÄIVI (2010) Sukupuolistunut ja sukupuolistava työ. Teoksessa Tuija Saresma, Leena-Maija Rossi & Tuula Juvonen (toim.) *Käsikirja sukupuoleen*. Tampere: Vastapaino, 183–196.
- KORVAJÄRVI, PÄIVI (2011) Practicing gender neutrality in organizations. Teoksessa Emma Jeanes, David Knights & Patricia Yancey Martin (toim.) *Handbook of Gender, Work and Organization*. John Wiley & Sons, 230–243.
- KORVAJÄRVI, PÄIVI (2012) Individual competence and official support: Women on company boards in Finland. Teoksessa Colette Fagan, Maria Menéndez & Silvia Ansón

- (toim.) *Women on Corporate Boards and in Top Management. European Trends and Policy*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 109–127.
- KORVAJÄRVI, PÄIVI (2016) Sukupuoliero työssä: numerot ja käytännöt. Teoksessa Marita Husso & Risto Heiskala (toim.) *Sukupuolikysymys*. Helsinki: Gaudeamus, 142–160.
- KORVAJÄRVI, PÄIVI & KINNUNEN, MERJA (1996) Lopuksi: Työelämän sukupuolistaminen. Teoksessa Merja Kinnunen & Päivi Korvajärvi (toim.) *Työelämän sukupuolistavat käytännöt*. Tampere: Vastapaino, 233–249.
- KOSKINEN SANDBERG, PAULA (2016a) *The Politics of Gender Pay Equity. Policy Mechanisms, Institutionalised Undervaluation and Non-Decision Making*. Helsinki: Publications of the Hanken School of Economics 305.
- KOSKINEN SANDBERG, PAULA (2016b) Palkkojen sukupuolittunut politiikka, *Sukupuolentutkimus* 4, 45–50.
- KOSKINEN SANDBERG, PAULA (2017) Intertwining gender inequalities and gender-neutral legitimacy in job evaluation and performance-related pay. *Gender, Work & Organization* 24:2, 156–170.
- KOTTKE, JANET & AGARS, MARK (2005) Understanding the processes that facilitate and hinder efforts to advance women in organizations. *Career Development International* 10:3, 190–202.
- KOVALAINEN, ANNE (2003) Yrittäjyyden sukupuolen mukaiset jaot 2000-luvulla. Hyvinvointikatsaus. Teema: Tasa-arvo: naiset johdossa. *Tilastollinen aikakauslehti* 4, 25–30.
- KUMRA, SAVITA (2010) Exploring career “choices” of work-centred women in a professional service firm. *Gender in Management: An International Journal* 25:3, 227–243.
- KUMRA, SAVITA & VINNICOMBE, SUSAN (2010) Impressing for success: a gendered analysis of a key social capital accumulation strategy. *Gender, Work & Organization* 17:5: 521–546.
- KUPIAINEN, MARI, EVANS, JULIA & KAUPPINEN, KAISA (2007) Tasa-arvosuunnittelu kehittämisen työkaluna. Teoksessa Reija Lilja, Rita Asplund & Kaisa Kauppinen (toim.) *Perhevapaavalinnat ja perhevapaiden kustannukset sukupuolten välisen tasa-arvon jarruina työelämässä?* Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:69, 68–107.
- KUPIAINEN, MARI & HASU MERVI, KÄNSÄLÄ MARJA & LEPPÄNEN, ANNELI & KOVALAINEN, ANNE (2011) *Osaamisen aika. Kohti osaamisen tasavertaisen kehittämisen uutta käytäntöä asiantuntijaorganisaatioissa*. Helsinki: Työympäristötutkimuksen raporttisarja 60. Työterveyslaitos.
- KUPIAINEN, MARI & KOVALAINEN, ANNE (2013) Ei samasta puusta. Miten miesvaltaisissa yrityksissä työskentelevät naiset tekevät sukupuolta puheessaan. *Työelämän tutkimus* 11:3, 113–127.

- KUUSIPALO, JAANA (2000) Valitaanko nainen vai pätevä? *Politiikka: Valtiotieteellisen yhdistyksen julkaisu* 42:1, 1–4.
- KUUSIPALO, JAANA (2011) Sukupuolittunut poliittinen edustus Suomessa. Tampere; Tampereen yliopisto.
- KVANDE, ELIN (1999) In the belly of the beast. Constructing femininities in engineering organizations. *European Journal of women's studies* 6, 305–328.
- LACLAU, ERNESTO & MOUFFE, CHANTAL (1985) *Hegemony and Social Strategy. Towards a Radical Democratic Politics*. London: Verso.
- LAINEN, PEKKA & NAPARI, SAMI (2008) Segregaatio ja sukupuolten palkkaerot Suomessa 1995–2004. Teoksessa *Segregaatio ja sukupuolten väliset palkkaerot – hankkeen loppuraportti*. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Selvityksiä 2008:26, 33–53.
- LANG, TARJA (2011) *Myyttisestä sankarirehtorista opistoäidiksi ja manageriksi. Sukupuolen näkökulma kansalais- ja työväenopiston johtajuuteen*. Helsingin yliopisto. Käyttäytymistieteiden laitos. Kasvatustieteellisiä julkaisuja 235.
- LAPOINTE, KIRSI (2003) *Subjektiiivinen ura työurien tutkimuksessa ja teorioissa*. Helsinki: Helsingin kauppakorkeakoulu.
- LATHER, PATTI (2001) Postbook: Working the ruins of feminist ethnography. *Signs* 27:1, 199–227.
- LAVE, JEAN & WENGER, ETIENNE (1991) *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- LAVIKKA, RIITTA (2004) Sukupuolineutraalius ja sukupuolistavat käytännöt tasa-arvon kehittämishankkeen näkökulmasta. Teoksessa Päivi Eriksson, Jeff Hearn, Marjut Jyrkinen, Susan Meriläinen, Johanna Moisander, Hertta Niemi, Kristina Rolin, Sinikka Vanhala, Elina Henttonen, Minna Hiilos, Saija Katila & Teemu Tallberg (toim.) *Gender and Power in Flux? Sukupuoli ja organisaatiot liikkeessä?* Swedish School of Economics, Research Reports 60. Helsinki: Yliopistopaino, 20–29.
- LAZAR, MICHELLE (2007) Feminist critical discourse analysis: articulating a feminist discourse praxis. *Critical Discourse Studies* 4:2, 141–164.
- LEHTO, ANNA-MAIJA & SUTELA, HANNA (2007) *Tasa-arvo työn takana. Työmarkkinat 2007*. Tilastokeskus: Helsinki.
- LEHTO, ANNA-MAIJA (2009) Naiset valtaavat esimiespaikkoja. *Hyvinvointikatsaus* 3:2009.
- LEHTONEN, MIKKO (1996) *Merkitysten maailma*. Tampere: Vastapaino.
- LEINONEN, MINNA (2004) Tasa-arvo normitettuna vaatimuksena ja perusarvona henkilöstöjohtajien näkemyksissä. Teoksessa Päivi Eriksson, Jeff Hearn, Marjut Jyrkinen, Susan Meriläinen, Johanna Moisander, Hertta Niemi, Kristina Rolin, Sinikka Vanhala, Elina Henttonen, Minna Hiilos, Saija Katila & Teemu Tallberg (toim.) *Gender and Power in Flux? Sukupuoli ja organisaatiot liikkeessä?* Swedish School of Economics, Research Reports. Helsinki: Yliopistopaino, 60, 30–41.
- LEINONEN, MINNA & NIKKANEN, RISTO & OTONKORPI-LEHTORANTA, KATRI

- (2012) *Sukupuolten tasa-arvo puolustusvoimissa – Kehittämistarpeiden näkökulma asepalvelusta suorittavien ja henkilöstön kokemuksiin*. Tampereen yliopisto. Työelämän tutkimuskeskus työraportteja 88: 2012.
- LEINONEN, MINNA & OTONKORPI-LEHTORANTA, KATRI & NIKKANEN, RISTO (2017) Naisten ja miesten vuorovaikutus ja osallisuus asepalveluksessa tasa-arvon näkökulmasta. Tampereen yliopisto. Työelämän tutkimuskeskus työraportteja.
- LEINONEN, MINNA, OTONKORPI-LEHTORANTA, KATRI, & YLÖSTALO, HANNA (2017) Mikä sukupuolikysymys? *Sosiologia* 54: 2, 204–207.
- LEINONEN, MINNA & UOSUKAINEN, KATJA (2004) Rimakauhua ja rajanvalvontaa – tasa-arvon edistäminen työpaikoilla. *Työelämän tutkimus* 2:2–3, 145–149.
- LEPISTÖ-JOHANSSON, PIIA (2009a) Mistä on naisten johtajaidentiteetit tehty? *Naistutkimus* 22:3, 56–59.
- LEPISTÖ-JOHANSSON PIIA (2009b) *Making Sense of women managers' identities through the Construction of managerial career and gender*. Acta Universitatis Lappeenrantaensis 337.
- LEPPÄHARJU, SAARA (2011) *Kriittinen diskurssianalyttinen tutkimus osaamisen kehittämisestä asiantuntijaorganisaatioissa*. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- LILJESTRÖM, MARIANNE (2004) Feministinen metodologia, mitä se on. Teoksessa Marianne Liljeström (toim.) *Feministinen tietäminen. Keskustelua metodologiasta*. Tampere: Vastapaino, 9–21.
- LILJA, REIJA & ASPLUND, RITA & KAUPPINEN, KAISA (2007) (toim.) *Perhevapaavalinnat ja perhevapaiden kustannukset sukupuolten välisen tasa-arvon jarruina työelämässä?* Helsinki: sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:69.
- LOMBARDO, MICHAEL & EICHINGER, ROBERT (2000) High potentials as high learners. *Human Resource Management* 39:4, 321–329.
- LORBER, JUDITH (1994) *Paradoxes of Gender*. New Haven, CT: Yale University Press.
- LÄMSÄ, ANNA-MAIJA (2003) Miten näkyy nainen johtamistutkimuksessa? Teoksessa Anna-Maija Lämsä (toim.) *Näköaloja naisjohtajuuteen*. Jyväskylän yliopisto, taloustieteiden tiedekunta. Julkaisuja 137, 47–71.
- LÄMSÄ, ANNA-MAIJA (2009) Johtajan työn ja perheen suhde- sukupuolella on väliä. Teoksessa Pauli Juuti (toim.) *Yllätyksellinen maailma – Miten toimit ja löydät mahdollisuudet?* Johtamistaidon opisto. Tampere: Esa-Print, 144–154.
- LÄMSÄ, ANNA-MAIJA & HIILLOS, MINNA (2008) Career counselling for women managers at mid-career: developing an autobiographical approach. *Gender in Management: An International Journal* 23:6, 395–408.
- LÄMSÄ, ANNA-MAIJA & LOUVRIER, JOHANNA (2014) Työpaikan tasa-arvo on vastuullisuutta. *Yritysetiikka* 6:1, 28–39.
- LÄMSÄ, ANNA-MAIJA & SINTONEN, TEPPO (2001) A discursive approach to understanding women leaders in working life. *Journal of business ethics* 34: 3-4, 255–267.

- LÖNNQVIST, ANTTI & KUJANSIVU, PAULA & ANTOLA, JUHA (2005) *Aineettoman pääoman johtaminen*. JTO-palvelut.
- MAGNUSSON, EVA (2005) Gendering or equality in the lives of Nordic heterosexual couples with children: no well-paved avenues yet. *Nordic Journal of women's studies* 13:3, 153–163.
- MARTIN, PATRICIA YANCEY (2001) Mobilizing masculinities: women's experiences of men at work. *Organization* 8:4, 587–618.
- MARTIN, PATRICIA YANCEY (2003) "Said and done" versus "saying and doing" gendering practices, practicing gender at work. *Gender & Society* 17: 3, 342–366.
- MARTIN, PATRICIA YANCEY (2004) Gender as social institution. *Social Forces* 82:4, 1249–1273.
- MARTIN, PATRICIA YANCEY (2006) Practicing gender at work: further thoughts on reflexivity. *Gender, Work & Organization* 13:3, 254–276.
- MATHIEU, CHRIS (2009) Practising gender in organizations: The critical gap between practical and discursive consciousness. *Management Learning* 40: 2, 177–193.
- MC DONALD, JAMES (2013) Conforming to and resisting dominant gender norms: how male and female nursing students do and undo gender. *Gender, Work & Organization* 20:5, 561–579.
- MC ILWEE, JUDITH & ROBINSON, GREGG (1992) *Women in Engineering: Gender, Power and Workplace Culture*. SUNY Press.
- MC GINLEY, ANN (2000) Viva la evolucion! Recognizing unconscious motive in Title VII. *Cornell Journal of Law and Public Policy* 9:2, 415–492.
- MERILÄINEN, SUSAN (2000) Discourses of equality and difference in bank managers talk, *LTA / The Finnish Journal of business economics* 3:2000: 416–32.
- MERILÄINEN, SUSAN & TIENARI, JANNE & VALTONEN, ANU (2015) Headhunters and the 'ideal' executive body. *Organization*, 22:1, 3–22.
- MERILÄINEN, SUSAN & TIENARI, JANNE, THOMAS, ROBYN, & DAVIES, ANNETTE (2004) Management consultant talk: a cross-cultural comparison of normalizing discourse and resistance. *Organization* 11:4, 539–564.
- METCALFE, BEVERLY DAWN & WOODHAMS, CAROL (2012) Introduction: New directions in gender, diversity and organization theorizing—re-imagining feminist post-colonialism, transnationalism and geographies of power. *International Journal of management reviews* 14:2, 123–140.
- MEYERSON, DEBRA & SCULLY, MAUREEN (1995) Tempered radicalism and the politics of ambivalence and change. *Organization Science* 6:5, 585–600.
- MEYERSON, DEBRA & FLTCHER, JOYCE (2000) A modest manifesto for shattering the glass ceiling. *Harvard Business Review* 78:1, 126–136.
- MIKKELÄ, ELINA (2013) Naisten ja miesten ammatit ja työt. Teoksessa Marjut Pietiläinen (toim.) *Työ, talous ja tasa-arvo*, 65–82.



- MILLER, GLORIA (2002) The frontier, entrepreneurialism and engineers: women coping with a web of masculinities in an organizational culture. *Culture and Organisation* 8:2, 145–160.
- MILLER, GLORIA (2004) Frontier masculinity in the oil industry: the experience of women engineers. *Gender, Work and Organization* 11:1, 47–73.
- MILLER, TOYAH & DEL CARMEN TRIANA, MARÍA (2009) Demographic diversity in the boardroom: Mediators of the board diversity–firm performance relationship. *Journal of management studies* 46:5, 755–786.
- MUMBY, DENNIS (1987) The political function of narrative in organizations. *Communications Monographs* 54:2, 113–127.
- MURRAY, FERGUS (1993) A separate reality: Science, technology and masculinity. Teoksessa Eileen Green & Jenny Owen & Den Pain (toim.) *Gendered by Design: Information Technology and Office Systems*. London: Taylor and Francis, 64–80.
- MÄKINEN, KATARIINA (2012) *Becoming Valuable selves. Self-promotion, Gender and Individuality in Late Capitalism*. Tampere: Tampere University Press.
- MÄKINEN, KATARIINA (2013) Yksilöllinen potentiaali ja sukupuoli työelämävalmennuksessa. *Sosiologia* 50:2, 152–168.
- NAISET JA MIEHET SUOMESSA 2016. Tilastokeskus. Helsinki: Grano Oy.
- NENTWICH, JULIA (2008) New fathers and mothers as gender troublemakers? Exploring discursive constructions of heterosexual parenthood and their subversive potential. *Feminism & Psychology* 18:2, 207–230.
- NENTWICH, JULIA & KELAN, ELISABETH (2014) Towards a topology of ‘doing gender’: An analysis of empirical research and its challenges. *Gender, Work & Organization*, 21:2, 121–134.
- NESS, KATE (2012) Constructing masculinity in the building trades: most jobs in the construction industry can be done by women. *Gender, Work & Organization* 19:6, 654–676.
- NIEMI, MARI K. (2014) *Kaksi tietä huipulle. Media ja puoluejohtajuus Suomessa naisten noususta populismin aaltoon*. Turku: Turun yliopiston julkaisuja.
- NIEMI, MARI, K. (2017) Vallan ja johtajuuden sukupuoli – onko tasa-arvo saavutettu. Teoksessa Mari K. Niemi & Tapio Raunio & Ilkka Ruostetsaari (toim.) *Poliittinen valta Suomessa*. Vastapaino: Tampere, 221–224.
- NIIRANEN, SONJA (2016) *Increasing Girls' Interest in Technology Education as a Way to Advance Women in Technology*. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 558.
- NIIRANEN, SONJA & NIIRANEN, SAMULI (2015) Women in technology-oriented fields. *Australasian Journal of technology education* 2.
- NIKANDER, PIRJO (2012) Interviews as discourse data. Teoksessa Jaber Gubrium, Jame Holstein, Amir Marvasti & Karyn McKinney (toim.) *The SAGE Handbook of Interview Research: The Complexity of the Craft*. Sage, 397–413.

- NIKUNEN, MINNA (2012) Precarious work at the 'entrepreneurial' university: adaptation versus 'abandon ship'. Individualization and identity work: Coping with the 'entrepreneurial' university. Teoksessa Sakari Ahola & Davis Hoffman (toim.) *Higher Education Research in Finland. Emerging Structures and Contemporary Issues*. Universtisty of Jyväskylä, 271–290.
- NOUSIAINEN, KEVÄT & PYLKKÄNEN, ANU (2001) *Sukupuoli ja oikeuden yhdenvertaisuus*. Helsinki: Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisut.
- NYKÄNEN, PÄIVI (2008) *Sukupuolen vaikutus nuorten toimihenkilöiden urakehitykseen*. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos. Keskustelun aiheita No. 1117.
- OINAS, ELINA (2004) Haastattelu: kokemuksia, kohtaamisia, kerrontaa. Teoksessa Marianne Liljeström (toim.) *Feministinen tietäminen. Keskustelua metodologiasta*. Tampere: Vastapaino, 209–227.
- OJALA, HANNA & PALMU, TARJA & SAARINEN, JAANA (2009) Paikalla pysyvää ja liikkeessä olevaa. Feministisiä avauksia toimijuuteen ja sukupuoleen. Teoksessa Hanna Ojala & Tarja Palmu & Jaana Saarinen (toim.) *Sukupuoli ja toimijuus koulutuksessa*. Tampere: Vastapaino, 13–38.
- OTONKORPI-LEHTORANTA, KATRI, LEINONEN, MINNA & HEISKANEN, TUULA (2017) *Sitoutuminen ja tiedon jakaminen tietointensiivisissä yrityksissä*. Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus, Työraportteja 93: 2017.
- PAAUWE, JAAP & RICHARDSON, RAY (1997) Introduction special issue on HRM and performance. *International Journal of human resource management* 8, 257–262.
- PAJARINEN, MIKA, ROUVINEN, PETRI & YLÄ-ANTTILA, PEKKA (2010) *Missä arvo syntyy? Suomi globaalissa kilpailussa*. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos B 247. Helsinki: Taloustieto Oy.
- PALOHEIMO, AURA (2015) *Women and Higher Engineering Education – Supporting Strategies. Naiset ja korkea-asteen insinööriopetus - tukistrategioita*. Helsinki: Aalto yliopisto.
- PALONEN, TUIRE & LEHTINEN, ERNO & GRUBER, HANS (2007) Asiantuntijuuden verkostot. Teoksessa Anneli Eteläpelto, Kaija Collin & Jaana, Saarinen (toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen*. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit, Helsinki, 283–304.
- PARKER, IAN (1990) Discourse: definitions and contradictions. *Philosophical Psychology* 3:2, 189–204.
- PARKER, IAN (1992) *Discourse Dynamics. Critical Analysis for Social and Individual Psychology*. London: Routledge.
- PHILLIPS, NELSON & LAWRENCE, THOMAS & HARDY, CYNTHIA (2004) Discourse and institutions. *Academy of management review* 29:4, 635–652.
- PIETILÄ, ILKKA (2017) Ryhmäkeskustelu. Teoksessa Matti Hyvärinen, Pekka Nikander & Johanna Ruusuvoori (toim.) *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Tampere: Vastapaino, 111–130.

- PIETILÄINEN, MARJUT (toim.) (2013) *Työ, talous ja tasa-arvo. Sukupuolten tasa-arvo 2013*. Helsinki: Tilastokeskus.
- PIETILÄINEN, MARJUT & KESKI-PETÄJÄ, MIINA & KATAINEN, ANTTI (2015) *Naisten ja miesten edustus yritysten ylimmässä johdossa*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Julkaisuja 2015:3.
- PIETILÄINEN, TARJA (2007) *Moninainen yrittäminen sukupuoli ja yrittäjänäisten toimintatila tietoteollisuudessa*. Helsinki: Helsingin kauppakorkeakoulu.
- POGGIO, BARBARA (2006) Outline of a theory of gender practices. *Gender, Work & Organization* 13:3, 225–233.
- POPPER, MICHA & LIPSHITZ, RAANAN (2000) Installing mechanisms and instilling values: the role of leaders in organizational learning. *The Learning Organization* 7:3, 135–145.
- POTTER, JONATHAN & WETHERELL, MARGARET (1989) *Discourse and Social Psychology. Beyond Attitudes and Behaviour*. London: Sage.
- POTTER, JONATHAN & WETHERELL, MARGARET (1990) Discourse: noun, verb or social practice? *Philosophical Psychology* 3: 2, 205–218.
- POTTER, JONATHAN & WETHERELL, MARGARET (1994) Analyzing discourse. *Analyzing Qualitative Data*, 47–66.
- POUTANEN, SEPPÖ & KOVALAINEN, ANNE (2013) Gendering innovation process in an industrial plant—revisiting tokenism, gender and innovation. *International Journal of gender and entrepreneurship* 5:3, 257–274.
- POWELL, ABIGAIL & BAGILHOLE, BARBARA & DAINTY, ANDREW (2009) How women engineers do and undo gender: consequences for gender equality. *Gender, Work & Organization* 16:4, 411–428.
- POWELL, GARY & BUTTERFIELD, ANTHONY & PARENT, JANE (2002) Gender and managerial stereotypes: have the times changed? *Journal of management* 28:2, 177–193.
- PULKKINEN, PIA (2002) *Vähän enemmän arvoinen. Tutkimus tasa-arvokokemuksista työpaikoilla*. Helsinki: Tilastokeskus. Tutkimuksia 234.
- PURVIS, TREVOR & HUNT ALAN (1993) “Discourse, ideology, discourse, ideology, discourse, ideology...,” *British Journal of Sociology* 44, 473–499.
- PÄLLI, PEKKA (2003) *Ihmisryhmä diskurssissa ja diskurssina*. Tampere: Yliopistopaino.
- RAEVAARA, EEVA (2005) *Tasa-arvo ja muutoksen rajat. Sukupuolten tasa-arvo poliittisena ongelmana Ranskan parité- ja Suomen kiintiökeskusteluissa*. TANE-julkaisuja 2005:7. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- RAEVAARA, EEVA (2007) Naisten asema ja sukupuolen muuttuvat merkitykset kunnallispolitiikassa. Teoksessa Anne Maria Holli & Eeva Luhtakallio & Eeva Raevaara (toim.) *Sukupuolten valta/kunta. Poliitiikka, muutos ja vastarinta suomalaisissa kunnissa*. Tampere: Vastapaino, 113–146.

- RAEVAARA, EEVA & SAARIKOSKI, TERHI (2002) Mikä nainen, mikä mies? Tasa-arvo ja toimijat eduskunnan kiintiökeskustelussa? Teoksessa Anne Maria Holli, Terhi Saarikoski & Elina Sana (toim.) *Tasa-arvopolitiikan haasteet*. Porvoo: WSOY, 264–286.
- RANKI, ANNELI (1999) *Vastaako henkilöstösi osaaminen yrityksen tarpeita?* Jyväskylä: Gummerus.
- RANSON, GILLIAN (2005) No longer ‘one of the boys’: negotiations with motherhood, as prospect or reality, among women in engineering. *Canadian Review of sociology & anthropology* 42:2, 145–166.
- RESKIN, BARBARA & PADAVIC, IRENE (1994) *Men and Women at Work*. Thousand Oaks, CA: Pine Forge Press.
- RHOTON, LAURA (2011) Distancing as a gendered barrier: understanding women scientists’ gender practices. *Gender & Society* 25: 6, 696–716.
- RICH, ADRIENNE (1986) *Blood, Bread and Poetry: Selected Prose*. New York: W. W Norton.
- RICHARDSON, MARY SUE (2000) A new perspective for counsellors: from career ideologies to empowerment through work and relationship practices. *The Future of Career*, 197–211.
- RIDGEWAY, CECELIA (2001) Gender, status and leadership. *Journal of social issues* 57:4, 637–655.
- RISMAN, BARBARA (1998) *Gender Vertigo*. New Haven, CT: Yale University Press.
- ROJOLA, SANNA (2010) Teknologia ja sukupuoli. Teoksessa Tuija Saresma, Leena-Maija Rossi & Tuula Juvonen (toim.) *Käsikirja sukupuoleen*. Tampere: Vastapaino, 183–196.
- RONKAINEN, SUVI (1999) *Ajan ja paikan merkitsemät. Subjektiviteetti, tieto ja toimijuus*. Helsinki: Gaudeamus.
- RONKAINEN, SUVI (2001) Naiseuden inho. Teoksessa Minna Nikunen & Tuula Gordon & Sanna Kivimäki & Riitta Pirinen (toim.) *Nainen /naisuus / naisellisuus*. Tampere: Yliopistopaino, 63–89.
- RONKAINEN, SUVI (2004) Kvantitatiivisuus, tulkinnallisuus ja feministinen tutkimus. Teoksessa Marianne Liljeström, (toim.) *Feministinen tietäminen. Keskustelua metodologiasta*. Tampere: Vastapaino, 44–69.
- ROSE, NICHOLAS (1992) Governing the enterprising self. Teoksessa Paul Heelas & Paul Morris (toim.) *The Values of the Enterprise Culture. The Moral Debate*. London and New York: Routledge, 141–164.
- ROSSER, SUE (2006) Using Power to advance: institutional barriers identified by women scientists and engineers. Teoksessa Jill Bystydzienski, & Sharon Bird (toim.) *Removing Barriers: Women in Academic Science, Engineering, Technology, and Mathematics*. Indianapolis: Indiana University Press.

- ROSSI, LEENA-MAIJA (2010) Sukupuoli ja seksuaalisuus, erosta eroihin. Teoksessa Tuija Saresma, Leena-Maija Rossi & Tuula Juvonen (toim.) *Käsikirja sukupuoleen* Tampere: Vastapaino, 21–38.
- RUOHOTIE, PEKKA (2000) *Oppiminen ja ammatillinen kasvu*. Helsinki: WSOY.
- RUUSKANEN, PETRI (2001) *Sosiaalinen pääoma-käsitteet, suuntaukset ja mekanismit*. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.
- RUUSUVUORI, JOHANNA & TIITTULA, LIISA (2005) Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa Johanna Ruusuvoori & Liisa Tiittula (toim.) *Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. Tampere: Vastapaino, 22–56.
- SAARANEN-KAUPPINEN, ANITA (2012) *Käsitykset sosiaalisista taidoista tekniikan alalla*. Itä-Suomen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta.
- SAARI, MILJA (2011) *Työllä tasa-arvoon. Tasa-arvosuunnittelu ja samapalkkaisuuden edistäminen vakuutusalan työpaikoilla*. Helsinki: Vakuutusväen Liitto VvL ry.
- SAARI, MILJA (2015) Symboliseksi sovittu – Tasa-arvosuunnittelun ja palkkakartoituksen legitimitetti. *Oikeus* 2015, 1–44.
- SAARI, MILJA (2016) *Samapalkkaisuus-neuvoteltu oikeus: Naisten ja miesten palkkaeriarvoisuus poliittisena ja oikeudellisena kysymyksenä korporatistisessa Suomessa*. Helsinki: Valtiotieteellisen tiedekunnan julkaisuja.
- SAARI, MILJA & KOSKINEN SANDBERG, PAULA (2017) Samapalkkaisuuden politiikka – monitieteinen näkökulma sukupuolten palkkaeriarvoisuuteen. *Talous & Yhteiskunta*, 22–27.
- SARAJÄRVI, ANNELI & TUOMI, JOUNI (2004) *Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi*. Jyväskylä: Gummerus.
- SCOTT, JOHN & CARRINGTON, PETER (2011) *The SAGE Handbook of social network analysis*. SAGE publications.
- SEALY, RUTH & SINGH, VAL (2010) The importance of role models and demographic context for senior women's work identity development. *International Journal of management reviews* 12:3, 284–300.
- SENNET, RICHARD (2006) *The Culture of the New Capitalism*. London: Yale University Press.
- SILIUS, HARRIET (1992) *Den kringgårdade kvinnligheten: att vara kvinnlig jurist i Finland*. Åbo: Åbo Akademi.
- SILIUS, HARRIET (1995) Sukupuolitetun ammatillisuuden julkisuus ja yksityisyys. Teoksessa Leena Eräsaari, Raija Julkunen & Harriet Silius *Naiset yksityisen ja julkisen rajalla*. Tampere: Vastapaino, 9–64.
- SILIUS, HARRIET (2003) Making sense of gender in the study of legal professions. *International Journal of the legal profession* 10:2, 135–148.
- SIMPSON, RUTH & LEWIS, PATRICIA (2007) *Voice, Visibility and the Gendering of Organizations*. Palgrave Macmillan.

- SINGH, VAL & VINNICOMBE, SUSAN (2004) Why so few women directors in top UK boardrooms? Evidence and theoretical explanations. *Corporate Governance: An International Review* 12:4, 479–488.
- SLOTTE, VIRPI & TYNJÄLÄ, PÄIVI & HYTÖNEN, TUIJA (2004) How do HRD practitioners describe learning at work? *Human Resource Development International* 7:4, 481–499.
- SMITH, DOROTHY (1999) *Writing the Social: Critique, Theory and Investigations*. Toronto: University of Toronto Press.
- SOSNIAK, LAUREN (2006) Retrospective interviews in the study of expertise and expert performance. Teoksessa Anders Ericsson & Neil Charness & Paul Feltovich & Robert Hoffman (toim.) *The Cambridge Handbook of Expertise and Expert Performance*. New York : Cambridge university press, 287–301.
- STAPLETON, KARYN & WILSON, JOHN (2004) Gender, nationality and identify: a discursive study, *European Journal of women's studies* 11:1, 45–60.
- STEEL, TYTTI (2013) *Risteäviä eroja sataman arjessa*. Helsinki: Kansatieteellisiä tutkimuksia Helsingin yliopistosta.
- STEWART, ROBERT & VOLPONE, SABRINA & AVERY, DEREK & MCKAY, PATRIC (2011) You support diversity, but are you ethical? Examining the interactive effects of diversity and ethical climate perceptions on turnover intentions. *Journal of business ethics* 100, 581–593.
- STÅHLE, PIRJO & GRÖÖNROOS, MAURI (1999) *Knowledge management. Tietopääoma yrityksen kilpailutekijänä*. Helsinki: WSOY.
- SUNNARI, VAPPU (2010) “I cannot speak about it” *Physical Sexual harassment as Experienced by Children at School in Northern Finland and Northwest Russia*. VDM Verlag Dr. Müller.
- SUONINEN, EERO (1993) Kielen käytön vaihtelevuuden analysoiminen. Teoksessa, Arja Jokinen & Kirsi Juhila & Eero Suoninen (toim.) *Diskursssianalyysin aakkoset*. Tampere: Vastapaino, 48–74.
- SUOPAJÄRVI, TIINA (2010) *Sukupuoli meni metsään – Luonnon ja sukupuolen polkuja metsäammattilaisuudessa*. Oulu: Oulun yliopisto.
- SVEIBY, KARL-ERIK (1997) *The New Organizational Wealth: Managing and Measuring Knowledge Based Assets*. San Francisco (CA): Berrett Koehler.
- SWISS, DEBORAH (2004) Resolving the harassment dilemma. Teoksessa Nancy Sacks & Catherine Marrone (toim.) *Gender and Work in Today's World*. Cambridge, MA: Westview, 301–316.
- SYDÄNMAANLAKKA, PENTTI (2000) *Älykäs organisaatio: tiedon, osaamisen ja suorituksen johtaminen*. Helsinki: Kauppakaari Oyj.
- TANNEN, DEBORAH (1994) *Gender and Discourse*. Oxford University Press.
- TANNEN, DEBORAH (1996) Researching gender-related patterns in classroom discourse. *Tesol Quarterly* 30:2, 341–344.

- TASA-ARVOBAROMETRI 2017 (2018) Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 8:2018. Helsinki: Grano Oy.
- TERÄS, LEENA & SUNNARI, VAPPU & KAILO, KAARINA (2005) *Koulutus, sukupuolisosialisaatio ja teknologia: näkökulmia segregatioon*. Oulun yliopisto.
- TIANEN, TARJA (2002) Piilotettu maskuliinisuus atk-asiantuntijuudessa. Teoksessa Ilkka Pirttilä & Susan Eriksson (toim.) *Asiantuntijoiden areenat*. Jyväskylän yliopisto, 119–136.
- TIENARI, JANNE, HOLGERSSON, CHARLOTTE, MERILÄINEN, SUSAN & HÖÖK, PIA (2009) Gender, management and market discourse: The case of gender quotas in the Swedish and Finnish media. *Gender, Work & Organization* 16:4, 501–521.
- TIENARI, JANNE & MERILÄINEN, SUSAN & LANG, GITTA (2004) ”Naiskiintiöt” mediassa: Ikkuna suomalaisen työelämän tasa-arvokeskusteluun. *Työelämän tutkimus* 2:2–3, 84–95.
- TIENARI, JANNE & MERILÄINEN, SUSAN & HOLGERSSON, CHARLOTTE & BENDL, REGINE (2013) And then there are none: on the exclusion of women in process of executive search. *Gender in Management: An International Journal* 28:1, 43–62.
- TIENARI, JANNE, VAARA, EERO & MERILÄINEN, SUSAN (2010) Becoming an international man: top manager masculinities in the making of a multinational corporation. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 29:1, 38–52.
- TIENARI, JANNE & QUACK, SIGRID & THEOBALD, HILDEGARD (2002) Organizational reforms, ideal workers' and gender orders: a cross-societal comparison. *Organization Studies* 23:2, 249–279.
- TONSO, KAREN (2007) *On the Outskirts of Engineering: Learning Identity, Gender, and Power via Engineering Practice*. Rotterdam: Sense Publishers.
- TORKKOLA, SINIKKA & RUOHO, IIRIS (2009) *Tilauksessa naispäätöittäjä. Nais- ja miespäälliköiden näkemykset ja kokemukset sukupuolen vaikutuksesta uraan*. Tampereen yliopisto. Tiedotusopin laitos. Julkaisuja sarja B 52:2009.
- TUORI, ANNAMARI (2014) *Doing Intersectional Identity Work: Social Categories, Inequalities and Silences*. Helsinki: Edita Prima.
- TYNJÄLÄ PÄIVI (2004) Asiantuntijuus ja työkuultuurit opettajan ammatissa. *Kasvatus: Suomen kasvatustieteellinen aikakauskirja* 35: 2, 174–190.
- TYNJÄLÄ, PÄIVI (2008) Perspectives into learning at the workplace. *Educational Research Review* 3:2, 130–154.
- UOSUKAINEN, KATJA & AUTIO, HANNA-LEENA & LEINONEN, MINNA (2009) *Tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset Suomessa. Sosiaali- ja terveysministeriö*. Selvityksiä 2009:11.
- UOTINEN, JOHANNA & TUUVA, SARI & VEHVILÄINEN, MARJA & KNUUTTILA, SEPPO (toim.) (2001) *Verkkojen kokijat paikallista tietoyhteiskuntaa tekemässä*. Joensuu: Kultaneito IV, Suomen Kansantietouden Tutkijain Seura.

- VAN DEN BRINK, MARIEKE & BENCSHOP, YVONNE (2012) Gender practices in the construction of academic excellence: sheep with five legs. *Organization* 19:4, 507–524.
- VAN DIJK, TEUN (1993) Principles of critical discourse analysis. *Discourse & Society* 4:2: 249–283.
- VAN DIJK, TEUN (2003) The discourse-knowledge interface. Teoksessa Gilbert Weiss & Ruth Wodac (toim). *Critical Discourse Analysis*. London: Palgrave Macmillan, 85–109.
- VANHALA, SINIKKA (2004) Uralla vai sivuraiteella? Ekonominainen keskijohdossa. Teoksessa Päivi Eriksson, Jeff Hearn, Marjut Jyrkinen, Susan Meriläinen, Johanna Moisander, Hertta Niemi, Kristina Rolin, Sinikka Vanhala, Elina Henttonen, Minna Hiilos, Saija Katila & Teemu Tallberg (toim.) *Gender and Power in Flux? Sukupuoli ja organisaatiot liikkeessä?* Swedish School of Economics, Research Reports 60. Helsinki: Yliopistopaino, 57–70.
- VEHVILÄINEN, MARJA (1997) *Gender, Expertise and Information Technology*. Tampere: University of Tampere, Department of Computer Science.
- VEHVILÄINEN, MARJA (2002) Tekninen nationalismi. Teoksessa Tuula Gordon & Katri Komulainen & Kirsti Lempiäinen (toim.) *Suomineiton hei! Kansallisuuden sukupuoli*. Vastapaino: Tampere, 211–229.
- VEHVILÄINEN, MARJA (2004) Kuinka tutkia sukupuolta ja valtaa organisaatioissa? Teoksessa Päivi Eriksson, Jeff Hearn, Marjut Jyrkinen, Susan Meriläinen, Johanna Moisander, Hertta Niemi, Kristina Rolin, Sinikka Vanhala, Elina Henttonen, Minna Hiilos, Saija Katila & Teemu Tallberg (toim.) *Gender and Power in Flux? Sukupuoli ja organisaatiot liikkeessä?* Swedish School of Economics, Research Reports 60. Helsinki: Yliopistopaino, 7–16.
- VEHVILÄINEN, MARJA (2005) Teknologian miehisten käytäntöjen jäljillä: teknologian sukupuolen tutkimuksesta. Teoksessa Liisa Husu & Kristina Rolin (toim.) *Tiede, tieto ja sukupuoli*. Gaudeamus: Helsinki, 150–169.
- VEIJOLA, SOILE & JOKINEN, EEVA (2001) *Voiko naista rakastaa? Avion ja eron karuselli*. Helsinki: WSOY.
- VIITALA, RIITTA (2002) *Osaamisen johtaminen esimiestyössä*. Acta Wasaensia, 109, liiketaloustiede 44, johtaminen ja organisaatiot. Vaasa: Vaasan yliopisto.
- VIITALA, RIITTA (2004) *Esimiehet osaamisen johtajina. Tilastollinen tarkastelu esimiesten käyttäytymisestä osaamisen johtajina esimiesten itsensä ja heidän alaistensa arvioimana*. Vaasan yliopiston julkaisuja. Tutkimuksia 255.
- VIITALA, RIITTA (2005) *Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön*. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- VON KROGH, GEORG, ICHIJO, KAZUO & NONAKA, IKUJIRO (2000) *Enabling Knowledge Creation: How To Unlock The Mystery Of Tacit Knowledge And Release The Power Of Innovation*. Oxford University Press.



- VUORINEN-LAMPILA, PÄIVI (2016) Gender segregation in the employment of higher education graduates. *Journal of education and work* 29:3, 284–308.
- WAHL, ANNA (2010) The impact of gender equality on management and leadership: reflections on change and resistance. Teoksessa Liisa Husu & Jeff Hearn, Anna- Maija Lämsä & Sinikka Vanhala (toim.) *Leadership through the Gender Lens: Women and Men in Organizations*. Hanken School of Economics Research Reports 71, 1–20.
- WAJCMAN, JUDY (1998/2013) *Managing like a Man: Women and Men in Corporate Management*. John Wiley & Sons.
- WAJCMAN, JUDY (2010) Feminist theories of technology. *Cambridge Journal of economics* 34:1, 143–152.
- WALBY, SYLVIA (1990) *Theorizing Patriarchy*. Basil Blackwell.
- WALKER, MELANIE (2001) Engineering identities. *British Journal of sociology of education* 22:1, 75–89.
- WALKERDINE, VALERIE (2003) Reclassifying upward mobility: femininity and the neo-liberal subject. *Gender and Education* 15:3, 237–248.
- WATTS, JACQUELINE (2007) Porn, pride and pessimism: experiences of women working in professional construction roles. *Work, Employment and Society* 21:2, 299–316.
- WATTS, JACQUELINE (2009) ‘Allowed into a man's world’ meanings of work–life balance: Perspectives of women civil engineers as ‘minority’ workers in construction. *Gender, Work & Organization* 16:1, 37–57.
- WEEDON, CHRIS (1997/1987) *Feminist Practice & Poststructuralist Theory*. Oxford: Blackwell.
- WENGER, ETIENNE (1998) *Communities of Practice: Learning, Meaning and Identity*. New York: Cambridge.
- WENGER, ETIENNE & MCDERMOTT, RICHARD & SNYDER, WILIAM (2002) *Cultivating Communities of Practice: A Guide to Managing Knowledge*. Harvard Business Press.
- WEST, CANDACE & FENSTERMAKER, SARAH (1995) Doing difference. *Gender & Society* 9:1, 8–37.
- WEST, CANDACE & FENSTERMAKER, SARAH (1993) Power, inequality, and the accomplishment of gender: An ethnomethodological view. *Theory on Gender/Feminism on Theory*, 151–174.
- WEST, CANDACE & ZIMMERMAN, DON (1987) Doing gender. *Gender & Society* 1:2 125–151.
- WEST CANDACE & ZIMMERMAN, DON (2009) Accounting for doing gender. *Gender & Society* 23:1, 112–122.
- WETHERELL, MARGARET & POTTER, JONATHAN (1988) *Discourse analysis and the identification of interpretative repertoires*. Teoksessa Charles Antaki (toim.) *Analyzing Everyday Explanation: A Casebook of Methods*. London: Sage, 168–183.

- WETHERELL, MARGARET & POTTER, JONATHAN (1993) *Mapping the Language of Racism: Discourse and the Legitimation of Exploitation*. Columbia University Press.
- WODAK, RUTH (1997) (toim.) *Gender and Discourse*. London: Sage Ltd.
- WODAK, RUTH (2001) The discourse-historical approach. Teoksessa Ruth Wodak & Michael Meyer (toim.) *Methods of Critical Discourse Analysis*. London: Sage, 63–95.
- WODAK, RUTH (2008) Controversial issues in feminist critical discourse analysis. Teoksessa Kate Harrington, Lia Litosseliti. Helen Sauntson & Jane Sunderland (toim.) *Gender and Language. Research Methodologies*. Palgrave, Basingstoke, 193–210.
- WODAK, RUTH (2011) Complex texts: Analysing, understanding, explaining and interpreting meanings. *Discourse Studies* 13:5, 623–633.
- YLÖSTALO, HANNA (2012a) *Tasa-arvotyön tasa-arvot*. Tampere: Tampereen yliopisto.
- YLÖSTALO, HANNA (2012b) Tasa-arvon monet merkitykset. *Naistutkimus* 25: 2, 43–46.
- YLÖSTALO, HANNA (2013) Väärinymmärryksiä ja vastustamista – sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen käytännön ongelmia. *Politiikka* 55:4, 223–238.
- YLÖSTALO, HANNA (2016) Traces of equality policy and diversity management in Finnish work organizations. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 35:7-8, 415–428.
- YLÖSTALO, HANNA, OTONKORPI-LEHTORANTA, KATRI, HEISKANEN, TUULA & LEINONEN, MINNA (2013) Työelämän laadun ja tasa-arvon kehittäminen: näkymiä ja jännitteitä. *Työelämän tutkimus* 11:2, 128–142.

# Liitteet

## Liite 1: Haastatteluteemat esimiehille

### Haastateltavan taustatiedot

- Tämänhetkinen työtehtävä
- Työsuhteen kesto ja kehitys

### A. Osaamisen kehittäminen organisaatiossa

#### Roolit osaamisen kehittämisessä

- Osaamisen kehittämisen tärkeys
- Avainroolit ja vastuut
- Esimiehen oma rooli
- Suunnittelun aikajänne

#### Osaamisen kehittämisen välineet

- Tiedon hankkiminen alaisten kehittämistarpeista
- Keskeiset tavat, joita itse käyttää
- HR:n tarjoamien menetelmien käyttökelpoisuus
- Menetelmien vastaanottaminen
- Tuki osaamisen kehittämiselle
- Uusien keinojen tarve

#### Osaamisen kehittymisen edellytykset ja haasteet

- Onnistumiset osaamisen kehittämisessä
- Haasteet
- Kehittämiselle jäävä aika
- Elämänvaiheen merkitys
- Sukupuolen merkitys
- Tasapuolisten mahdollisuuksien luominen

#### Osaamisriskien hallinta

- Osaamisen korvaamattomuus
- Osaamisen jakaminen
- Osaamisen kehittämisen tarvelähtöisyys
- Käyttämätön potentiaali

## B. Uran kehittäminen organisaatiossa

### Uran kehittämisen roolit ja käytännöt

- Horisontaalinen ja vertikaalinen urakehitys
- Avainroolit ja vastuut
- Esimiehen rooli uran tukemisessa
- Uran tukemisen keinot
- Uratoiveiden huomioiminen
- Seuraajasuunnittelu

### Uran kehittymisen edellytykset ja haasteet

- Omaan urakehitykseen vaikuttaneet tekijät
- Naisten ja miesten mahdollisuudet
- Sukupuolen merkitys omalle urakehitykselle
- Uratavoitteiden ja työajan keskinäinen tasapaino

## C. Henkilöstösuunnittelu ja -valinnat

- Mies- ja naisvaltaisuuden haitat ja hyödyt
- Henkilöstövalintojen prosessi
- Henkilöstövalintoihin vaikuttavat tekijät
- Henkilöstövalintojen onnistuneisuus ja käytäntöjen kehittäminen

## D. Henkilöstön arviointi ja palkitseminen

- Kokemus palkitsemis- ja arviointikäytännöistä
- Järjestelmien kannustavuus
- Järjestelmien kehittämisen tarve

### Jokerit

- Työntekijöiden tarpeiden ja liiketoiminnan tavoitteiden yhteensovittaminen
- Organisaation kehittämiskohteet ja -keinot

## Liite 2: Haastatteluteemat toimihenkilöille

### Haastateltavan taustatiedot

- Tämänhetkinen työtehtävä
- Työsuhteen kesto ja kehitys

### A. Osaamisen kehittäminen organisaatiossa

#### Oman osaamisen kehittäminen

- Osaaminen suhteessa työn vaatimuksiin
- Oman osaamisen kehittyminen
- Osaamisen kehittämisen mahdollisuudet ja välineet

#### Osaamisen kehittämisen edellytykset ja esteet

- Osaamisen arvostaminen
- Kehittämiseen kannustaminen
- Oma-aloitteisuus
- Motivoivat tekijät
- Elämänvaiheen vaikutus
- Sukupuolen vaikutus
- Osaamisen kehittämiseen jäävä aika

#### Osaamisriskien hallinta

- Osaamisen korvaamattomuus
- Osaamisen jakaminen
- Muiden kehittymisen tukeminen
- Osaamisen kehittämisen tarvelähtöisyys
- Käyttämätön potentiaali

### B. Uran kehittäminen organisaatiossa

- Omat urakehitysmahdollisuudet
- Uran kehittämisen keinot ja uusien keinojen tarve

#### Uran kehittymisen haasteet ja edellytykset

- Omaan urakehitykseen vaikuttaneet tekijät
- Naisten ja miesten mahdollisuudet
- Sukupuolen merkitys omalle urakehitykselle
- Epävirallisten verkostojen vaikutus

### C. Henkilöstörakenne ja rekrytointi

- Mies- ja naisvaltaisuuden haitat ja hyödyt

- Sukupuolen ja elämänvaiheen merkitys henkilövalinnoille

#### D. Henkilöstön arviointi ja palkitseminen

- Kokemus palkitsemis- ja arviointikäytännöistä
- Järjestelmien kannustavuus
- Järjestelmien kehittämisen tarve

#### Jokeri

- Yksikön kehittämiskohteet ja keino





**TURUN  
YLIOPISTO**

ISBN 978-951-29-7681-2 (print)  
ISBN 978-951-29-7682-9 (pdf)  
ISSN 0082-6995 (print)  
ISSN 2343-3205 (online)