

# Sukupuolitietoisuutta uraohjaukseen Ura-ajatushautomomallin avulla

22.6.2023

tags: [uraohjaus](#)

*Annika Palomäki, asiantuntija, kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta, Tampereen yliopisto*  
annika.palomaki@tuni.fi

*Sini Teräsahde, tutkija, kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta, Tampereen yliopisto*  
sini.terasahde@tuni.fi



## KEHITTÄMINEN JA KOKEILUT

Sukupuolitietoisuuden uraohjauksen kehittämisen tarve pohjautuu työelämän voimakkaaseen sukupuolen mukaiseen eriytymiseen. Esittelemme NAU!-hankkeessa kehittämämme Ura-ajatushautomomallin, jossa jäsensimme sukupuolitietoista ohjausta tietoisuuden lisäämisen, tietoisesti toimimisen ja voimaannuttamisen keinoilla. Esimerkit Ura-ajatushautomon toteutuksesta konkretisoivat sukupuolitietoista ohjausta ja antavat eväitä ohjaustyötä tekeville sukupuolitietoisuuden lisäämiseen työssään.

### Mitä on sukupuolitietoisuus ja miksi sitä tarvitaan uraohjauksessa?

Sukupuolitietoisuuden uraohjauksen kehittäminen on yksi Naiset tasa-arvoisesti uralle – NAU! - ESR-hankkeen (2020–2022) tavoite. Tampereen yliopistossa tartuimme kehittämistyöhön pilotoimalla Ura-ajatushautomo-nimistä sukupuolitietoista vertaisryhmäuraohjausmallia keväällä 2022. Avaamme tässä mallin kehittämistä ohjannutta kysymystä: Mitä sukupuolitietoinen ohjaus on ja miten sitä voi toteuttaa käytännössä?

Sukupuolitietoisuuden ohjauksen tarve perustuu ensinnäkin voimakkaaseen sukupuolen mukaiseen segregatioon suomalaisessa työelämässä (Kauhanen & Riukula, 2019). Tekniikan aloilla miehet ovat enemmistössä, terveydenhoito- ja opetusaloilla puolestaan naiset (Naukarinen, Bairoh & Putila, 2021; Tilastokeskus, 2021, s. 56–58). Tämän horisontaalisen segregatian lisäksi on myös vertikaalista segregatiota. Esimerkiksi tekniikan alojen sisällä naiset sijoittuvat erilaisiin tehtäviin kuin miehet, ja naisten palkka- ja urakehitys on heikompa kuin miesten (Bairoh, 2019; Kauhanen & Napari, 2015).

Osalla tekniikan aloilla opiskelleista naisista on ollut kokemuksia sukupuolittuneesta kohtelusta, asenteista ja häirinnästä opinnoissa ja töissä (Teräsahde, 2021). Kaikille tasa-arvo-ongelmat eivät ilmene, ainakaan vielä opintojen aikana. Sukupuolitietoisessa ohjauksessa pitää siis toisaalta opettaa opiskelijoita tunnistamaan ongelmia ja toisaalta luoda toivoa (esim. Yoon, Bailey, Amundson & Niles, 2019) sekä auttaa ja rohkaista heitä löytämään ja kehittämään omia vahvuuksiaan.

Sukupuolitietoisuuden merkitys avautuu, kun sitä vertaa sukupuolisokeuteen tai -neutraaliuteen. Sukupuolisokeudessa ohjauksessa sukupuolta pidettäisiin

merkityksettömänä työurien kannalta ja uusinnettaisiin sukupuolinormeja, -stereotypioita ja -hierarkioita. Sukupuolineutraali ohjaus pyrki tasapuolisuuteen, mutta kiinnittyisi kuitenkin liiaksi ohjattavan omiin kiinnostuksiin ja toiveisiin vaihtoehtoja esittelemättä.

Sukupuolitietoisesti toimiva ohjaaja tunnistaa, että sukupuoli vaikuttaa työuriin ja että segregatio kaventaa nuorten käsityksiä itselleen sopivasta alasta. Siksi hän ottaa sukupuolen merkityksen systemaattisesti huomioon ohjaustilanteissa, esittelee ohjattaville myös sukupuolelleen epätyypillisiä uravaihtoehtoja ja tarjoaa monenlaisia roolimalleja ja tukea erilaisille oppijoille. (European Commission, 2005; Juutilainen, 2003, s. 63; Tanhua, 2012).

Sukupuolitietoinen ohjaus on siis yksi, joskaan ei yksistään riittävä tapa (Kauhanen & Riukula, 2019), jolla korkeakoulut voivat toteuttaa lakisäätteistä velvoitettaan edistää tasa-arvoa toiminnassaan (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, 1986) ja rakentaa tulevaisuuden tasa-arvoisempaa työelämää.

### **Ura-ajatushautomomalli ja sen toteutus**

Kehittämämme ohjausmallin idea ja tarkoitus oli tarjota paikka ja kolmen tapaamiskerran aika ura-ajatusten hautomiseen itsenäisesti ja vuorovaikutuksessa sellaisille opintojen alku- ja keskivaiheen opiskelijoille, joilla ei vielä ollut selkää urasuunnitelmaa. Näin mallissa yhdistyivät sekä urasuunnittelun että opintosuunnittelun ohjaus, ja se täydensi muita opiskelijoille tarjottavia ohjauksen muotoja.

Sukupuolitietoista ohjausta voisi toteuttaa erilaisilla aloilla. Koska NAU!-hanke kohdistui tekniikan aloille, pyrimme toteuttamassamme pilotissa tunnistamaan erityisesti tekniikan alojen naisopiskelijoiden tarvetta tällaiselle ohjaukselle. Halusimme tukea ja kannustaa heitä sukupuolelleen epätyypillisellä opintoalalla ja urasuunnittelussa ja siten edistää työelämän tasa-arvoa.

Kokonaisuuden markkinoinnissa ilmaisimme ohjauksen olevan sukupuolitietoista. Emme kuitenkaan rajanneet kohderyhmää sukupuolen mukaan. Pilotissa osallistujajoukon moninaisuutta lisäsi se, että enemmistö puhui muuta kuin suomea äidinkielenään, minkä vuoksi päätimme toteuttaa ohjauksen englannin kielellä.

Ura-ajatushautomomallissamme sukupuolitietoinen ohjaus jäsenyi kolmeen temaattiseen osa-alueeseen: tietoisuuden lisäämiseen, tietoisesti toimimiseen ja voimaannuttamiseen. Avaamme seuraavaksi näitä teemoja ja ohjauksen toteutusta käytännössä pilottimme pohjalta.

### **Tietoisuuden lisääminen**

Tasa-arvotieto on sukupuolitietoisien ohjauksen lähtökohta. Ohjaajalla on oltava tietoa muun muassa tasa-arvolainsäädännöstä, työelämän segregatiosta ja tasa-arvo-ongelmista, tasa-arvon edistämisestä korkeakouluissa ja työelämässä, kuin myös sukupuolisensitiivisestä kielenkäytöstä, jossa vältetään sukupuolinormien, -stereotyyppien ja -hierarkioiden uusintamista (Juutilainen, 2003; Tanhua, 2012). Ura-ajatushautomossa vierailut tutkimuspäällikkö Susanna Bairoh Tekniikan akateemiset TEK -ammattijärjestöstä kertoi TEK:n työmarkkinatutkimusten pohjalta sukupuolen mukaisesta palkka- ja urakehityksen sekä tasa-arvon kokemusten eriytymisestä (Attila, Pietiläinen, Keski-Petäjä, Hokka & Nieminen, 2018; Bairoh, 2019).

Yhtä lailla ohjaajien kuin ohjaukseen osallistuvien on hyvä tuntea tiedostamattomien ajatusvinoumien (Equality Challenge Unit, 2013) olemassaolo. Ne vaikuttavat alitajuisesti ajatuksiin eri sukupuolille sopivista aloista ja työtehtävistä, millä taas voi olla vaikutusta erilaisten töiden hakemiseen ja saamiseen.

Ryhmäohjaus ohjauksen muotona sopii hyvin tietoisuuden lisäämiseen. Kehitimme Ura-ajatushautomoon pikadeitti-idea hyödyntävän [Uradeitti-harjoituksen](#), joka tuki samalla tutustumista ja ryhmäytymistä. Harjoituksen tarkoituksena on osallistujien herättelemineen pohtimaan heidän tähänastista urapolkuaan muokanneita päätöksiä ja niihin vaikuttaneita asioita. Se ohjaa pohtimaan myös sukupuolen merkitystä näille päätöksille ja päätöksenteon vaikuttimille, esimerkiksi sitä, minkälaista kannustusta osallistuja on saanut opettajilta, ohjaajilta ja vanhemmilta.

Tietoisuuden lisäämisessä hyödynsimme myös Aalto-yliopiston NAU!-hankkeessa tehtyjä [sarjakuvia](#), jotka perustuvat opiskelijoiden ja alumnien haastatteluissa ilmenneisiin kokemuksiin sukupuolittuneesta kohtelusta tekniikan aloilla. Sarjakuvat tarjoavat sekä samaistumispintaa että mahdollistavat keskustelut yleisemmällä tasolla siitä, minkälaisia tilanteita naisilla saattaa tulla miesvaltaisella alalla vastaan.

### **Tietoisesti toimiminen**

Keskeistä sukupuolitietoisesti toimimisessa on se, että osallistujat kokisivat olonsa turvalliseksi ryhmäohjauksessa. Kehitimme siksi Ura-ajatushautomoa varten ryhmäohjaukseen sopivat [turvallisemman tilan ja vuorovaikutuksen periaatteet](#), jotka kävimme läpi tapaamiskertojen alussa ja joihin sitoutuivat niin ohjattavat kuin ohjaajat. Periaatteet viestivät erilaisuuden arvostamista, jokaisen oikeutta osallistua omana itsenään, oletusten tekemisen välttämistä ja kaikkien kuuntelemista aktiivisesti ja tasapuolisesti.

Monimuotoisuutta tulee tehdä näkyväksi tietoisesti. Ura-ajatushautomossa etsimme materiaaleihin monimuotoista kuvitusta erityisesti naisista tekniikan alalla. Lisäksi pohdimme sanavalintojamme materiaaleissa sekä ohjaustilanteissa, mihin saimme apua muun muassa NAU!-hankkeessa kootuista [sanastoista](#).

Suunnitelmallisen toiminnan lisäksi tarvitaan myös tilannetajua. Esimerkiksi häirinnän tai epäasiallisen käytöksen kohtaaminen vaatisi ohjaajan reagoimista. Puuttuminen epäasialliseen käytökseen ohjaustilanteessa loisi esimerkin siitä, miten toimia vastaavissa tilanteissa työelämässä. Pilotissamme ei häirintää ilmennyt, mitä turvallisemman tilan periaatteetkin auttoivat ennaltaehkäisemään. Myös keskusteluja voi ohjata siihen suuntaan, että sukupuolen merkitys opinnoissa ja työssä tulee puheeksi.

Tietoinen toiminta vaatii ohjaajilta jatkuvaa reflektointia sekä halua itsekin kehittyä ja parantaa toimintatapojaan. Palautteen keruu on yksi keino toiminnan kehittämiseen. On myös hyvä rohkaista osallistujia kertomaan välittömästi, jos jokin asia ei tunnu hyvältä, ja yhdessä miettiä parempia tapoja toimia ja ilmaista asioita.

### **Voimaannuttaminen**

Voimaannuttamisen tavoite perustuu toivokeskeisen uraohjauksen malliin (Niles, 2011; Yoon ym., 2019), feministiseen ohjauksen teoriaan (Gilbert, 1999; Juutilainen, 2003) sekä toimijuuden tukemiseen ohjaustyön lähtökohtana (Vehviläinen, 2014, 2021). Ura-

ajatushautomomallissa osallistujien toimijuutta vahvistetaan lisäämällä heidän itsetuntemustaan ja valmiuttaan kohdata ja muuttaa työelämän epätasa-arvoisuuksia.

Itsetuntemuksen lisäämisen on arveltu lisäävän voimaantumisen kokemusta ja urasuunnittelussa tarvittavaa toivoa ja visiointikykyä (Niles, 2011; Vihtari, 2021, s. 53–55). Oman osaamisen ja vahvuuksien tunnistamiseen ja sanoittamiseen liittyvän tuen tarve kävi ilmi myös kysyessämme tekniikkaa opiskelevilta naisilta ohjaustoiveita, joten sisällytimme näitä teemoja Ura-ajatushautomomalliin uravalmennuksen muodossa.

Pilotissa valmentajana toimi yrittäjä Katri Koli, joka auttoi osallistujia pohtimaan tulevaisuuden uraansa. Hän teetti harjoituksia, joissa osallistujat tunnistivat ja sanoittivat laaja-alaisesti omia motivaation lähteitään, taitojaan ja vahvuuksiaan. TEK:n uravalmentaja Salli Joutsenoja taas antoi vinkkejä vuorovaikutukseen työnhaussa, jotta työnhakija viestisi onnistuneesti osaamisestaan.

Kehitimme Ura-ajatushautomoa varten [Taitoposteri-harjoituksen](#), jonka avulla osallistujat pääsivät harjoittelemaan oman osaamisensa ja motivaationsa sanoittamista työnhakutilanteissa. Harjoituksen tarkoitus on lisätä osallistujien itseluottamusta ja valmiutta tavoitella uransa seuraavaa askelta.

Tarjoamalla esikuvia ja uratarinoita epätyypillisiä valintoja tehneistä ja johtotehtäviin yltäneistä naisista voidaan myös auttaa opiskelijoita uskomaan omiin mahdollisuuksiinsa. Ura-ajatushautomossa Koli kertoi oman vaiheikkaan uratarinansa tekniikan alan uraportailta etenemisestä ja yrittäjäksi ryhtymisestä. Tekniikan aloilla työskentelevien naisten uratarinoita löytyy lisäksi muun muassa NAU!-hankkeen [Alumnipodcast-sarjasta](#).

Ryhmäohjauksen lisäarvo yksilöohjaukseen nähden on mahdollisuus vuorovaikutukseen, vertaistukeen ja verkostojen luomiseen, jotka voivat voimaannuttaa osallistujia. Tukeaksemme osallistujien verkostoitumista pyrimme luomaan Ura-ajatushautomoon myönteisen ilmapiirin, jossa ihmiset voivat tutustua toisiinsa erilaisten harjoitusten ja keskustelujen lomassa ja synnyttää verkostoja yli tieteenalarajojen.

### **Eväitä sukupuolitietoisien ohjauksen kehittämiseen**

Sukupuolitietoisien ohjauksen mallin kehittäminen ja pilotin toteuttaminen oli meille itsellemme merkittävä oppimisprosessi, joka vaati paitsi omien ajatustemme ja toimintamme reflektointia myös konkreettista sukupuolen ja tasa-arvon huomioon ottamista käytännön toiminnassa.

Vapaaehtoisuuteen perustuvien ohjausmallien haaste on opiskelijoiden sitouttaminen. Pilotissamme se näkyi vaihtelevana osallistumisaktiivisuutena eri tapaamiskerroilla. [Sukupuolitietoisien ohjauksen mallien ja työkalujen](#) integrointi tutkintokoulutukseen mahdollistaisi isompien opiskelijamäärien tavoittamisen, tasa-arvokysymysten käsittelemisen alakohtaisesti ja eri sukupuolten yhteisen keskustelun tasa-arvosta. Eriytetyllä toiminnalla taas on omat perusteensa ja hyötynsä, erityisesti, jos on tarvetta luoda vähemmistöön kuuluville osallistujille turvallinen tila (Gilbert, 1999; The Roestone Collective, 2014) ja varata heille tavanomaista enemmän aikaa.

Toivomme kehittämistyömme inspiroivan muitakin korkeakouluissa ohjaustyötä tekeviä kehittämään ja toteuttamaan sukupuolitietoista ohjausta. [Ura-ajatushautomon materiaalit löytyvät NAU!-hankkeen nettisivuilta](#) osoitteesta [tasaarvoisestiuralle.fi](https://tasaarvoisestiuralle.fi).

## Linkit NAU!-hankkeessa kehitettyihin työkaluihin

Työkaluja sukupuolitietoiseen ohjaukseen: <https://tasaarvoisestiuralle.fi/tyokaluja/>

Ura-ajatushautomon materiaalit: <https://tasaarvoisestiuralle.fi/tyokalu/ura-ajatushautomoryhmanuotoisten-uraohjaustapaamisten-sarja/>

Alumnipodcast-sarja: <https://tasaarvoisestiuralle.fi/tyokalu/alumnipodcastit/>

Sanastot tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tueksi:  
<https://tasaarvoisestiuralle.fi/tyokalu/sanastoja/>

Sarjakuvat opintojen ja uran sukupuolittumisesta:  
<https://tasaarvoisestiuralle.fi/tyokalu/sarjakuvat-opintojen-ja-uran-sukupuolittumisesta/>

Taitoposteri-harjoitus: <https://tasaarvoisestiuralle.fi/tyokalu/taitoposteri-mielikuvaharjoitus-ja-osaamisen-sanoittaminen/>

Turvallisemman tilan ja vuorovaikutuksen periaatteet:  
<https://tasaarvoisestiuralle.fi/tyokalu/turvallisempi-tila-ja-vuorovaikutus/>

Uradeitti-harjoitus: <https://tasaarvoisestiuralle.fi/tyokalu/uradeitti-keskusteluharjoitus-paatoksentekoon-vaikuttavista-tekijoista/>

## Lähteet

Attila, H., Pietiläinen, M., Keski-Petäjä, M., Hokka, P. & Nieminen, M. (2018). *Tasa-arvobarometri 2017*. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 8/2018. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.  
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3932-5>

Bairoh, S. (2019). *Valitaanko pätevä vai nainen? Sukupuolten tasa-arvo ja johtotehtäviin eteneminen tekniikan korkeakoulutettujen työpaikalla*. Diversiteetti tekniikan alalla - tutkimushankkeen tuloksia. Helsinki: Tekniikan akateemiset TEK. Haettu 22.9.2022 osoitteesta [https://www.tek.fi/sites/default/files/attachments/tek\\_pateva-vai-nainen\\_raportti\\_2019.pdf](https://www.tek.fi/sites/default/files/attachments/tek_pateva-vai-nainen_raportti_2019.pdf).

Equality Challenge Unit (2013). *Unconscious bias and higher education*. London: Equality Challenge Unit. Haettu 18.11.2022 osoitteesta  
[https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwig-4HkoLX7AhVskosKHWsD5cQFnoECAwQAQ&url=https%3A%2F%2Fdiversity.caltech.edu%2Fdocuments%2F19785%2Funconscious-bias-and-higher-education-compressed.pdf&usg=AOvVaw1Turj2ZoKVRtKeY-T\\_ym0u](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwig-4HkoLX7AhVskosKHWsD5cQFnoECAwQAQ&url=https%3A%2F%2Fdiversity.caltech.edu%2Fdocuments%2F19785%2Funconscious-bias-and-higher-education-compressed.pdf&usg=AOvVaw1Turj2ZoKVRtKeY-T_ym0u).

European Commission (2005). *Overcoming gender blindness in careers guidance. EQUAL success stories: Development partnerships working against discrimination and inequality in Europe*. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. European Commission. Haettu 11.7.2022 osoitteesta <https://diversity.caltech.edu/documents/19785/unconscious-bias-and-higher-education-compressed.pdf>.

Gilbert, L. A. (1999). Reproducing gender in counseling and psychotherapy: Understanding the problem and changing the practice. *Applied & Preventive Psychology*, 8(2), 119–127. [https://doi.org/10.1016/S0962-1849\(99\)80003-1](https://doi.org/10.1016/S0962-1849(99)80003-1)

Juutilainen, P.-K. (2003). *Elämään vai sukupuoleen ohjausta? Tutkimus opinto-ohjauskeskustelun rakentumisesta prosessina* (väitöskirja). Joensuu: Joensuun yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:952-458-330-5>

Kauhanen, A. & Napari, S. (2015). Gender differences in careers. *Annals of Economics and Statistics*, 117/118, 61–88. <https://doi.org/10.15609/annaeconstat2009.117-118.61>

Kauhanen, A. & Riukula, K. (2019). Työmarkkinoiden eriytyminen ja tasa-arvo Suomessa. Teoksessa M. Teräsaho & J. Närvi (toim.), *Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon: Analyyseja tasa-arvobarometrasta 2017* (s. 80–100). Raportti 6/2019. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin laitos (THL). <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-314-4>

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1986). 609/8.8.1986. Haettu 7.2.2023 osoitteesta <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>.

Naukkari, J., Bairoh, S. & Putila, S. (2021). *Gender segregation in the occupations of Finnish engineers*. Paper presented at 2021 ASEE Virtual Annual Conference Content Access, Virtual Conference. Haettu 7.2.2023 osoitteesta <https://peer.asee.org/37221>.

Niles, S. G. (2011). Career flow: A hope-centered model of career development. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 173–175. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2011.tb01107.x>

The Roestone Collective (2014). Safe space: Towards a reconceptualization. *Antipode*, 46(5), 1346–1365. <https://doi.org/10.1111/anti.12089>

---

Tanhua, I. (2012). *Sukupuolten tasa-arvon hyvät käytännöt: Tasa-arvohankkeiden hyviä käytäntöjä seitsemästä teemasta*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Haettu 16.9.2022 osoitteesta [http://www.wom.fi/Sukupuolten\\_tasa-arvon\\_hyvät\\_kaytannot\(2012\)Tanhua\\_TEM\\_Valtava.pdf](http://www.wom.fi/Sukupuolten_tasa-arvon_hyvät_kaytannot(2012)Tanhua_TEM_Valtava.pdf).

Teräsahde, S. (2021). *TAU:n kysely tekniikan alumneille: Sukupuolen merkitys opinnoissa ja työelämässä*. Naiset tasa-arvoisesti uralle – NAU! -ESR-hanke. Haettu 12.9.2022 osoitteesta <https://tasaarvoisestiuralle.fi/taun-kysely-tekniikan-alumneille-sukupuolen-merkitys-opinnoissa-ja-tyoelamassa/>.

Tilastokeskus (2021). *Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2021*. Helsinki: Tilastokeskus. Haettu 29.9.2022 osoitteesta [https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti\\_sts\\_202100\\_2021\\_23460\\_net.pdf](https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_sts_202100_2021_23460_net.pdf).

Vehviläinen, S. (2014). *Ohjaustyön opas: Yhteistyössä kohti toimijuutta*. Helsinki: Gaudeamus.

Vehviläinen, S. (2021). Orientations and dilemmas of guidance: An attempt at synthesis. *Studia Poradoznawcze/Journal of Counsellogy*, 10, 293–308. <https://doi.org/10.34862/sp.2021.4>

Vihtari, K. (2021). *Aikuislukio opintopolun ja työuran edistäjänä: Kerronnallinen tutkimus aikuislukiosta valmistuneiden ylioppilaiden uratarinoista* (väitöskirja). Rovaniemi: Lapin yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-278-8>

Yoon, H. J., Bailey, N., Amundson, N. & Niles, S. (2019). The effect of a career development programme based on the Hope-Action Theory: Hope to Work for refugees in British Columbia. *British Journal of Guidance & Counselling*, 47(1), 6–19. <https://doi.org/10.1080/03069885.2018.1544827>