HELENA KARENTO

”Olen tehnyt parhaani”

Tutkimus naisista valtion ja kuntien johtajina ja vaativissa asiantuntijatehtävissä

English summary

Tampereen yliopisto
Tampere 1999

AKATEEMINEN VÄITÖSKIRJA
Tampereen yliopisto, hallintotieteen laitos

Myynti

Tampereen yliopiston
julkaisujen myynti
PL 617
33014 Tampereen yliopisto

Puh. (03) 215 6055
Fax (03) 215 7685
taju@uta.fi
http://granum.uta.fi

Kannen suunnittelu
Juha Siro

ISBN 951-44-4719-0
ISSN 1455-1616

Sähköinen julkaisu
ISBN 951-44-5599-1

Vammalan kirjapaino Oy
Vammala 1999

ABSTRACT

Helena Karento

”I have done my best.” A Research on Women in Higher Civil Service.
Doctoral dissertation in administrative science.

The research is based on the premise that gender organises work organisations. I postulate that the gender politics of a workplace control the conditions on which women gain membership of the organisation and how they achieve, take and establish their positions and what scope for action they have. The aim of the research is to describe the gender politics in the positions and tasks of higher Civil Service. The central themes of the study are the recruitment of women, their careers and actions as women managers or high-level experts employed by state administration or local authorities. These were analysed in view of administrative science and feminist organisation theory, especially from the point of view of gendered processes.

The data consists of 30 autobiographies written by women who hold managerial posts or work as high-level experts in state administration or local authorities. The results of the study are based on my analysis of the autobiographies where the aim was to examine the women’s positions and scope for action in higher Civil Service.

Gendered processes shaped the gender politics in public organisations. In the fight for ever diminishing resources in the organisations of higher Civil Service – such as tenured posts, career advancement, management, expertise and scope for action – gender was used overtly or covertly as the basis on which the resources were allocated. In these cases facilities were unequally divided between women and men.

There were differences between the women who hold managerial posts or work as high-level experts in state or local administration. Their scope for action varied according to their feminist consciousness. Public administration has an official obligation to promote gender equality. Positive action has changed the gender politics in higher Civil Service so that formal equality has been achieved. Positive action has consisted of special efforts which have been targeted on certain conditions to certain groups in state and local administration. New co-operative forms of work and non-hierarchic structures in higher Civil Service should be organised in a way that takes account of gender. Women’s social collectivity and networks call for feminist consciousness.

The individual’s hierarchic position combined with her or his class, race and gender define the individual’s position within the power structures of the work organisation. Women in higher Civil Service are subordinate to the men in similar positions and tasks but they can be immediate superiors or in other higher positions compared with other women and men. The gender politics of a work organisation depend on how the relationships among women and the relationships between women and men are organised. Gender politics are different in the higher positions and tasks from the other rungs of the hierarchy in state and local administration.

Keywords: women in higher Civil Service, public administration, feminist organisation studies, autobiography

ESIPUHE

Väitöskirjani päättää yhden jakson elämässäni. Siihen on kuulunut joukko minulle tärkeitä ihmisiä. Kiitän työni ohjaajaa professori Juha Vartolaa rakentavasta ja johdonmukaisesta tuesta työni eri vaiheissa. Kiitän häntä myös innostamisestani hallintotieteen ja hallinnon tutkimuksen kiehtovaan maailmaan. Työni virallinen esitarkastaja ja vastaväittäjä professori Sirkka Sinkkonen teki tutkimusprosessini lopusta jännittävän ja haastavan seikkailun. Hänen tinkimätön kritiikkinsä työni sisällön ja kielen suhteen johti valvottuina öinä tutkimuksen eheytymiseen ja ilmaisun täsmentymiseen. Tutkimukseni toista virallista esitarkastajaa professori Juhani Nikkilää kiitän tärkeistä huomioista työn viimeistelyssä.

Professori Liisa Rantalaihon johtama Hyvinvointivaltion sukupuolijärjestelmä -projekti oli minulle tutkijaksi oppimisen aikaa. Suomalaisen naistutkimuksen edelläkävijät Sirkka Sinkkonen ja Liisa Rantalaiho ovat esimerkillään ja toiminnallaan osoittaneet, millainen tiedeyhteisö parhaimmillaan voi olla.

Tutkijakollegoista kiitän YTL Jaana Kuusipaloa lujasta tuesta ja ymmärryksestä tutkimustyöni moninaisissa vaiheissa sekä terävistä kommenteista työni kehittämiseksi. Odotan kiinnostuneena tulevia retkiämme hallinnon ja politiikan naistutkimuksessa. Monet tutkimukseni lähteistä olen saanut lainaksi YTM Matti Mälkiän laajasta tieteellisestä kirjastosta. Kiitän häntä tästä arvokkaasta avusta tutkimukseni edistämiseksi. FM Laura Tohkaa kiitän työni tiivistelmän kieliasusta. HM Merja Salmelalle ja HT Raija Huhtaselle osoitan kiitokseni kestävästä ystävyydestä ja hyvästä työtoveruudesta.

Pitkäaikainen työyhteisöni Tampereen yliopiston hallintotieteen laitos tarjosi palkkatyötä ja aineellista tukea. Vantaan täydennyskoulutuslaitoksen johtajaa, dosentti Juha Kettusta kiitän tutkimusmyönteisyydestä ja olosuhteista saattaa väitösprosessi päätöksen.

Elina Jaakovlew ja Hannu Karento ovat esittänet yritysjohdon näkökulmasta monia mielenkiintoisia ajatuksia tutkimukseni aihepiiristä. Maailmani kiintopisteet Mika ja Maaria Karento ovat tutkimusprosessini kuluessa pitäneet minut kiinni arjen loistossa ja jatkuvuudessa sekä luoneet elämääni iloa ja valoa. Läheiseni ovat jakaneet kanssani tutkimusprosessin nousut ja laskut. Siitä heille kiitokseni.

Tämän tutkimuksen valmistumista ovat taloudellisesti tukeneet Työsuojelurahasto r.y. ja Tampereen kaupungin tiederahasto.

Tampereella, Talvitiellä 3.12.1999

Helena Karento

Sisältö

1. JOHDANTO 11
2. NAISET TYÖORGANISAATIOISSA 14
Naiset julkisen hallinnon ylemmissä viroissa Suomessa 14
Yksilölliset ominaisuudet naisten aseman määrittäjinä työorganisaatioissa 16
Työorganisaation rakenteet naisen aseman määrittäjinä 20
Työorganisaatioiden sukupuolistuneet prosessit 24
3. TUTKIMUKSEN ETENEMINEN 27
4. TUTKIMUKSEN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT 29
Naistutkimuksen yleistä luonnehdintaa 29
Sukupuolen määrittelyt naistutkimuksessa 30
Naistutkimuksen lähestymistavat 34
Feministinen empirismi, standpointfeminismi ja postmoderni feminismi tai postmodernit feminismit 34
Feministisen organisaatiotutkimuksen pääsuuntaukset 39
Valtion ja byrokratian organisaatiot naistutkimuksen tarkastelussa 53
Naisten asema Suomen julkisen hallinnon ylemmissä viroissa aikaisemman tutkimuksen mukaan 55
Tiivistävät päätelmät 64
5. TUTKIMUSTEHTÄVÄT JA TUTKIMUSASETELMA 65
6. OMAELÄMÄKERRAT TUTKIMUKSESSA 68
Omaelämäkerrat työorganisaatioiden tutkimuksessa 68
Omaelämäkerta tutkimusaineistona 69
7. TUTKIMUSAINEISTO JA MENETELMÄT 72
Tutkittavien valinta 72
Omaelämäkertojen hankinta ja kirjoituspyyntöjen määrän perustelut 76
Tutkimuksen omaelämäkertojen arviointia 81
Tutkimuksen eettiset ratkaisut 88
Omaelämäkertojen analysoinnista ja tulkinnasta 90
Omaelämäkerroista tieteelliseksi tekstiksi 94
8. TUTKITTAVIEN KOULUTUSTAUSTA JA VALIKOITUMINEN VALTION JA KUNTIEN JOHTAJIKSI JA ERITYISASIANTUNTIJOIKSI 96
Vastaajien sosiaalisen taustan piirteitä 96
Vastaajien koulutusalat ja -taso 99
Vastaajien virkauran valinnan vaikuttimet 102
Vastaajien virkauran portinvartijat 109
Tiivistävät päätelmät 111
9. VASTAAJIEN JOHTAJAN JA ASIANTUNTIJAN URAN PIIRTEET VALTIOLLA JA KUNNISSA 111
Naisjohtajien ja -erityisasiantuntijoiden virkauran vaiheet valtiolla ja kunnissa 111
Ainokaisena johtavassa asemassa 123
Lasikatto johtavassa ja erityisasintuntijoiden asemissa olevien naisten virkauralla 126
Tutkittujen tukijat virkauralla valtiolla ja kunnissa 135
Tutkittujen urasuunnitelmat sekä ilon ja pettymyksen aiheet virkauralla 138
Perhe ja työ 140
Tiivistävät päätelmät 143
10. MIESVALTA VALTION JA KUNTIEN JOHTAVISSA JA ERITYISASIANTUNTIJAN ASEMISSA JA TEHTÄVISSÄ 143
Miesvallan muodot valtion ja kuntien hallinnossa 144
Avoin lainvastainen miesvalta 145
Piiloinen lainvastainen miesvalta 147
Avoin hyväksytty miesvalta 153
Piiloinen hyväksytty miesvalta 158
Tiivistävät päätelmät 159

11. NAISENA VALTION JA KUNNAN JOHTAJANA TAI ERITYISASIANTUNTIJANA 160
Johtaminen naisten työnä valtiolla ja kunnissa 161
Naisten erityisasiantuntijan tehtävät valtiolla ja kunnissa 167
Naisten määrittelyt sukupuolten tasa-arvosta valtion ja kuntien hallinnossa 170
Naisten toimintavaihtoehtoja naisina valtion ja kuntien johtajina ja erityisasiantuntijoina 175
Voimistuvaa naisenergiaa? 189
Muodollisesti tasa-arvoinen vai naistietoinen? 191
Tiivistävät päätelmät 193
12. KESKUSTELU JA PÄÄTELMÄT 194
Tutkimustehtävän arviointi 194
Päätelmät sukupuolipolitiikasta valtion ja kuntien johtavissa ja erityisasiantuntijan asemissa ja tehtävissä. 194
Tutkimuksen tulosten arviointi 196
KIRJALLISUUS: 198
LIITTEET 215
LIITETAULUKOT 222

1. JOHDANTO

Sukupuolineutraalisuuden ja sukupuolettomuuden lume kuuluu suomalaiseen työelämään. Työelämään liittyen sukupuolesta keskustellaan yleensä silloin, kun naiset kokevat tulleensa väärin kohdelluiksi. Tästä esimerkkejä 1990-luvun alusta ovat työmarkkinajohtajien Tupolev-veljeskunnan seksistinen kortti tasa-arvotyöntekijälle (Holli & Vartiovaara 1991), seksibisneksen yleistyminen (Lähteenmaa & Näre 1994) ja joidenkin suuryritysten johtajien naisia vähättelevät lausumat tiedotusvälineissä. Tapaukset ovat käynnistäneet vilkkaan ja kriittisen keskustelun. Julkisuudessa sukupuoli voi tulla hetkellisesti jopa myönteisesti näkyväksi tilanteissa, joissa se palvelee yleisesti hyväksyttävää ja toivottua tarkoitusta, kuten 1998 alussa. Silloin pohdittiin Suomen Pankin pääjohtajan mahdollisuuksia Euroopan keskuspankin johtokuntaan. Sirkka Hämäläisen sukupuolesta arveltiin olleen Euroopan Unionin tasa-arvopolitiikan hengessä hyötyä johtokunnan jäseniä valittaessa.

Sukupuoli on kuitenkin monin tavoin läsnä työelämässä. Lukuisissa tutkimuksissa on todettu esimerkiksi naisten ja miesten töiden eriytyminen ja palkkaerot suomalaisessa työelämässä. Naisten ja miesten eriarvoisuutta on tasoitettu tasa-arvopolitiikalla. Silti monet työelämän sukupuolijaot ovat säilyneet. Työelämässä sukupuolineutraalisuus liitetään etenkin julkiseen hallintoon. Mielikuvaa julkisen hallinnon sukupuolineutraaliudesta pitävät yllä monet tekijät. Niistä keskeisiä ovat säädösperustaisuus, ennakoitavat nimitys- ja ylentämisperiaatteet, muodollinen samapalkkaisuus ja virkatoiminnassa korostuvat persoonattomuus, objektiivisuus, asiantuntemus, rationaalisuus sekä järjestelmän riippumattomuus sen palveluksessa olevasta henkilöstöstä. Nämä ominaisuudet eivät tee julkisesta hallinnosta kuitenkaan sukupuolineutraalia, mutta ehkä tasa-arvoisemman kuin työmarkkinoidemme muut osa-alueet.

Todellisuus on sukupuolistunutta myös julkisessa hallinnossa: naisten ja miesten asemat ja toimintamahdollisuudet määrittyvät sukupuolen mukaan. Suomen julkisessa hallinnossa vallitsee sukupuolen mukainen vaaka- ja pystysuora työnjako. Vaakasuora työnjako kuvaa sukupuolen mukaista hallinnon sisäistä tehtäväaloittaista työnjakoa. Naisten aluetta ovat julkisen hallinnon hyvinvointitehtävät. Pystysuora työnjako noudattaa ”vallan rautaista lakia”, eli mitä ylemmäksi julkisen hallinnon virkahierarkiassa noustaan, sitä vähemmän siellä on naisia. Toimistotyö puolestaan on julkisessa hallinnossakin naisten työtä. Tutkimukset ja tilastot osoittavat, että sukupuolten tasa-arvoistumisesta huolimatta naisia on vähän Suomen julkisen hallinnon ylemmissä viroissa. Valtiolla ja kunnissa naisjohtaja on yhä harvinainen, mutta

julkisen hallinnon vaativissa asiantuntijatehtävissä – erityisasiantuntijoina[1] – kuten esittelijöinä, tutkijoina, suunnittelijoina ja tarkastajina, naisia on enemmän[2].

Tutkimukseni tavoitteena on antaa kuva valtion ja kuntien hallinnon sukupuolipolitiikasta johtavissa ja erityisasiantuntijoiden asemassa toimivien naisten näkökulmasta. Julkisten organisaatioiden sukupuolipolitiikka säätelee, miten naiset ja miehet pääsevät virkauralle, miten he ottavat ja vakiinnuttavat asemansa ja millaisiksi heidän mahdollisuutensa toimia muodostuvat. Tavoitteen saavuttamiseksi tarkastelen, miten naiset tulevat julkisen hallinnon ylempiin virkoihin ja miten he saavat, ottavat ja vakiinnuttavat asemansa ja toimintamahdollisuutensa johtajina tai erityisasiantuntijoina valtiolla ja kunnissa. Tutkin myös millaista on toimia naisena näissä asemissa ja tehtävissä. Tutkittavani ovat korkeasti koulutettuja, arvostetussa asemassa olevia hyvin palkattuja valtion ja kuntien viranhaltijoita. Täsmennän tutkimustehtäväni ja tutkimusasetelmani pääluvussa 5.

Julkisessa hallinnossa menestyneitä naisia tutkimuksessani edustavat kolmekymmentä valtion ja kunnan johtavassa tai erityisasiantuntijan asemassa olevaa naista. Valtion ja kuntien hallinnon johtajia ovat viranhaltijat, joiden tehtäviin sisältyy hallinnon toiminnan suunnittelua, seurantaa ja arviointia, yhteensovittamista, johtamista sekä lakien ja muiden säädösten toimeenpanoa. Erityisasiantuntijat toimivat valtion ja kuntien esittely-, suunnittelu- ja muissa erityistä asiantuntemusta vaativissa tehtävissä. Osa tutkittavista on tienraivaajia ja edelläkävijöitä. Tutkittavat ovat eri-ikäisiä ja virkauransa eri vaiheissa. Jokaisella heistä on kuitenkin omakohtaisia kokemuksia naisena julkisessa hallinnossa.

Kokemuksiaan elämästä ja julkisesta hallinnosta naiset välittivät tutkimustani varten kirjoittamissaan omaelämäkerroissa. Ne sisältävät kuvauksia heidän elämästään kuuden vuosikymmenen ajalta, 1930-luvulta 1990-luvulle. Ne kertovat tutkittavien kokemuksista viranhoidossa julkisessa hallinnossa 1950-luvulta 1990-luvun alkupuolelle. Aikakauteen mahtuu viipale suomalaisen oikeus- ja hallintovaltion kautta, hyvinvointivaltion aika ja jakso 1990-luvun alussa alkaneesta hyvinvointivaltion uudelleenarvioinnin vaiheesta. Omaelämäkerrat ilmaisevat naisten äänellä virkauran ehdoista valtiolla ja kunnissa sekä siitä, millaista on toimia naisena valtion ja kuntien johtajina ja erityisasiantuntijoina.

---

[1] Kuvaan termillä erityisasiantuntija valtion ja kuntien hallinnon vaativissa asiantuntijatehtävissä toimivia. Käytän erityisasiantuntijoiden määrittelyssä Tilastokeskuksen soveltamaa kansainvälistä ammattiluokitusta (Ammattiluokitus 1997) sekä julkisen sektorin päätöksentekoammattien luokitusta (Veikkola 1998). Toimin julkisen sektorin päätöksentekoammattien luokituksen laatineen työryhmän yhtenä asiantuntijana.

[2] 1990-luvun alussa julkisen hallinnon ylemmistä viranhaltijoista noin 40% oli naisia. Naisten osuus johtavista virkamiehistä oli tuolloin noin 16%. Tarkkoja tilastoja ei ollut ja arvio perustuu laskelmiin, jotka on tehty käyttäen Suomen valtiokalenteria ja Suomen kunnalliskalenteria vuodelta 1991.

Hallintoa on tutkittu miesten toimesta, heidän ehdoillaan ja kokemanaan. Naistutkimuksen voimistuminen 1970- ja 1980- luvuilla sai naistutkijat kiinnostumaan perimiehisistä tutkimusalueista kuin julkinen hallinto, organisaatiot ja politiikka. Havaittiin, että hallinnon tutkimuksen valtavirta oli sulkenut naiset sekä tutkijoina että tutkimuksen kohteina marginaaliin tai jättänyt heidät kokonaan ulkopuolelle. Sukupuolen sivuuttaminen vahvisti näkemystä hallinnon tutkimuksen sukupuolineutraalisuudesta. Silti sukupuoli on poissaolevanakin saattanut vaikuttaa hallinnon tutkimuksen teoreettisiin ja empiirisiin perusteluihin sekä tuloksiin ja päätelmiin. Mies tai miehinen on ollut tutkimusta ohjaava normi silloinkin, kun kyse on ollut ihmisistä julkiseen hallintoon liittyvissä erityisissä merkityksissä, kuten viranhaltijoina, asiakkaina tai kansalaisina. Naisten mitätöinti, poissulkeminen ja näkemys tieteen sukupuolettomuudesta tai sukupuolineutraalisuudesta kuuluvat länsimaisen tieteen pitkään androsentriseen perinteeseen (Anttonen 1997, 56–60; ks. länsimaisen tieteen historian androsentrisyydestä esim. Keller 1988, Harding 1986, Smith 1987.) Hallintotieteen vuosisatamme mittainen kehityshistoria kertoo oman tarinansa länsimaisen tieteen androsentrisyyden voittokulusta.

Hallinnon naistutkimus[3] ei ole kansainvälisesti eikä suomalaisittain verraten yhtä monipuolista ja elinvoimaista kuin esimerkiksi politiikan, työelämän, hyvinvointivaltion tai sosiaalipolitiikan naistutkimus (ks. Anne Maria Hollin (1996) raportti suomalaisesta politiikan ja hallinnon naistutkimuksesta). Siksi keskustelua hallinnon naistutkimuksen painotuksista ja näkökulmista on vähän. Tarkoitan hallinnon naistutkimuksella hallintotieteellistä tutkimusta, joka tarkastelee sukupuolta tai sukupuolten suhdetta julkisessa hallinnossa, ja jolla on teoreettis-metodologinen yhteys naistutkimukseen. Se voi olla naisten toimesta tehtyä naisiin tai sukupuolten eroihin kohdistuvaa tutkimusta tai siihen voi sisältyä naisen, feministin tai feminiinisen näkökulma. Tutkimukseni on ensimmäinen hallinnon naistutkimuksen väitöskirja Suomessa. Se on laadullinen omaelämäkertatutkimus, jonka teoreettinen viitekehys nojaa naistutkimukseen ja hallinnon tutkimukseen.

[3] Sirkka Sinkkonen käytti hallinnon naistutkimus -käsitettä vuonna 1989 ilmestyneessä Hallinnon tutkimus -lehden naistutkimuksen teemanumerossa (1989:4), josta käsite vakiintui Suomessa (hallinnon nais)tutkijoiden käyttöön. Vastaavaa termiä ei löydy englannin eikä skandinaavisissa kielissä.

2. NAISET TYÖORGANISAATIOISSA

Tämän pääluvun aloittaa tutkimuksen taustoitukseksi tilastokatsaus naisten asemasta julkisen hallinnon ylemmissä viroissa Suomessa. Pääluku kuvaa, miten aiemmissa tutkimuksissa on jäsennetty naisten asemaan ja toimintamahdollisuuksiin työelämässä vaikuttavia yksilön ja työorganisaation ominaisuuksia. Tukeudun jäsennyksessäni naistutkimukseen nostaen esiin erityisesti naisten aseman työelämän miesvaltaisissa ammateissa ja tehtävissä. Käsittelen myös tutkimusta, joka perustuu olettamukselle, että sukupuoli on työorganisaatioiden keskeinen järjestysperiaate.

Naiset julkisen hallinnon ylemmissä viroissa Suomessa

Valtion ja kuntien palveluksessa oli 369 000 henkeä 1970 ja 1975 vastaava luku oli 443 000. Vuonna 1980 valtion ja kuntien henkilöstö oli kasvanut 560 000:een ja 1983 henkilöstöä oli 607 000. (Tietoja valtion henkilöstöstä 1970–1983, 18.) Tilastot eivät tuolloin eritelleet valtion ja kuntien henkilöstöä sukupuolen mukaan, joten tietoa naisten määrästä ei ole saatavilla. Hallintovirkamieskunnan tutkimuksen mukaan 1983 valtion ja kuntien ylemmissä viroissa, jotka edellyttävät korkeakoulututkintoa ja joissa työ on hallintotyötä, naisten osuus oli kolmannes ja miesten kaksi kolmannesta (Karento 1990, 66–67).[4] 1990-luvun alkupuolella julkisen sektorin työntekijöistä 410 000 oli naisia ja 233 000 miehiä (Naiset ja miehet Suomessa 1994, 90). Vuonna 1997 naisten määrä oli kasvanut 423 000:een ja miesten määrä vähentynyt 195 000:een. Naisia valtionhallinnon henkilöstöstä oli vajaa puolet, 46 prosenttia. Kuntien henkilöstössä naisten osuus oli 75 prosenttia. (Naiset ja miehet Suomessa 1998, 33.)

Pätevä sukupuolten tasa-arvon tilan sekä naisten aseman osoitin on, miten naiset etenevät valtion ja kuntien hallinnon johtaviin virkoihin. Julkisessa hallinnossa toimi 1995 yhteensä 13 194 johtajaa. Heistä 4 300, 32 prosenttia, työskenteli valtion palveluksessa. Valtion johtajina toimi 1 400 naista. Heitä oli 32 prosenttia valtion johtajista. Vuonna 1995 kuntien johtajia oli yhteensä 8 900, eli 68 prosenttia julkisen hallinnon johtajista. Kunnissa työskenteli 3 800 naisjohtajaa. Heidän osuutensa kuntien johtajista oli 43

[4] Tutkimus kohdistui valtion hallinnossa ministeriöiden, tuolloin toimineiden 22 hallinnollisen keskusviraston, lääninhallitusten sekä kunnallishallinnosta 41 kunnan hallintovirkamieskuntaan, joten se ei kata koko julkisen hallinnon aluetta. Tutkimuksen kohteena olleissa virastoissa toimi yhteensä noin 7900 viranhaltijaa. Heistä 28 prosenttia oli naisia ja 72 prosenttia miehiä.

prosenttia. (Hänninen-Salmelin & Karento 1999, 68.) Taulukko 1. esittää valtion ja kuntien johtajat julkisen hallinnon tehtäväalueen ja sukupuolen mukaan 1995.

Taulukko 1. Valtion ja kuntien johtajat julkisen hallinnon tehtäväalueen ja sukupuolen mukaan vuonna 1995 (Lähde: Hänninen-Salmelin & Karento 1999, 69)

Tehtäväalueet	Naiset		Miehet		Yhteensä
	n	%	n	%	
Julkisen hallinnon ydintehtävät	1 408	28	3 547	72	4 955
Julkisen hallinnon hyvinvointitehtävät	3 490	49	3 621	51	7 111
Markkinaistetut palvelut	317	28	811	72	1 128
Yhteensä	5 215	40	7 979	60	13 194

Vuonna 1995 julkisen hallinnon johtajista ja päälliköstä 40 prosenttia oli naisia. Eniten naisjohtajia on ollut ja on yhä naisten tehtäväalueeksi muovautuneella hyvinvointisektorilla. Sen johtajista 1995 puolet oli naisia. Samana vuonna noin kolmannes, 28 prosenttia, sekä julkisen hallinnon ydintehtävien että markkinaistettujen palveluiden johtajista oli naisia (Hänninen-Salmelin & Karento 1999, 69). Valtionhallinnossa naisten kannalta tärkeä läpimurto tapahtui 1994, jolloin nainen saavutti ensimmäisen kerran valtion hallintoeliitin huipun, ympäristöministeriön kansliapäällikön viran. Hän sai virkasisaren oikeusministeriöön 1995. (Suomen valtiokalenteri 1997.)

Kolmessakymmenessäseitsemässä Suomen kunnassa oli 1998 alussa nainen kunnanjohtajana. Nämä kunnat on lueteltu liitteessä 1 (Liite 1). Paikallisen itsehallinnon johtoportaan naisistuminen voimistui 1990-luvulla, jonka kuluessa kahdeksan yhdeksästä naiskaupunginjohtajastamme on nimitetty virkaansa. Tällä vuosikymmenellä aloittivat tehtävissään myös useimmat nykyisistä naiskunnanjohtajistamme.[5]

[5] Yhteensä 37:ssä Suomen 452:sta kunnasta oli 1998 nainen kunnanjohtajana. Heistä yhdeksän on kaupunginjohtajia. Naiskunnanjohtajista 28 on valittu virkaansa 1990-luvulla. Ensimmäisen kerran nainen valittiin kunnanjohtajaksi Uuraisille vuonna 1976. Ensimmäinen naispuolinen kaupunginjohtaja nimitettiin vuonna 1988 Maarianhaminaan. Yhdeksässä kunnassa 1998 sekä kunnanjohtaja että kunnanhallituksen puheenjohtaja olivat naisia. Nämä kunnat ovat Helsinki, Vantaa, Geta, Korsnäs, Pukkila, Sund, Varpaisjärvi, Viiala ja Virtasalmi. Tiedot on saatu Suomen Kuntaliitosta puhelimitse maaliskuussa 1998.

Yksilölliset ominaisuudet naisten aseman määrittäjinä työorganisaatioissa

Naisten asemaan työorganisaatioiden jäsenenä vaikuttavia tekijöitä on yksilötasolla tutkittu piirreteoreettisesta näkökulmasta. Niiden lisäksi on eritelty naisten motivaatiota sekä naisten strategisia valintoja. Yksilöllisten tekijöiden erittelyissä verrataan tavallisesti naisia ja miehiä.

Hyvän johtajan ominaisuudet

Piirreteorioissa yksilön ominaisuuksia on kartoitettu erittelemällä persoonallisuuden piirteitä ja kulttuurisia stereotypioita, joilla luonnehditaan naisia tai naiseutta ja miehiä tai mieheyttä länsimaisissa yhteiskunnissa (esim. Kanter 1977, Dipboye 1978, Sinkkonen 1982, Asplund 1984, Morgan 1986, Kvande & Rasmussen 1991, Marshall 1992). Yksilön ominaisuuksien erottelulla on pyritty selittämään etenkin naisten soveltumattomuutta johtajiksi tai muihin tehtäviin työorganisaatioissa.

1900-luvun alun tutkimuksissa johtajan ominaisuuksia analysoitiin henkilökysymyksenä. Varhaisimmat näkemykset olettivat, että joillakin ihmisillä on myötäsyntyinen taipumus johtajuuteen. Synnynnäinen johtaja tunnetaan kurinpitokyvystään ja karismastaan – armolahjoistaan. Nämä ihmiset kohoaisivat johtajiksi tilanteesta riippumatta. Naisten ei uskottu saavan johtajan ominaisuuksia syntymälahjanaan. Myöhemmin katsottiin, että johtajan ominaisuudet ovat osin synnynnäisiä ja osin opittuja. Henkilökohtaisen ominaisuuksien rinnalla alettiin painottaa abstrahointikykyä, asiakeskeisyyttä, persoonattomuutta, suunnitelmallisuutta ja kykyä tehdä päätöksiä (Kanter 1977, 22).

Taulukko 2. esittää kokoavasti yleisiä länsimaisia kulttuurisia stereotyyppisiä yksilön ominaisuuksia, jolla aihepiiriä käsittelevissä tutkimuksissa on luonnehdittu naisista tai naiseutta ja miehistä tai mieheyttä.

Taulukko 2. Länsimaisia stereotyyppisiä miehisiä ja naisisia ominaisuuksia, jotka ovat muovanneet käsityksiä hyvästä johtajasta ja työorganisaation ihannejäsenestä. (Mukaeltu lähteistä Dipboye 1978, Sinkkonen 1982, Asplund, 1984, Morgan 1986, Kvande & Rasmussen 1991, Marshall 1992, Wilson 1995.)

Miehiset ominaisuudet	Naisiset ominaisuudet
Abstrahointikyky	Käytännöllisyys
Aggressiivisuus	Lempeys
Asiakeskeisyys	Sosiaalisuus
Dominoivuus	Alistuvuus
Hyödyn tavoittelu	Empaattisuus
Itsenäisyys	Hoivaavuus, myöntyvyys
Itseriittoisuus	Toistenihmisten ymmärtäminen, tilannetaju
Itsevarmuus	Epävarmuus
Kilpailunhalu	Yhteistoiminta
Loogisuus	Intuitiivisuus
Määrätietoisuus	Päättämättömyys
Objektiivisuus	Subjektiivisuus
Ongelmaratkaisukyky	Kyky ymmärtää ongelmia
Persoonattomuus	Henkilökohtaisuus
Rationaalisuus	Emotionaalisuus, vastuurationaalisuus
Strategisuus	Spontaanisuus
Vaiteliaisuus	Puheliaisuus

Taulukossa 2. esitetyt sukupuolitetut stereotyyppiset yksilön ominaisuudet ovat vaikuttaneet käsityksiin suotavista johtajaominaisuuksista ja työorganisaatioiden ihannejäsenistä. Naisiset ja miehiset ominaisuudet ovat toistensa vastakohtia. Piirreteoreettinen johtamisajattelu on ollut suosittua, mutta ongelmallista. Lukuisat luettelot hyvän johtajan ominaisuuksista ovat osoittautuneet subjektiivisiksi, epätäydellisiksi ja moniselitteisiksi. Vuosikymmenten tutkimustyön tuloksena on selvinnyt, ettei johtajilla ole myötäsyntyisiä eikä opittuja ominaisuuksia, jotka erottaisivat heidät muista ihmisistä. Luetteloille on yhteistä miehiä kuvaavien ominaisuuksien liitäminen hyvään johtajaan (esim. Kanter 1977, 20–22; Morgan 1986, 179). Kaavamaiset käsitykset hyvän johtajan ominaisuuksista ovat toimineet välineenä sulkea työorganisaatioiden johtamisasemat naisilta (Kanter 1977, 20–22). Naisisten ja miehisten ominaisuuksien on oletettu vaikuttavan johtamistyyleihin. Naiseuden on katsottu viittaavan ihmissuuntautuneisuuteen, mieheyden puolestaan asiakeskeisyyteen (Sinkkonen 1982, 56–57).

Todellisuudessa eivät kaikki miehet – eivätkä naisetkaan – pyri johtajiksi. Sekä miesten että naisten ammattien ja työtehtävien kirjo on laaja. Miesjohtajat eroavat monilta ominaisuuksiltaan miehistä yleensä. Myös naisjohtajat eroavat enemmän naisista yleensä kuin miesjohtajista (Kvande & Rasmussen 1991, 20). Piirreteoreettisessa tarkasteluissa sivuutetaan sellaiset tekijät kuin yksilön luokka-asema, etnisyys, sosiaalinen tausta, perhetilanne tai asema ja ai-

emmat tehtävät työorganisaatiossa. Niillä kaikilla on merkitystä johtajaksi valikoitumiseen. Julkisia organisaatioita ajatellen piirreteoreettinen tarkastelu unohtaa, että virkatyön edellyttämät tiedolliset ja taidolliset valmiudet vaihtelevat riippuen hallinnonalasta ja -tasosta sekä käsiteltävien asioiden luonteesta. Ihminen ei elä myöskään jokapäiväistä elämäänsä ainoastaan työorganisaatioissa. Arkielämän kokonaisuus muodostuu työstä, perhe-elämästä ja elämän muista osa-alueista, jotka ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Hyvän johtajan ominaisuuksien etsinnässä ei ole otettu huomioon elämän kokonaisuutta jännitteineen.

Viimeaikaisessa johtamiskeskustelussa johtajan ominaisuuksien merkitys on tunnistettu osana johtamisen kokonaisuutta esimerkiksi yhdentävän johtamiskäsityksen tai merkitysten johtamisen viitekehyksestä. Yhdentävä johtamiskäsitys yhdistää johtajan ominaisuudet, käyttäytymisen ja tilannetekijät. Ne kaikki vaikuttavat johdettavien reaktioihin. Johtajan kognitiiviset tyylit, suuntautuminen aikaan, vuorovaikutustaidot ja kyky ratkaista ongelmia ovat ajankohtaisia keskustelunaiheita. Karismaattisuus rakentuu kyvystä luoda organisaation jäsenten tajuntaan malli, jolla kyetään vastaamaan tarkoituksenmukaisesti esillä oleviin tilanteisiin ja ongelmiin (esim. Sayles 1989, 255–290; Juuti 1994, 109–111).

Naisten työmotivaatio

Johtamis- ja organisaatioteoreettisessa tutkimuksessa naisten työelämässä menestymisen ehtoja pohdittaessa on viitattu naisten ja miesten motivaation oletettuun erilaisuuteen. Syvään juurtunut käsitys on, että naiset pelkäävät menestystä työelämässä. Ajatellaan menestyksen kielteisiä seurauksia, kuten naisellisuuden ja sosiaalisen arvostuksen vähenemistä. Oletetaan myös, että naiset hakeutuvat mieluiten perinteisiin naisten ammatteihin naisten ammattialoille, koska heillä on miehiä huonompi itseluottamus ja heidän työmotivaationsa on heikompi kuin miesten (esim. Kanter 1977). Länsimaissa naisten työmarkkina-alueita ovat:

- uusintaminen, kuten lasten, vanhusten ja sairaiden hoito,
- kodinhoito
- ravinnon tuottaminen ja valmistaminen
- ihmisten vaatettaminen
- lasten ja vanhempien tyttöjen opettaminen
- emotionaalisten, mielenterveyden ongelmien ja kriisien ratkaisu (Marshall 1992, 53–55).

Naisten työmotivaation tutkimuksissa ei ole saatu empiriistä vahvistusta naisten pelolle menestyä (Kvande & Rasmussen 1991, 20[6]; Wilson 1995, 60–83). Tämän korostaminen uusintaa kulttuurisia sukupuolitettuja stereotypioita ja vahvistaa työelämän sukupuolijakoja. Naisen toimintaa miesvaltaisissa ammateissa tai tehtävissä eivät ohjaa pelkästään hänen omat henkilökohtaiset toiveensa ja tavoitteensa, vaan myös se, että hän joutuu luomaan omat selviytymiskeinonsa miesvaltaisessa työyhteisössä sekä ratkaisemaan työn ja yksityisen yhteensovittamisen ongelmat.

Myöhemmät odotusarvoteoriat korostavat työlle asetettujen odotusten ja suoritusten välistä yhteyttä (esim. Peltonen & Ruohotie 1987). Naisten miehiä vähäisemmät ammatilliset odotukset johtuvat tosiasioiden tunnistamisesta: työelämä tarjoaa naisille ja miehille erilaiset mahdollisuudet. Etenkin miesvaltaisilla aloilla ja ammateissa naiset joutuvat miettimään tarkkaan, mille tasolle he asettavat odotuksensa. Kaikkiaan naisten miehiä heikommat työmarkkina- ja organisatoriset asemat alentavat heidän motivaatiotaan. Tässäkin yhteydessä on muistettava, etteivät naiset muodosta yhtenäistä ryhmää, vaan heillä on eroja uraa koskevissa haaveissa ja odotuksissa sekä suhtautumisessa työhön.

Naisten työelämää koskevat strategiset valinnat

Eriteltäessä syitä naisten miehiä heikommalle menestymiselle työelämässä ja etenkin johtamisessa selityksiä on etsitty naisten strategisista työelämää koskevista valinnoista. Tämän näkemyksen mukaan naiset eivät tiedä, miten huipulle ylletään, ja valitsevat siksi vaihtoehtoja, joista tulee menestymisen esteitä (Kvande & Rasmussen 1991, 21–22).

Naiset määrittävät uran toisin kuin miehet. Se on keskeinen syy naisten miehiä huonommalle menestykselle työelämässä. Naisille ura näyttäytyy mahdollisuutena henkilökohtaiseen kasvuun ja itsensätoteuttamiseen, ei miesten tapaan sarjana valintoja, jotka johtavat haluttuun asemaan, palkkaan ja arvostukseen. Naisia on syytetty realiteettien tajun puutteesta, koska he eivät miesten tavoin rakenna itselleen epävirallisia suhdeverkkoja, eli yhteyksiä ja vastavuoroisuussuhteita voi hyödyntää työelämässä. Naisille onkin kirjoitettu joukko menestymisoppaita, joiden pääjuonena on opastaa heitä muuttumaan mahdollisimman paljon miesten kaltaisiksi ja omaksumaan miesten tapoja ja malleja toimia. Tässä ajattelussa naisten onnistuminen ja eteneminen työelämässä edellyttävät heidän pätevöittämistään miesten ”veroiksiksi”. Viesti on, että naisten tulee muuttua, ei työelämän eikä työorganisaatioiden.

Naisten uran ja tulevaisuuden kannalta on tärkeää, millaiset ratkaisut koskevat koulutusta. Naisen tulevaisuuden kannalta on ratkaisevaa, minkä ta-

[6] Elin Kvande & Bente Rasmussen (1991) siteeraavat alkuperäislähteenä Horner, M (1972) Toward an Understanding of Achievement-related Conflicts in Women, Journal of Social Issues, No 28.

son ja alan koulutuksen hän hankkii. Tyypillisiltä naisten koulutusaloilta on hankala ponnistaa miesten työmarkkinoille, miesvaltaisiin ammatteihin, tehtäviin ja asemiin. Suomessa koulutusalat ovat jakautuneet sukupuolen mukaan ja työmarkkinoidemme sukupuolijaot muuttunevat hitaasti (Naiset ja miehet Suomessa 1998, 21–48).

Naisten oletetaan valitsevan tai ainakin ensiarvoistavan perheen ennen työtä. Otaksumaa tukevat havainnot, joiden mukaan johtaviin asemiin edenneet naiset ovat vastaavissa asemissa olevia miehiä useimmin perheettömiä, vaikkakin tänään yhä useammat johtavassa asemassa olevat naiset pyrkivät yhdistämään perheen ja työn (Fuchs Epstein 1981, Hernes 1982, Asplund 1984, Marshall 1994). Perhe, lapset ja vastuu yksityisestä mielletään yhä naisten tehtäväksi. Kahden uran perheen varhaisimmissa tutkimuksissa oletettiin, että perhe on ongelma kummallekin sukupuolelle (esim. Rapoport & Rapoport 1971). Sittemmin ryhdyttiin korostamaan perhettä yksilön voimavarana (esim. Fuchs Epstein 1981, Marshall 1984, Kivinen 1986, Hänninnen-Salmelin 1989). Työn ja yksityisen yhteensovittaminen on kytketty tavallisesti naisiin seurauksin, että he ovat kantaneet myös päävastuun yhteensovittamisen ristiriidoista työelämässä. Koska naisilla on (yhä) päävastuu yksityisestä, heidän mahdollisuutensa osallistua työelämään ovat olleet miehiä rajoitetummat. Viriävän miestutkimuksen ansiosta on ”huomattu”, että miehilläkin on yksityinen elämänpiiri (esim. Roos & Peltonen 1994). Työn ja yksityisen yhdistämisessä on kysymys paitsi naisten oikeudesta ansiotyöhön, myös kaikkien työelämässä olevien mahdollisuudesta elää kokonaista elämää työntekijöinä, vanhempina ja yksilöinä.

Naisten asemaa ja mahdollisuuksia työelämässä ja työorganisaatioissa on pohdittu piirreteoreettisesti, eritellen yksilön työmotivaatiota sekä tarkastellen työelämää koskevia strategisia valintoja. Nämä jäsennykset ilmentävät jakoa naisiin yksilöinä ja ryhmänä. Naisia kuvataan joko yksilöinä individualismin hengessä tai heihin viitataan poikkeavana ryhmänä. Tarkasteluja yhdistää se että vastuu naisen asemasta työelämän organisaatioissa sälytetään heille itselleen. Se, miten nainen menestyy tai naiset menestyvät työelämässä, riippuu vain heidän ominaisuuksistaan, työmotivaatiostaan ja työelämää koskevista strategisista valinnoistaan, ei työelämän ja työorganisaatioiden rakenteista tai käytännöistä.

Työorganisaation rakenteet naisen aseman määrittäjinä

Naisten aseman määräytymistä työelämässä ja työorganisaatioissa käsitellään naistutkimuksessa yksilöön liittyvien tekijöiden lisäksi rakenteellisena kysymyksenä. Sukupuoli on käsitetty kaikki yhteiskunnalliset suhteet läpäiseväksi yhteiskunnan tai organisaation rakenteen ominaisuudeksi. Tämän näkemyksen mukaan sukupuoli järjestyy ja järjestää yhteiskuntaa

monitasoisesti, mistä seuraa, että sukupuoli on monin tavoin läsnä myös työorganisaatioissa. Siten sukupuoli rajaa naisten asemat ja määrittää heidän toimintansa työorganisaation jäseninä. Naistutkimuksessa on analysoitu organisaatioiden sukupuolen mukaisia rakenteellisia jakoja, sitä millä tavoin organisaatiot ovat sukupuolen mukaan eriytyneitä tai sukupuolistuneita. Viimevuosina on tutkittu, miten työorganisaatiot sukupuolistavat rakenteitaan ja toimintaprosessejaan (esim. Acker 1992, Kinnunen & Korvajärvi 1996).

Julkisten organisaatioiden rakenteen perusperiaate on hierarkia. Rosabeth Moss Kanter (1984) nimeää hierarkkiset organisaatiot rakenteita, toimintaprosesseja sekä ihmisiä ja ihmisten toimintaa eriyttäviksi (segmentoiviksi). Niiden vastakohtana hän pitää innovatiivisia, yhdentäviä organisaatioita. Kanter (1977, 129–205) on osoittanut, että työorganisaation rakenne ja johtamistapa määräävät jäsenten mahdollisuudet edetä ja toimia siellä. Hänen kehittämänsä rakenteellinen hierarkkisten työorganisaatioiden tarkastelun malli käsittää seuraavat osat:

- työorganisaation mahdollisuus- ja valtarakenteesta
- ryhmien sosiaalisesta koostumuksesta, miesten enemmistön ja naisten vähemmistön suhteesta työorganisaatiossa.

Työorganisaation mahdollisuus- ja valtarakenne

Jokaisella organisatorisella asemalla on oma mahdollisuusrakenteensa. Se määrää jäsenten tilaisuudet edetä ja pätevöityä tai saada työorganisaation jakamia palkkioita. Mahdollisuusrakenne vaikuttaa yksilön odotuksiin ja tulevaisuuden toiveisiin. He, joiden mahdollisuudet ovat heikot, välttävät vastuuta ja osallistumista. Huonot mahdollisuudet laskevat itseluottamusta ja johtavat panostamaan työorganisaation ulkopuoliseen elämään. Kehnoilla mahdollisuuksilla varustetuille työorganisaation jäsenille on tyypillistä kriittisyys johtoa ja vallankäyttöä kohtaan. Hyviin mahdollisuuksiin yltäneet tavoittelevat vastuuta ja haluavat osallistua. Heillä on hyvä itseluottamus ja työ on heille keskeinen elämänsisältö. Suotuisat mahdollisuudet kasvattavat yksilön sitoutumista ja kilpailunhalua. Mahdollisuusrakenteen hyviin asemiin sijoittuneilla on toimiva sosiaalinen verkosto. Heille työ näyttäytyy tilaisuutena henkiseen sekä ammatillisen kasvuun ja kehittymiseen.

Rosabeth Moss Kanterin mukaan valta on väline saada asiat tehdyiksi ja suunnata voimavarat kohti tavoitteita. Työorganisaatioiden valtarakenne on yeleensä hierarkkinen. Siksi ei ole yhdentekevää, mikä yksilön asema siinä on. Näin määritelty valta on asemavaltaa. Asemavalta oikeuttaa yksilön osallistumaan työorganisaation tärkeimpiin toimintoihin ja prosesseihin.

Naisten vähemmistön ja miesten enemmistön suhde työorganisaatioissa

Rosabeth Moss Kanterin (1977) mallin tunnetuin osa on näkemys työorganisaation jäsenten enemmistö tai vähemmistöryhmien perusteella muodostuvasta organisaation sosiaalisesta rakenteesta. Sukupuoli on keskeinen enemmistön ja vähemmistön suhdetta määräävä tekijä. Työorganisaatiot on luokiteltu sukupuolikoostumuksensa mukaan seuraavasti (esim. mt., Kauppinen-Toropainen & Kandolin & Haavio-Mannila 1986, Kauppinen-Toropainen 1987, Haavio-Mannila 1989, 1990):

- Rakenteeltaan sukupuolen mukaan eriytyneet työorganisaatiot, joissa vähemmistö sukupuolen osuus on enintään 10 prosenttia.
- Rakenteeltaan täydentävät organisaatiot, joissa vähemmistösukupuolen osuus vaihtelee 11 prosentista 40 prosenttiin.
- Rakenteeltaan tasapainoiset organisaatiot, joissa kummankin sukupuolen osuus on 40–60 prosenttia.

Jos vähemmistösukupuolen edustajien osuus on alle 40 prosenttia, heistä tulee ryhmänsä ”ainokaisia” tai ”symboleja”, jotka ovat ”toisia”. Ainokaiset mielletään streotyyppisiksi sukupuolensa edustajiksi. Kun vähemmistöryhmän koko kasvaa kohti tasapainoista ryhmää, enemmistön suhtautuminen heihin muuttuu. Ainokaisen ammattitaito, osaaminen ja uskottavuus jäävät kaavakuvan varjoon. Enemmistön jäsenten pätevyttä ei kyseenalaisteta vastaavasti, vaan heidän pätevyydestään ollaan vakuuttuneita. Tavallisesti tulevat johtajat ja muut työorganisaation avainhenkilöt valitaan heidän joukostaan.

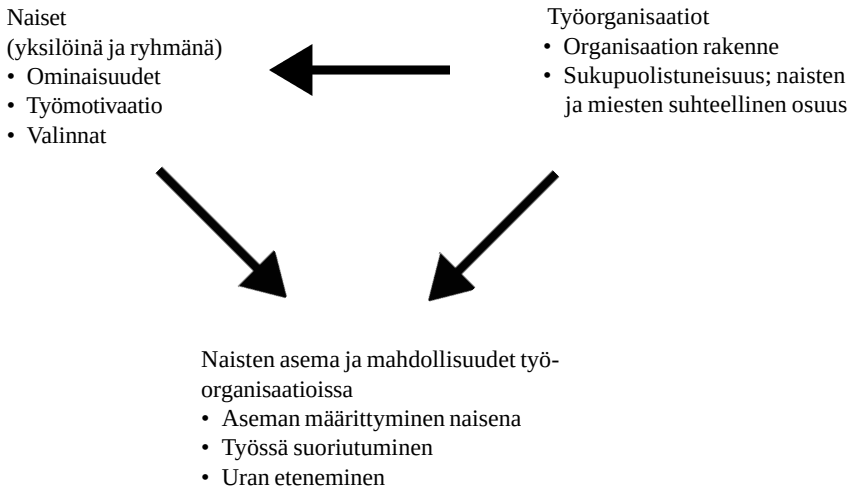
Rosabeth Moss Kanterin näkemykset työorganisaatioista ovat vaikuttaneet paljon naisjohtajuutta ja naisia miesvaltaisissa ammateissa, asemissa ja tehtävissä koskevaan tieteelliseen keskusteluun. Hänen rakenteellisen mallinsa ohjaamana on tutkittu työorganisaatioiden sisäistä hierarkkisten asemien sukupuolen mukaista eriytyneisyyttä (segregoituneisuutta). Työorganisaation mahdollisuus- ja valtarakenteet sekä sukupuolirakenne ovat tekijöitä, joista riippuu, – miten väljiksi tai ahtaiksi – naisten asemat ja toimintamahdollisuudet muodostuvat. Mitä ahtaampia ja suljetumpia ne ovat, sen voimakkaampi on miesvalta.

Rosabeth Moss Kanterin työ on vaikuttanut myös työorganisaatioiden arkeen. Hänen näkemyksensä sukupuolirakenteeltaan tasapainoisista ryhmistä on ollut perustana kansainvälisesti tasa-arvopolitiikassa määriteltäessä sukupuolikiintiöitä.

Kiistattomista ansioistaan naistutkimuksessa huolimatta Kanterin ajatuksia on kritisoitu etenkin sukupuolineutraalisuuden problematisoimattomuuden vuoksi. Organisaatioiden käsittäminen sukupuolineutraaleiksi on ymmärrettävää. Heijastavathan työelämän organisaatioiden rakenteet tuotannon ja byrokratian rationaalisuuden logiikkaa, joita ei juurikaan arvioida ottaen sukupuoli huomioon.

Työorganisaatioiden rakenteiden tarkasteluille, joissa analysoidaan naisten asemaa, on yhteistä, että naisten vähyyttä johtavissa asemissa ja huonoja mahdollisuuksiaan uran luontiin pidetään ongelmallisena sekä tutkimuksessa että työelämässä. Pulmana on naisvähemmistö, ei miesten enemmistö parempine asemineen ja urakehityksineen. Sukupuolten tasa-arvon edellyytyksenä pidetään työorganisaatioiden asemien tasapuolista jakoa naisten ja miesten kesken. Yksilöllisten ja rakenteellisten tekijöiden erittelyssä ei ole otettu huomioon prosesseja, joiden tuotoksena naisten ja miesten erilaiset asemat ja toimintamahdollisuudet syntyvät. Siksi laajennan seuraavassa luvussa keskustelua organisaatioiden sukupuolistaviin prosesseihin.

Kuvio 1. tiivistää yksilön ja rakenteen ominaisuudet, jotka vaikuttavat naisten asemaan ja mahdollisuuksiin työorganisaatioissa.



Kuvio 1. Naisten asemaan ja toimintamahdollisuuksiin työorganisaatiossa vaikuttavia yksilön ja organisaation rakenteen ominaisuudet.

Työorganisaatioiden sukupuolistuneet prosessit

Naistutkimuksessa on tarkasteltu 1980 ja 1990-luvulla naisten asemaa ja mahdollisuuksia työorganisaatioissa sekä naisten työn arvostamista. Lähtökohtana on pidetty sitä, että on sukupuoli on yksi yhteiskunnallisten suhteiden järjestäjä. Pohjoismaiset naistutkijat ovat kehittäneet yhteiskunnallisen sukupuolijärjestelmän käsitteen[7].

Yvonne Hirdmanin (1990, 78) mukaan sukupuolijärjestelmä rakentuu eron ja hierarkian periaatteelle. Eron periaate merkitsee, että nainen tai naiseus on erotettavissa miehestä ja mieheydestä. Naisten on helpompi ylittää mieheyden ja naiseuden rajat, koska mies on normi, johon vajavaisetkin voivat pyrkiä. Hierarkkisuuden periaate tarkoittaa, että kaikissa tapauksissa mies tai mieheys on arvokkaampaa kuin nainen tai naiseus. (Rantalaiho 1994, 10–11.) Sukupuolijärjestelmän etu on sen monitasoisuus. Se kattaa yhtä hyvin yhteiskunnan rakenteet kuin identiteettien rakentumisen. Sen on sanottu sopivan ihmisten toiminta tilanteiden (kontekstien) ja ehtojen analyysiin (mt., 11–12). Yhteiskunnallisen sukupuolijärjestelmän periaatteet ovat voimassa kaikissa yhteiskunnallisissa instituutioissa, myös työorganisaatioissa.

Sukupuolistuneita rakenteita uusinnetaan työorganisaatioissa monin tavoin jokapäiväisen elämän menettelytavoissa ja päätöksissä, jotka eriyttävät, hallitsevat, valvovat ja järjestävät hierarkioita. Sukupuolten eriarvoisuutta ja eroa tuotetaan ja uusinnetaan näkymättömissä ja näkyvissä sukupuoliperustaisissa sekä näennäisen sukupuolineutraaleissa jatkuvasti käynnissä olevissa prosesseissa, joka voivat vaihdella paikallisesti (Acker 1992, 252–253)[8]. Joan Ackerin (1992, 251) mukaan sukupuoli on ihmisten jatkuvaa toimintaa ja tietoisuuden luomista siitä, mikä on nainen ja mikä on mies, mikä on feminiinistä ja mikä maskuliinista. Tämä määrittelyprosessi on käynnissä kaikissa työorganisaatioissa.

Joan Acker (1987, 1992) on todennut, että työorganisaatioita järjestävät hierarkian ja sukupuolen periaatteet. Näistä edellinen on näkyvä, jälkimmäinen näkymätön. Kun työt ja tehtävät asetetaan organisaatioissa arvojärjestykseen, sukupuoli sisältyy arviointeihin, vaikkakaan sitä ei ilmaista. Sukupuolistuneet prosessit ovat käynnissä organisaation eri tasoilla. Joan

[7] Sukupuolijärjestelmän lähikäsite on sukupuolisopimus. Carole Pateman (1988) toi valtiotieteelliseen keskusteluun seksuaalisen sopimuksen käsitteen (sexual contract). Hänen kritisoi yhteiskuntasopimuksen ihmiskäsitystä, jonka mukaan abstrakti yksilö on mies. Pohjoismainen sukupuolisopimuksen käsite ei ole juridinen eikä valtio-opillinen. Sillä tarkoitetaan lausumattomia sääntöjä, vastavuoroisia velvollisuuksia ja oikeuksia, jotka määrittävä sukupuolten suhteita (Rantalaiho 1994, 14). Se on instituutioanalyysin ja yhteiskunnallisten käytäntöjen tutkimisen väline.

[8] Jatkan keskustelua organisaatioiden sukupuolistuneisuuden tutkimuksesta ja liitän Joan Ackerin näkemyksen organisaation sukupuolistuneista prosesseista feministiseen organisaatiotutkimukseen luvussa 4.

Ackerin (1987, 1992; myös Kvande & Rasmussen 1991, 34–35) mukaan tasot ovat:

- sukupuolijakojen luomisen taso
- vuorovaikutuksen taso
- symbolien ja merkitysten taso
- yksilöiden itsemäärittelyjen taso.

Näillä tasoilla käynnissä olevat sukupuolistuneet prosessit Joan Acker (1992, 252–254) määrittää seuraavasti:

> **Sukupuolijaon luomisen prosessit** ovat käynnissä työorganisaation jokapäiväisessä toiminnassa. Tavanomaiset organisaatio-käytännöt luovat niitä, mutta myös ulkopuolelta tulevat vaateet vaikuttavat niihin. Sukupuolijaon luomisen prosesseissa syntyvät sukupuolten erot ja sukupuolten mukaiset hierarkiat. Työelämän hierarkiat ovat aina sukupuolistuneita, olipa kyse asemista, palkasta, vallasta tai työstä.
>
> **Ihmisten välinen vuorovaikutus** on toinen työorganisaatioiden sukupuolistuneista prosesseista. Vuorovaikutus – naisten ja miesten, miesten keskinäinen ja naisten keskinäinen – sisältää alistuksen, erillläänpitämisen ja hallinnan muodot, jotka esiintyvät työorganisaatioissa. Vuorovaikutuksessa muodostuvat toimijoiden liittoumat ja ulossulkemiset.
>
> **Symbolien, mielikuvien ja tietoisuuden luomisen prosessissa** luodaan symboleja, mielikuvia ja sellaisia tietoisuuden muotoja, jotka oikeuttavat, ilmaisevat, vahvistavat tai kyseenalaistavat sukupuolen mukaisia jakoja. Media, mainonta, elokuvat, kirjallisuus, perhe, uskonnolliset yhteisöt ja organisaatiot ovat keskeisiä paikkoja, joissa näitä käsityksiä muokataan. Ne saavat ilmiasunsa kielessä, ideologioissa, merkeissä ja jopa vaatetuksessa.
>
> **Yksilöiden itsemäärittely prosessit** itsestään on neljäs organisaatioiden sukupuolistuneista prosesseista. Itsemäärittelyjen kautta yksilöt muodostavat käsityksensä organisaation rakenteista, työstään, asemistaan ja mahdollisuuksistaan. Sukupuoli sisältyy itsemäärittelyihin. Samalla yksilö määrittelee, mitä on sukupuolen mukainen oikea käyttäytyminen organisaation jäsenenä.

Sukupuolistuneet prosessit ovat ihmisten toimintoja, jotka tapahtuvat organisaation sosiaalisissa prosesseissa. Ne voivat olla näkyviä, kuten rekrytointikäytännöt, tai ne voivat tapahtua muiden prosessien suojassa näyttäen sukupuolineutraaleilta. Esimerkiksi kansainvälistymisellä ja säätelyn purkamisella ei näyttäisi olevan mitään tekemistä sukupuolen kanssa. Silti on todettu, että ne ovat muuttaneet sukupuolirakennetta ja kasvattaneet

palkkaeroja esimerkiksi pankeissa niiden sopeuttaessa toimintaansa kansainvälisillä markkinoilla.

Vaikka käsitteet sukupuolistuneet prosessit, sukupuolistuneet käytännöt, sukupuolistuneet organisaatiot ja sukupuolistavat käytännöt ovat epäselviä, avaavat ne kuitenkin näkökulmia ja analyysitasoja työorganisaatioiden tarkasteluun (Lehto 1996, 94; Korvajärvi & Kinnunen 1996, 233–235). Kun työorganisaatioita on jäsennetty sukupuolistuneiden prosessien näkökulmasta, on lopputulokseksi saatu organisaatioiden sukupuolipolitiikka (Kvande & Rasmussen 1991, 1995). Sukupuolipolitiikka säätelee, miten organisaation jäsenyysehtoja määritellään ja sovelletaan, miten työtä organisoidaan ja millaiset ovat sukupuolten asemat ja toimintamahdollisuudet työorganisaatioissa.

Sukupuolipolitiikka korostaa työorganisaation muutosta sekä naisia toimijoina. (Kvande & Rasmussen 1991, 35). Sukupuolistuneet prosessit tapahtuvat naisten ja miesten yhteistoiminnassa työorganisaatioissa ja niiden ulkopuolella. Yhteistyössä naisilla ja miehillä on erilaiset intressit ja valta-asema. Miesvaltaisissa työelämän organisaatioissa naiset kyseenalaistavat vallitsevia sukupuolten suhteita. Vaatiessaan sukupuolesta riippumatta yhtäläisiä asemia ja toimintamahdollisuuksia, he muuttuvat miesten kilpailijoiksi. Kilpailu koskee niukkoja voimavaroja, etuja ja tilaisuuksia osallistua työorganisaatioissa tärkeään päätöksentekoon. Kilpailu terävöittää eturistiriitoja, valtakamppailuja ja muita ristiriitoja. Työorganisaatioita voi luonnehtia vallan, ristiriitojen ja etujen areenoiksi (esim. Morgan 1986, 141–198; Pfeffer 1982, 63–70.)

Naistutkimus liittää sukupuolen yhdeksi kamppailun ulottuvuudeksi. Naisten tullessa miesvaltaisiin organisaatioihin, tehtäviin ja asemiin vaatien yhtäläisiä oikeuksia esimerkiksi uran luontiin ja sillä etenemiseen, syntyy väistämättä sukupuolten välille kilpailu niukoista eduista. Kilpailutilanteessa kyse on vastakkaisista eduista, vallasta ja ristiriidoista. Voimme nähdä työorganisaatiot näyttämöinä (vrt. esim. Goffman 1971), joiden parrasvaloissa ja kulissien takana käydään kamppailua rajallisista voimavaroista myös sukupuoliperustalta. Työorganisaatiot eivät kuitenkaan ole pelkkiä kilpakenttiä, vaan myös yhteistyön areenoita (esim. Burns 1961). Yhteistyö suuntautuu organisaation tavoitteisiin, kilpailu puolestaan rajallisiin voimavaroihin, asemiin ja uramahdollisuuksiin. Kilpailu on kärjekkäintä hierarkkisissa organisaatioissa. Kilpailu kiristyy, kun kohteina ovat hierarkian ylätason asemat ja tehtävät. Kilpailussa järjestetään myös sukupuolten suhteita. Kun naiset tulevat miesten organisaatioihin, miesten asemiin ja tehtäviin, he horjuttavat vallitsevaa sukupuolten järjestystä ja joutuvat siksi kohtaamaan miesten reaktiot ja mahdollisen vastarinnan. Työorganisaatioissa sukupuolten kohtaamisissa tuotetaan symboleja, merkityksiä ja tulkintoja todellisuudesta, mutta myös sukupuolesta. Käsitykset siitä, mihin naiset tai miehet soveltuvat ovat perustana työtehtävien määrittelyssä sekä työnjaossa, ja -arvioinnissa sekä keskusteltaessa uramahdollisuuksista. Organisaatioilla on taipu-

mus ensisijaistaa tiettyjä ryhmiä säilyttääkseen yhdenmukaisuutensa. Erityisesti näin menettelevät yhteiskunnallisesti merkittäviksi kohonneet ja asemansa vakiinnuttaneet organisaatiot, jollaisia Suomen julkisen hallinnon organisaatiot ovat. Ne pyrkivät suojautumaan poikkeavilta ja uhkaavilta tulokkailta suojellakseen yhtenäisyyttään ja yhdenmukaisuuttaan.

Naiset eivät kuitenkaan passiivisesti sopeudu työorganisaatioihin, vaan ovat aktiivisia sekä yksilöinä että ryhminä. He osallistuvat monin tavoin sukupuolistuneiden prosessien toimintaan organisaatioissa ja niiden ulkopuolella. Naiset eivät muodosta yhtenäistä ryhmää, vaan eroavat toisistaan monissa suhteissa. Siksi naisilla työorganisaatioiden jäseninä on erilaisia tavoitteita ja toiveita, joihin he pyrkivät erilaisia toimintavaihtoehtoja valiten.

Edellisistä lähtökohdista voidaan esittää seuraavat tutkimusta ohjaavat päätelmät. Sukupuoli järjestää perustavalla tavalla työorganisaatioita. Se ohjaa, millaisiksi miesten ja naisten asemat ja mahdollisuudet toimia työorganisaatioissa muodostuvat. Se vaikuttaa keskeisesti siihen, miten yksilön työtä arvostetaan ja miten tärkeänä hänen työpanostaan pidetään. Naisten arvostuksesta riippuu, millaisiksi heidän asemansa ja toimintansa työorganisaatioissa muodostuvat.

3. TUTKIMUKSEN ETENEMINEN

Johdantoluvun ja toisen pääluvun, Naiset työorganisaatioissa, tarkoituksena oli johdattaa lukija tutkimuksen aihepiiriin.

Neljännen pääluvun, Tutkimuksen teoreettiset lähtökohdat, ensimmäinen osa käsittelee naistutkimuksessa kehitettyjä tapoja jäsentää sukupuoli, sukupuolen tarkastelun tasot sekä naistutkimuksen lähestymistavat ja feministisen organisaatiotutkimuksen pääsuunnat. Esitän tässä pääluvussa aikaisemman hallinnon tutkimuksen perusteella yleiskuvan naisista valtion ja kuntien ylemmissä hallintoviroissa Suomessa.

Neljäs pääluku on suhteellisen laaja ja saattaa sisältää naistutkimukseen perehtyneelle lukijalleni kertausta. Oletan kuitenkin, etteivät kaikki lukijat ole tutustuneet naistutkimukseen, sen lähtökohtiin tai feministiseen organisaatiotutkimukseen. Luku palveleekin parhaiten heitä. Ne lukijat, joita kiinnostavat eniten omaelämäkertoihin perustuvat analyysini ja tulkintani naisista valtion ja kuntien johtajina ja erityisasiantuntijoina, voivat siirtyä suoraan seitsemänteen päälukuun.

Viidennessä pääluvussa täsmennän tutkimustehtät ja tutkimusasetelman.

Kuudennessa pääluvussa, Omaelämäkerrat tutkimuksessa keskustelen omaelämäkerroista hallinnon tutkimuksen empiirisinä aineistoina ja määrittelen omaelämäkerran käsitteen.

Aloitan seitsemännen pääluvun, Tutkimusaineisto ja sen analyysi, selostamalla, miten omaelämäkertansa kirjoittaneet tutkimukseeni valikoituivat ja miten hankin omaelämäkerta-aineistoni. Lisäksi pohdin kuka kirjoitti, miksi ja mitä. Omaelämäkertojen henkilökohtaisuus asettaa vaatimuksia tutkimusetiikalle. Luvun loppuosassa perustelen tutkimuseettiset ratkaisuni ja selvitän, miten analysoin ja tulkitsen omaelämäkertoja. Viimeiseksi kuvaan omaelämäkertojen muuttumista tutkimuksessa tieteelliseksi tekstiksi.

Kahdeksas pääluku, Tutkittujen koulutustausta ja valikoituminen valtion ja kuntien johtajiksi ja erityisasiantuntijoiksi, aloittaa omaelämäkertojen analyysit. Kuvaan siinä naisten koulutusvalinnat virkauran mahdollistajina. Analysoin analysoin siinä myös vastaajien virkauran valinnan vaikuttimia. Käsittelen miten valtion ja kuntien portinvartijajärjestelmät päästävät naiset virkauralle ja mahdollistavat sillä etenemisen.

Naisten virkauran vaiheita valtion ja kuntien hallinnossa koskevassa yhdeksännessä pääluvussa kuvaan naisille valtion ja kuntien viranhaltijoina ominaisia uranvaiheita. Tarkastelen luvussa lisäksi lasikattoa naisten virkauran esteenä, naisten virkauraan suotuisasti vaikuttavia tekijöitä, urasuunnitelmia sekä iloja ja pettymyksiä virkauralla. Vastaan myös kysymykseen, miten naiset sovittavat yhteen työn ja yksityisen.

Miesvaltaa valtion ja kuntien hallinnossa kuvaava pääluku kertoo, millaisia muotoja se saa valtiolla ja kunnissa.

Pääluvussa yksitoista, Naisena valtion tai kunnan johtajana tai erityisasiantuntijana, kuvaan aluksi, miten naiset määrittävät johtamista ja asiantuntemusta valtion ja kuntien hallinnossa. Tarkastelen lisäksi johtavissa asemissa tai erityisasiantuntijoina olevien naisten työtä kiinnittäen huomiota heidän todelliseen työympäristöönsä. Julkisen hallinnon tasa-arvotyö on keskeinen keino murtaa miesvaltaa. Jäsennän luvussa naisten kuvauksia sukupuolten tasa-arvosta sisällöstä ja heidän arvioitaan sen tilasta valtiolla ja kunnissa. Nostan esiin naisten vaihtoehdot toimia naisina valtion ja kuntien hallinnon miesten miehille luomassa järjestelmässä. Kuvaan myös naisten arvioita julkisen hallinnon naisistumisesta.

Viimeisessä pääluvussa, Keskustelu ja johtopäätökset, esitän päätelmät, joihin tutkimukseni antaa perusteltua aihetta ja arvioin tutkimuksen rajoituksia ja mahdollisuuksia.

4. TUTKIMUKSEN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

Tarkastelen luvun 4 aluksi naistutkimuksen määrittelyjä sukupuolesta sekä lähestymistapoja selkiyttääkseni hallinnon naistutkimuksen lähtökohtia. Avaan luvussa myös feministisen organisaatiotutkimuksen näkökulmia. Sen jälkeen esittelen suomalaisia naisia julkisessa hallinnossa käsitteleviä tutkimuksia. Aloitan tarkastelemalla, miten naiset ovat tulleet julkisen hallintoon. Sitten esittelen naisten asemaa julkisen hallinnon johtavissa ja ylemmissä viroissa aikaisempien tutkimusten perusteella.

Naistutkimuksen yleistä luonnehdintaa

Ymmärrän tutkimuksessani naistutkimuksen laajasti. Käytän naistutkimusta ja feminististä tutkimusta samaa tarkoittavina synonyymeinä suomalaisen naistutkimuksen esimerkkien mukaisesti (esim. Anttonen 1997, Silius 1992, Lehto 1996). Niitä voi pitää rinnakkaisina käsitteinä, koska naistutkimukseen sisältyy monia suuntia ja koulukuntia (Rantalaiho 1988, 29).

Suomessa ja pohjoismaissa naistutkimuksella tarkoitetaan laajaa aluetta tasa-arvotutkimuksesta radikaalifeministiseen tutkimukseen. Naistutkimus on yläkäsite, joka on vakiintunut pohjoismaiseen naistutkimukseen. Amerikkalaisessa tutkimuksessa feministinen tutkimus on vastaava yläkäsite, joka on löytämässä tietään suomalaiseen ja pohjoismaiseen käytäntöön. Pohjoismaissa feminististä tutkimusta on pidetty naistutkimusta radikaalimpana tutkimuksena ja sillä on tiivis yhteys naisliikkeeseen (Silius 1992, 19). Viime vuosina naistutkimuksen ja feministisen tutkimuksen eroa on korostettu viittaamalla siihen, ettei feministinen tutkimus tutki ainoastaan naisten toimesta naisia tai sukupuolten eroja, vaan yhdistävänä tekijänä on naisen, feministin tai feminiinisen näkökulma (Anttonen 1997, 17).

Naistutkimusta on kuvattu jatkuvaksi purkamis- ja rakentamisprojektiksi. Purkamisprojekti on paljastanut aukkoja ja vaitioloja normaalitieteessä ja purkanut tutkimuksen ja tieteellisen tiedon sukupuolisokeutta. Rakentamisprojektissa on etsitty uusia tiedon ja tietämisen paikkoja naisten lähtökohdista ja kokemuksista naisten tarpeisiin. (Saarinen 1986, Rantalaiho 1988.) Paitsi purkamis- ja rakentamisprojekteina naistutkimusta voi luonnehtia näkökulmien muutoksen avulla. Näkökulmien muutosta on kuvattu spiraalimaiseksi ja kerrostuvaksi (Saarinen 1992, Koivunen & Liljeström 1996, Anttonen 1997).

Naistutkimuksen näkökulmia ja niiden muutoksia on jäsennetty eri tavoin. Naistutkimuksessa on erotettu tasa-arvo-, naiskeskeinen (gynosentrinen) sekä postmoderni tutkimus (Saarinen 1992). Se on luokiteltu liberaaliin, radikaalin ja marxilaiseen tutkimukseen (Calas & Smircich 1996). Kun luokitteluperuste on ollut sukupuolen määritelmä, on erotettu sukupuoliroolien tutkimus, keskustelut sosiaalisesta ja biologisesta sukupuolesta sekä sukupuolesta suhteena ja prosessina (Silius 1992, Rantalaiho 1988). Esimerkiksi Sandra Harding (1987) jakaa naistutkimuksen feministiseen empirismiin, standpoint[1] - ja postmoderniin feminismiin. Martha B. Calas ja Linda Smircich (1996) ovat erottaneet seitsemän feministisen organisaatioteorian suuntausta: liberaalifeministinen naisjohtajuuden tutkimus, radikaalifeministinen vaihtoehtoisten organisaatioiden tutkimus, psykoanalyyttinen feministinen naisjohtajuuden tutkimus, marxilainen näkökulma organisaatioihin, organisaatioiden sukupuolistamisen tutkimus, jälkistrukturalistinen ja jälkikolonialistinen eli kolmannen maailman lähestymistapa.

Näkökulmien erottelut ovat osittain päällekkäisiä ja samansisältöisiä. Esimerkiksi tasa-arvo- ja sukupuoliroolien tutkimuksella sekä feministisellä empirismillä ja liberaalifemimismillä viitataan 1960-luvulla käynnistyneeseen naistutkimukseen. Sen käsitykset tiedon luonteesta ja muut lähtöolettamukset sekä menetelmät, tutkimuskohteet ja ongelmat ovat samankaltaisia. Jokainen suuntaus painottaa kuitenkin miesvallan vahvuutta ja pysyvyyttä ja määrittelee sukupuolta.

Sukupuolen määrittelyt naistutkimuksessa

Hallinnon naistutkimuksen ymmärtämistä helpottaa tutustuminen naistutkimuksen lähtökohtiin. Suomessa Aino Saarinen (1992) on erottanut naistutkimuksessa humanistisen tai tasa-arvofeminismin, naiskeskeisen (gyno- tai gendersentrisen)[2] ja postmodernin vaiheen. Naiskeskeinen vaihe versoi 1960-luvun humanistisesta tasa-arvofeminismistä. Sukupuolten tasa-arvo- ja alistuskeskustelun sisareksi kasvoi 1970-luvulla naiserityisyyttä ja sukupuolieroja myönteisesti käsitellyt naiskeskeinen suuntaus, joka korosti naiskokemusta ja naisten tietoa. Tutkimussuunta kasvoi alistus- ja patriarkaattikeskusteluista, mutta ei hyväksynyt androgynismia[3] eikä ajattelutapaa, että nainen olisi pelkästään uhri, passiivinen ja alistettu. Naiseudessa havaittiin paljon hyvää ja myönteistä. Katsottiin, että naisilla on arvoja, tavoitteita ja toimintatapoja, joiden avulla he kehittävät kollektiivista toi-

[1] Termiä standpoint on ollut hankala suomentaa. Suomenkielisenä vastineena käytetty naislähtökohta (Rantalaiho 1990, 578) ei ole vakiintunut kielenkäyttöömme.

[2] Suuntausta on kutsuttu gyno- tai gendersentriseksi, kulttuuri- tai naiskeskeiseksi feminismiksi. (Anttonen 1997, 32-33). Käytän siitä termiä naiskeskeinen feminismi

mintaansa, naistietoisuuttaan ja naiskulttuuria. Naiskulttuuri rakentuu arjesta, jatkuvuudesta ja uuden sukupolven kasvattamisesta. Naiskulttuurisuuntaus on korostanut naisten erityisyyttä ja erillistä toimintaa sekä sitä, että naiset ovat kautta aikojen toimineet yksin ja ryhmässä jonkin puolesta tai jotain vastustaakseen. Suuntaus pitää naisia yhtenäisenä, samoista lähtökohdista toimivana ryhmänä; itse asiassa valkoisina keskiluokkaisina naisina. Postmoderni feminismi oudoksuu aikaisempia sukupuolen määrittelyjä ja korostaa sukupuoleen sisältyviä eroja ja sen moninaisuutta. (Saarinen 1992, 27; Anttonen 1997, 32–39, 110–112.)

Yksi tapa jaotella 1970- ja 1980-lukujen naistutkimusta on ryhmitellä se liberaaliin, radikaaliin ja marxilaiseen tutkimukseen (Saarinen 1992, 9; myös Calas & Smircich 1996, 226–229; 231–232). Jaotus kuvastaa kasvukauden naistutkimusta kertoen myös tutkijoiden tieteenfilosofisista ja teoreettis-metodologisista taustasitoumuksista. Jaotusta on sovellettu etenkin anglosaksisella alueella. Suuntaukset painottavat miesvallan vahvuutta ja pysyvyyttä omasta näkökulmastaan ja tarjoaa keskusteluun omat määrittelynsä sukupuolesta.

Harriet Silius (1992, 21–26; ks. myös Rantalaiho 1988, 36–40) on tarkastellut naistutkimuksen vaiheita lähtökohtanaan sukupuolen määrittelyt. Hän on erottanut

- sukupuoliroolien tutkimuksen,
- keskustelun sukupuolesta sosiaalisena ja biologisena ja
- keskustelun sukupuolesta suhteena ja prosessina.

Tarkastelen lähemmin näitä kolmea tapaa käsitteellistää sukupuolta, koska pidän niitä hedelmällisinä hallinnon naistutkimuksen kehityskaaren ja nykytilan ymmärtämiseksi. Luvun lopuksi erottelen tasot, joilta sukupuolta tarkastellaan.

Sukupuoliroolien tutkimusta kutsutaan Pohjoismaissa tasa-arvotutkimukseksi. Se käynnistyi humanistisen tai tasa-arvofeminismin tuotua 1960-luvulla naisten asemaa koskevaan keskusteluun sukupuoliroolit. Sukupuolten rooleja jäsentävä Pohjoismainen sukupuolirooliteoreettinen keskustelu oli 1960-luvulla kansainvälisesti edistyksellistä. Tasa-arvotutkimuksen edelläkävijöitä ovat Elina Haavio-Mannila, Harriet Holter ja Rita Liljeström. Elina Haavio-Mannila kirjoittaa suomalaisen naistutkimuksen klassikossa ”Suomalainen nainen ja mies” 1968 sukupuolirooleista:

---

[3] Keskusteluun androgyniasta on vaikuttanut erityisesti Sandra Bem (1974) The Measurement of Psychological androgyny. Journal of Consulting and Clinical Psychology Vol. 42, No 2. Suomessa androgynian käsitettä empiirisessä tutkimuksessa on soveltanut mm. Kaisa Kauppinen-Toropainen (1987) Ainokaiset työyhteisössä. Työ ja Ihminen. Työympäristötutkimuksen aikakauskirja, lisänumero 1/1987.

(Erik) Allardt pitää 'Suomi 1975' -teoksessa naisia ryhmänä, jolla on objektiivisesti ottaen koulutuksensa ansiosta "kykyjä ja mahdollisuuksia vaihtoon, mutta jota estetään saavuttamasta sosiaalisia palkintoja yleispätevien tasa-arvokriteerien mukaan. Esteet koostuvat nimenomaan naisiin ja miehiin kohdistetuista erilaisista odotuksista, toisin sanoen sukupuolirooleista. Käytännössä naisten kykyjä ja mahdollisuuksia ei täysin tunnusteta. Näin ollen naisten pyrkimyksenä on nykyisin osoittaa pätevyytensä erilaisten aikaisemmin vain miehille kuuluneiden tehtävien hoitamisessa". (Haavio-Mannila 1968, 22.)

Rooliteoreettinen tasa-arvotutkimus olettaa naiset ja miehet yhdenvertaisiksi, mutta erilaisiksi. Rooleja on tutkittu kulttuuristen stereotypioiden avulla. Sukupuolten roolit määritellään sosiaalisesti muovautuneiksi ja kulttuurisidonnaisiksi. Naisten ja miesten erojen on oletettu tasoittuvan muuttamalla sukupuoli roolien rajoja ja sisältöjä. Sukupuolten tasa-arvon toteutumisen edellytyksenä on pidetty naisten edustuksen lisäämistä miesten hallussaan pitämillä yhteiskunnan osa-alueilla ja naisten opettamista toimimaan miesten lailla, samoista lähtökohdista ja samalla tavalla. Roolit omaksutaan sosiaalisessa oppimisessa.

Sukupuolirooleille perustuvaa tasa-arvotutkimusta on kritisoitu siksi, ettei se kyseenalaista vakiintuneita tapoja tehdä tutkimusta, vaan tarjoaa lisäystä normaalitieteeseen. Naisten ja miesten roolien kahtiajako kadottaa sukupuolten suhteiden monimuotoisuuden. Rooliteoreettinen tarkastelu ei ota huomioon sukupuolen suhteiden muutoksia. Varhaisvaiheen naistutkimusta on kutsuttu myös kompensatoriseksi, kontribuutiovaiheen tutkimukseksi tai kurjuustutkimukseksi (Lerner 1979,145; Saarinen 1986, 10–11, 27).

Sosiaalinen ja biologinen sukupuoli syntyivät kun naistutkijat erottivat 1970-luvulla anglosaksissa maissa sukupuolesta sosiaalisen (gender) ja biologisen (sex). Gender on englanninkielinen termi, joka viittaa sosiaaliseen sukupuoleen erotukseksi biologisesta. Suomen kielessä on vain yksi sana varattuna sukupuolelle. Aluksi gender käännettiin nimenomaisesti sosiaaliseksi sukupuoleksi. Nyt sukupuoleen sisältyy kielessämme sekä sosiaalinen että biologinen. Sosiaalinen on muuntuva, biologinen jokaiselle annettu. Sosiaalista tarkasteltaessa on miesten ylivoiman ja ylivallan havaittu kattavan paitsi naiset, myös lapset ja (nuoremmat) miehet. Jokainen valtaa käyttävä voi sukupuolestaan riippumatta halutessaan alistaa (Dahlerup 1987, 101; Silius 1989, 105). Myös biologinen määrittyy sosiaalisesti (Rantalaiho 1988, 36–38; Hirdman 1988, 61).

Sex/gender jakoa on arvosteltu siitä, että se jatkaa keskustelua sukupuolirooleista eri termein. Rooli on opittu käyttäytymismalli, joka luonnehtii yksilöä. Sosiaalinen sukupuoli rinnastuu rooliin kulttuurin ominaisuutena (Rantalaiho 1988, 37).

Sukupuoli suhteena ja prosessina sisältää kaksi osapuolta miehet ja naiset. Suhde muovautuu monimutkaisessa prosessissa. Sukupuolta on luonnehdittu ajattelutavaksi, joka luo merkityksiä ja sosiaalisia käytäntöjä (Hirdman 1988, 51). Harriet Silius (1992, 24–25) on erottanut sukupuolessa kolme osaa. Ensinnäkin sukupuoli sisältää naisisen-miehisen suhteen, joka tuottaa kahdenlaisia ihmisiä – naisia ja miehiä. Suhde edellyttää kumpaakin osapuolta. Toiseksi suhde on epäsuhtainen valtasuhde, jossa naiset ovat miehille alisteisia. Kolmanneksi sukupuolen sisältöä muovaavat ajatustavat vaihtelevat ja muuttuvat riippuen sosiaalisista yhteyksistään. Sukupuolen prosessiluonne korostaa käsitteen muuttumista. Muutokset eivät ole pelkästään ajallisia, vaan niihin vaikuttavat yhteiskunnalliset, paikalliset ja sosiaaliset tilannetekijät. (Mt., 26.) Yhdistettäessä edelliset sukupuolen sisällöt, voidaan sukupuoli määritellä seuraavasti: *Sukupuoli on epäsymmetrinen, epätasa-arvoinen suhde, johon sisältyy biologinen, ja joka on tilanne- tai kontekstisidonnainen ja sisällöltään sosiaalisesti konstruoitu*. Sovellan tutkimuksessani tätä määritelmää sukupuolen käsitteestä.

Sukupuolen tarkastelun tasot

Sandra Harding (1987, 52–57) on jaotellut sukupuolen tarkastelussa yksilö-, rakenne- ja symbolisen tason. Tasot voidaan erottaa, vaikka ne ovat monin tavoin vuorovaikutuksessa keskenään (vrt. Hirdman 1990, 76).

Yksilötasolla eritellään, miten yksilöt sosiaalistuvat sukupuoleen ja miten sukupuolta luodaan. Kyse on yksilöllisestä sukupuoli-identiteetistä, joka on sidoksissa sekä rakenteelliseen että symboliseen tasoon. Jatkan keskustelua sukupuoli-identiteetin kehittymisestä esitellessäni psykoanalyyttistä feminististä naisjohtajuuden tutkimusta myöhemmin tässä luvussa. Sukupuoli-identiteetin rakentumista on tarkasteltu myös tuotannon, uusintamisen, työn ja seksuaalisuuden näkökulmista (Silius 1992, 27).

Rakenteen tasolla kuvataan sukupuolten työnjakoa ja sukupuolten valtasuhteita yhteiskunnassa sekä sitä, mikä kuuluu naiseuteen tai mieheyteen erilaisissa yhteiskunnallisissa instituutioissa (Harding 1987, 52). Esimerkiksi työmarkkinat, työelämä, työorganisaatiot, talous, politiikka ja perhe ovat sukupuolen rakenteistamia.

Symbolisella tasolla tarkoitetaan niitä muotoja ja tapoja, joilla kunkin yhteiskunnan symbolijärjestelmässä sukupuoli kuvataan. Sukupuoli kattaa kaikki kulttuuriset symbolit, normit, arvot ja ajattelutavat, joiden avulla ymmärrämme omaa itseämme ja toimintaamme sekä muita ja heidän toimintaansa (Silius 1992, 26).

Yvonne Hirdman (1988,51–52) yhdistää sukupuolen tasot analysoidessaan sitä, mikä luo merkityksiä ja mikä järjestää yhteiskunnallista sukupuolijärjestelmää. Sukupuolijärjestelmä rakentuu eron ja hierarkian periaatteille (Hirdman 1990, 78). Ero, erillään pitäminen, erontekeminen,

segregaatio, merkitsee, että nainen ja naiseus ovat selvästi erotettavissa miehestä ja mieheydestä. Hierarkkisuuden periaate tarkoittaa, että mies tai mieheys ovat arvokkaampia kuin nainen ja naiseus. Mies on abstrakti, yleispätevä ihminen ja mies määrittelee siten, mikä on normaalia ja tavanomaista. Nainen voi siirtyä miesten alueille yhteiskunnassa, koska mies on ihmisyyden perusmalli, jota vajavaisetkin voivat tavoitella. (Rantalaiho 1994, 11–13.) Järjestäessään yhteiskunnallisia rakenteita sukupuoli luo myös merkityksiä. Ihmiset tarvitsevat niitä luoviessaan maailmassa, joka on sekava ja epäjärjestyksessä (Hirdman 1988, 52).

Naistutkimuksen lähestymistavat

Naistutkijat ovat 1980-luvulta yhä enenevästi kritisoineet normaalitieteen mieskeskeisyyttä (androsentrisyyttä) ja kehittänet sille vastavoimaa. He ovat kiinnittänet huomiota naistutkimuksen lähtökohtiin ja ennakko-oletuksiin ja feministiseen tietoteoriaan. Feministiset tieto-opit käsittelevät kysymyksiä tiedon luonteesta ja tuottamisesta. Myös naistutkimuksen perusta on joutunut arviointiin. Lähestymistapoja on monta. Tarkastelen lähemmin Sandra Hardingin (1987) jakoa feministiseen empirismiin, standpointfeminismiin ja postmoderniin feminismiin tai postmoderneihin feminismeihin. Ne nojaavat erilaisiin käsityksiin tiedosta ja ovat seuranneet toisiaan ajallisesti, mutta esiintyvät rinnakkain ja limittäin korvaamatta toinen toistaan. Kuvaan myös Linda Smircich'n ja Martha B. Calais'n (1996) erottelemia liberaalifeminististä naisjohtajuuden, radikaalifeminististä vaihtoehtoisten organisaatioiden ja psykoanalyyttista feminististä naisjohtajuuden tutkimusta sekä marxilaista näkökulmaa organisaatioihin, organisaatioiden sukupuolistamisen tutkimusta ja jälkistrukturalistista jälkikolonialistista kolmannen maailman lähestymistapaa. Sandra Harding käsittelee naistutkimusta yleensä, Linda Smircich ja Martha B. Calais feminististä organisaatiotutkimusta. Jaottelut ovat paikoin yhteneväisiä. Pyrin tarkastelussani osoittamaan niiden erot ja yhtäläisyydet.

Feministinen empirismi, standpointfeminismi ja postmoderni feminismi tai postmodernit feminismit

Feministinen empirismi kritisoi tieteen mieskeskeisyyttä. Se tähtää perinteisen tieteen puutteiden korjaamiseen entistä systemaattisemmalla havainnoinnilla ja hypoteesien testaamisella. Ongelmat voidaan määrittää siten, että naisista tulee tutkimuksen kohteita. On mahdollista muuttaa todisteiden esittämisen tapaa ja luopua seksistisestä kielenkäytöstä. (Harding 1987, 187; Olesen 1994, 163.)

Feministisen empirismin logiikka on sama kuin positivistisen empirismin. Siksi sukupuolta usein käytetään tutkimuksessa muuttujana. Ajatellaan, että on objektiivisia tosiasioita, jotka voidaan löytää tutkimuksen keinoin. Feministisessä empirismissä uskotaan myös tiedon kasautumiseen ja totuuden vähittäiseen paljastumiseen. Feministinen empirismi pyrkii täyttämään aiemman tutkimuksen valkeita läikkiä – korjaamaan ja täydentämään, puuttumatta kuitenkaan tutkimuksen perusteisiin. Sillä ei ole omaa metodologiaa eikä tietoteoriaa. Feministinen empirismi on ollut siksi tärkeää, että se on vahvistanut naistutkimusta ja tukenut sukupuolten tasa-arvovaateita. Se on tuottanut tärkeää tietoa naisten kannalta merkittävistä asioista, kuten sukupuolten palkkaeroista tai työmarkkinoiden sukupuolen mukaisesta vaaka- ja pystysuorasta eriytymisestä.

Standpointfeministisen tutkimuksen lähtökohta on naiskokemus (Harding 1987, 184). Sen yksi suuntaus korostaa naisten työtä tiedon ja tietämisen perustana, toinen naisidentiteettiä ja sen kehittymistä. Edellisen suuntauksen lähtökohta on naisten työn hoiva- ja uusintamisluonne. Naisille muodostuu omanlaisensa kuva todellisuudesta, koska suurin osa heidän työstään tapahtuu yksityisessä. Jälkimmäinen korostaa naisten miehiin verrattuna erilaista sukupuoli-identiteettiä (esim. Liljeström, Rita 1987, 474–495; Silius 1992, 26–28; 35–36).

Standpointfeminismin juuret ovat marxilaisuudessa. Yhteys on luonteva, koska naisliikkeen ja marxilaisuuden side oli vielä 1980-luvun alkupuolella tiivis. Yhdistäviä olivat kysymykset naisten ja miesten välisten suhteiden sisällyttämisestä tietoteoriaan sekä naisten suhteesta tietoon. Suuntausten välille syntyi metodinen yhteys pyrkimyksissä tehdä alistettujen ja marginalisoitujen tieto hyväksytyksi (Olesen 1994, 163; Anttonen 1997, 40). Radikaalifeministinen vaihtoehtoisten organisaatioiden tutkimus, marxilaisen feministinen organisaatiotutkimus sekä sukupuolistuneisuuden ja sukupuolistamisen tutkimus ovat tiiviissä yhteydessä standpointfeminismiin.

Standpoinfeminismissä on korostettu naisten toimintaa ja arjen kokemusta työnjaon rakenteissa, niiden sisällä, sisältä nähtyinä ja naisten tutkimina. (Harding 1987, 142–151; Stanley & Wise 1990, 34). Luokka, rotu ja sukupuoli määrittävät yksilön ymmärrystä ja tulkintaa todellisuudesta. Naisten arki ja työ arjessa ovat perustavia. Niitä pidetään erilaisina kuin miesten arki ja työ. Yhteiskunnallisessa työnjaossa naisten tehtävänä on hoiva ja uusintaminen, miesten tuotanto. Tutkimus ja teoria uusintavat tätä jakoa. Siksi feministisen tutkimuksen on analysoitava arkielämää, arkipäivää, arkikokemusta. Sukupuolten valtasuhteiden vuoksi naisten kokemukset eroavat miesten kokemuksista. Naisten elämän ja yhteiskunnallisen vallan välillä politiikassa, taloudessa, työmarkkinoilla, koulutuksessa sekä muilla yhteiskunnan osa-alueilla on perustava ristiriita. Standpointfeminismissä valta- ja tietosuhteet nähdään diskursiivisiksi käytännöiksi (Smith 1987, 91).

Sukupuoliero tulkitaan materiaalisten olosuhteiden tuottamaksi ja siksi perimmiltään yhteiskunnalliseksi, sosiaaliseksi ja kulttuuriseksi.

Tieteellistä tietoa väitetään universaaliksi ja abstrahoiduksi. Naisten feminiininen tieto puolestaan tuotetaan arkielämän käytännöissä (Smith 1988, 89). Asetettaessa naisten arki ja kokemukset tieteellisen tiedon kriteereiksi syntyy uusi näkökulma (sosiaalitieteelliseen) tietoon. Sen mukaan tieto on ajallista, paikallista ja sukupuolistunutta. Tutkijan kokemus, ympäristö, jossa hän työskentelee sekä tutkittavien kokemukset vaikuttavat tietoon. (Smith 1988, 98.)

Standpointfeminismi on kiinnittänyt huomiota tutkijan ja tutkittavan suhteen, erityisesti tutkimuksen kohteen objektivointiin. Tutkija ei voi asettua kohteensa yläpuolelle, hänen on pyrittävä tutkittavan kanssa tasavertaiseen vuorovaikutukseen. Tutkijan on ymmärrettävä naisten kokemuksia ja kieltä. Hän muuntaa ne tieteellisiksi teksteiksi. Parhaassa tapauksessa tutkijan teksteillä on tutkittavien elämän kannalta uudistavaa ja vapauttavaa voimaa.

Standpointfeminismin suuri tehtävä on ollut naiskeskeisen tieto-opin kehittäminen naisten tiedon ja naisten kokemuksen – pienen elämän – pohjalta. Vaikka tehtävä on kesken, standpointfeminismi on ollut hyvin elinvoimainen ja tärkeä suuntaus naistutkimuksen epistemologisessa keskustelussa 1980-luvulla ja ohjannut valtaosaa tuon vuosikymmenen naistutkimuksesta. Se on läsnä myös tässä tutkimuksessa.

Standpointfeminismi on ollut keskeisin naiskeskeisistä näkökulmista. Vaikka naiskeskeisessä feminismissä ei olekaan yhtä yhtenäistä suuntausta, siitä erottuvat seuraavat tunnuspiirteet (Anttonen 1997,43). Naiskeskeinen ajattelu:

- Asettaa naiset keskelle.
- Pitää tietämisen ja tutkimuksen lähtökohtana naisten kokemuksia, naisten marginaalista naiserityisyyttä, naisten äänen kuulemista ja naisisten käytäntöjen politisoimista.
- Kiinnittää lähtökohtansa johonkin naisille perustavaan olemisen tapaan kuten äitiyteen, hoivaamiseen tai naisiseen seksualiteettiin.
- Tunnistaa miesten ja naisten tai naisten keskinäisiä eroja, mutta korostaa yhtäläisyyksien ja samuuden korostavaa voimaa.
- On subjekti-keskeistä tavoitteena antaa ääni puhuville naisille toimi joina.

Postmodernis feminismi tai postmodernit feministit Kyseenalaistavat standpoint-teoreetikkojen pyrkimykset luoda feminististä tiedettä. Postmodernismi hylkää mahdollisuuden yhteen totuuteen. Ei voi tietää onko standpointfeministien etsimä naisten kokemukseen perustuva tieto aidompaa ja todempaa kuin muukaan tieto. Naiset ovat keskenään erilaisia ja erilaisissa asemissa ja voivat käyttää valtaa toisiinsa. Naiseus tai naisena oleminen

eivät ole universaaleja. Sukupuoli tekee näkyviksi miesten ja naisten, mutta myös naisten erot, sillä naiset kuuluvat erilaisiin etnisiin, kulttuurisiin ja sosiaalisiin ryhmiin. Postmodernismi voi myös kyseenalaistaa totuuden ja suhtautua epäuskoisesti tieteesen (Ruoho 1990, 42). Postmodernistit eivät tavoittele absoluuttisia määrityksiä, koska ne ovat aina yhteydessä vallankäyttöön. Siksi heistä on mahdotonta määritellä ja luoda parempaa ja toisenalaista todellisuutta. Postmoderni feminismi ei hyväksy sukupuolta ja naista totalisoivaa ajattelutapaa missään muodossa (Anttonen 1997, 49.) Ei myöskään ole pysyviä naisen tai sukupuolen teoreettisia luokitustapoja.

Postmoderni feminismi on erojen ja moninaisuuksien feminismiä, teoria- ja metodipluralismia. Postmodernistisia tutkimusotteita on kritisoitu liiasta kiinnittymisestä kulttuurintutkimukseen. On kyseenalaistettu postmodernistien näkemys kaiken tekstuaalisuudesta viitaten siihen, ettei maailma ole pelkkiä kertomuksia, vaan myös edistystä, erilaisten asiantilojen havaittavia muutoksia (Harding 1987, 188). Arvostelu on kohdistunut myös postmodernismin määrittelyihin sukupuolen tai subjektin käsitteestä. Kritiikin mukaan ne eivät ole kovin hyödyllisiä tarkasteltaessa naisten elämän konkreettisia seikkoja, kuten sukupuolten palkkaeroja, naisten köyhyyttä, lukutaidottomuutta tai sairauksia.

Taulukossa 3 esitetään tiivistelmä naistutkimuksen lähestymistavoista keskeisine piirteineen.

Taulukko 3. Tiivistelmä naistutkimuksen lähestymistavoista keskeisine tunnuspiirteineen. (Lähteet: Harding 1987, Smith 1987, Stanley & Wise 1990, Saarinen 1992, Silius 1992, Rantalaiho 1988, Olesen 1994, Calas & Smircich 1996, Lehto 1996, Matero 1996, Anttonen 1997.)

Suuntaus	Humanistinen tai tasa-arvofeminismi		Gynosentrinen feminismi
Mallit	Feministinen empirismi	Standpointfeminismi	Postmodernit feminismit
Keskeistä:	Tasa-arvo Yhdenvertaisuus Muodolliset oikeudet Naiset näkyviksi Aukkojen ja vaitiolojen paljastaminen Oikeaperäistä tietoa naisista Tieteen korjaaminen	Sisaruus Subjektin korostaminen Naisten kokemus Naisten toiminta Arjen merkitys Naisten työ ja kollektiivinen toiminta Identiteetti Rationaalisuuden uudelleenarviointi Metodogia Tieto-oppi	Eron dekonstruktio Nainen/mies –jaon ylittäminen Ero Paikallisuus Monimerkitykselliset symbolit Tieto vallankäyttöä Epäusko totuuteen
Strategiat:	Integraatio	Kaksoisstrategia	Moninaiset strategiat
Käsitys sukupuolesta:	Muuttuja	Analyyttinen luokka	Sukupuoli dekonstruktion kohteena
käsitys sukupuolten lukumäärästä:	Yksi	Kaksi	Enemmän kuin kaksi

Kolmen mallin tai suuntauksen kehittyminen kertoo naistutkimuksen voimasta, edistymisestä ja sisäisistä muutoksista. Naistutkimus ei ole yhtenäistä, vaan on olemassa useita tapoja tehdä tutkimusta. Näitä tapoja myös sovelletaan eri maissa. Silti sukupuoli jää usein huomiotta tieteen valtavirrassa. Yhteiskunnassa naisten miehiä alisteisempi asema on yhä tosiasia.

Erilaisten tutkimusotteiden voima on siinä, että niillä saadaan erilaista tietoa. Naistutkimuksen eri vaiheissa ja suuntauksissa käytetään erilaisia perusteluja, joista lukija voi päätellä tavan tehdä tutkimusta (Ferguson 1993, 1–35). Feministinen empirismi on tuottanut tietoa naisista politiikassa, julkisessa hallinnossa, työelämässä, muilla yhteiskunnan osa-alueilla ja yksityisessä. Se on todentanut sukupuolten palkkaerot ja sukupuolen mukaisen köyhyyden. Ilman standpointfeminismiä sosiaalisen sukupuolen käsitettä ei olisi voinut kritisoida. Naiskeskeinen feminismi on tuottanut runsaasti tietoa naisten asemasta, historiasta, kamppailuista ja naisten eroista. Se on ollut herkkä kuulemaan naisten ääntä ja antanut sen kuulua lukuisissa tutkimuksissa saaden aikaan myös todellista muutosta naisten asemassa eri yhteiskunnissa niiden eri osa-alueilla.

Feministisen organisaatiotutkimuksen pääsuuntaukset

Viime vuosisadan lopun teollisuus ryhtyi palkkaamaan myös naisia työvoimakseen (esim. Taylor 1947). Useimmat aikakauden organisaatiotutkijoista pitivät naisia poikkeuksina, jos nainen toimi johtavassa tehtävässä. Tavallisesti naiset normalisoitiin rutiininomaisiin ja epäitsenäisiin organisaation lattiatason töihin (esim. Roethlisberger & Dickson 1949). Ensimmäiset naispuoliset johtamis- ja organisaatiotutkijat aloittivat vuosisadan alussa työnsä. Sen hedelminä kypsyi ajan valtavirran tutkimuksesta poikkeavia, sittemmin edistykselliseksi ja kantaviksi osoittautuneita ajatuksia (esim. Mary Parker Follett 1951, Lillian Gilbreht 1976; pioneereista Stead 1978, 263–265; Sinkkonen 1982, 62–64). Aikalaiset eivät yleensä arvostaneet naisten ajatuksia, mutta myöhemmät tutkijapolvet ovat löytäneet naispioneerien useasti aikaansa edellä olleet työt[4].

Naisliike on viimeisinä kolmena vuosikymmenenä kerännyt voittoja kamppaillessaan naisten sosiaalisten, poliittisten ja taloudellisten oikeuksien laajentamiseksi. Naiset ovat vaikuttaneet yliopistoissa eri puolilla maailmaa monitieteisen naistutkimuksen syntyyn, kehittämiseen ja vakiinnuttamiseen. Myönteisestä kehityksestä huolimatta työelämä ja työorganisaatioiden maailma ovat yhä sukupuolen mukaan eriytyneitä. Feminismin ”suuri tehtävä” on yhä kesken ja yksi keskeneräisistä alueista on organisaatiotutkimus. Projektin edistäminen on tärkeää, sillä naistutkimuksen tai feminismin näkökulma paljastaa uusia asioita, käytäntöjä ja merkityksiä, joille organisaatioteoria on ollut sokea. Sillä on merkitystä myös julkisille organisaatioille. Organisaatioteorian feministisen kritiikin juuret ovat naisten työhön suuntautuneessa varhaisimmassa tutkimuksessa (Acker 1992, 248–250). Naistutkijat ovat todenneet organisaatiotutkimuksen androsentrisyyden. Naistutkijoiden harvalukuinen joukko on kyseenalaistanut organisaatiotutkimuksen itsestään selvänä pidettyn sukupuolineutraalisuuden. Heistä organisaatiotutkijoiden havainnoimalla todellisuudella on ollut vahva sidos miesten yhteiskuntaan, miesten hallitsemiin valtarakenteisiin ja miesten tulkitsemaan todellisuuteen. (Acker & Van Houten 1974, 1992, Kanter 1977, Ferguson 1984, 1994, Game & Pringle 1984, Hearn & Parkin 1987, Acker 1992, Mills & Tancred 1992, Martin 1994, Wilson 1995).

---

[4] Esimerkiksi F.J. Roethlisberger ja William J. Dickson (1949) eivät mainitse Mary Parker Follettia (1868–1933) eivätkä viittaa hänen tieteelliseen tuotantoonsa lainkaan teoksessaan ”Management and the Worker”. Teosta pidetään varhaisen ihmissuhdekoulukunnan klassikkona ja läpimurtoteoksena. Vaikka Follett ei suoranaisesti työskennellyt yhteydessä Chicagon koulukuntaan, on hänen tutkimustyöllään selkeä ajatuksellinen yhteys siihen. Jo aikanaan Follett oli varsin tunnettu ja hänen tieteellistä tuotantoaan arvostettiin etenkin Yhdysvalloissa ja Britanniassa (Metcalfe & Urwick 1941, 315–317). Jälkipolvet arvostavat Mary Parker Follettia yhtenä tärkeimmistä johtamis- ja organisaatiotutkijoista, joka oli aikaansa edellä (ks. George, 1973, Pugh & Dickson 1989, Tancred & Campbell 1992).

Perusteltaessa, miksei naisia ja sukupuolta käsitellä organisaatio-teoreettisissa keskusteluissa viitataan tavallisesti organisaatioiden ja organisaatioteorian sukupuolineutraalisuuteen. Niistä ei kuitenkaan tule sukupuolineutraaleja ohittamalla kysymykset sukupuolesta (Martin 1992, 417–420; Wilson 1995, 48). Työorganisaatioiden jokapäiväinen elämä havainnollistaa sukupuolineutraalisuuden lumetta. Demokraattisen yhteiskuntajärjestelmän perusperiaate on, että ihmisiä tulee kohdella kunnioittavasti ja oikeudenmukaisesti. Edes saman työorganisaation jäsenet eivät ole tasavertaisia keskenään eikä heitä kohdella samoin. Eriarvoisuus on osa organisaatioiden arkea. Siksi emme helposti havaitse syrjintää, vaan pidämme sitä ”normaalina” ja hyväksyttynä.

Organisaatioteorioissa tarkastellaan kohdetta tavallisimmin johdon näkökulmasta. Siitä tulee luontevasti miehinen, koska organisaatioiden johdossa ovat yleensä miehet. He ovat olleet myös tärkeimmät empiirisen organisaatiotutkimuksen kohteet. Miesten valintaa tutkimuskohteiksi on perusteltu heidän roolillaan kotitalouksien ensisijaisina elannonhankkijoina. Työorganisaatioiden lattiatasoa tutkittaessa on kohteiksi valittu tavallisimmin miehet. Kun naiset on otettu mukaan tutkimukseen, sukupuoli on usein rajattu tarkastelun ulkopuolelle tai taustamuuttujaksi (Acker & Van Houten 1974, 153).

Martha B. Calas ja Linda Smircich (1996) ovat erottaneet feministisen organisaatioteorian seitsemän suuntausta. Osa niistä on pikemminkin näkökulma naisjohtajuuteen eikä organisaatioihin sinänsä. Suuntaukset ovat:

1) liberaalifeministinen naisjohtajuuden tutkimus
2) radikaalifeministinen vaihtoehtoisten organisaatioiden tutkimus
3) psykoanalyyttinen feministinen naisjohtajuuden tutkimus
4) marxilainen näkökulma organisaatioihin
5) organisaatioiden sukupuolistamisen tutkimus
6) jälkistrukturalistinen ja
7) jälkikolonialistinen eli kolmannen maailman feministinen lähestymistapa.

Esittelen suuntaukset Martha B. Calas’n ja Linda Smircich’n (1996) artikkelissaan ”From the Woman’s Point of View: Feminist Approaches to Organization Studies” jaotusta soveltaen. Yhdistän kaksi jälkimmäistä ja ajallisesti viimeisintä lähestymistapaa, koska niitä on käytetty toistaiseksi vähän organisaatiotutkimuksessa ja tuskin lainkaan hallinnon tutkimuksessa. Muutoinkin tarkastelun pääpaino on suuntauksissa, joilla arvioin olevan eniten merkitystä hallinnon naistutkimuksen ja tämän tutkimuksen kannalta.

Liberaalifeministinen tasa-arvon ja naisjohtajuuden tutkimus

Naisliikkeen toinen aalto 1960- ja 1970 -luvuilla nosti länsimaissa esiin kysymyksen sukupuolten yhdenvertaisista yhteiskunnallisista oikeuksista. Linda Smircich ja Martha B. Calas (1996, 222–223) ovat nimenneet tuolloisen naistutkimuksessa kehittyneen organisaatioajattelun naisjohtajuuden liberaalifeministiseksi tutkimukseksi. Näkökulmaa on kutsuttu myös sukupuolen määrittelyjen yhteydessä käsittelemäkseni tasa-arvotutkimukseksi (esim. Eskola & Haavio-Mannila & Jallinoja 1979, 9; Saarinen 1992, 27; Kinnunen & Korvajärvi 1996, 16–17; myös Calas & Smircich 1996, 223–224). Suomessa tasa-arvotutkimus kukoisti 1960- ja 1970-luvuilla.

Liberaalifeminismin juuret ovat 1800-luvun poliittisen demokratian vaatimuksissa[5]. Naisten aseman parantuminen, korkea ja laaja-alainen koulutus sekä kasvava edustus yhteiskunnan eri osa-alueilla loivat kuvan, että sukupuolten tasa-arvo on saavutettavissa poistamalla naisten osallistumisen esteet, koska naisten ja miesten yhteiskunnallisen toiminnan edellytykset oletettiin samanlaisiksi. Naistutkimuksessa otettiin käyttöön sukupuoliroolin käsite, kuten aikaisemmin totesin. Sukupuoliroolien avulla on tutkittu sosiaalisia suhteita ja rakenteita. Miesten ja naisten erilaista käyttäytymistä on selitetty erilaisilla sosiaalisilla vaatimuksilla ja käsityksillä. Roolioppiminen määrää sosiaalisiin suhteisiin sijoittumista. (Liljeström, Marianne 1996, 117.)

Martha B. Calas ja Linda Smircich (1996, 222–225) ovat luonnehtineet liberaalifeminististä organisaatiotutkimusta ”kolmikymmenvuotiseksi tutkimukseksi siitä, että naisetkin ovat ihmisiä” (vrt. Lerner 1979, Saarinen 1986). 1960-luvulle saakka naisjohtajuuden tutkimus olikin poikkeusnaisten tutkimusta. Silloin tutkittiin naisten johtamistyylejä, joiden oletettiin eroavan miesten vastaavista. Organisaation jäsenten ajateltiin pyrkivä niin korkeaan asemaan kuin mahdollista, mutta naisten etenemiselle oli esteitä. Eräs tapa madaltaa naisten uran esteitä olisi sellaisen organisaation rakentamien, joka olisi rationaalinen, tehokas, tuloksellinen ja oikeudenmukainen, ja jossa sukupuolten yhdenvertaisuus toteutuisi.

---

[5] *Mary Wollstonecraft’n teos* A Vindication of the Rights of Women *(1792), Harriet Taylor Millin kirjoitus* The Enfranchisement of Women *(1851) sekä John Stuart Millin* The Subjection of Women *(1869) ovat liberaalin feminismin klassikot. Jukka Kilpi ja Matti Sintonen (1986) kutsuvat John Stuart Milliä (1806–1873) liberaalin feminismin isäksi.*
Mary Wollstonecraft (1759–1797) esitti, että naiset ovat keinotekoisia kasvatuksen tuotteita. John Stuart Mill ja vaimonsa Harriet Taylor Mill (-1858) tähdensivät ihmisen vapautta ja itsensätoteuttamista. Ne eivät olleet mahdollisia naisille, koska naiset oli suljettu koulutuksen, yhteiskunnallisen päätöksenteon ja tuotannon ulkopuolelle. Naisten alisteisuus johtui lainsäädännöstä ja vähättelevistä asenteista, jotka estivät naisten toiminnan kodin ja perhepiirin ulkopuolella. Miesten ylivertaisuus älyllisesti ja muissa henkisissä kyvyissä eivät Wollstonecraftista, Millistä ja Taylorista riittäneet oikeuttamaan vähemmän kyvykkäiden vapauden riistoa ja alistamista. Naisilla tuli olla kansalaisoikeudet erilaisuudestaan huolimatta. Kykyjen toteuttaminen oli itseisarvo, mutta siitä koitui myös yhteiskunnallista hyötyä. (Kilpi & Sintonen 1986, 216–222.)

Liberaalifeministisen naisjohtajuuden toinen varhainen suunta painotti yksilön psykologisia tekijöitä syrjinnän selittäjinä. Se etsi vaikutteensa kokeellisesta ja käyttäytymisen psykologiasta. Tutkimuksen kohteena olivat sukupuolen (sex tai gender) mukaiset erot johtamisessa, vallankäytössä, työstressin kokemisessa, työtyytyväisyydessä ja organisaatioon sitoutumisessa. Sittemmin on keskusteltu sukupuolten stereotypioista ja androgyniasta. Inhimillisten voimavarojen johtamisen tutkimus on antanut virikkeitä sukupuolen vaikutuksen analysointiin rekrytoitaessa, valittaessa ihmisiä eri tehtäviin ja heidän tuloksellisuutensa tai suorituskykynsä arvioinnissa.

Liberaalifeministisessä organisaatiotutkimuksessa on myös sosiologinen, rakenteellinen näkemys. Valtaosa näistä tutkimuksista on saanut vaikutteita Rosabeth Moss Kanterin (1977) näkemyksistä organisaatioiden sukupuolen mukaisesta järjestymisestä ja sen seurauksista organisaation toiminnalle. Tärkeä tutkimuskohde on ollut lasikatto-ilmiö naisten uran esteenä. Sillä on tarkoitettu sellaista organisaation rakenteen tasoa, jonka yläpuolelle naisten on vaikea edetä. Lähes yhtä tärkeitä ovat tutkimuksessa olleet kysymykset naisten uraan vaikuttavista tekijöistä, naisten sosiaalista verkostoista, erityisesti tukijoista ja mentoreista, sukupuolisesta häirinnästä, naisten ongelmista yhdistää työ ja perhe ja naisten mahdollisuusrakenteista. Palaan näihin tekijöihin tutkimukseni empiirisessä analyysissa.

Kolmas liberaalifeministinen organisaatiotutkimuksen suuntaus käsittelee organisaatiotalaajemman sosiaalisen järjestelmän osana. Tarkastelun keskiössä ovat erilaiset sosiaaliset ja lakisääteiset toimet sukupuolten yhdenvertaisuuden lisäämiseksi, kuten harjoitettu virallinen tasa-arvopolitiikka ja toteutetut tasa-arvotoimet. Näiden tointen tarkoituksena on taata yhdenvertaiset oikeudet ja mahdollisuudet kummallekin sukupuolelle, estää syrjintä ja sukupuolinen häirintä sekä edistää sukupuolten tasa-arvoa esimerkiksi helpottamalla työn ja perheen sovittamista yhteen.

Liberaalifeministinen organisaatiotutkimus on ollut pääasiassa naisjohtajuuden tutkimusta feministisen empirismin hengessä. Liberaalifeministinen organisaatiotutkimus on muodostanut kasvualustan myöhemmälle tutkimukselle. Se on ohjannut myös suomalaista hallinnon naistutkimusta johdattaessaan tutkijat sukupuolten tasa-arvon, naisten aseman ja naisjohtajuuden kysymysten äärelle.

Radikaalifeministinen vaihtoehtoisten organisaatioiden tutkimus

Tasa-arvon ja naisjohtajuuden liberaalifeminististä tutkimusta seurasi naiskulttuurin nousu. Organisaatiotutkimuksessa se näkyi pyrkimyksenä toteuttaa naisten arvoja, kuten sukupuolten yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa, yhteisöllisyyttä, osallistumista ja sisällön ja muodon ykseyttä. Vaihetta on

kutsuttu vahvuus- tai arvokkuustutkimukseksi (Saarinen 1986, 10–12). Radikaaliksi radikaalifeminismin tekee, että se on naiskeskeistä. Siinä on hahmoteltu uutta sosiaalista järjestystä, jossa naiset eivät enää olisi alisteisia miehille (Calas & Smircich 1996, 226). Radikaalifeminismi määrittelee sukupuolen (gender) miesvaltaisen yhteiskunnan organisointiperiaatteeksi, josta jokainen yhteiskunnallinen alistusmuoto johtuu.

Radikaalifeminismi on painottanut epistemologisesti kaiken henkilökohtaisen olevan poliittista. Jokainen elämänalue on sukupuolipolitiikan areena. Radikaalifeminismissä on oletettu, ettei naisten elämää ja kokemuksia voi kuvata miesten kokemuksen tutkimiseen ja ymmärtämiseen tarkoitetuilla teorioilla, käsitteillä ja metodeilla. Naisilla on arvoja, tavoitteita ja toimintatapoja, joiden kautta he kehittävät yhteisöllistä toimintaansa ja naistietoisuuttaan, naiskulttuuria. Naiskulttuuri rakentuu naisten arjesta, jatkuvuudesta ja uuden sukupolven kasvattamisesta. Niiden on katsottu liittävän naisen osaksi luontoa, ihmisyyden ja kulttuurin vastakohtaa (Saarinen 1986, 12, Calas & Smircich 1996, 226). Radikaalifeminisimi on korostanut naisten erityisyyttä ja erillistä toimintaa politiikassa ja tieteessä.

Radikaalifeministinen organisaatioajattelu on kritisoinut miehistä vallankäyttöä ja sen muotoja organisaatioissa. Radikaalifeministisessä suuntauksessa on kehitetty vaihtoehtoisia organisaatiomalleja, joissa on luovuttu johtamisesta ja pysyvistä rakenteellisista järjestelyistä samaan tapaan kuin anarkistisessa organisaatioteoriassa (vrt. Scott, R.W. 1987, 277–282). Ttavoitteena on luoda naisten tarvitsemia ”tiloja”, kuten naisten taloja, turvakoteja, kriisikeskuksia, kirjakauppoja, taidegallerioita, kulttuuritapahtumia ja muita palveluorganisaatioita. Organisaatioiden ihannemuotoa haetaan naisten tiedostamisryhmistä. Näissä ryhmissä tehtävät jaetaan arpomalla määräajoiksi. Jokaisen jäsenen puheaikaa on rajattu, jotta osallistuminen olisi tasavertaista. Ryhmät ovat tehokkaita oppimisen kannalta, mutta haavoittuvaisia toimintapoliittisten vaateiden edessä. Ryhmän säilymisen ja yhtenäisyyden vuoksi tiedostamisryhmissä on tunnustettu tarve ainakin jonkinlaisista rakenteellisista ja johtamisjärjestelyistä. (Calas & Smircich 1996, 227.)

Radikaalifeministisen organisaatioteorian keskeinen kysymys on sellaisen organisaatiorakenteen kehittäminen, joka mahdollistaisi parhaiten organisaation jäsenten toiminnan ja osallistumisen. Feinististen arvojen on havaittu toteutuvan parhaiten organisaatioissa, jotka noudattavat seuraavia organisointiperiaatteita:

- Päätöksentekojärjestelmä mahdollistaa jokaisen osallistumisen.
- Johtajuus kiertää jäseneltä toiselle.
- Työnjako on vuorovaikutuksellista ja joustavaa.
- Tulonjako on tasaista.
- Vastuu on poliittista ja jaettua.

Osallistuminen päätöksentekoon on tärkein organisointiperiaate. Yhdysvalloissa ”feministisen” liikeyrityksien on havaittu noudattavan näitä periaatteita. (Calas & Smircich 1996, 227–228)[6]

Ovatko feministiset vaihtoehtoiset organisaatiot mahdollisia? Feminististen organisaatioiden toiminnan arvoperusta nousee naisliikkeen tavoitteista. Keskeisin niistä on organisaation rakenteiden ja käytäntöjen radikaali muutos, mutta se on osoittautunut hankalaksi toteuttaa. Organisaatioiden todellisuuteen kuuluvat ihmisten erilaiset työskentelytavat. Ihmiset edustavat erilaisia etnisiä ja rodullisia ryhmiä, joiden edut ja näkemykset yhdenvertaisuudesta voivat olla ristiriitaisia.

Radikaalifeministinen organisaatiokritiikki on vaatinut organisaatioiden käytäntöjen muuttamisen lisäksi organisaatiotutkimuksen uudelleenarviointia. Naisten elämänpiiri ja kokemukset tulisi ottaa huomioon analysoitaessa muun muassa työtä, uraa tai johtamista. Pyrkimyksenä on myös riisua miesten kokemukselta yleisinhimillisyyden merkitys (Kanter 1994, 90). Sukupuolten erillään toimiminen on eräänlainen mahdottomuus, sillä sosiaalinen todellisuus ei edistä naisten omien ”tilojen” syntymistä. Myös kysymys naisten erityisyydestä on kiistelty, sillä se jättää huomiotta historian ja kulttuurin tuottamat erot. Naiset eivät suinkaan ole homogeeninen ryhmä, vaan esimerkiksi perhetilanne, elämänkaari, luokka-asema, etninen tausta ja globaalit jaot, kuten jako kehitysmaihin ja läntisiin markkinatalousmaihin, erottavat naisia.

Psykoanalyyttinen feministinen naisjohtajuuden tutkimus

Naiserityisyyttä johtamisessa korostavan tutkimuksen lähtökohta on psykoanalyyttinen feministinen teoria, joka on kehittynyt freudilaisen ja muiden psykoanalyyttisten teorioiden pohjalta. Feministisen suuntauksen käynnistysvoima on ollut freudilaisen naisvihan kritiikki ja pyrkimys kehittää naiskeskeinen psykoanalyyttinen tulkinta.

Freudilaisen näkemyksen mukaan lapsi kasvaa aikuiseksi useiden psykoseksuaalisia kehitysvaiheiden kautta. Naisten on miehiä hankalampi saavuttaa kypsä, tasapainoinen aikuinen (hetero)seksuaalisuus. Naiset kärsivät neurooseista ja psykoseksuaalisen kehityksen häiriöistä. Naisille ei kehity milloinkaan samanlaista yliminää kuin miehille. Siitä seuraa, ettei naisten oikeudentaju kehity miesten tasolle. Naiset tottelevat miehiä helpommin auktoriteetteja. Heidän toimintaansa ohjaa tunne järjen sijasta.

Psykoanalyysin naistutkijat myöntävät, että ihminen kehittyy ja löytää seksuaalisen identiteettinsä biologisten ja psykoseksuaalisten prosessien kaut-

[6] Calas ja Smircich referoivat Susan Koenin Michiganin yliopistossa julkaistua väitöskirjaa Feminist Workplaces: Alternative Models for the Organization of Work. PhD Dissertation, Union for Experimenting Colleges, University of Michigan, Dissertation Information Service. Teosta ei ole saatu Suomeen.

ta, mutta näkevät sosiaalisten rakenteiden erilaistavan edellisiä voimakkaammin naisten ja miesten psykologisen kehityksen eroihin. Siksi sukupuolten erojen tasoittaminen edellyttää heistä sosiaalisten rakenteiden muuttamista.

Psykoanalyyttisen feminismin eräs suuntaus on korostanut jaettua vanhemmuutta keinona heikentää yhteiskunnan miesvaltaisuutta (esim. Chodorow 1978). Silloin he ovat tarkoittaneet kahden huoltajan heteroseksuaalisista perheitä, ei muunlaisia perheitä eikä subjektiudetta, joka kehittyy ”poikkeavissa” perheissä. Toiset ovat olleet kiinnostuneita tiedosta kysyen kenen tietoisuutta omasta subjektiudestaan arvostetaan ja kenen ei. Freudilainen näkemys naisten heikommin kehittyneestä oikeudentunnosta on saanut osakseen arvostelua. Psykoanalyyttinen feminismi olettaa, että naiset ja miehet määrittävät kumpikin omalla tavallaan oikeudenmukaisuuden ja moraalin. Molempien perustelut ovat kuitenkin järkeviä ja johdonmukaisia: miesten moraali on oikeudenmukaisuuden etiikkaa, naisten hoivan etiikkaa. (Gilligan 1982.)

Psykoanalyyttinen feministinen lähestymistapa on käynnistänyt keskustelua naisten johtamistavoista (Calas & Smircich 1996, 230). Naisten miehiin nähden erilainen psykoseksuaalinen kehitys vaikuttaa naisten rooleihin organisaation jäseninä ja johtajina. Lapsuuden kokemukset määräävät tulevaa johtamiskäyttäytymistä. Naisista kasvaa sosiaalistumisen kautta yleensä passiivisia. (Blum & Smith 1988, 531.) On sanottu, etteivät naiset ole urahakuisia eivätkä halukkaita kehittämään osaamistaan samaan tapaan kuin miehet. Menestyneiden naisjohtajien suhde isään on poikkeuksellinen. On todettu, että menestyneiden ja lahjakkaiden tytärten isät kannustavat tyttäriään enemmän kuin muut (vrt. White & Cox & Cooper 1992, 21–44; Raehalme 1996, 99–193).

Naissukupuolesta voi olla myös etua. Naisten panos johtamisessa on tämän katsannon mukaan johtamisen ja organisaatioiden humanisointi. Naiset kykenevät sosiaalisten taitojensa vuoksi miehiä paremmin luomaan verkkomaisia vuorovaikutuksellisia organisaatioita ja huolehtimaan yhteydenpidosta. Naiset ovat johtajina miehiä etevämpiä ristiriitatilanteiden ratkaisemisessa ja kansainvälisyydessä. (Esim. Asplund 1984, White 1995.) Psykoanalyyttinen feministinen lähestymistapa organisaatiotutkimuksessa painottaa naisten menestymisen edellytyksiä ja kannustaa naisia pyrkimään huipulle.

Psykoanalyyttisessa feministisessä lähestymistavassa sukupuolten erot ja eriarvoisuus organisaatioissa tulkitaan johdannaiseksi sukupuolten erilaisesta sosialisaatiosta. Sosiaalistumisprosessit ja niiden tuotoksena kehittyvät erilaiset roolit ovat tärkeitä organisaatioiden elämässä, mutta vielä tärkeämpiä ovat kaikille sosiaalisille organisaatiomuodoille yhteiset prosessit, kuten valikoiva rekrytointi ja sosiaalisen kontrollin muodot, joita tulisi analysoida sukupuoli huomioiden (esim. Acker & van Houten 1974,16).

Marxilainen feministinen näkökulma organisaatiotutkimukseen

Marxilainen feministinen lähestymistapa nojaa marxilaiseen yhteiskuntateoriaan. Se kritisoi liberaalifeminismin lisäksi marxilaisuuden sokeutta patriarkaalisia suhteita kohtaan. Marxin mukaan se, miten ihmiset ovat sosiaalisesti olemassa määrää heidän tietoisuuttaan. Yhteiskunnan talousjärjestelmä määrittää ihmisen muita elämänalueita. Marxilaisen analyysin kohteena ovat kapitalistisesta talousjärjestelmästä johtuvat luokkasuhteet. Marxilainen feminismi käsitteellistää sukupuolen ja sukupuoli-identiteetin rakenteelliseksi, historialliseksi ja aineelliseksi. Tässä katsannossa ”sukupuoli” rinnastuu ”luokkaan”. Mieheys ja naiseus eivät selity psykologisesti eivätkä ilmennä rooleja, vaan jotain syvempää perustavaa laatua olevaa, joka johtuu ihmisen perimmäisestä sukupuolitetusta identiteetistä miehinä ja naisina. (Game & Pringle 1984, 16.) Sukupuolten suhteet vastaavat luokkasuhteita sorron ja alistamisen välineinä. Naisiin kohdistuu kaksinkertaista, sukupuolen ja luokan mukaista sortoa.

Marxilainen feministinen lähestymistapa korostaa työorganisaatioiden merkitystä analysoitaessa sukupuolten eriarvoisuuden uusintamista, koska patriarkaatti ja kapitalistinen järjestelmä kietoutuvat yhteen juuri niissä. Dorothy Smith (1987, 151–180, 1988, 86–119) on kehittänyt feministisosiologisen metodin, jota hän kutsuu institutionaaliseksi etnografiaksi. Se on marxilaisuuteen perustuva metodi tutkia arkielämää ja sitä määrittäviä rakenteellisia ehtoja naisten välittömien kokemusten pohjalta.

Organisaatioiden sukupuolistuneisuuden ja sukupuolistamisen tutkimus

Organisaatioiden sukupuolistuneisuuden ja sukupuolistamisen[7] tutkimus olettaa, että sukupuoli organisoi perustavalla tavalla kaikkia yhteiskunnallisia suhteita. Olen käsitellyt jo edellä luvussa 2 organisaatioiden sukupuolistuneita prosesseja. Liitän keskustelun nyt feministisen organisaatiotutkimukseen.

Länsimaissa agraariyhteiskunnan muutos moderniksi teollistuneeksi yhteiskunnaksi muutti sukupuolten suhteita. Työn erottaminen yksityisestä johti työelämän vaaka- ja pystysuoriin sukupuolen mukaisiin jakoihin. Niitä on tutkittu tarkastelemalla työmarkkinoiden ja työvoiman sukupuolen mukaisia vaaka- ja pystysuoria jakoja, analysoimalla työorganisaatioiden sukupuolistuneita rakenteita ja jäsentämällä organisaation sisäistä asemien sukupuolen mukaista eriytymistä, segregaatiota (Acker & Van Houten 1992, Game & Pringle 1984).

Työorganisaatioiden sukupuolistuneisuutta tai sukupuolistamista tutkittaessa on suosittu laadullisia tutkimusotteita. Niiden avulla on tavoiteltu epävirallisia, näkymättömiä sukupuolten eriytymistä tuottavia prosesseja. Nämä

[7] Käsitettä ”gender” on käytetty angloamerikkalaisessa tutkimuksessa verbin tavoin ”gendering”

tutkimukset olettavat, että sukupuoli järjestyy yhteiskunnassa monitasoisesti ja järjestää vuorostaan yhteiskuntaa. Sukupuoli on yhtaikaa mukana yhteiskunnan rakenteellisissa jaoissa, symbolisissa merkityksissä ja yksilöllisissä identiteeteissä. Naiset ja miehet luovat ja uusintavat ihmiselämän kokonaisuutta, ja samalla myös sosiaalisia ja kulttuurisia rakenteita sekä itseään ja toinen toisiaan sukupuoliolentoina. Järjestelmä on toimiva kokonaisuus, joka ei välttämättä ole yhtenäinen eikä ”hyvässä järjestyksessä”, vaan siihen sisältyy jatkuvuuksia ja katkoksia. (Rantalaiho 1994, 10.) Yhteiskunnan piiloiset mikroprosessit ja mikrokäytänteet luovat perustan makrotason sosiaalisille rakenteille (Acker 1992, 258–260).

Työorganisaatioissa sukupuolistuneita rakenteita uusinnetaan monin tavoin jokapäiväisen elämän menettelytavoissa ja päätöksissä, jotka eriyttävät, hallitsevat, valvovat ja muokkaavat hierarkioita. Sukupuolten eriytymistä tuotetaan ja uusinnetaan näkymättömissä ja näkyvissä sukupuoliperustaisissa sekä myös näennäisen sukupuolineutraaleissa prosesseissa. Esimerkki jälkimmäisistä on rekrytoinnin ja ylentämisen ”segregoiva noidankehä”, joka johtaa työmarkkinoilla muun muassa epätyypillisten ja osapäiväisten työsuhteiden naisistumiseen, sukupuolten palkkaeroihin ja sukupuolten työn eriarvoisuuteen.

Joan Acker on määritellyt sukupuolistuneet prosessit ihmisten toiminnoiksi, jotka tapahtuvat työorganisaatioiden sosiaalisissa prosesseissa. Ne voivat olla näkyviä, kuten rekrytointikäytännöt, tai ne voivat tapahtua muiden prosessien suojassa näyttäen sukupuolineutraaleilta. Kummassakin tapauksessa niillä on seurauksia sukupuolten eriarvoisuudelle. Työorganisaation sukupuolistuneet prosessit ovat: 1) sukupuolijaon tuottamisen prosessit, 2) symbolien, imagojen ja sellaisen tietoisuuden muotojen luominen, jotka oikeuttavat sukupuolijaot 3) ihmisten väliset vuorovaikutusprosessit ja 4) yksilöiden määrittelyt itsestään (Acker 1992, 252–254).

Työorganisaatioiden sukupuolistamisen[8] tutkimus on laajentanut naistutkimuksen näkökulmaa organisaatioihin tarkoituksenaan tavoittaa aiempaa paremmin alistus ja sitä tuottavat tekijät organisaatioiden vakiintuneissa käytännöissä ja sosiaalisessa vuorovaikutuksessa (ks. esim. Acker 1992, Martin 1994, Kinnunen & Korvajärvi 1996, Rantalaiho & Heiskanen 1997). Tutkimustyön aktiivisuudesta huolimatta teoria organisaatioiden sukupuolistamisesta ei ole valmis. Keskeneräisiä ovat myös käsitteet sukupuolistuneet prosessit, sukupuolistuneet käytännöt ja sukupuolistuneet organisaatiot.

Työorganisaatioiden sukupuolistuneisuus alistaa naisia, mutta se voi myös kasvattaa naisten mahdollisuuksia. Organisaatioiden sukupuolistamista tutkimalla tuskin kirjoitetaan suurta yhtenäistä kertomusta työorganisaatioista,

[8] Merja Kinnunen ja Päivi Korvajärvi (1996) erottavat työelämän naistutkimuksessa kolme suuntausta: tasa-arvotutkimuksen, naisten oman toiminnan tutkimuksen ja sukupuolen tekemisen tutkimuksen. Näistä jälkimmäinen käsittää sukupuolen aktiiviseksi tuottamiseksi. Sukupuolta tehdään monin tavoin koko ajan. Organisaatioiden tekeminen on heistä sukupuolen tekemistä.

mutta paikallisia, ajallisia ja tilannesidonnaisia analyyseja voi tehdä. Organisaatioiden sukupuolistamisen tutkimus on tuonut organisaatiotutkimukseen kysymykset yksityisen ja julkisen rajoista ja vuorovaikutuksesta sekä käsityksen sukupuolten suhteista prosessinomaisena valtasuhteina, jotka luovat ja uusintavat sukupuolistunutta eriarvoisuutta.

Postmoderni ja jälkikolonialistinen organisaatioanalyysi

Organisaatiotutkimuksessa 1990-luvun postmodernismista ei ole kovinkaan monia jälkiä. Kenttä on suhteellisen tyhjä muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta. (esim. Calas & Smircich 1991, 1992).

Postmoderni feminismi käsittää ainakin kolme keskustelua; ranskalaisen, angloamerikkalaisen ja eklektisen (Calas & Smircich 1996, 235). Ranskalainen feminismi viittaa usein Jaques Lacaniin ja Jaques Derridaan. Angloamerikkalainen feminismi nojaa Michael Foucault'n vallan ja tiedon analyyseihin ja korostaa ruumiin, diskurssin ja käytäntöjen yhteenkietoutumista. Kolmas ”postmoderni feminismi” kyseenalaistaa gynosentrisen feminismin tavan tarkastella naisia ”naisnäkökulmasta”. Postmoderni feminismi uskoo, että on rajaton määrä naisnäkökulmia, sillä ei ole olemassa alkuperäistä naista, jonka salaisuudet voidaan selvittää, vaan nainen on avoin jatkuvalle uudelleen määrittelylle (Anttonen 1997, 50–51).

Kathy E. Ferguson (1993) on nimennyt naiskeskeisen ja postmodernin feminismin murroksen lingvistiseksi käänteeksi, jossa on siirrytty materiaalisesta kielelliseen ja yhteiskunnallisesta kulttuuriseen. Nainen ei ole enää keskipisteessä, vaan naisen, naissubjektin ja sukupuolen käsitteitä on alettu purkaa ja hajoittaa. Absoluuttisista määrityksistä on luovuttu, koska ne ovat aina yhteydessä vallankäyttöön. Kiinnostuksen kohteena on sukupuolen representaatio eri paikoissa, tiloissa, ajoissa ja diskursseissa. Kiinnostavaa on myös miten sukupuolta esitetään, miten sitä luodaan. Postmodernissa on kyse kirjoittavasta ja puhuvasta toimijasta ja tämän toimijan sukupuolistamisesta ja ruumiillistamisesta. Ruumiillinen subjekti on biologisen ja symbolisen leikkauspiste. Sekä biologinen että sosiaalinen ovat määrittelyjen kohteita, liikkuvia, muuttuvia ja epäyhtenäisiä.

Postmodernissa organisaatiotutkimuksessa on dekonstruoitu johtamista, uudelleenkirjoitettu liike-elämän etiikkaa, itsensä toteuttamista, organisaatioiden tabuja, nostettu esiin organisaatioiden pimeitä puolia ja dekonstruoitu rajoitettua rationaalisuutta sekä verrattu modernin ja postmodernin organisaatioanalyysin ontologista perustaa ja organisoinnin mikrologiikkaa (Calas & Smircich 1991, 238; Chia 1995). Kyse on ollut organisaatioteoreettisten kertomusten epäilystä ja niiden horjuttamisesta.

Postmodernin hajoittaessa toimijan käsitettä ovat etniset naiset ja ryhmät ryhtyneet vahvistamaan identiteettiään. Kolmannen maailman naiset ovat haastaneet länsimaisen feminismin teoriat kritisoiden niitä tarkastelun

kapeudesta ja naisten äänen mykistämisestä. Länsimaisissa teorioissa naista edustaa valkoinen, keskiluokkainen heteroseksuaalinen nainen. Kolmannen maailman jälkikolonialistinen näkökulma pitää sukupuolta postmodernin tai jälkistrukturalistisen feminismin tapaan historiallisesti ja kulttuurisesti muuntuvana.

Kolmannen maailman työorganisaatioita tarkasteleva jälkikolonialistinen organisaatioanalyysi kyseenalaistaa länsimaiset käsitykset tiedosta, länsimaiset käsitteet välineinä analysoida organisaatioita sekä länsimaiset tavat organisoida. Esimerkiksi teollistumisprosessi voi muuttaa sukupuolten suhteita odottamattomalla tavalla kolmannessa maailmassa. Länsimaisittain järjestetty teollistumisen alkaa erottaa kotia ja työtä toisistaan. Koti muuntuu naisille kilpailusta vapaaksi ”turvalliseksi” alueeksi, jossa he saavat valtaa miesten siirtyessä palkkatyöhön. Teollistuminen jakaa työvoiman sukupuolen mukaan. Naisten tulleessa teollisuuden palvelukseen käynnistyy prosessi, jonka seurauksena entistä pienempi osa miehistä etenee ammatillisesti vaativampiin tehtäviin. Miesten enemmistön työ teollisuudessa on samaa kuin naisten, vähän ammattitaitoa vaativaa matalapalkkaista työtä. Naisille teollistuminen antaa lupauksia itsenäisyydestä ja taloudellisesta riippumattomuudesta sekä sukupuolten yhdenvertaisuudesta. Todellisuudessa naisten aseman parantuminen ei kuitenkaan johdu ensi sijassa teollistumisesta, vaan perheinstituution väljentymisestä. (Fernandez Kelly 1994, 270.)

Feministisen organisaatiotutkimuksen moni-ilmeisyys

Taulukko 4 kiteyttää arvion feministisen organisaatiotutkimuksen näkökulmien panoksesta organisaatiotutkimukselle.

Taulukko 4. *Feministisen organisaatiotutkimuksen anti ja rajoitukset organisaatiotutkimuksessa.*

Feministisen organisaatiotutkimuksen näkökulma	Anti	Rajoitukset
Liberaalifeministinen naisjohtajuuden ja tasa-arvon tutkimus	• Eriarvoisuuden todentaminen: sukupuolen mukaiset erot esim. taloudellisissa suhteissa.ja osallistumisessa yhteiskunnan eri osa-alueilla • Paljasti syrjinnän monet kasvot • Aktivoi naisten osallistumista	• Tavoitteena naisten pätevöittäminen miesten veroisiksi. • Yksilökeskeisyys • Sukupuoli muuttuja
Radikaalifeministinen vaihtoehtoisten organisaatioiden tutkimus	• Näkemykset vaihtoehtoisista mahdollisuuksista ja maail-moista organisaatioiden kentällä. • Tietoisuuden lisääminen keino kasvattaa osallistumista organisaatioiden toimintaan • Monipuolistanut organisaatiotutkimuksen näkökulmia • Vaihtoehtoisten organisaatioiden käytäntöjen hahmottelu: esimerkkejä vaihtoehtoisista epäbyrokraattisista organisaatioista	• Naisten tilat ja paikat utopioita • Vaihtoehtoiset organisaatiot markkinataloudessa olisivat tuskin kovin radikaaleja • Korostaa naiseuden ylivoimaa, essentialistista • Kaavamaisia käsityksiä naiseudesta ja sukupuolesta

(Jatkuu seuraavalla sivulla.)

Psykoanalyyttinen feministinen naisjohtajuuden/ organisaatioiden tutkimus	• Tuo esiin psykososiaalisen kehityksen merkityksen patriarkaalisten sosiaalisten suhteiden muovaaja • Lapsuuden sosialisaatio vaikuttaa tulevaisuudessa kehittyviin suhteisiin sukupuolten välillä • Painottaa naiskulttuurin myönteisiä vaikutuksia organisaatioiden käytänteille	• Sivuuttaa materiaaliset rakenteet sukupuolten eriarvoisuuden aiheuttajina • Poiminut perhemallin länsimaisista keskiluokkaisista perheistä • Ei ole tuonut uutta keskusteluun yksityisestä ja sen merkityksestä organisaatioissa • Jatkaa keskustelua naisten menestyksen edellytyksistä • Ei kritisoi naisten alisteisen aseman aiheuttavia syitä ja tekijöitä
Organisaatioiden sukupuolistuneisuuden/sukupuolistamisen tutkimus	• Kritisoi aiempaa feinististä organisaatiotutkimusta • Korostaa sukupuolten suhteiden ja sukupuolijärjestelmän prosessiluonnetta sukupuolistuneiden/sukupuolistavien valtasuhteiden tuottajina ja uusintajina • Standpointfeminismin sovellus, joka huomioi valtasuhteet sekä rodun ja luokan sukupuolen lisäksi • Paras hyöty tutkittaessa, miten organisaation käytännöt ja vuorovaikutus säilyttävät alistusta ja alistavia valtasuhteita	• Patriarkaattiteoriat osoittivat miesvallan ytimen, mutta menettäneet asemaansa naistutkimuksen kentällä • Eurooppalaisia ”teorioita”, suuntaus ei ole merkittävä Yhdysvalloissa, jossa kriittinen, terävä ja monimutkainen analyysi ei ole saanut suosiota positivistisen ja behavioristisen orientaation rinnalla • Vähäinen merkitys sosiaalisen eriarvoisuuden vähentämisessä käytännössä
Postmoderni organisaatioanalyysi	• Korostaa sosiaalista todellisuutta ja subjektiutta • Tiedon politiikka on vallankäyttöä, joka luonnollistaa tiettyjen subjektin tilojen ulossulkemisen • Moniarvoista , sukupuoli yksi monista argumenteista • Osoittaa organisaatioita koskevien diskurssien rajat ja niiden sukupuolistuneet rakenteet	• Vaarana liiallinen relativismi; tiedon, tietämisen ja tietäjän oikeuttaminen • Elitististä, vaikeasti sovellettavaa
Postkolonialistinen organisaatioanalyysi	• Problematisoi länsimaista sukupuolen käsitteellistämistä • Luo vaihtoehtoisia käsitteitä ja subjektiutta, vahvistaa myönteistä kuvaa kolmannesta maailmasta • Vaihtoehtoinen näkemys organisoinnista, esimerkit sosiaalisista liikkeistä, populaarikulttuurista kolmannen maailman maissa	• Mitä on sukupuolen takana? • Ongelmaksi voi osoittautua sukupuolen kadottaminen • Toisenlaisen tietämisen paremmuus länsimaiseen verrattuna

Mitä hyötyä on monista näkökulmista feminismille, naisille, organisaatiotutkimukselle, organisaatioille, yksityisille ja julkisille? Kun vielä naistutkimuksen käänteet androsentrisestä naiskeskeiseen, naiskeskeisestä postmoderniin ja jälkistrukturalistiseen, ovat synnyttäneet feminismin sisäistä kritiikkiä, niin miten suhtautua tutkijana tilanteeseen? Kathy E. Ferguson (1993, 1–35) on perustellut rinnakkaisten tutkimustapojen tarpeellisuutta. Hänestä feminististä tutkimusta tulee lukea siten, että lukija tietää, mistä tavasta tehdä tutkimusta on kysymys, koska tutkijat käyttävät erilaisia perusteluja.

Tiivistän taulukossa 5 edellä esitetyn perusteella naistutkimuksen lähestymistapoja ja feminististä organisaatiotutkimusta yhdentävistä tekijöistä.

Taulukko 5.Tiivistelmä naistutkimuksen lähestymistapoja ja feminististä organisaatiotutkimusta yhdentävistä tekijöistä.

Naistutkimuksen lähestymistapa	Feministisen organisaatioteorian suuntaus	Yhdentävät tekijät
Feministinen empirismi	Liberaalifeministinen	Naisten tekeminen näkyväksi, sukupuolten tasa-arvo Alistuskeskustelu, purkamisprojekti Sukupuoliroolit ja roolien mukainen käyttäytyminen Poikkeusnaiset Sukupuolten tasa-arvon esteet yhteiskunnassa Sukupuolten eriarvoisuus työelämässä Työmarkkinoiden sukupuolen mukainen vaaka- ja pystysuora eriytyminen, erot asemassa, palkassa Tasa-arvopolitiikka, tasa-arvotoimet
Standpointfeminismi	Radikaalifeministinen Psykoanalyyttinen Marxilainen Organisaatioiden sukupuolistuneisuus tai sukupuolistaminen	Naiskulttuuri, naiserityisyys, naiskeskeisyys, naisten kokemus Arvokkuus- tai vahvuustutkimus, rakentamisprojekti Naisten enemmistö Naisten yhteistoiminta Naisten arvot, etiikka, toimintatavat Arki Sukupuoli rakenteellinen, historiallinen ja aineellinen Alistus, luokka- ja sukupuolten suhteet Alistuksen uusintaminen Yksityinen-julkinen jaottelun kyseenalaistaminen Organisaatioiden ja johtamisen humanisointi
Naiskeskeinen feminismi	Postmoderni organisaatioanalyysi Jälkistrukturalistinen suuntaus	Sukupuolen käsitteellistämisen kritiikki Sosiaalinen todellisuus ja subjektius Tiedon politiikka vallankäyttöä Diskurssien sukupuolistuneisuus Organisaatioita koskevien diskurssien arviointi Etiikka, johtamisen uudelleenarviointi

Feministisen organisaatiotutkimuksen suuntauksilla ja näkökulmilla on oma merkityksensä. Ilman liberaalifeminististä tasa-arvotutkimusta tuskin tuntisimme eroja naisten ja miesten aseman eroja yhteiskunnassa. Tasa-arvofeminismi on ollut radikaalin ja naiskeskeisen feminismin kasvun edellytys. Naiskeskeinen feminismi on ollut herkkä naisten kokemuksille ja näkemyksilleen. Naiskeskeisellä feminismillä on ollut merkitystä naisia ja naisten etuja koskevassa poliittisessa päätöksenteossa. Postmodernistit ja jälkistrukturalistit ovat osoittaneet, että rinnakkaisia, vaihtoehtoisia tapoja tutkia ja käsitteellistää sukupuolta, naista ja naiseutta on useita. Naisnäkökulmia tai feminismejä on useita, kaikilla niistä on oikeutuksensa naistutkimuksen kentällä.

Valtion ja byrokratian organisaatiot naistutkimuksen tarkastelussa

Naistutkimuksen makrotason analyysit tarkastelevat yhteiskuntien rakentumista sukupuolijärjestelmän periaatteiden mukaan (esim. Hirdman 1990, Julkunen 1922). Makrotason analyyseja sukupuolen yhteiskuntaa organisoivasta merkityksestä on tehty erityisesti sosiologiassa ja sosiaalipolitiikassa. Paljon tutkittu teema on ollut naisten ja hyvinvointivaltion suhde (esim. Hernes 1982, Esping-Andersen 1990, Langan & Ostner 1991, Julkunen 1992, 1994, Leira 1992, Anttonen 1994, Anttonen & Henriksson & Nätkin 1994). Sen sijaan tutkimuksia valtiosta ja byrokratiasta naisnäkökulmasta on vähän. Harvalukuisia esimerkkejä ovat Judith Grant'n ja Peta Tancred'n (1992) pohdinnat ja Kathy E. Fergusonin (1984) analyysi byrokratian miehisestä perustasta ja yhteiskunnan suhteellisen byrokratisoitumisen alistavasta voimasta.

Monimuotoinen yhteiskunta pyrkii säännönmukaistamaan jäsentensä käyttäytymistä. Siinä byrokratia on keskeinen keino. Yhdenmukaistamisen vastavoiman, maternalistisen valtiobyrokratian hahmottelu, on jäänyt ajatusleikin tasolle (ks. Grant & Tancred 1992, 112-113). Maternalismilla tarkoitetaan vuosisadan vaihteen naisliikkeen äitiyspainotusta: vaatimuksia äitien oikeuksien, yhteiskunnallisen aseman, sosiaaliturvan ja hyvinvoinnin parantamiseksi. Maternalismista ja maternalistisesta (hyvinvointi)valtiosta on konkreettisemmin keskusteltu hyvinvointivaltion naistutkimuksessa sosiaalipoliitikkojen toimesta (esim. Bock & Thane 1991, Skocpol 1992, suomalaisesta tutkimuksesta Anttonen 1994, Anttonen & Henriksson & Nätkin 1994, Nätkin 1997, myös Kuusipalo 1994).

Judith Grant ja Peta Tancred (1992) arvostelevat byrokratian tutkimusta sukupuolisokeudesta, koska se korostaa valtaa pitävien miesten asemaa vallankäytöstä etäällä olevien naisten kustannuksella. Naisten ja valtion suhde on heistä kaksinkertainen alistus- tai aliedustussuhde. Ensinnäkin naisille julkisen hallinnon asiakkaina, kansalaisina ja työnantajana tärkeä hyvinvointi-

sektori on toissijainen kansantaloudelle ja valtiontaloudelle. Naisille tärkeiden asioiden huomioonottaminen byrokratian toiminnassa jää taloudellisten kysymysten varjoon.

Toiseksi naisille keskeisten kysymysten – naisten asioiden – käsittely eristetään byrokratiassa tietyille hallinnonaloille ja yksiköille. Lukuisat empiiriset tutkimukset todentavat, että julkisen hallinnon tehtäväalueista hyvinvointipalvelujen hallinnointi, järjestäminen ja ohjaaminen ovat naisten hallinnollista tehtäväaluetta (esim. suomalaista valtionhallintoa koskien Sinkkonen & Haavio-Mannila 1980, Sinkkonen & Hänninen-Salmelin 1989, Sinkkonen & Laitinen 1989, Karento 1990, Hänninen-Salmelin & Karento 1999). On kuitenkin muistettava, että naisten saarekkeet suomalaisessa julkisessa hallinnossa ovat muodostuneet tarkoituksellisesti naisten hallinnonaloiksi ”naisystävällisempine” julkisine organisaatioineen naisten yhteiskunnallisen ja poliittisen toiminnan tuloksena. Naisten ja lasten elämän parantamiseen liittyvät kysymykset haluttiin Suomessa pitää poliittisessa päätöksenteossa ja julkisessa hallinnossa naisten käsissä (Kuusipalo 1994). Naiset pitivät sukupuolten erillistä toimintaa parhaana vaihtoehtona naisten aseman edistämisessä. Naiset vastaavat myös Suomen hallituksen virallisen tasa-arvopolitiikan toimeenpanosta julkisen hallinnon keinoin.

Kathy E. Ferguson (1984) on todennut byrokratian rakentuneen miehiselle perustalle. Hänestä byrokratia on sekä rakenne että jatkuva prosessi, joka ohjaa yhteiskuntia omien tarkoitusperiensä suuntaisesti. Täydellisin esimerkki byrokratiasta on julkinen hallinto. Byrokratisoituminen johtaa väistämättä alistukseen. Ferguson kutsuukin byrokratiaa tieteellisesti organisoiduksi eriarvoisuudeksi. Byrokratian ja kansalaisen suhde on samanlainen epäsymmetrinen valtasuhde kuin naisten alisteinen suhde miehiin. Byrokratian alistavuus kohdistuu voimakkaimmin yhteiskunnallisiin marginaaliryhmiin, mutta ei suinkaan rajoitu niihin. Naiset ovat marginaaliryhmä, joka eroaa muista vastaavista ryhmistä sen vuoksi, että naisilla on oma yksityisyyteen liittyvä vallankäytön alueensa. Naisten voima, mutta myös alisteisuus, perustuvat heidän kykyynsä hoivata ja huoltaa. Byrokratian sietäminen ja siitä selviytyminen ovat verrannollisia naisten arkikokemukseen. Alisteinen asema pakottaa etsimään vaihtoehtoisia toimintatapoja ja epäbyrokraattista elämäntapaa. Naiset toteuttavat vaihtoehtoja yksityisyyden alueella, jossa hoiva ja uusintaminen johtavat välttämään hierarkisoitumista, lukkoonlyötyä työnjakoa, persoonattomuutta ja konflikteja. Byrokratian purkamisen ohjeeksi Kathy E. Ferguson suosittaa naisten kokemuksia alistetuksi tulemisesta ja opin ottamista naisten tavoista toimia. Pelkkä byrokratian kritiikki ei riitä, vaan naistutkimuksen tulee määritellä valta, sen säännöt ja rationaalisuus uudelleen naisten kokemuksesta lähtien.

Kathy E. Ferguson käyttää käsitteitä yhteiskunnan byrokratisoituminen ja feminisoituminen rinnasteisina. Yhteiskunnan byrokratisoituminen syn-

nyttää uusia alistussuhteita ja uusintaa vanhoja. Yhteiskunnalliset valtasuhteet heijastavat sukupuolten suhteita. Byrokratia alistaa niin byrokraatit kuin kansalaisetkin sukupuolesta riippumatta. Byrokraatit ovat sukupuoleen katsomatta feminisoituneita – byrokratian rakenteiden ja prosessien alistamia, heikkoja ja voimattomia. Myös byrokratian asiakkaat ovat yhtä heikkoja järjestelmän edessä. Naiset tarvitsevat valtaa muuttaakseen yhteiskuntaa, mutta byrokratian valta ei ole uudistavaa. Siksi Ferguson peräänkuuluttaa feminististä diskurssia, jossa esimerkiksi valta, rationaalisuus, tuottavuus ja tuloksellisuus määritellään uudelleen siten, että ne sisältävät mahdollisuuden inhimilliseen kasvuun ja itsemääräämiseen. Feministinen diskurssi ei sinänsä murra byrokratioita, mutta siinä on voimaa uudenlaisen sisällön antamiseksi määrittelyille valtiobyrokratian rakenteista ja prosesseista.

Sekä Judith Grant, Peta Tancred (1992) että Kathy E. Ferguson (1984) ovat todenneet valtiobyrokratian edustavan ja uusintavan hallitsevaa luokkaa ja miesten valtaa. Sen se tekee muovaamalla ja mallintamalla sukupuolten suhteita ja sukupuolijärjestelmää. Sukupuolijärjestelmä on sidoksissa valtiojärjestyksen perustaan. Sukupuolijärjestelmään vaikuttaa, kenellä on oikeus valvoa valtion toimintaa. Valtion tehtävät puolestaan määrittelevät, keihin sen toimenpiteet kohdistuvat ja keille valtio tuottaa etua. Mutta valtion byrokratian sukupuolistuneisuutta jäsentävät myös byrokratian sisäiset mekanismit. Nimitys- ja ylentämiskäytännöt, työnjako ja työn sisällön määrittely sekä sukupuolen mukaiset uramallit ovat esimerkkejä prosesseista, jotka erilaistavat naisten ja miesten mahdollisuuksia.

Naisten asema Suomen julkisen hallinnon ylemmissä viroissa aikaisemman tutkimuksen mukaan

Naisia on ollut suomalaisen virkakunnan jäseninä kauan. Ensimmäiset naiset palkattiin julkiseen hallintoon 1800-luvulla, mutta laajamittaisemmin naiset tulivat valtion virastoihin konttorityöhön 1900-luvun alkupuolella. (Jallinoja 1979, Huhtanen, 1983, Sundman 1983, Kivimäki 1988, Pohls 1994.) Konttorityötä etenkin posti- ja lennätinlaitoksessa sekä rautateillä pidettiin sopivana naisille, koska se oli luonteeltaan teknistä eikä sisältänyt julkisen vallan käyttöä. Naisilla ei ollut pääsyä valtion korkeimpiin virkoihin tai tuomarin tehtäviin, sillä he eivät voineet käyttää näiden virkojen edellyttämää julkista valtaa yksityisoikeudellisen vajaavaltaisuutensa vuoksi. Naimattomat naiset saavuttivat täysivaltaisuuden 1864 ja naimisissa olevat vuoden 1929 (112/29) avioliittolain turvin. Täysivaltaisuuden lisäksi virkakelpoisuutta osoitettiin yliopistollisin tutkinnoin, joiden hankkiminen tuli vähitellen mahdolliseksi myös naisille. Asia ajankohtaistui, kun naisille avautui mahdollisuus hakea lupaa yliopisto-opintoihin. Vuodesta 1870 naiset saivat Suomessa opiskella yliopistossa erivapaudella ja vuonna 1901 heille myönnet-

tiin opiskeluoikeudet samoin ehdoin kuin miehille (Korppi-Tommola 1985, 157).

Ainokaisista vähemmistöksi – naisten tie julkiseen hallintoon

Naisten tulo julkiseen hallintoon 1800-luvun loppupuolella ja 1900-luvun alussa on ollut hallintohistorian naistutkijoiden kiinnostuksen kohde. Pohjoismaisen virkakunnan sukupuolenmukaista eriytymistä tutkittaessa naishistoriassa on todettu seuraavien syiden vaikuttaneen naisten pääsyyn ja hakeutumiseen julkisen hallinnon palvelukseen:

- Taloudelliset tekijät. Hallinto tarvitsi halpaa työvoimaa. Naiset olivat halvempia kuin miehet, sillä oletettiin, että nainen kuului perheeseen, jossa mies oli pääasiallinen elättäjä.
- Väestölliset tekijät. Säätyläisnaisten naimattomuuden yleistyessä ja avioliiton solmimisiän noustessa naisista syntyi ”ylitarjontaa”. Siksi naimattomat säätyläisnaiset joutuivat hakeutumaan palkkatyöhön.
- Byrokratian sisäiset tekijät. Byrokratian luomisessa syntyi uusia rutiininomaisia työtehtäviä, joihin naisten katsottiin kelpaavan yhtä hyvin kuin miesten.
- Ideologiset tekijät. Naisia pidettiin perheolentoina, jotka eivät asettaneet työnantajalle vaatimuksia palkasta tai etenemisestä uralla.
- Naisten halu hakeutua virkauralle. Virkoihin liittyi yhteiskunnallista arvostusta ja vastuuta, jota naisilla ei koskaan aiemmin ollut. (Florin 1993, 136–152.)

Julkiseen hallintoon on hallinnon tehtävien muutosten myötä muodostunut ”naisten hallinnonaloja” ja ”naisten virastoja”. Eriytymisen juuret ovat 1930-1950-lukujen aktiivisessa lapsi-, äiti- ja perhepolitiikasta. Samanaikaisesti, kun Suomen sosiaalilainsäädäntöä uusittiin, ryhdyttiin esittämään vaatimuksia naisten edustuksesta politiikassa ja julkisessa hallinnossa (Kuusipalo 1994, 162). Raskaus, äitiys, lastenhoito, kasvatus ja kotitalous siirtyivät yksityisestä julkiseen ja valtion vastuu kasvoi. Naisten mahdollisuudet julkisen hallinnon virkoihin olivat kuitenkin tuolloin varsin rajalliset. Julkisessa hallinnossa ei tapahtunut suuria rakenteellisia muutoksia 1930-luvulta 1950-luvulle. Sosiaali- ja terveysministeriölle olivat kuuluneet lastensuojeluasiat vuodesta 1924 ja poliittisen mielenkiinnon kohde, raittius- ja alkoholiasiat, vuodesta 1919. Ministeriössä olivat osastot yleisiä asioita, työasioita, vakuutusasioita, huoltoasioita ja raittius- ja alkoholiasioita varten. Vaikka sota ja sen seuraukset toivat uusia tehtäviä siirtoväen, invalidien, sotaorpojen ja sotaleskien huollon muodossa, rakenteellisia muutoksia ei ministeriössä to-

teutettu. Henkilöstömäärä sen sijaan lähes kaksinkertaistui sodan vaikutuksesta ollen 247 viranhaltijaa vuonna 1946 (Temmes 1989, 78).

Sotien välisen ajan superministeriö oli maa- ja metsätalousministeriö. Sinne perustettiin vuonna 1926 kotiteollisuusosasto, joka vastasi maan kotiteollisuuskoulutuksesta. Maatalous- ja kotitalouskoulutuksen osasto perustettiin vuonna 1939. Vieno Simonen pyrki ministerikaudellaan (1953–1957) kehittämään osastoa kotitalousministeriön suuntaan siinä onnistumatta, mutta karjanhoitokoulujen opetukseen liitettiin hänen toimestaan kotitaloutta ja käsitöitä. (Temmes 1989, 117–118; Kuusipalo 1994, 172–173.)

Suomessa oikeus- ja hallintovaltion muutos hyvinvointivaltioksi avasi virkauria erityisesti korkeakoulutetuille naisille 1960-ja 1970-luvulla sekä valtiolla että kunnissa (Karento 1990, 78–84). Hyvinvointivaltion rakentaminen 1960- ja 1979-luvulla synnytti uudentyyppisiä virkatehtäviä, joihin palkattiin aiempaa laajamittaisemmin naisia suunnittelemaan, valmistelemaan, johtamaan ja ohjaamaan hallinnon hyvinvointipalveluiden järjestämistä ja hallintoa. Kehityskulku on luettavissa myös hallintohistoriakomitean virkamiesrekisteristä. Sen mukaan valtionhallinnossa ministeriöiden ja keskusvirastojen avainhenkilöiden joukossa alkaa olla naisia vasta 1960- ja 1970-luvulla (Temmes, 1989, 273–281; Tiihonen 1990, 318, 395–398).

Viimeksi kuluneen vuosikymmenen aikana Suomessa on toteutettu useita laajoja julkisen hallinnon uudistuksia. Vuosina 1987–1995 keskeisiä hallinnon muutoksia ovat olleet tulosohjaukseen siirtyminen, liikelaitostaminen ja yhtiöittäminen. Kuntien itsehallinnon vahvistaminen, valtionosuusuudistus sekä monet pienemmät rakenteelliset kehittämistoimet ovat uudistaneet kunnallishallintoa ja uudelleenjärjestäneet valtion ja kuntien suhdetta. Rakenteiden ja toimintaprosessien muutoksista huolimatta julkisen hallinnon tehtävät ovat säilyneet ennallaan, mutta henkilöstömäärä vähentynyt (Temmes & Kiviniemi 1997, 74). Valtionhallinnon muutokset ovat tuottaneet hallinnon tehtäväalojen erilaistumista. Osa hallinnonaloista keskittyy valtion ydintehtävien hoitamiseen, osa hyvinvointipalvelujen järjestämiseen ja hallintoon ja osa markkinaistettujen palveluiden ohjaamiseen (mt., 8). Kunnallishallinnon muutokset näkyvät selvemmin vasta jonkin vuoden kuluttua, koska uusi kuntalaki (365/95) tuli voimaan vasta 1995. Kuntien aiempaa itsenäisempi asema on eräs merkittävimmistä 1990-luvun hallinnon kehittämisen tuloksista.

Tullessaan julkisen hallinnon palvelukseen naiset astuivat miesten maailmaan, johon heidän oli sopeuduttava. Vastassa oli miehinen hallintokulttuuri, jota leimasivat julkilausumattomat sosiaaliset sidokset, sukupuolihierarkia sekä naisten ja miesten työn eriarvoistaminen (Pohls 1994, 10–11). Vuosisadan vaihteen julkisessa hallinnossa naisia odottivat miesten hallitsemat hierarkkis-byrokraattiset virastot, joissa toimittiin rationaalisesti, laillisesti, virallisesti ja muodollisesti. Naisten tuli mukautua virkatyön kehyksiin ja opetella hallinnon toimintaperiaatteet. Erilaisista elämäpiireistä johtuen nai-

silla ja miehillä oli erilaiset lähtökohdat ja valmiudet kohdata julkisen hallinnon ja viranhoidon vaatimukset. Naiset julkisessa hallinnossa olivat tuntematonta, uudenlaista ja ennakoimatonta työvoimaa, joka vaikutti työnantajan menettelytapoihin ja työntekijän toimintamahdollisuuksiin. Sukupuoli muovasi työelämää, ja työelämässä puolestaan määriteltiin käsityksiä naiseudesta ja mieheydestä. Prosessi on yhä käynnissä.

Naiset valtion ja kuntien ylemmissä viroissa Suomessa

Suomessa on 1980-luvulta lähtien tutkittu virkamiehiä ja naisten asemaa valtion ja kuntien hallinnossa. Tutkimusten kohdejoukkona ovat olleet viranhaltijat valtion ja/tai kuntien hallinnon ylemmissä virka-asemissa, joissa muodollinen kelpoisuusehto on ylempi korkeakoulututkinto. Työ näissä asemissa on sisällöllisesti hallintotyötä ja samaa tai samanarvoista työn tekijän sukupuolesta riippumatta.. Aihepiirin aikaisemmissa tutkimuksissa on analysoitu naisten ja miesten sijoittumista julkisen hallinnon tehtäviin ja virkahierarkiaan sekä kysytty virkakunnan jäsenten arvioita virkaurasta ja sitä määräävistä tekijöistä, virkatyön edellyttämästä pätevyydestä, virkamiesasemasta ja tyytyväisyydestä sekä virkamiesetiikasta (esim. Salminen & Niemi-Iilahti 1985, Vartola & af Ursin 1987, Sinkkonen & Hänninen-Salmelin 1989, Sinkkonen & Laitinen 1989, Karento 1990). Naisten asemaa koskevat tutkimukset ovat kohdistuneet erityisesti valtion hallinnon naisjohtajiin. Tutkimukset ovat tavallisimmin vertailuja, joissa naisia ja miehiä verrataan keskenään tutkittavissa suhteissa.

Taulukko 6 tiivistää naisia valtion ja kuntien ylemmissä viroissa koskevien suomalaisten tutkimusten keskeiset tulokset. Otin tarkasteluuni 1980-luvulta alkaen kaikki sellaiset aihepiiriä käsittelevät tutkimukset, joissa tutkimusasetelma on rakennettu sukupuolen mukaan tai sukupuolta on käytetty taustamuuttujana (vrt. tutkimusten edustavuudesta Holli 1996, 14–17).[9] Ennen 1980-lukua tehdyissä julkisen hallinnon henkilöstötutkimuksissa sukupuoli oli kokonaan sivuutettu.

[9] Tutkimukset esittävät määrällisisä tietoja naisten sijoittumisesta julkisen hallinnon eri tehtäväalueille ja virkahierarkiaan tai ne ovat asennemittauksia, jotka on toteutettu pääosin 1980-luvulla. Ne ovat kuitenkin yhä relevantteja, koska 1990-luku on ollut julkisessa hallinnossa laman, säästöjen ja hallinnon rakenteiden ja toimintaprosessien muutoksen aikaan. Uutta henkilöstöä on palkattu varoen, joten naisten tilanteessa tuskin on tapahtunut merkittäviä muutoksia. Lama, julkisen talouden kireä tilanne ja markkinaliberalistisen ajattelun vahvistuminen ovat pikemminkin saattaneet kiristää naisvastaisia asenteita ja piilottaa sukupuolten suhteet, tasa-arvovaateet ja tasa-arvotoimet ”painavampien” asioiden taakse.

Taulukko 6. Tiivistelmä naisia valtion ja kuntien ylemmissä viroissa tarakstelleiden suomalaisten tutkimuksien keskeisistä tuloksista. (Lähteet: Salminen - Niemi-Iilahti 1985, Vartola & af Ursin 1987, Kivimäki 1988, Sinkkonen & Hänninen-Salmelin 1989, Sinkkonen & Laitinen 1989, Karento 1990, 1992, Hänninen-Salmelin & Karento 1999).

Tutkimuskohde	Keskeiset tulokset
Sijoittuminen	*Tehtäväaloittainen ja virkahierarkian mukainen sijoittuminen:* Naisia on eniten hyvinvointisektorilla ja vähiten julkisella taloussektorilla sekä johtajina että ylemmissä viroissa.* Hyvinvointisektorin johtajista puolet on naisia. Naisten johtajanura pysähtyy tavallisimmin keskijohtoon naiset johtavat pieniä kuntia.
Virkauran valinnan vaikuttimet	*Naisille ja miehille yhteiset vaikuttimet:* Yksilön ominaisuudet: soveltuva ja hyvä koulutus, työkokemus Julkisen hallinnon ominaisuudet. hallinnon kiinnostavuus, aktiivinen rekrytointi, virkasuhteen turvallisuus, monipuoliset uramahdollisuudet. *Naisille erityiset vaikuttimet:* Julkisen hallinnon ominaisuudet: tasa-arvoinen palkkaus, naisille muuta työelämää paremmat uramahdollisuudet, mahdollisuus vaikuttaa. Yhteis kunnan ja oman hallinnonalan kehitykseen, työn ja perheen yhteensovittaminen helpompaa kuin muualla työelämässä.
Virkauran esteet	*Naisten virkauran esteet naisten ja miesten arvioiden mukaan:* Historialliset ja sosiokulttuuriset tekijät: hallinnon miesvaltainen perinne, perhevelvoitteet. Naisten ominaisuudet: koulutuksen, kykyjen tai pätevyyden puute, alhainen motivaatio, heikko sitoutuminen ja paneutuminen työhön, uratavoitteiden puute. Julkisen hallinnon ominaisuudet: organisaatiokulttuuri; arvot, normit, merkitykset, työnjaon muodot ja käytänteet, naisten suhdeverkoston auko.t *Naisten virkauran esteet naisten omien arvioiden mukaan:* Yhteiskunnalliset tekijät: työttömyys, naisia syrjivät asenteet Naisten ominaisuudet: epäitsenäisyys, kunnianhimon puute, poliittinen passiivisuus, suuntautuminen perheeseen. Julkisen hallinnon ominaisuudet: virkarakenteen kapeikot, poliittiset virkanimitykset, juristikoulutuksen yliarvostus, syrjintä; rekrytoinnissa, ylentämisessä, työnjaossa ja asenteissa.

(jatkuu seuraavalla sivulla)

Virkauran edistäjät	*Naisten virkauran edistäjät naisten ja miesten arvioiden mukaan:* Historialliset ja sosiokulttuuriset tekijät: tasa-arvopolitiikka, julkinen päivähoito. Naisten ominaisuudet: työkokemus, koulutus, henkilökohtaiset kyvyt, virkavuodet, ammattitaito. Julkisen hallinnon ominaisuudet: samat muodolliset kelpoisuusehdot sukupuolesta riippumatta, matala palkkataso. *Naisten virkauran edistäjät naisten omien arvioiden mukaan:* Yhteiskunnalliset tekijät: feminismi, perhepolitiikka. Naisten ominaisuudet: johtamistaito, ihmissuhde- taidot, hyvä koulutus, ahkeruus, tunnollisuus ja jatkuva itsensä kehittäminen. Julkisen hallinnon ominaisuudet: periaatteellinen samapalkkaisuus, rekrytointikäytännöt, tasa-arvotoimet.
Urahakuisuus	*Suunnitelmat ja ura-aikeet:* Naisten ja miesten välisiä eroja halukkuudessa edetä uralla ei ole havaittu tutkittaessa johtajia. Naiset ja miehet perustelevat eri tavalla etenemishalukkuuttaan; naiset haluavat kehittyä ja käyttää ammattitaitoaan täysimääräisesti, miehet tavoittelevat parempaa palkkaa, arvostetumpaa asemaa sekä enemmän valtaa sekä uusia haasteita. lLhestyvä eläkeikä on tärkein syy sekä naisilla että miehillä olla suunnittelematta uralla etenemistä. Naiset eivät hae ylempiä virkoja, koska ovat tyytyväisiä asemaansa ja työhönsä.
Työtyytyväisyys	*Tyytyväisyyttä aiheuttavat tekijät naisilla ja miehillä:* Työsuhdeturva Työn sisältö työn yhteiskunnallinen merkitys Vaikutusmahdollisuudet työssä ja työyhteisössä Aseman sosiaalinen arvostus *Tyytymättömyyttä aiheuttavat tekijät naisilla ja miehillä:* Huonot uramahdollisuudet Palkkaus Hallinnon joustamattomuus ja uudistumattomuus Kirjoittamattomat pelisäännöt Johtamistavat Ilmapiiri ja ihmissuhteet työyhteisössä Työmoraalin taso

*Hyvinvointisektorilla tarkoitetaan terveydenhuollon, sosiaalihuollon, opetus- ja sivistystoimen sekä ympäristöhallinnon tehtäväaloja valtiolla ja kunnissa. Taloussektorilla tarkoitetaan tuotannon ohjaukseen ja taloudellisten voimavarojen jakamiseen ja käyttämiseen liittyviä tehtäväaloja valtiolla ja kunnissa (esim. kauppa, teollisuus, rakentaminen sekä valtion ja kuntien talous).

Hallinnon muutoskaudet on havaittu länsimaisissa demokratioissa suosiollisiksi naisten rekrytoitumiselle ja uramahdollisuuksille julkisessa hallinnossa (Stewart 1990, 218). Taulukko 6 näyttää, ettei Suomi ole tässä suhteessa poikkeus. Suomessa naisten murtautuminen miesten hallussaan pitämiin valtion ja kuntien hallinnon ylempiin virkoihin on noudattanut samaa kehityslinjaa: naisia on palkattu hallinnon muutoskausina ja naisille on muodostunut omat ”naistyypilliset” tehtäväalueet hyvinvointisektorille. Julkisen hallinnon hyvinvointehtävät tarjoavat naisille johtamistehtäviä, kuten edellä totesin. Lisäksi hyvinvointisektorin komiteat tarjoavat naisille muita hallintosektoreita paremmat mahdollisuudet osallistua yhteiskuntapoliittiseen valmistelu- ja suunnittelutyöhön (Hernes & Hänninen-Salmelin 1983, Sinkkonen & Laitinen 1989,293–295; Tasa-arvon tiennäyttäjä 1997, 55–57).

Tutkijoita on kiinnostanut myös kysymys, mikä houkuttelee naisia virkauralle. Virkauran vetovoimaisuus perustuu julkisen hallinnon tarpeiden ja yksilön ominaisuuksien vastaavuuteen sekä julkisen hallinnon tunnuspiirteisiin. Referoitujen tutkimusten mukaan soveltuva ja hyvä koulutus oli keskeisiä syitä hakeutua virkauralle sukupuolesta riippumatta (Vartola & af Ursin 1987, 78–81). Koulutus saattoi herättää kiinnostuksen julkista hallintoa kohtaan tai se pätevöitti virkauralle. Erityisesti valtionhallinto on tarjonnut naisjuristeille heidän arvostamiaan uramahdollisuuksia ja ehkä paremmat edellytykset yhdistää perhe ja ansiotyö kuin yksityinen sektori ja muu julkinen hallinto. (Sinkkonen & Hänninen-Salmelin 1989, 32–33). Naisilla oikeustieteellinen koulutus johtaakin useimmiten julkiseen hallintoon, miesjuristien sijoittuessa yksityiselle sektorille (Silius 1992, 86, Taulukko 2).

Julkisen hallinnon vetovoima työnantajana perustui analysoiduissa tutkimuksissa myös sen tarjoamien työtehtävien sisällölliseen kiinnostavuuteen ja virkasuhteen tuomaan turvallisuuteen. Valtion naisjohtajista julkinen hallinto tarjosi monipuoliset uramahdollisuudet ja houkutteli virkauralle aktiivisen rekrytointipolitiikan keinoin. Julkinen hallinto soi korkeasti koulutetuille naisille tasa-arvoisemman työympäristön kuin yksityinen sektori. Naisista etenkin valtionhallinto on tarjonnut saman palkkatason samoista tai samanarvoisista tehtävistä sukupuoleen katsomatta ja mahdollistanut naisille kiinnostavia uravaihtoehtoja. (Sinkkonen & Hänninen-Salmelin 1989, 31–35). Valtiolla naiset kokivat, että he voivat itse vaikuttaa urakehitykseensä, mikä on lisännyt naisten kiinnostusta virkauraan.

Tutkittaessa valtionhallinnon johtoon yltäneiden naisten näkemyksiä uran esteistä, osoittautuivat sosiokulttuuriset tekijät, naisista itsestään johtuvat seikat sekä julkisen hallinnon ominaisuudet ongelmallisiksi virkauran kehityksen kannalta. Yhteiskunnallisista tai sosiokulttuurisista tekijöistä naisten uran esteiksi hahmottuivat hallinnon mieskeskeinen, miesvaltainen perinne, johon naisten on sovittauduttava. Erilaiset epävirallisen ”Hyvä Veli” -verkostot, ”poikakerhot”, miesten yhteispeli, asemistaan kiinnipitäminen ja ennakkoluulot naisia kohtaan muodostuivat naisten virkauran esteiksi. (Sinkko-

nen & Hänninen-Salmelin 32–40, 51, Liite 4; Karento 1990, 133–137.) Erityisesti miehet arvoivat naissukupuolen taakaksi virkauran etenemisen kannalta (Vartola & af Ursin 1987, 101, Taulukko IV 22). Julkisessa hallinnossa on ollut ajanjaksoja, jolloin se ei ole palkannut uutta työvoimaa. Huonon työllistämisen kaudet heikensivät naisista naisten mahdollisuuksia päästä alkuun virkauralla sekä kavensivat tilaisuuksia edetä sillä.

Naisten miehiä suurempi vastuu yksityisestä on kulttuurista perintöä, sillä perinteiset naisen ja miehen roolit ja sukupuoliperustaiset toimintamallit, jotka siirtyvät sosiaalistumisprosessien kautta sukupolvelta toiselle, sälyttävät päävastuun yksityisyydestä naisten harteille. Rooleista etenkin naisten perheroolia on pidetty uraa haittaavana tekijänä. Perheen ja ansiotyön yhteensovittamisen on väitetty olevan erityisen hankalaa johtavassa asemassa olevalle naisille, vaikka tutkimuksin on todettu, ettei eroja urakehityksessä juurikaan löydy verratessa perheellisiä ja perheettömiä naisia (esim. Lawn-Day & Ballard 1996, 44). Tosin valtionhallinnon naisjohtajat ovat Suomessa kokivat yksityisyyden ja julkisen yhdistämisen miehiä ongelmallisempana (Sinkkonen & Hänninen-Salmelin 1989, 38, Taulukko 3). Kysymys julkisen ja yksityisen suhteesta onkin noussut ajankohtaiseksi tutkimuskohteeksi paitsi naistutkimuksessa yleensä myös feministisessä organisaatiotutkimuksessa (Martin 1994, 422–423; ks. myös Julkunen & Eräsaari & Silius 1995, Salmi 1996).

Naisista itsestään johtuviksi virkauran esteiksi jäsennettiin analysoiduissa tutkimuksissa koulutuksen, kykyjen, pätevyyden tai uratavoitteiden puutteellisuus. Niissä viitattiin myös naisten vähäiseen kunnianhimoon, heikkoon sitoutumiseen ja paneutumiseen työtehtäviin sekä poliittisten ansioiden ohuuteen. (Sinkkonen & Hänninen-Salmelin 1989, 38–39; Karento 1990, 139–140). Poliittista aktiivisuutta lukuunottamatta ei edellisissä suhteissa ole kuitenkaan havaittu naisten ja miesten välillä eroja siinä määrin, että naisten miehiä heikommat uramahdollisuudet selittyisivät sukupuoliperustaisilla eroilla sitoutumisessa organisaatioon, ansiotyöhön ja työn sisältöön.

Naisten virkauran julkisen hallinnon ominaisuuksista johtuvia rakenteellisia esteitä oli referoiduissa tutkimuksissa naisten omien arviointien mukaan virkarakenne, joka ei aina suo tilaisuutta etenemiseen. Naisten uran edistymistä hankaloittivat tutkimusten mukaan erityisesti rekrytointikäytännöt. Erityisen syrjivinä naiset pitivät poliittisia virkavalintoja. Myös virkavuosien perusteella tapahtuva ylentäminen näyttäytyi naisten kannalta ongelmallisena, joskaan ei Suomessa siinä mitassa kuin esimerkiksi Yhdysvalloissa liittovaltion ja osavaltioiden hallinnossa. Suoranaista syrjintää naiset kokivat rekrytoitaessa tai ylennettäessä (Sinkkonen & Hänninen-Salmelin 1989, 51; Karento 1990, 137–142).

Naisten virkauran edistäjiä voi tarkasteltujen tutkimusten mukaan etsiä yhteiskunnallisista tekijöistä, naisten omista ja julkisen hallinnon ominaisuuk-

sista. Naisista tasa-arvopolitiikka ja sen mukaiset tasa-arvotoimet kasvattivat naisten mahdollisuuksia ja lisäsivät heidän arvostustaan julkisen hallinnon viranhaltijoina. Yhteiskunnan toteuttamat perhepoliittiset toimet, kuten päivähoito, perhelainsäädäntö ja erillisverotus ovat tekijöitä, jotka ovat vaikuttaneet suotuisasti naisten ansiotyössä käyntiin. (Sinkkonen & Hänninen-Salmelin 1989, 38; Karento 1990, 137–138.) Naisten korkea koulutustaso ja monipuolinen ammattitaito yhdistyneenä ahkeruuteen, pitkäjännitteisyyteen ja haluun tehdä työnsä hyvin ja tuloksellisesti olivat keskeiset naisiin itseensä liittyvät virkauraa edistäneet tekijät. Julkisen hallinnon ominaispiirteistä myönteisesti naisten urakehitykseen vaikuttivat periaatteellinen samapalkkaisuus, virkavuosien merkitys keskeisenä ylennysperusteena sekä hallinnossa avautuva mahdollisuus vaikuttaa itse omaan urakehitykseensä. Myös julkisen sektorin yksityistä matalampi palkkataso sekä hitaampi palkkakehitys tukivat naisten virkauralla edistymistä. Naiset arvioivat omaavansa myös hyvät johtamistaidot.

Julkiseen hallintoon sijoittuneet eivät kovin aktiivisesti etsiytyneet pois sen palveluksesta. Hallinnon ”hyvänä vuosikymmenenä” 1980-luvulla julkisen sektorin työmarkkinat olivat lukkiutuneet. Virkamiehet uskoivat mahdollisuutensa siirtyä esimerkiksi yksityisen sektorin palvelukseen huonoiksi. Siirtyminen valtiolta kuntiin ja päinvastoin koettiin ongelmalliseksi, eikä uramahdollisuuksiin uskottu edes oman viraston sisällä (Vartola & af Ursin 1987, 97–99).

Naisten ja miesten urahakuisuudessa julkisessa hallinnossa ei tarkastelujen tutkimusten tulosten mukaan ollut mainittavia eroja. Sukupuolten erot syntyivät vasta analysoitaessa perusteluja halukkuudelle edetä virkauralla. Naiset halusivat kehittyä ja päästä työssään tilanteeseen, jossa voivat paremmin käyttää ammattitaitoaan ja osaamistaan. Miehet tavoittelivat ulkoisia arvostuksen merkkejä, kuten valtaa, statusta, asemaa ja palkkaa tai uusia haasteita vastattavakseen. Lähestyvä eläkeikä oli tärkein syy sekä naisille että miehille olla suunnittelematta ylenemistä virkauralla. Naiset eivät hakeneet ylempiä virkoja ollessaan tyytyväisiä työhönsä. (Sinkkonen & Hänninen-Salmelin 1989, 41–43.)

Virkakunta oli suhteellisen tyytyväistä työhönsä. Miehet oli hieman naisia tyytyväisempiä (Karento 1990, 128). Tyytyväisyyttä ja viihtyvyyttä lisäsivät molempien sukupuolten arviointien mukaan julkisen hallinnon takaama työsuhdeturva, työn sisällön mielekkyys ja kiinnostavuus sekä tunne siitä, että tekee merkittävää työtä, joka on vaikuttaa yhteiskuntaan ja kansalaisten elämään. Naiset arvioivat julkisen hallinnon ylemmissä viroissa tehtävän hallintotyön parhaiksi ominaisuuksiksi työn itsenäisyyden. Heistä viranhoito takasi tekijälleen vakaan toimeentulon, vaikka palkka ei täysin tyydyttänytkään. Luovuus, toisten auttaminen ja se, että työ antaa varman toimeentulon, ovat naisten ihannetyön piirteitä, jotka toteutuivat virkatyössä. (Karento 1990, 131.)

Tyytymättömyyttä aiheuttavia tekijöitä julkisessa hallinnossa olivat kummankin sukupuolen mukaan huonot uranäkymät ja kehno palkkaus. Tyytymättömyys kohdistui taloudellista tilannetta kehystäviin seikkoihin. Viranhaltijat kritisoivat myös hallinnon joustamattomuutta ja uudistumattomuutta, johtamistapoja ja työmoraalin tasoa. Naisten mukaan hallintoon on lisäksi kotiutunut kirjoittamattomia ei-toivottavia pelisääntöjä ja epävirallisia käyttäytymisohjeita. Myös työyhteisöjen ilmapiirissä ja ihmissuhteissa naiset näkivät parantamisen varaa. (Mt., 227–229; Karento 1990, 129–130.)

Tiivistävät päätelmät

Edellä referoitujen tutkimusten mukaan valtion ja kuntien hallinnossa vallitsee yhä sukupuolen mukainen työnjako ja sukupuolen mukaiset edellytykset virkauran luontiin ja sillä etenemiseen, vaikka jyrkimmät sukupuolten erot ovatkin kaventuneet. Tutkimukset antavat monipuolisen kuvan naisten asemasta julkisen hallinnon ylemmissä viroissa monissa määrällisissä suhteissa. Ne herättivät kiinnostukseni terävöittää kuvaa naisista näissä asemissa ja tehtävissä.

Korkea koulutustaso oli aikaisempien tutkimusten mukaan naisten menestystekijöitä julkisessa hallinnossa. Siitä, miten ja millaisin ehdoin naiset hankkivat virkauran edellyttämän koulutuksensa nämä tutkimukset eivät kerro. Tarkastelen siksi tutkimuksessani naisten koulutusvalintoja ja pohdin koulutuksen merkitystä naisille, jotka työskentelevät julkisessa hallinnossa.

Referoiduissa tutkimuksissa naiset hakeutuivat virkauralle hallintotyön sisällön, palvelussuhteen turvallisuuden, uramahdollisuuksien ja sukupuolesta riippumattoman palkkatason vuoksi. Monissa naisten uranvalintaa käsittelevissä tutkimuksissa todetaan, etteivät naisten uran valintaa koskevat päätökset ole aina suoraviivaisia ja määrätietoisia, vaan uran valinnan vaikuttimet ovat moninaiset. Siksi tarkastelen myös tätä kysymystä tutkimuksessani.

Naisten virkauran esteitä on poistettu ja naisia valittu entistä useammin valtion ja kuntien johtajiksi ja muihin vaativiin tehtäviin. Naiset pitivätkin julkisen hallinnon rekrytointikäytäntöjä kannaltaan ongelmallisina. Aikaisemmissa tutkimuksissa asiantila on todennettu, mutta rekrytointijärjestelmää ja -prosesseja ja niiden toimintaa niissä ei ole tarkasteltu. Tästä syystä käsittelen tutkimuksessani, miten naisista tulee valtion ja kuntien johtajia ja erityisasiantuntijoita. Tutkin naisten valikoitumista virkauralle jäsentäen portinvartija- ja mentorointijärjestelmää ja sen toimintaa. Portinvartijat ja mentorit päästävät naiset virkauralle ja auttavat heitä sillä etenemistä.

Aiemmissa tutkimuksissa on analysoitu kattavasti naisten virkauran esteitä ja edistäjiä. Syvennän tutkimuksessani naisten virkaurien analysointia

jäsentäen millaisiksi naisten virkaurat muodostuvat, miten esteet virkauralla kasautuvat ja miten naiset ylittävät ja poistavat niitä.

Julkisen hallinnon miesvaltainen perinne kuului referoitujen tutkimusten mukaan naisista julkisen hallinnon kielteisiin piirteisiin. Sitä, miten miesvalta ilmenee ja miten se vaikuttaa naisten työhön, asemaan ja toimintamahdollisuuksiin, ei näissä tutkimuksissa tarkasteltu. Siksi tutkin miesvallan ilmiasua, naisten työtä, sukupuolten suhdetta tasa-arvon näkökulmasta sekä naisten toimintavaihtoehtoja naisina miesvaltaisissa asemissa ja tehtävissä valtiolla ja kunnissa.

5. TUTKIMUSTEHTÄVÄT JA TUTKIMUSASETELMA

Työorganisaation sukupuolipolitiikka säätelee, miten ja millaisin ehdoin naisista tulee organisaation jäseniä, miten he saavat, ottavat ja vakiinnuttavat asemansa ja millaiset mahdollisuudet heillä on toimia. Tutkimukseni tavoite on antaa kuva sukupuolipolitiikasta valtion ja kuntien hallinnossa johtavissa ja erityisasiantuntijan asemissa ja tehtävissä toimivien naisten näkökulmasta. Tutkimuksessani on kolme ydinteemaa: naisten rekrytoituminen, virkaura sekä toiminta naisina valtion ja kuntien johtajina ja erityisasiantuntijoina.

1. Tutkin, miten naisista tulee valtion ja kuntien johtajia ja erityisasiantuntijoita etsimällä vastausta kahteen pääkysymykseen:

> 1. Miten ja millaisin ehdoin naiset hankkivat virkauransa edellyttämän koulutuksellisen pätevyyden?
> 2. Miten naisista tulee julkisen hallinnon johtajia ja erityisasiantuntijoita?

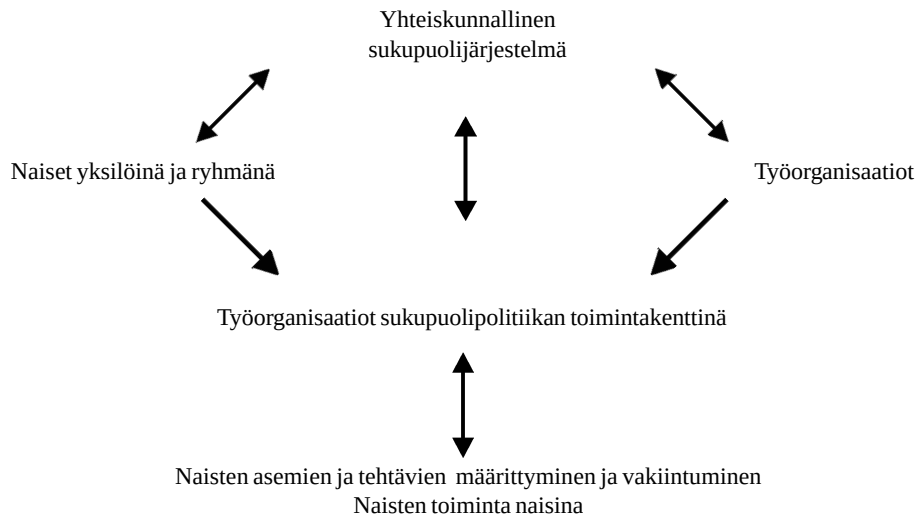
2. Toinen päätehtävä on tutkia, miten naiset saavat, ottavat ja vakiinnuttavat asemansa valtion ja kuntien johtajina ja erityisasiantuntijoina. Naisten virkauran ehtojen tarkastelussa vastaan seuraaviin kysymyksiin:

> 3. Miten naisten virkaurat kehittyvät ja etenevät ja millaisiksi ne muodostuvat?
> 4. Millaiset tekijät edistävät ja haittaavat naisten virkauran kehitystä?

3. Kolmatta pääteemaani, millaista on toimia naisena johtajana tai erityisasiantuntijana valtion ja kuntien hallinnossa analysoidessani, jäsennän miesvallan ilmiasua, naisten työtä, sukupuolten tasa-arvoa sekä naisten toimintamahdollisuuksia naisina valtion ja kuntien johtajina tai erityisasiantuntijana. Pyrin vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

5. Miten miesvalta ilmenee valtion ja kuntien hallinnossa?
6. Miten naiset määrittelevät johtajan ja erityisasiantuntijan työn valtion ja kuntien hallinnossa?
7. Millaiseksi naiset johtavassa tai erityisasiantuntijan asemassa arvioivat sukupuolten tasa-arvon valtiolla ja kunnissa?
8. Millaisia toimintavaihtoehtoja naiset kehittävät selviytyäkseen valtion ja kuntien miesvaltaisissa johtajan tai erityisasiantuntijan asemissa ja tehtävissä?

Lähtöolettamukseni on, että sukupuoli järjestää kaikkia yhteiskunnallisia suhteita. Olen työni teoreettisessa osassa kuvannut sukupuolta työorganisaatioiden järjestysperiaatteena. Sukupuolistuneet prosessit synnyttävät työorganisaatioiden sukupuolipolitiikan. Siitä riippuu, millaisiksi naisten asemat ja mahdollisuudet toimia muodostuvat. Kuvio 2 havainnollistaa tutkimusasetelmani.



Kuvio 2. Naisten asemaan valtion ja kuntien johtajina ja erityisasiatuntijoina vaikuttavat tutkittavat tekijät sukupuolistuneiden prosessien ja sukupuolen tarkastelutasojen mukaan.

Keskustelin luvussa 2 naisista työorganisaatioissa. Joan Acker (1987, 13, 1992; 250–252) on todennut, että työorganisaatioita järjestävät yhteiskunnallisen sukupuolijärjestelmän periaatteet: hierarkia ja sukupuoli. Työorganisaatioiden eri tasoilla on jatkuvasti käynnissä sukupuolistuneita prosesseja, jotka luovat organisaatioiden sukupuolipolitiikkaa – sukupuolten eroja ja sukupuoliperustaisia hierarkioita. Nämä tasot ovat sukupuolijaon tuottamisen, vuorovaikutuksen, symbolien ja merkitysten sekä yksilöiden itsemäärittelyn tasot. Sukupuolistuneet prosessit vaikuttavat siihen, millaisiksi naisten asema ja toimintamahdollisuudet valtion ja kuntien johtajina ja erityisasiantuntijoina muodostuvat.

Määrittelin aiemmin sukupuolen mies- ja naistoimijoiden suhteeksi. Sukupuoli suhteena edellyttää kahta osapuolta – naista ja miestä, naiseutta ja mieheyttä. Jos oletan, että nainen toimii valtion ja kuntien johtavissa ja erityisasiantuntijan tehtävissä naisiseen tapaan, on oltava vastaava ei-naisinen tai miehinen tapa toimia. Suhteena sukupuoli on epäsymmetrinen ja hierarkkinen valtasuhde. Työelämä, työmarkkinat, työorganisaatiot, ammattiryhmät ja yksittäiset työyhteisöt ovat sukupuolen mukaan järjestyneitä. Tässä järjestyksessä nainen tai naiseus ovat alisteisia miehelle tai mieheydelle. Naisten alisteisuutta säilytetään vahvistamalla yhteiskunnallisen sukupuolijärjestelmän eron periaatetta työelämän kaikissa osissa ja tasoilla. Sitä vahvistavat myös erilaiset miesvallan ylläpitomekanismit. Sukupuoli epäsymmetrisenä, hierarkkisena valtasuhteena vaikuttaa, millaiseksi virkaura kehittyy, millaisiin asemiin ja tehtäviin naiset ja miehet sijoittuvat sekä millaiset heidän toimintamahdollisuutensa ovat. Asemien ja tehtävien arvostus on sukupuoliperustaista. Tavat sovittaa yhteen työ ja yksityisyys riippuvat sukupuolesta. Sukupuoli on myös kontekstisidonnainen. Ajasta, paikasta ja naisten kokemuksista riippuu, millaiseksi he kulloinkin määrittävät sukupuolen ja sukupuolten suhteen.

Naistutkimuksen lähestymistapojen esittelyssä mainitsin tieteellisen tiedon mieskeskeisyyden. Totesin standpoint-teoreettisen tarkastelutavan korostavan naisten kokemusta ja toimintaa tutkimuksen kohteina. Se keskeisiä periaatteita on tutkijan ja tutkittavien tasavertainen suhde. Tietoisena hallintotieteellisen tutkimuksen androsentrisydestä ja hallinnon naistutkimuksen vähäisyydestä valitsin tutkimuskohteekseni naisten aseman ja toimintamahdollisuudet johtavissa asemissa ja erityisasiantuntijoina valtiolla ja kunnissa. Naisten äänen kuulemiseksi ja heidän empiirisen todellisuutensa tavoittamiseksi aineistoni on laadullinen omaelämäkerta-aineisto.

Sukupuolta voi tutkia kolmella tasolla: yksilön, rakenteiden ja symbolien tasolla. Yksilötasolla tutkitaan sukupuolen mukaista tai sen määrittämää toimintaa. Rakennetason tarkastelut koskevat työnjakoa, sukupuolten segregaatiota, sukupuolen mukaisia hallintamekanismeja ja niiden ylläpitoa ja uusintamista. Symbolien tason erittelyt keskittyvät nainen-mies suhteen kulttuurisiin merkityksiin.

6. OMAELÄMÄKERRAT TUTKIMUKSESSA

Omaelämäkerrat työorganisaatioiden tutkimuksessa

Viranhaltijoiden kertomukset ja tarinat julkisesta hallinnosta, julkisista organisaatioista tai virkamiesten työstä ja kokemuksista valtiolla ja kunnissa ovat harvinaisia hallinnon tutkimuksen aineistoina. Omaelämäkertoja tuskin on tarkoitukseen käytetty. Poikkeus on Jari Vuoren (1995) tutkimus julkisesta ja yksityisestä terveydenhuollosta, jossa osa tutkimusaineistosta koostuu työelämäkerta- ja työpäiväkuvauksista.

Laadullisen hallinnon tutkimuksen juuret löytyvät laadullisesta organisaatiotutkimuksesta. Laadullinen organisaatiotutkimus on kehittynyt Yhdysvalloissa vuosisadan alun Chicagon koulukunnan Hawthorne tutkimuksista. Aluksi tutkijoita kiinnostivat suuret teollisuuslaitokset, mutta 1930-luvun laman myötä myös julkisiset organisaatiot. Sittemmin 1960- ja 1970-luvun yhteiskunnalliset muutokset ja poliittiset liikkeet herättivät kiinnostusta antibyrokraattisiin ja vaihtoehtoisiin organisaatioihin. Naisliikkeen toinen aalto nostatti samaan aikaan keskustelua naisystävällisistä, matalista ja joustavista organisaatioista, kuten luvussa 4. totesin. Laadullinen organisaatiotutkimus palasi 1980-luvulla kysymyksiin muodollisesta organisaatiosta ja työstä. Tänään sen kohteena on laaja organisaatioiden kirjo perinteisistä teollisuuslaitoksista moderneihin korkean teknologian yrityksiin tietotekniikan ammattilaisineen. (Schwartzman 1993, 3.) Monet empirisistä laadullisista tutkimuksista ovat etnografioita, joissa keskitytään organisaatiokulttuuriin. Systeemiteoreettisessa tutkimussuuntauksessa on keskusteltu muun muassa organisointitavasta: esimerkiksi mekanistinen vaiko orgaaninen organisaatio (esim. Burns & Stalker 1972, Morgan 1986).

Omaelämäkerrat ja päiväkirjat on monesti mainittu parhaiksi tutkimusaineistoiksi jäsennettäessä laadullisen tutkimuksen keinoin ihmisten elämänkaarta (esim. Bryman 1988, 49). Luis B. Smith (1994, 298–301) ja Martin Plummer (1983,88)[1] kuvaavat elämäkertatutkimusta tutkimus-

[1] Kirjallisuudessa on omaelämäkerran kirjoittamisen perimmäiseksi motiiviksi arveltu ihmisen tarvetta välttää unohdus. Siksi kirjallisuudessa on julkaistu enimmäkseen omaelämäkertoja, jotka kertovat suurten persoonallisuuksien ja merkittävien ihmisten – 'toiminnan miesten' – saavutuksista ja seikkailuista. Perinteisesti omaelämäkertoihin on kirjattu menestyksekäs ja kunniakas julkinen toiminta virkauralla, politiikassa tai liike-elämässä, sotasaavutukset tai muut miehiset uroteot. Julkisen ohella omaelämäkerroissa raotetaan usein hienovaraisesti yksityisyyden verhoa. Omaelämäkerrat voivat olla myös tarkoitushakuisia. Elämästä kirjoittamalla selitellään tai oikaista elämän kulkuun tai tekoihin liittyneitä yleisesti tietoon levinneitä 'väärinkäsityksiä' (Gusdorf 1980, 30–37). Omaelämäkerran laativat yleensä henkilöt, jotka ovat saaneet elämässään paljon aikaan, olleet tekemisissä merkittävien ihmisten kanssa tai mukana tärkeissä tapahtumissa.

perinteenä, jossa on herkkyyttä kuulla vähemmistöryhmien ääntä ja voimaa luoda uusia näkökulmia. Luis B. Smith viittaa erityisesti naistutkimuksen ansioihin tässä suhteessa. John H. Stanfield II (1994, 175–176) määrittää omaelämäkertojen eduksi sen, että ne välittävät tutkittavien omakohtaisia kokemuksia, ”sisältä käsin” tietoja tutkittavista ilmiöistä. Joe L. Kincheloe ja Peter L. McLaren (1994, 146–150) pitävät työorganisaatioiden tutkimuksessa ensiarvoisina työntekijöiden näkemyksiä ja tietämystä. Laadulliset aineistot, kuten omaelämäkerrat, ovat osoittautuneet tässä tarkoituksessa hedelmällisiksi. Tutkimuksellinen kiinnostus työntekijöiden näkemyksiin ja kokemuksiin työorganisaatioista voi saada aikaan muutoksia useassa suhteessa. Tarkasteltaessa muutoksia edistyksen ja valtaistamisen (empowerment) näkökulmista, seuraa:

- Työntekijöiden äänen kuuleminen ja heille oleellisten kysymysten käsittely tutkimuksessa johdolle tärkeiden kysymysten sijasta tai rinnalla.
- Työntekijöiden tietämyksen ja tiedon oikeuttaminen tutkimuksessa.
- Tutkijan ja tutkittavien suhteen demokratisoituminen, mikä on tapahtunut etenkin pohjoismaisessa työelämän tutkimuksessa.
- Tutkimus on tuottanut keinoja työntekijöiden valtaistamiseksi.
- Työorganisaatioiden kehittäminen ja uudelleenjärjestelyt; purkaa hierarkioita, laajentaa asiantuntemusta sisältämään myös käytännön taidot.
- Työntekijöiden tietämyksen ja tietoisuuden sekä keskinäisen yhteistunnon kasvu.
- Teknisen rationaalisuuden ylivallan kyseenalaistaminen ja työntekijöiden kokemusperäisen ongelmaratkaisun korostaminen.

Edellä esitetyt näkökohdat perustelevat myös tutkimukseni aineiston ja menetelmällisiä valintoja. Aineiston tyypin valintaan vaikuttaa ratkaisevasti, millaisiin kysymyksiin tutkimuksessa etsitään vastauksia. Mitä ja miten kysymykset kuuluvat laadulliseen tutkimukseen. Miksi ja miten paljon kuuluvat määrälliseen tutkimukseen. (Töttö 1997.) Koska pyrin vastaamaan miten naisista tulee valtion ja kuntien johtajia ja erityisasiantuntijoita, miten he vakiinnuttavat asemansa ja miten he toimivat naisina näissä asemissa ja tehtävissä, laadullisen tutkimusotteen valinta on luonteva ja perusteltu.

Omaelämäkerta tutkimusaineistona

Omaelämäkerta (autobiografia) on jonkun henkilön itsestään kirjoittama elämänkulun jäsennys (Bertaux 1981b, 7). Se on tavallisesti minämuotoinen proosakertomus. Siinä kirjoittaja kertoo elämästään kirjoitushetkestä käsin,

painottaen henkilökohtaista kehitystään (Makkonen 1993, 10). Omaelämäkerran kirjoittaminen on tietoinen ja tarkoituksellinen teko. Kirjoittaja, kertojaminä (auto) muotoilee elämän (bios) tekstiksi (grafia) (Olney 1980, Smith 1994, 288). Kertojaminä valitsee, mitkä elämän tapahtumat hän kertomukseensa sisällyttää. Kirjoittajat ovat yleensä hyvin tietoisia omaelämäkerran lajityypistä, genrestä. Niinpä omaelämäkerta kirjoitetaan oletetulle sisäislukijalle, ennakoidulle tai implisiittiselle lukijalle, joka on eri kuin omaelämäkerran todellinen, reaalinen lukija.

Omaelämäkerta antaa kirjoittajan eletystä elämästä kirjoittajan kokemukseen perustuvan arvion. Se on kirjoittajan käsitys, tulkinta elämänkulustaan ja siten subjektiivinen ja sidoksissa hänen tietoisuuteensa. Syntyäkseen omaelämäkerta edellyttää subjektiivisten merkitysten antamisen prosessia, yksilön omaelämäkerran muotoutumista (Kröll 1981, 187). Ihmisen tulee kokea itsensä yksilöksi, elämäänsä vaikuttavaksi ja erityisen elämän kokijaksi. Omaelämäkerrassa ihminen jäsentää elämäänsä sekä merkittävien että ajankohtaisten kokemustensa ohjaamana. Ihminen ei pysty muistamaan yksityiskohtaisen tarkasti elämänsä tapahtumia ja kokemuksiaan, vaan paikkaa muistin aukkoja jo olemassaolevilla tietorakenteilla. Parhaiten muistissa säilyvät merkittävät tapahtumat ja tapahtumaketjut. Muistaminen on uudelleenrakentamista, yksilön maailmaa koskevan tiedon ja uusien kokemusten aktiivista järjestämistä. (Huotelin 1992, 61.) Ihmisillä on taipumus muistaa paremmin elämänsä myönteiset ja onnelliset tapahtumat kuin ikävyydet. Yleensä elämäkerrat rakentuvat näiden merkittävien tapausten varaan ja vähemmän merkitykselliset tapahtumat karsiutuvat pois. Kertoessaan elämästään ihminen joutuu valitsemaan. Hän ei voi kertoa kaikkea, joten hänen täyttyy valita olennaiset muistettujen tapahtumien joukosta rajoittaaksen kertomuksensa pituutta (Alasuutari 1986, 10). Omaelämäkertaan sisältyy koherenssi, yritys kuvata omaa elämää tietystä näkökulmasta. Eheys on luotu, keinotekoinen järjestys, sillä elämä itsessään on hajanaista ja jäsentymätöntä, täynnä irrallisuuksia (Roos 1988, 140).

Omaelämäkerrat ovat ajallisesti rajallisia. Kirjoittaja ei tavoita syntymäänsä, eikä omaelämäkerta voi kattaa kirjoittamishetken jälkeisiä tapahtumia. Siten elämän ehyt kuvaus on sijoitettava aikarajoihin. Ajallinen rajallisuus erottaa omaelämäkerrat fiktioista ja sepitteistä. Niiden tapahtumat voivat olla kuviteltuja tai todellisuudesta johdettuja alkaen ja päättyen kirjoittajan valitsemiin ajanjaksoihin. Omaelämäkerrat eivät myöskään ole (elämän)historioita, joissa kirjoittaja voi valita perustellusti kertomuksensa alun ja lopun ajalliset rajat. (Hyvärinen 1994, 115–116.) Täydellistä omaelämäkertaa ei voi laatia, sillä elämä jatkuu kirjoittamishetken jälkeen.[2]

[2] FT Seppo Heikinheimon (1997) muistelmat ovat mieleenpainuva esimerkki omaelämäkerrasta, jonka kirjoittaja on tarkoittanut kattamaan koko eletyn elämän ja päättymään hänen omaan kuolemaansa. Elämäkerran lopuksi kirjoittaja esittää toteuttamansa itsemurhapäätöksen perustelut:

(Jatkuu seuraavalla sivulla.)

Yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa omaelämäkertoja on käytetty tutkittaessa marginaalisia ihmisiä (Plummer 1983, 88). Elämäkertatukimusta on luonnehdittu tutkimusperinteenä, joka pystyy tuomaan esille vähemmistöjen äänen tai avaamaan uusia näkökulmia. Yhteiskuntatieteellisessä omaelämäkertatutkimuksessa erotetaan elämänkulun[3] ajallisesti ja tapahtumallisesti mahdollisimman peittävästi kattavat omaelämäkerrat (comprehensive/ complete autobiography) elämän joihinkin puoliin tai vaiheisiin rajoittuvista omaelämäkerroista (topical autobiography) (Bertaux 1981b,8; Vilkko 1987, 17–18; ks. myös Plummer 1983, 107–109).

Omaelämäkerran kirjoittajan ja lukijan suhde on erityislaatuinen. Lukijaa askarruttaa pian omaelämäkertojen todenperäisyys: Ovatko kuvatut tapahtumat totta, vaiko ”kirjoittajan kuolemanjälkeiseksi tarkoitettua propagandaa jälkipolville” (Gusdorf 1980, 36; myös Denzin 1994, 507). Omaelämäkertureiden näkymätön ja sanaton viesti: ”Usko, mitä Sinulle kerrotaan!” ei riitä vakuudeksi omaelämäkerran totuudellisuudesta (Swartz & Jacobs 1979, 72). Philippe Lejeune (1989) on kehittänyt ongelman ratkaisuksi käsitteen omaelämäkerrallinen sopimus. Sen mukaan lukija luottaa tekstin, kirjoittajan ja kertojan viittaavan samaan henkilöön. Kirjoittajalla on ollut totuudellinen suhde tarinansa kertomiseen, olipa sen kirjoittamismuoto millainen hyvänsä. Elämäntarinan kirjoittaminen on aina tarkoituksellista, koska se ei ole ainoastaan menneisyyden kuvaamista, vaan myös itsensä tuottamista (Hyvärinen 1994, 116). Omaelämäkerrat ovat tosia omista lähtökohdistaan ja asemistaan käsin.

Miten lukea omaelämäkertaa? Autobiograafinen lukutapa korostaa lukemisen vuorovaikutuksellisuutta siten, että lukijan on hahmotettava näkökulmansa, josta hän lukee omaelämäkertaa (Abbott 1988, 601–603). Lukiessaan omaelämäkertaa lukija antaa sille tulkintansa. Kyse on vuorovaikutuksesta, jossa yhdistyvät kirjoittajan omaelämäkertaansa sisällyttämät sekä lukijan sieltä löytämät merkitykset. Omaelämäkerta tulee ”valmiiksi” vasta tässä vuorovaikutusprosessissa. (Vilkko 1987, 86–88.) Lukija ei ole ulkopuolinen, vaan vuoropuhelussa kirjoittajan kanssa.

Omaelämäkertaa on sanottu miehiseksi (Vilkko 1991, 9). Omaelämäkerran ’tyyppitarinassa’ elämä esitetään tavallisesti nousevana kaarena, jolle sijoitetaan elämän tärkeät tapahtumat, epifanit (vrt. Denzin 1989, 129). Virkamiehen tyyppitarina sisältää virkauran vaiheet ajallisessa järjestyksessä: miten virkauralle on tultu, miten sillä edetty ja menestytty unohtamatta vastuksia

”Niin tai näin, maailmankaikkeus on niin suuri, että yhdellä ihmisellä ei ole sen puitteissa merkitystä, kun taas Jumala suuressa Rakkaudessaan ja Viisaudessaan viis veisaa yhdestä ihmisestä. Tämän päättelyn avulla tulin maaliskuussa 1997 siihen tulokseen, että maailmankaikkeuden kannalta on täydellisen vähämerkityksellistä, jatkuvatko fysiologiset toimintani vai eivät.” (Mt., 510.)

[3] Elämäkertatutkimuksen käsitteistä voidaan erottaa elämää sisällöllisesti kuvaavat käsitteet, kuten elämänkulku, elämänkaari, elämänura, elämänprosessi ja menetelmälliset käsitteet kuten elämänhistoria, elämäntarina, elämäkerta, omaelämäkerta (esim. Huotelin 1992, 16).

ja vastustajia. Tyyppitarinaa voi luonnehtia sukupuolineutraaliksi. Mutta naisten kertomukset elämästään julkisen hallinnon viranhaltijoina eivät välttämättä sovi siihen. Naisten omaelämäkerroissa miesten omaelämäkertojen pohjalta syntyneeseen tyyppitarinaan liitetään naiseudesta johtuvia tekijöitä. Niitä ovat kuvaukset esteistä ja vaikeuksista, jotka naisten on naisina voitettava tai julkisen ja yksityisen velvoitteiden yhteensovittamisesta.

Omaelämäkertoja tuskin on käytetty hallinnon tutkimuksessa. Niiden kiinnostavuus hallinnon tutkimuksessa perustuu siihen, että ne mahdollistavat naisten nostamisen tutkimuksen keskiöön ja naisten äänen kuulemisen. Omaelämäkerrat antavat tietoja naisten virkauran menestystekijöistä ja epäonnistumisten syistä. Naiset kertovat niissä asioita, joita muutoin olisi vaikea käsitellä avoimesti ja julkisesti. Omaelämäkerrat sisältävät kerrontaa muun muassa ihmissuhteista, vuorovaikutuksesta, ristiriidoista, yhteistoiminnasta, työstä ja tavoista tehdä sitä. Ne sisältävä tietoja sukupuolesta ja sen merkityksestä julkisessa hallinnossa. Siksi ne voivat paljastaa julkisen hallinnon sukupuolineutraalisuuden harhaa, tuoda julki naisten elämän ristiriitoja ja sitä, miten sukupuoli määrittää naisten asemaa ja toimintamahdollisuuksia valtion ja kuntien johtavissa asemissa ja erityisasiantuntijoina.

7. TUTKIMUSAINEISTO JA MENETELMÄT

Perustelen pääluvussa tutkittavien valinnan ja kuvaan, miten olen hankkinut omaelämäkerta-aineistoni. Lisäksi arvioin tutkimusaineistoani. Omaelämäkerrat ovat aina henkilökohtaisia. Siksi ne asettavat vaatimuksia tutkimusetiikalle, joten esittelen luvussa tutkimuseettiset ratkaisuni. Päätän luvun kuvaamalla, miten analysoin ja tulkitsen omaelämäkertoja. Tarkastelen vielä omaelämäkertojen muuttumista tutkimusprosessissa tieteelliseksi tekstiksi.

Tutkittavien valinta

Tutkimuksen laadullinen empiirinen aineisto koostuu kolmestakymmenestä valtion tai kunnan johtavissa tai erikoisasiantuntijan asemissa ja tehtävissä

olleen tai niistä eläkkeelle jääneen[1] naisen tutkimustani varten kirjoittamasta omaelämäkerrasta.

Omaelämäkerran voi hankkia tieteelliseen tutkimukseen kahdella tapaa: **sattumalta** tai **valikoiden** (Plummer 1983, 86–88). On mahdollista, että tutkija törmää tutkittaviinsa ja havaitsee heillä olevan tutkimuksensa kannalta kiintoisaa sanottavaa ja heidän sanovan sen hyvin. Tavallisempaa on kuitenkin valita tutkittavat monista vaihtoehdoista. Sovelsin jälkimmäistä tapaa tutkimukseni aineiston hankinnassa. Aineistoni on siis tehty, ei annettu. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään tarkoituksenmukaisesti tai tarkoitushakuisesti valittuihin pieniin otoksiin. Tavoitteena on löytää tiedon antajia, joilta voi oppia ja saada vastauksia tutkimuksen oleellisiin kysymyksiin (Patton 1990, 169, 181). Parhaimmillaan aineistoon sisältyy tiedollisesti rikkaita tapauksia ja tiheää, ilmaisuvoimaista kerrontaa. Tavoitteena on saada vastaajien tuoretta asiantuntemusta ja omakohtaista tietämystä tutkittavasta ilmiöstä.

Lähetin pyynnön (Liite 2) omasta elämäkerrasta – kuten tuolloin asian ilmaisin – väitöskirjaani varten 120 valtion ja kuntien hallinnossa työskentelevälle tai sieltä eläkkeelle siirtyneelle naiselle. Valitsin heidät tarkoituksenmukaisesti käyttäen kolmea laadullisen tutkimuksen tutkittavien valintakriteeriä tavoitteena tutkimukseni aiheen ja tutkimustehtävien kannalta oleellinen tieto oleellisista tapauksista (Patton 1990, 182–183). Valintatavat ovat: 1) homogeeninen, 2) intensiteetti- ja, 3) teoreettinen tutkittavien valinta (Patton 1990, 169–183; Huotelin 1992, 50–55).

> 1) Homogeenisella valinnalla etsitään tutkimukseen saman taustan omaavia ihmisiä, joilla on samansuuntaisia kokemuksia tutkittavista ilmiöistä (Patton 1990, 173). Tutkimuksessani naisten taustaa yhdistävät sama sukupuoli ja koulutustaso, valtio tai kunta työnantajana, työn samanarvoisuus valtion ja kuntien johtajina ja erityisasiantuntijoina sekä julkisten organisaatioiden miesvaltainen työympäristö. Tyyppiesimerkki homogeenisesta valinnasta tutkimusaineistoa kerätessä on Daniel Bertauxin ja Isabelle Bertaux-Wiamen (1981, 169–189) tutkimus ranskalaisista kotileipureista.
>
> 2) Intensiteettivalinnalla pyritään tavoittamaan tapauksia, joissa tutkittava ilmiö esiintyy riittävän voimakkaana, mutta ei äärimmäisenä eikä poikkeavana (Patton 1990, 171–172). Naisia valtion ja kuntien johdossa ja erityisasiantuntijoina voi luonnehtia ’avaintodistajiksi’ tutkimuksen aiheessa. He ovat miehiin verrattuna vähemmistöasemassa näissä asemissa ja tehtävissä. Heillä on näkemyksiä ja kokemuksia valtion ja kuntien virastoista työpaikkoina ja he ovat työssään joutu-

[1] Aineistossa on kaksi eläkkeellä olevaa naista. Lähettäessäni kirjoituspyynnön en tiennyt heidän jääneen juuri eläkkeelle.

neet analysoimaan työympäristöään ja työntekonsa ehtoja. Omaelämäkertansa kirjoittivat todennäköisesti naiset, joiden mieltä kysymys sukupuolten suhteista on jossain virkauran vaiheessa askarruttanut. Ilmeisesti kirjoittamatta jättivät he, joille kysymys oli liian arka, hankala, kiusallinen, ärsyttävä, kielteinen tai yhdentekevä. Äärimmäisiä tapauksia ei otokseen sisältynyt. Karsin kirjoituspyynnön saajista tietoisesti ja eettisistä syistä näkyvät, korkeimman virkaeliitin jäsenet, koska useat olivat tuttuja muun muassa tiedotusvälineistä.

Saadakseni ilmaisuvoimaisia elämäkertoja liitin kirjoituspyynnön oheen ”vihjelistan” helpottamaan kirjoittamista, koska ei ole olemassa tapaa, ”tyyppitarinaa” naisten kertoa itsestään julkisen hallinnon johtajina ja erityisasiantuntijoina. Kirjoittajat joutuivat siten pohtimaan mitä, miten ja miksi he kirjoittivat.

3) Teoriaan pohjautuvan tutkittavien valinnan idea on valita ajanjaksoja ja henkilöitä siten, että ne havainnollistavat tarkastelun teoreettista kehikkoa. Naisten asema ja sukupuolten suhteet valtion ja kuntien hallinnossa ovat sidoksissa julkisen hallinnon kulloiseenkin tilanteeseen sekä yhteiskunnassa vallitsevaan ajatteluun sukupuolten tasa-arvosta. Muutokset julkisessa hallinnossa muuttavat myös naisten asemaa ja toimintamahdollisuuksia ja sukupuolen määrittelyjä. Tavoittelin tutkimukseeni aineistoa, joka kuvaisi naisten asemaa ja toimintamahdollisuuksia julkisessa hallinnossa usean vuosikymmenen ajalta – oikeus- ja hallintovaltion, hyvinvointivaltion ja 1990-luvun säätelyä purkavan hallinnon kausilta (hallinnon muutoksesta ja muutoskausista Nikkilä 1979, Mäenpää 1991, Stenvall 1995). Muutosten myötä valtion ja kuntien ylempi virkakunta naisistui ja julkisessa hallinnossa ryhdyttiin toteuttamaan virallista tasa-arvopolitiikkaa. Naistutkimuksen ajatukset miesten enemmistön ja naisten vähemmistön suhteista työorganisaatioissa sekä työorganisaatioiden sukupuolistuneisuudesta vaikuttivat myös tutkittavien valintaan. Osoitin pyynnön omaelämäkerrasta naisille, jotka toimivat julkisen hallinnon miesvaltaisissa kerrostumissa. Niissä sukupuolten välinen kilpailu niukoista voimavaroista ja eduista on tosiasia. Virkahierakian ylätasoilla mies ja miehinen on normi. Naisten valinta tutkittaviksi tuottaa tietoa tämän normin poikkeamista: naisten asemasta ja toimintamahdollisuuksista.

Valtion ja kuntien virkahierarkian ylemmät virka-asemat voidaan määrittää johtaviksi ja erityisasiantuntijan asemiksi aikaisemman suomalaisen hallinnon naistutkimuksen sekä Tilastokeskuksen ammattiluokituksen perusteella (vrt. Ammattiluokitus 1987, Sinkkonen & Hänninen-Salmelin 1989, Karento 1990). Kirjoittaessani tutkimusta julkaistiin uusi ammattiluokitus (Ammattiluokitus 1997), joka on Euroopan unionin ammattiluokituksen (ISCO 1990)

mukainen. Se antoi lisätukea luokitukselleni. Uuden ammattiluokituksen rakenteen määrittelee ammattitaito, jossa on kaksi ulottuvuutta: taso ja erikoistumisala. Ammattitaidon taso kuvaa työtehtävien monimutkaisuutta ja laajuutta, erikoistumisala osaamisalueita, työkaluja, koneita, materiaaleja sekä tuotteiden ja palvelujen tyyppiä. Julkisen hallinnon johtajien ja erityisasiantuntijoiden ryhmittely perustuu taitotasoon. (Ammattiluokitus 1997, 6–7.) Edellä kuvatuin perustein valtion ja kuntien johtajat ja erityisasiantuntijat määrittyivät seuraavasti:

Valtion ja kuntien naisjohtajat

Valtion johtajien ja ylimpien virkamiesten tehtäviin sisältyy toiminnan suunnittelua, koordinointia ja johtamista, lakien ja muiden yhteiskunnallisten säädösten valmistelua, laatimista ja toimeenpanon seuraamista (mt., 21). Ammattiluokituksen puute on, ettei se erottele arviointia ja seurantaa johtamistehtäviksi. Valtionhallinnon ylin johto koostuu ministeriöiden kansliapäälliköistä, osastopäälliköistä sekä keskusvirastojen pääjohtajista, ylijohtajista ja osastopäälliköistä (vrt. Sinkkonen -Hänninen-Salmelin 1989, 26). Lääninhallituksissa ylin johto kuuluu maaherralle, aluehallinnossa viraston päällikölle sekä osastopäälliköille. Naisia on vähän näissä virka-asemissa, mikä heijastuu myös tähän tutkimukseen. Tiukasti määritellen tutkittavat edustavat yhtä poikkeusta lukuunottamatta valtion keskijohtoa.

Valtion virastojen keskijohto muodostuu ministeriöiden apulaisosastopäälliköistä, toimistopäälliköistä, apulaistoimistopäälliköistä sekä keskusvirastojen apulaisosastopäälliköistä, toimistopäälliköistä ja muista päälliköistä kuten johtajista tai apulaisjohtajista. Yhdistän tutkimuksessani aikaisempien tutkimusten tapaan tämän virkaryhmän ylimpiin virkoihin (vrt. Sinkkonen – Hänninen-Salmelin 1989, 26).

Kuntien ja kaupunkien johtajat vastaavat kuntien tai kaupunkien yleishallinnosta, taloudenhoidosta ja palvelujen tuottamisesta sekä valmistelevat ja toimeenpanevat hallinnollisia päätöksiä (Ammattiluokitus 1997, 21). Ryhmään kuuluu tutkimuksessani kunnallisjohtajat ja johtoryhmien jäsenet.

Valtion ja kuntien erityisasiantuntijat

Julkisen hallinnon erityisasiantuntijat toimivat valtion keskus- ja aluehallinnon sekä kunnallishallinnon esittely-, suunnittelu- ja erityisasiantuntijatehtävissä. Esimerkkejä ryhmän virkanimikkeistä ovat valtiolla esittelijä, ylitarkastaja, erikoistutkija ja suunnittelija. Kunnallishallinnon erityisasiantuntijoiden virkanimikkeitä ovat esimerkiksi suunnittelusihteeri, elinkeinoasiamies ja henkilöstöpäällikkö. (Ammattiluokitus 1997, 42.)

Tutkimusta suunnitellessani arvelin suomalaisten olevan kirjoittajia. Osoitus siitä on naisten vilkas osallistuminen erilaisiin elämäkerrallisiin ja muihin kirjoituskilpailuihin. Siksi luotin saavani aineistoni kokoon. Otaksuin myös, että suomalaisten tapa kuvata elämäänsä olisi muuttunut avoimemmaksi. Suomalaiset kertovatkin elämänsä tärkeistä asioista aiempaa paljastavammin, modernin säädyllisyyden rajoissa (Jallinoja 1997).

En osoittanut kirjoituspyyntöä toimistotyötä valtiolla tai kunnissa tekeville. Julkiseen hallintoon pyrkivät tai sieltä karsiutuneet eivät kuulu tutkittaviini. Lähetin kirjoituspyynnön virkauralla menestyneille, yhteiskunnallisesti ja julkisessa hallinnossa merkittävissä asemissa oleville naisille. Näissä asemissa he ovat miehiin verrattuna vähemmistö. Valtion ja kuntien hallinnossa työskentelevien naisten enemmistöstä, joka on sijoittunut toimistotyöhön, he erosivat koulutustason, ammattitaitovaatimusten, työn sisällön, palkkatason ja hierarkkisesti korkeamman aseman sekä miesvaltaisen toimintaympäristön vuoksi. Naisten enemmistöstä –"tavallisista naisista"– kirjoituspyynnön saaneet erosivat korkeamman koulutus- ja palkkatason sekä paremman ammattiaseman vuoksi. Vuonna 1996 Suomessa kaikkiaan 6 prosenttia naisista oli suorittanut korkeakoulututkinnon. Sodan jälkeen syntyneistä naisista, joihin enin osa kirjoituspyynnön saaneista kuului, noin 10 prosenttia on korkeakoulututkinnon suorittaneita. (Naiset ja miehet Suomessa 1998, 27.)[2] Toimistotyöntekijän palkka oli 1995 runsas 60 prosenttia ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden naisten palkasta (mt., 56).

Omaelämäkertojen hankinta ja kirjoituspyyntöjen määrän perustelut

Omaelämäkerrat on kirjoitettu pyynnöstäni tätä tutkimusta varten. Postitin saatekirjeen ja kirjoitusvihjeet sisältävän kirjoituspyynnön 120 naiselle valtion ja kuntien hallintoon 12.3.1992. Uudistin pyynnön 25.5.1992 heille, jotka eivät olleet vastanneet.

Poimin kirjoituspyynnön vastaanottajien yhteystiedot vuoden 1991 Suomen Valtiokalenterista sekä saman vuoden Suomen Kunnalliskalenterista (ks. henkilöstömääristä liitetaulukko 1). Hakemistoista löytyivät tiedot naisten virka-asemasta, koulutuksesta, syntymävuodesta ja virkaan nimittämisvuodesta.

[2] Vuonna 1993 palkansaajista 49 prosenttia oli naisia. Kirjoituspyynnön saaneet naiset lukeutuivat ammattiasemansa vuoksi ylempiin toimihenkilöihin ja johtavassa asemassa oleviin. Ylempien toimihenkilöiden osuus kaikista palkansaajista oli tuolloin 21 prosenttia. Heistä 4 prosenttia toimi johtotehtävissä. (Veikkola 1999, 10–11.) Naisjohtajien osuus kaikista palkansaajista vuonna 1995 oli 1 prosentti. Yksityisen sektorin johtajiksi naispalkansaajista oli edennyt 1,5 prosenttia ja julkisen sektorin johtajiksi puoli prosenttia. (Hänninen-Salmelin & Karento 1999, 72.)

[3] Prosenttiluku laskettu Tilastokeskuksen palkkarakennetilaston kokoaikaisten naispalkansaajien kuukausiansioista 1995 (Naiset ja miehet Suomessa 1998, 56).

Tarkoituksenani oli saada tutkimukseeni erilaisia elämänvaiheita kokeneita, virkauran eri vaiheissa ja erilaisissa tehtävissä ja asemissa olevia naisia. Osoitin puolet 120:sta kirjoituspyynnöstä naisille valtionhallinnossa ja puolet naisille kunnallishallinnossa.

Kirjoituspyyntöjen lukumäärän perustelut

Lähetin 120 omaelämäkertapyyntöä. Ensinnäkin ajattelin, ettei suurin osa pyynnön saajista ryhdy kirjoittajiksi. Toiseksi oletin, että 20–30 omaelämäkertaa muodostaisi riittävän aineiston tutkimukseeni. Päättelin, että ehkä neljännes kirjoituspyyntöni saaneesta 120:sta kirjoittaisi.

Tärkein perustelu 120:lle kirjoituspyynnölle oli pyrkimys saada riittävän tietorikas aineisto. Kirjoituspyyntöä lähettäessäni tiesin, että tutkimusaineistoksi kävisi yksikin omaelämäkerta (esim. Thomas & Znaniecki 1918–1920) tai yhden perheen kertomukset elämästään (Lewis 1961). Olisin siis voinut hankkia esimerkiksi yhden julkisessa hallinnossa työskentelevän naisen syvällisen omaelämäkerran tai yhden julkisen hallinnon viraston tai työyhteisön naisten omaelämäkerrat. Tarkoitukseni ei ollut kuitenkaan kirjoittaa tutkimuksestani yhden virkanaisen elämäkertaa. En pyrkinyt myöskään rakentamaan samassa työyhteisössä toimivien naisten erilaisia elämäkertoja esimerkiksi Matti Hyvärisen (1994) käyttämällä tavalla tutkimuksessaan taistolaisaktiiveista.

Lähetin 120 kirjoituspyyntöä varmistaakseni, että omaelämäkerta-aineistoni sisältäisi tietoa naisten uranvalinnoista, virkauralle valikoitumisesta, virkauran etenemisestä ja sen esteistä sekä naisten kokemuksista viranhoidosta valtiolla ja kunnissa. Koska kysyin myös naisten näkemyksiä sukupuolten tasa-arvosta arvelin, että osa pyynnön saajista kieltäytyy. Tasa-arvosta ei tuolloin juurikaan työpaikoilla puhuttu naisasianaiseksi, feministiksi tai tasa-arvovouhottajaksi leimautumisen välttämiseksi. Myöhempien tutkimusten perusteella arveluni osoittautui oikeaksi (esim. Korvajärvi 1996, Julkunen 1999). Omaelämäkertojen keräämisvaiheessa olin vaikuttunut elämäkerta-tutkimuksen sukupolviajattelusta ja pidin sitä yhtenä aineiston tulkinnan vaihtoehtona. Totesin sittemmin, että suomalaiset naissukupolvet on kartoitettu pätevästi monessa tutkimuksessa (esim. Roos 1987, 1988, Vilkko 1987, Piela & Palin 1988, Piela 1992). Sukupolvierotteluni eivät tuota kuvaa monipuolistaisi.

Omaelämäkerran kirjoittaminen vaatii aikaa ja keskittymistä. Ennakoin, että osa kirjoituspyynnön saajista kieltäytyisi tehtävästä juuri näistä syistä. Tiedän suomalaisena ansiotyössä käyvänä naisena kokemuksesta työn ja yksityiselämän vaateet ajankäytölle. Valtiolla ja kunnissa elettiin 1990-luvun alussa hallinnon muutosten ja taloudellisen laman aikaa (esim. Temmes & Kiviniemi 1997). Talouskriisi käynnisti julkisen sektorin kritiikin sekä säästöt ja supistamisen. Nämä olosuhteet varmasti karsisivat mahdollisia kirjoittajia, koska voimavarat oli suunnattava virkatyöhön ja muutoksiin sopeutu-

miseen. Oletin myös, että osa kirjoituspyynnön saaneista ehkä epäilisi omaelämäkerran soveltuvuutta hallintotieteelliseen tutkimukseen ja jättäisi siksi kirjoittamatta.

Edellä kuvatut osoittautuivat perusteiluiksi 120 kirjoituspyynölle. Se tuotti 30 naisomaelämäkertaa, 17 valtiolta ja 13 kunnista. Sain ensimmäisen omaelämäkerran huhtikuun alussa 1992 ja viimeisen tammikuussa 1993. Omaelämäkerrat sisältävät yhteensä noin 350 sivua kirjoitettua tekstiä. Lyhyin niistä käsittää puolitoista ja pisin 26 konekirjoitusliuskaa.

Omaelämäkertojen oheismateriaali koostuu virallisista dokumenteista kuten nimikirjanotteista (3 kpl), pöytäkirjanotteesta nimityspäätöksestä (1 kpl), virallisista tehtävienkuvauksista (2kpl) ja työtehtäviä valottavista muistioista (3kpl). Mukana on myös kuusi kirjoittajien pitämää esitelmää tai kirjoittamaa lehtikirjoitusta. Oheisaineiston sivumäärä oli seitsemäänkymmentä konekirjoitusliuskaa.

Omaelämäkertojen täydennyksenä käyttämääni oheisaineistoon sisältyy edellisten lisäksi kaksitoista kopiota kirjoittajien sanomalehtiin antamista haastatteluista. Lehtihaastattelut on tehty naisten tultua valituiksi joko näkyviin virka-asemiin tai luottamustehtäviin. Mukana on ote opintosuoritusrekisteristä, yhden kirjoittajan myöntämä toimilupapäätös sekä kopio saksalaispankin mainoksesta, jossa viitataan yhä useamman pörssisijoittajan olevan nainen ja houkutellaan naisia arvopaperisäästäjiksi. Mainoskuvassa seitsemän tummapukuisen miehen joukossa on yksi nainen. Yltääkseen miesten rinnalle nainen seisoo korkeine korkoineen paksun paperipinon päällä. Vain siten hänen hameensa helma yltää miesten pikkutakin liepeen tasolle. Mainoksen sanallinen viesti oli, ettei koko ratkaise, vaan järki. Lähettäjän mielestä tuo mainos:

> ...[4] kuvaa kaupunkimme viranhaltijajohtoa: Kaupunkimme johtoryhmä. Nähdessäni mainoksen ensimmäisen kerran yhdistin sen heti omaan kokemuspiiriini (YTM, henkilöstösihteeri, kaupunki)

Omaelämäkertapyynnön saaneet ja sen kirjoittaneet valtiolla

Osoitin kirjoituspyynnön valtiolla naisille ministeriöiden, 1992 toimineiden hallinnollisten keskusvirastojen ja lääninhallitusten johtavassa tai erityisasiantuntijan asemissa. Valtion aluehallintoon lähetin yhden kirjoituspyynnön satunnaisen tapaamisen perusteella. [5]Pyynnön saaja oli työskennellyt pitkään valtion aluehallinnossa. Olemme tutustuneet työyhteyksissä ja kuultuaan väitöskirjahankkeestani hän oli kiinnostunut edistämään tutkimustani. Tämä omaelämäkerta on ainoa, jonka syntyyn sattuma vaikutti. Liite 3 kuvaa valtion virastot, joissa omaelämäkerran kirjoituspyynnön

[4] kertoo, että olen jättänyt omaelämäkertatekstistä jotain pois.

[5] En tunne kirjoittajista ketään henkilökohtaisesti. Olen tavannut heistä kolme työyhteyksissä.

saaneet naiset toimivat 1992. Liite 4 esittää kirjoituspyynnön saaneet naiset viraston ja virka-aseman mukaan valtiolla.

Taulukko 7 esittää omaelämäkertojen kirjoituspyynnön saanet ja sen kirjoittaneet virka-aseman ja viraston mukaan valtiolla.

Taulukko 7. Omaelämäkertapyynnön saaneet ja sen kirjoittaneet virka-aseman ja viraston mukaan valtionhallinnossa. Absoluuttiset luvut.

Valtionhallinto	Ministeriöt		Keskusvirastot		Alue- ja lääninhallinto		Yhteensä	
Virka-asema	Kirjoituspyynnön saaneet	Kirjoittaneet	Kirjoituspyynnön saaneet	Kirjoittaneet	Kirjoituspyynnön saaneet	Kirjoittaneet	Kirjoituspyynnön saaneet	Kirjoittaneet
Johtava asema	6	1	10	4	9	1	25	6
Erityisasiantuntija	13	1	1	4	11	6	34	11
Yhteensä	19	2	21	8	20	7	60	17

Omaelämäkerran pyynnön sai valtionhallinnossa 60 naista. Osoitin suunnilleen yhtä monta pyyntöä ministeriöihin, keskusvirastoihin ja lääninhallituksiin lukuunottamatta Ahvenanmata. Kaksi ministeriöissä ja kahdeksan keskusvirastoissa ollutta naista vastasi kirjoituspyyntööni. Lääninhallituksiin lähettämistäni pyynnöistä kuusi johti omaelämäkerran kirjoittamiseen. Aluehallintoon lähetin vain yhden pyynnön vastaanottajan ja tutkijan satunnaisen kohtaamisen perusteella, mikä tuotti omaelämäkerran.

Noin 40 prosenttia (25) pyynnön saajista toimi virka-asemaltaan johtavassa asemassa valtiolla. 23:sta johtavassa asemassa olleista kuusi kirjoitti omaelämäkertansa: Osastopäällikkö, toimistopäällikkö, apulaisjohtaja, hallintopäällikkö, konttoripäällikkö ja kehittämispäällikkö.

Loput kirjoituspyynnöt lähetin 34 valtionhallinnon erityisasiantuntijalle. Sain heiltä 11 omaelämäkertaa. Erityisasiantuntijoiden nimikkeet olivat: Erikoistutkija (2), esittelijä (2), kamreeri, koulutoimentarkastaja, tieinsinööri, lääninkoulupsykologi, suunnittelija, terveydenhoidon tarkastaja ja ylitarkastaja.

Omaelämäkertapyynnön saaneet ja sen kirjoittaneet kunnissa

Kunnallishallintoon lähetin 60 kirjoituspyyntöä, suunnilleen puolet kaupunkien hallinnossa ja puolet kuntien hallinnossa toimiville naisille. Kunnallishallinnosta lähestyin kirjoituspyynnöllä kunnallisjohtajina, kuntien johtoryhmissä tai erityisasiantuntijoina toimivia naisia eri kokoisissa kunnissa, koska halusin tietoa naisten asemasta eri tyyppisten kuntien hallinnossa. Painava keksisuurten ja pienten kuntien valintaperuste, että naiset kuntien johtajina ja johtoryhmien jäseninä löytyvät näistä kunnista. Suurten kaupunkien naisviranhaltijat saivat 14, keskisuurten kaupunkien ja kuntien

naisviranhaltijat 23 ja pienten kaupunkien ja kuntien naisviranhaltijat 23 kirjoituspyyntöä. Kunnallishallinnossa noin 40 prosenttia pyynnön vastaanottaneista oli johtavassa asemassa ja muut erityisasiantuntijoita. Kunnat on ryhmitelty suurusluokkiin asukasluvun mukaan liitteessä 3. Kirjoituspyynnön saaneiden naisten kuntamuodon ja virka-asemien mukainen erittely on liitteessä 4.

Taulukko 8 esittää omaelämäkerran kirjoituspyynnön saanet ja sen kirjoittaneet naiset virka-aseman ja kuntamuodon mukaan kunnissa.

Taulukko 8. Omaelämäkertapyynnön saaneet ja sen kirjoittaneet naiset virka-aseman ja viraston mukaan valtionhallinnossa. Absoluuttiset luvut.

Kunnallishallinto	Kaupungit		Kunnat		Yhteensä	
Virka-asema	Kirjoitus-pyynnön saaneet	Kirjoit-taneet	Kirjoitus-pyynnön saaneet	Kirjoit-taneet	Kirjoitus-pyynnön saaneet	Kirjoit-taneet
Johtava-asema	10	4	16	3	26	7
Erityisasiantuntija	17	3	17	1	34	4
Muu asema			2	2	2	2
Yhteensä	27	7	33	6	60	13

Vain keskisuureten ja pienten kaupunkien ja kun tien palveluksessa toimineet naiset lähettivät omaelämäkertansa. Kuntien 26:sta kirjoituspyynnön saaneesta naisjohtajasta 7 lähetti omaelämäkertansa. Heistä neljä toimi keskisuurten kaupunkien johdossa virkanimikkeillä: kaupunginjohtaja, apulaiskaupunginjohtaja, kulttuuritoimenjohtaja (kaupunki), apulaiskaupunginsihteeri. Pienten kuntien kolmen johtavassa asemassa olevan omaelämäkerran kirjoittaneen virkanimikkeet olivat: kunnanjohtaja (2) ja kunnansihteeri.

Yhteensä 34:stä kirjoituspyynnön saaneesta kunnallishallinnon erityisasiantuntijasta neljä kirjoitti omaelämäkertansa, kolme kaupungeista ja yksi muista kunnista. Kaupungeissa erityisasiantuntijoita olivat: museonjohtaja pienessä kaupungissa, ylihammaslääkäri ja henkilöstösihteeri keskisuurissa kaupungeissa ja pienen kunnan elinkeinoasiamies. Lisäksi sain kaksi omaelämäkertaa kaupungeissa toimistotehtävissä toimivalta. Käytän näitä kahta omaelämäkertaa lähinnä taustoittavana ja lisäymmärrystä tuovana, en varsinaisena aineistona.

Tutkimuksen omaelämäkertojen arviointia

Kuka kirjoitti, miksi ja kenelle? Taulukot 7 ja 8 kuvaavat omaelämäkertansa kirjoittaneiden naisten sijoittumisen valtion ja kuntien hallintoon virka-aseman sekä viraston ja kuntamuodon mukaan, eli vastaavat alustavasti kysymykseen kuka kirjoitti. Esitän seuraavassa muutamia lisäpiirteitä kirjoittajista. Miksi naiset kirjoittivat ja kenelle? Kirjoituspyyntöni ja –vihjeideni osuuden arviointi omaelämäkertojen synnyssä antaa vastauksen kysymyksiin. Arvioin myös omaelämäkertojen sisältöjä ja painotuksia eli sitä, mitä naiset omaelämäkertoihin kirjoittivat.

Omaelämäkertojen kirjoittajat

Lähettäessäni kirjoituspyyntöä toivoin innostavani hyvin erilaisia ja eri-ikäisiä korkeakoulututkintoa edellyttävissä viroissa toimivia naisia kirjoittamaan. Tavoittelin virkauran eri vaiheissa, erilaisissa tehtävissä ja elämäntilanteissa olevien naisten kirjoittamia ”(nais)viranhaltijan tarinoita”. Toiveeni monisärmäisestä aineistosta ei täysin toteutunut. Omaelämäkerran kirjoittaneet olivat menestyneitä, virkaurallaan vakiintuneita ja hyvissä asemissa olevia naisia. Kertomustensa perusteella kirjoittajat eivät olleet särkyneitä, rikkinäisiä tai huolten musertamia, vaikka elämään saattoi kuulua raskaitakin vastoinkäymisiä.

Aineistoni ei kerro valtiolla tai suurissa kaupungeissa näkyviin huippuvirkoihin edenneistä naisista. Se ei myöskään kerro naisista, jotka ovat tulleet julkiseen hallintoon merkittävistä asemista politiikassa, yliopistoissa tai liike-elämässä. Aineistoon ei kuulu julkisiin virkoihin turhaan pyrkineitä eikä niistä karsiutuneita. Sen ulkopuolelle jäävät naiset, joilla ei ole ollut tilaisuutta korkeakouluopintoihin. Aineistossani ei myöskään kuulu julkisen hallinnon palveluksessa olevien naisten ääni yleensä, vaan niiden naisten ääni, jotka ovat valtion keskushallinnossa viranomaistehtäviä hoitavien virastojen (Temmes & Kiviniemi 1997, 52–53), aluehallinnon tai keskisuurten ja pienten kuntien johtavissa tai vaativaa asiantuntemusta edellyttävissä asemissa. Aineistoni omaelämäkerrat eivät välitä miesten kokemuksia, eivätkä arvioita siitä, millaista on olla mies vastaavissa asemissa.

Yksittäisten ihmisten omaelämäkerrat on hyvä suhteuttaa niiden kirjoittajien yhteiskunnalliseen asemaan (Mäkelä 1990a, 48). Kaikki tutkimustani varten kirjoittaneet kaikki suomalaisia, Suomessa asuvia naisia, joiden työnantajana on tai on ollut julkinen hallinto. Työ on tai on ollut hallintotyötä, sisällöltään joko johtamista tai sen valmistelua ja edellyttää akateemista koulutusta. Näin aineisto koostuu tietyn ryhmän omaelämäkerroista. Yhteisten ominaisuuksiensa vuoksi kohderyhmä puolestaan täyttää kulttuurisen edustavuuden vaatimukset (Bertaux 1981a, 35–37).

Kirjoittajia yhdistää aktiivisuus, kiinnostus tutkimukseen ja sukupuolten tasa-arvoon sekä kirjallisen ilmaisun taito. Yhteistä oli myös pysähtyminen

pohtimaan omaa elämää. Yleensä tarve pohtia omaa elämää ajankohtaistuu iän myötä. Taulukko 9 esittää omaelämäkertansa kirjoittaneiden naisten ikäjakauman valtiolla ja kunnissa.

Taulukko 9. Naisten ikä omaelämäkerran kirjoittamisajankohtana valtiolla ja kunnissa. Absoluuttisen luvut.

Ikä	Valtio	Kunnat	Yhteensä
–30	1	3	4
31–40	3	3	6
41–50	7	6	13
51–60	5	1	6
61–	1		1
Yhteensä	17	13	30

Kolmannes kirjoittajista oli iältään alle neljäkymmentävuotiaita, runsas kolmannes keski-ikäisiä 40–50-vuotiaita ja vajaa kolmannes viisikymmentä tai vanhempia. Keski-ikäistyvät, Suomessa suuriin ikäluokkiin kuuluvat, ovat vaiheessa, jossa tilitetään mennyttä ja mietitään tulevia mahdollisuuksia:

> (J)okainen ihminen joutuu tekemään elämässään välitilinpäätöksiä. Yleensä arviointi tapahtuu elämän murrosvaiheessa, eikä tuloksia tuoteta tekstiksi. Pyyntö elämäkerrasta tuntui aluksi oudolta, mutta lyhyen miettimisen jälkeen toisaalta kiehtovalta. On terveellistä asettautua joskus oman itsensä ulkopuolelle ja kertoa yksi miljoonista tarinoista. Tutusta ihmisestähän on kyse. Vai löytyykö yllättäen jotain uutta, aikaisemmin tiedostamatonta? (Sosionomi, kunnanjohtaja)

tiivistäen: aineistoni koostuu tietyn naisryhmän omaelämäkerroista. He ovat Suomessa asuvia Suomalaisia korkeasti koulutettuja, hyvässä vakiintuneessa asemassa olevia, vaativaa ja haasteellista hallintotyötä tekeviä hyväpalkkaisia naisia, joiden työnantaja on valtion keskus- tai aluehallinto sekä keskisuuret ja pienet kunnat. He toimivat julkisen hallinnon miesvaltaisissa asemissa ja tehtävissä. He eivät kuulu julkisen hallinnon korkeimpaan ja näkyvimpään virkaeliittiin. Heidän asemansa viranhaltijana ei myöskään ole kaikkein ongelmallisin. Useimmat tutkittavistani olivat 30–50-vuotiaita, aktiivisia, tutkimuksesta ja sukupuolten tasa-arvosta kiinnostuneita. He halusivat arvioida elämäänsä ja olivat valmiit tekemään sen kirjallisesti. Siksi kohderyhmäni täyttää kulttuurisen edustavuuden vaatimukset (1981b, 35–37).

Arvioita kirjoituspyynnön vaikutuksista aineiston omaelämäkertoihin

Ottaessani yhteyttä kirjeitse 120 naiseen valtiolla ja kunnissa pyysin saatekirjeessä heiltä omaelämäkertaa hallintotieteen väitöskirjaa varten. Kerroin naisten aseman julkisessa hallinnossa olleen aiemmankin tutkimustyöni kohteena. Pyysin tietoja hallinnon arjesta ja määrittelin tarkoitukseksi tavoittaa millaista miesvaltaisen hallinnon todellisuus on naisten silmin nähtynä. Toivoin elämäkerran muodon ja tyylin olevan vapaa, mutta mainitsin, että elämäkertatutkimuksen viitteiden mukaan 15–25 liuskaan mahtuu pelkistetty omaelämäkerta. Totesin vielä, että omaelämäkertaa voi täydentää muistitiedon lisäksi virallisilla asiakirjoilla, nauhoitteilla, lehtileikkeillä tai muilla vastaavilla aineistoilla. Korostin myös, että tapahtumien ja asiatietojen pitää olla todellisia ja että minua sitoo tutkijan vaitiolovelvollisuus.

Suomalaisten elämäkertoja kerättäessä on julistettu yleensä kilpailu, jossa järjestäjä varmistaa osanoton huomattavin palkinnoin. Mihin vedota tutkijana, jonka taloudelliset voimavarat ovat rajatut ja sidotut? Vetosin kirjoittajien hyväntahtoisuuteen ja lupasin väitöskirjasta vaivanpalkaksi hamassa tulevaisuudessa. Totesin, että elämänvaiheiden kirjaaminen saattaa tuottaa iloa itselle ja läheisille sekä jättää muiston jälkipolville.

Liitin saatekirjeeseen kirjoituspyynnön oheen ”vihjelistan”, joka viittasi omaelämäkertojen ’tyyppitarinaan’. Siinä elämä esitetään nousevana kaarena, jolle elämän merkittävät tapahtumat, epifanit, sijoitetaan. Siinä tiivistyvät myös aikaisemmista tutkimuksista ja kokemuksistani muodostetut johtoajatukseni naisten asemasta julkisessa hallinnossa. Tarkoitukseni oli helpottaa kirjoittamisen aloittamista ja tarjota aihioita omaelämäkerran jäsennykseksi:

> Työnne ja elämänne muistelemista saattaisi helpottaa huomion kiinnittäminen vaikkapa seuraaviin seikkoihin:
>
> 1. Miten oma henkilöhistorianne on muovautunut? Mitkä sen tapahtumista ovat olleet tärkeimmät? Millainen oli lapsuutenne koti? Millaisen koulutuksen olette hankkinut? Miten, miksi ja milloin tulitte työhön julkiseen hallintoon? Millainen on elämäntilanteenne tänään ja miten olette siihen tullut?
> 2. Millaisia polkuja työuranne on kulkenut, mitkä ovat olleet virka-asemanne, työtehtävänne ja työuranne tärkeät tapahtumat, ilon ja pettymyksen aiheet? Mitä odotitte työltä? Onko se vastannut toiveitanne ja odotuksianne?
> 3. Millaisia muistoja ja kokemuksia Teille on kertynyt työelämästä? Mikä siinä on ollut huonoa ja mikä hyvää?
> 4. Onko julkinen hallinto muuttunut Teidän työssäoloaikananne työympäristönä? Ovatko työtavat, käsiteltävien asioiden sisältö, johtamistavat tai byrokratian kulttuuriset piirteet erilaisia nyt kuin aloittaessanne virkauranne? Mitkä ovat olleet Teidän mielestänne

merkittävimmät muutokset virkauranne aikana? Miten ne ovat vaikuttaneet hallintoon yleensä ja erityisesti Teidän asemaanne ja työhönne?
5. Valtion ja kuntien ylempien virkojen haltija on nykyisin yhä useammin nainen. Millaisia muutoksia näiden virkojen naisistuminen on tuottanut hallintoon, sen ilmapiiriin, työtapoihin jne.?
6. Millainen kehityskulku, muutosten ketju, on havaittavissa Teidän työuranne aikana sukupuolten tasa-arvokysymyksissä? Mikä tässä kehityksessä on ollut myönteistä, mikä kielteistä? Onko muutos ollut todellista?

Omaelämäkertansa kirjoittaneet olivat noudattaneet ohjeitani, mikä näkyi jo kirjoitusten otsikoinnissa:

> ”Omaelämäkerta”, ”...:n omaelämäkerta”, ”Omaelämäkerta vuosilta 1951–1992”, ”Muistiinmerkintöjä omasta elämästä”, ”Omaelo”.

Kirjoittajat tiesivät tekstien tulevan tutkimusta varten. Heitä oli kinnostanut tutkimustyön edistäminen. Heissä oli myös niitä, jotka halusivat jättää tekstin muistoksi jälkipolville joko lähipiirissään tai laajemmin. Toiveeni tavoittaa hallinnon arki ja miesvaltaiseksi olettamani hallinnon todellisuus naisten kokemana oli herättänyt vastakaikua:

> Polttavaa tarvetta olisi miettiä oman elämän kokemuksia. Tämänhetkisenä elämäni ”teemana” on pohtia, mistä tässä naisena olemisessa on kysymys. Välillä tuntuu, että päässä on teräviäkin ajatuksia. Niitä en ehdi merkitä muistiin ja kehitellä pidemmälle. Monesti, kun omalla toimialalla on törmännyt miesten johtamistapojen älyttömyyksiin, ajattelin aikaisemmin, että naisjohtaja tekisi asiat toisin (MMM, esittelijä, valtion virasto).

Omaelämäkerroista näkyi, että niiden rakenne ja teemat olivat kiteytyneet vihjeiden pohjalta. Kirjoittajat olivat rakentaneet niiden perusteella ’naisviranhaltijan tarinaa’. Useimmat omaelämäkerroista oli jaettu vihjelistaa myötäileviin päälukuihin. Keskeisiä omaelämäkertojen teemoja olivat lapsuus ja nuoruus, joiden kuvauksissa korostuivat muun muassa koulutukseen ja opintoihin liittyvät tapahtumat, virkaura vaiheineen – myötä- ja vastatuulineen – sekä monipuoliset kuvaukset, millaista on olla naisena valtion ja kunnan palveluksessa. Kunkin teemojen käsittelyn laajuus vaihteli kirjoittajasta ja hänen elämäntilanteestaan riippuen pääpainon ollessa työelämässä.

Olisiko vastaavaa aineistoa ilman kirjoitusohjeita. Vastaan, ettei olisi. Tutustuin ennen aineiston hankintaa Toimihenkilöjärjestöjen Sivistysliiton vuonna 1985 toteuttaman kirjoituskilpailun satoon Suomalaisen Kirjallisuuden

Seuran arkistossa (toimihenkilöaineistoa esittelee mm. Piela & Palin 1988, Roos 1988, 229–260). Luin kilpailuun osallistuneiden julkisen hallinnon palveluksessa olleiden toimihenkilöiden yli 30 elämäkertaa. Tutustuminen aineistoon osoitti, että kirjoittajien käsitellessä julkisia organisaatioita naisten työpaikkoina, he käsittelivät toimistotyötä ja hoivaa, eivät hallintotyötä.

Tutustutuin myös Kalevalaisten Naisten Liiton ja Suomalaisen Kirjallisuuden Seuran kansanrunousarkiston 1990–1991 järjestämään ”Satasärmäinen nainen” -kirjoituskilpailuun. Totesin, ettei sekään vastannut odotuksiani tutkimusaineistoni suhteen. Kilpailu oli tuottanut 600 suorasukaistakin tarinaa siitä, millaista on olla suomalainen nainen, mutta se, millaista on olla nainen suomalaisessa julkisessa hallinnossa ei niissä valottunut (”Satasärmäinen nainen”-aineistoa esittelevät Piela 1992, Nätkin 1997).

Suunnitellessani aineiston keruuta ja hankkiessani sitä olin kiinnostunut korkeakoulututkintoa edellyttävissä ylemmissä viroissa olevista naisista valtion ja kuntien palveluksessa, päädyin kirjoitusohjeisiini. Tosin en tiennyt ohjeita laatiessani täsmällisesti tiennyt, mitä tutkin, millaiset kysymykset nousevat esiin tai millaisia näkökulmia niihin hahmottuu. Ohjeen sisältöön vaikutti selvästi aikaisempi tutkimustyöni, jossa olen tarkastellut valtion ja kuntien hallintotyön sukupuolen mukaista eriytymistä määrällisten ja laadullisten aineistojen pohjalta (Karento 1990, 1992). Tiesin kuitenkin, että olin – ja olen yhä – kiinnostunut sukupuolten suhteista, työorganisaatioista, naisten työstä ja sen ehdoista yleensä sekä nimenomaan julkisessa hallinnossa. On kuitenkin mahdotonta arvioida kirjoitusvihjeiden merkitystä tyhjentävästi, sillä ilman ohjeitani kirjoitettua vastaavaa aineistoa ei olisi.

Aineistoni ei siis koostu täydellisen autenttisista omaelämäkerroista, joissa kertoja määrittelee, mitä hän tarinaansa sisällyttää. Näkökulman painotukset ovat saaneet vaikutteita laatimastani ’vihjelistasta’. Tutkimuksen omaelämäkerroissa korostuvat kokemukset työelämästä, jota on tarkastelu yhteydessä muuhun elämään, ei pelkästään irrallisena elämänalueena.

Suomalaisessa hallinnon tutkimuksessa Jari Vuori (1995, 23, 290) on yksityisiä ja julkisia sairaaloita koskevassa tutkimuksessaan käyttänyt työelämänkertomuksia tai työelämäkertoja, joiksi hän nimeää sairaalahenkilöstöltä keräämänsä aineiston. Vuoren aineisto sisältää sairaanhoidon ammattilaisten kokemuksia siitä, mikä on koettu merkittäväksi työelämässä sekä kuvauksia, millaiseksi kokee itsensä ja työnsä merkityksen. Vuoren tutkimuksen aineistossa on lisäksi kuvauksia työpäivästä sairaalassa. Hänen tutkimusaineistossaan pelkistyvät kokemukset työstä, kun taas tutkimukseni omaelämäkerroissa niiden kirjoittajat tarkastelevat työelämää osana elämänkokonaisuutta.

Omaelämäkertojen sisällön tarkastelua

Aineistoni omaelämäkertojen teksteillä on syntyhistoriansa. Niiden kirjoittaminen on edellyttänyt elettyä elämää, johon on sisältynyt työura julkisessa hallinnossa. Tutkimukseni omaelämäkertoja ei ole laadittu omaehtoisesti pelkästä kirjoittamisen halusta, vaan tutkijan aloitteesta tutkimuksen tarpeisiin. Kyse ei silti ole ollut vain tutkimuksen edistämisestä, vaan kirjoittaminen on ollut merkityksellistä myös kirjoittajille. Tutkimuksen edistämisen ohella kirjoittajilla on ollut muitakin tarkoitusperiä. Osa heistä arvioi itselleen pitkää virkauraansa, sen huippuhetkiä ja aallonpohjia, mutta myös arkista, tasaista puurtamistaan. Jokunen omaelämäkerta oli aiottu lapsille muistoksi.

On todennäköistä, että kirjoittajat kertovat elämästään toisin kuin siirtäessään sitä paperille. Kumpikaan tapa kertoa ei ole toista autenttisempaa tai todellisempaa, mutta molemmat ovat sidoksissa tilanneyhteyteensä ja niitä on tulkittava siitä käsin (esim. Silverman 1985, 20–21). Yksilön ikä ja elämäkokemukset vaikuttavat, miten elämästä kerrotaan.

Omaelämäkertaa kirjoittava valikoi siihen kirjoittamishetkellä hänelle ajankohtaisia, tärkeiksi ja merkityksellisiksi kokemiaan asioita. Niihin välittyy myös ihmisen elämäntilanne. Osa hallintotieteellisesti kiinnostavista asioista ja ilmiöistä eivät välttämättä ole kirjoittajista merkityksellisiä, joten niitä ei omaelämäkerroissa käsitellä. Omaelämäkerrat ovat sidoksissa aikaan ja paikkaan. 1990-luvun alkupuolella julkien hallinto eli talouskriisin, säästöjen ja leikkauksten sekä julkista hallintoa lamasta syyllistävän julkisen keskustelun aikaa. Edessä oli myös julkisen hallinnon saattaminen ”eurokuntoon” Euroopan Unionin jäsenyyttä varten. Kirjoittajat tarkastelivat julkista hallintoa väistämättä tämän suodattimen lävitse.

Omaelämäkertaa suunnitteleva yleensä tietää, että on olemassa lausumattomia sääntöjä, sopimuksia ja tapoja, jotka liitetään omaelämäkertaan (Olney 1980, 15–16, Makkonen 1993, 9–10, 30.)

> Kirjeenne saadessani ensimmäinen ajatukseni oli: ei, valitettavasti tämä ei ole minua varten, en ole se hallintovirkanaisen tyyppitapaus, jota tutkija etsii. Minulla on virka, jonka palkkaluokka ehkä jopa hivenen ylittää Valtiokalenteriin merkittävän alarajan, mutta mikä on vastuualueeni ja reviirini virkamiehenä, on jo vaikeammin määriteltävä kysymys. ... Mutta sittenkin, enkö ole toiminut hallinnon parissa jo 20 vuotta, kai siitä jotain olen pätevä sanomaan. Ja koska pidän kirjoittamisesta ... ja itsestäänhän ihminen aina mieluiten puhuu, en voinut olla tarttumatta tilaisuuteen, palveli se sitten tutkijaa tai ei. (KTM, esittelijä, valtion virasto)

Moni omaelämäkerta alkaa samantapaisin perusteluin tai anteeksipyynnöin. Katkelmasta ilmenee kirjoittajalla olleen mielikuvan, kuka voi kirjoittaa elämäkerran ja millainen sen tulisi olla, vaikkei vakiintunutta

naisviranhaltijan tyyppitarinaa olekaan. Kirjoitustyöhön ryhtymistä perustellaan kiellon kautta varoittaen, ettei odotettavissa ole kuvausta harvinaisen menestyksekkäästä virkaurasta ja tavanomaista kiintoisammasta elämästä, vaan *”tarina monien joukossa”, ”yksi miljoonista tarinoista”*. Poikkeavaa tutkimuksen omaelämäkertojen perusteluissa oli, ettei yksikään kolmestakymmenestä kirjoittajasta pyydellyt anteeksi sukupuoltaan. Kukaan ei myöskään viitannut millään tavoin omaelämäkertakirjallisuuden mieskeskeisyyteen, kuten usein kirjallisuudessa naisten omaelämäkerroissa (vrt. Makkonen 1993, 10).

Tutkimukseni omaelämäkerrat rakentuivat omaelämäkerran ’tyyppitarinan’ mukaisesti: elämä esitetään kaarena, johon kirjoittajat sijoittavat elämänsä merkityksellisiä tapahtumia, epifaneja. Niissä kuvataan johdonmukaisesti virkauraa ja sen vaiheita. Naiset rikastivat tarinoitaan liittämällä niihin poikkeavia, naiseudesta johtuvia tekijöitä. Sukupuoli oli jollain tavoin läsnä jokaisessa omaelämäkerrassa, ellei muuten niin näkemyksinä sukupuolten muodollisesta tasa-arvosta. ’Typpitarinassa’ vaikeudet voitetaan, tappiot niellään, menestykseen suhtaudutaan tyynesti, mutta pohjimmiltaan ollaan ylpeitä selviämisestä naisina (vrt. Kortteinen 1992, 34–79).

Luonnehdin tutkimukseni naisten omaelämäkertoja yhdistäväksi perusrakenteeksi

”olen tehnyt parhaani”

-ajattelutavan. Tämä ajattelutapa toistuu naisten kertomuksissa erilaisina muunnelmina.

Yhteistä omaelämäkerroille oli asiapitoinen tyyli.

> ”Henkilökohtainen toimintakertomus”, ”Naisena julkisessa hallinnossa – omaelämäkerta”, ”Omaelämäkerrallisia kokemuksia valtionhallinnosta”, ”Valtiotieteen maisteri, henkilöstösihteeri …:n omaelämäkerta 1.7.1992 tarkasteltuna”, ”Erään valtionhallinnossa vielä toistaiseksi työskentelevän naisen elämäntarina” tai ”Elämäkertatietoja”.

Nämä otsikot viittaavat omaelämäkertojen asiatyyliin. Mukana ei ole runoja, sepitteitä, päiväkirjoja, mielipidekirjoituksia, muistelmia, perinteenkerääjien selvityksiä, vaan asiatyyliin laadittua proosaa, jossa kirjoittaja kertoo elämästään minämuodossa nykyhetkestä käsin. Teksteistä heijastuu, että kirjoittajat osaavat kirjallisen ilmaisun. He ovat tottuneita erittelemään ja jäsentämään asioita ja tapahtumia. He ovat myös omaksuneet hallinnon tapoja nimetä niitä. Omaelämäkertojen tyyliä voi luonnehtia naisille tyypilliseksi. Rita Felski (1989, 96–100) toteaa naisten ’tunnustuskirjallisuuden’, kuten omaelämäkertojen, pyrkivän asiallisuuteen ja asiapitoisuuteen sekä kaihtavan kaunokirjallista tyyliä.

Yksi keskeisin omaelämäkertaa koskeva keskustelu käsittelee niiden totuudellisuutta (esim. Schwartz & Jacobs 1979, Roos 1987, Hyvärinen 1994, Smith 1994). Omaelämäkertojen tapahtumien todenperäisyyttä on tarkistettu joissakin tutkimuksissa tarkistamaan esimerkiksi virallisten dokumenttien avulla. En nähnyt tarpeelliseksi tällaista salapoliisitehtävää. Lähden siitä, että uskon naisten kertomukset todeksi sellaisina kuin ne on kirjoitettu. Ne ovat tosia omista lähtökohdistaan ja omista asemistaan käsin. En ole tarkistanut esimerkiksi kertomusten roistojen kavaluutta, enkä sankareiden oikeudenmukaisuutta, sillä naisten kertomukset kokemuksistaan riippuvat heidän elämäntilanteistaan ja yksilöllisistä tavoistaan hahmottaa maailmaa.

Onko näissä olosuhteissa syntynyt aineisto tutkimisen arvoinen? Vastaukseni on ehdottoman myönteinen. Aineistoni on ensinnäkin ainutlaatuinen, vastaavaa aineistoa ei ole. Tutkimuksellisesti se on kiintoisa, koska naisten näkemyksiä ja kokemuksia julkisesta ei ole omaelämäkerta-aineiston ja -lähestymistavan keinoin käytetty julkisen hallinnon tutkimuksessa.

Entä omaelämäkertojen määrä kolmekymmentä, joista kaksi on tukiaineistona. Riittävätkö ne tutkimukseen? Laadullisessa tutkimuksessa ei voida osoittaa erityisiä määrällisiä kriteerejä aineiston riittävyydelle. Kysymys on ratkaistava tutkimus tutkimukselta (Patton 1990, 183–184). Hyvän aineiston kriteerinä on pidetty kyllääntymistä, jolloin uudet tapaukset eivät tuo uutta, vaan aineisto toistaa itseään (Bertaux 1981a, 37–38, Lincoln & Cuba 1985, 202). Tutkijat eivät kuitenkaan yksimielisesti hyväksy kyllääntymisen vaadetta (esim. Hyvärinen 1994). Kyllääntymisen rajaa ei ennakolta tiedetä ja jokainen tapaus tuo aina uusia vivahteita (Mäkelä 1990b, 5). En voi sanoa kyllästyneeni tutkimukseni omaelämäkertoihin, eivätkä ne tyhjentyneet tutkimukseeni. Olen löytänyt niistä aineksia myös muihin tarkoituksiin (esim. Karento 1995, 1997). Määrää tärkeämpää on laadullisen aineiston tietorikkaus suhteessa siihen, mitä halutaan tietää, mikä on tutkimuksen tarkoitus, miten tuloksia hyödynnetään ja mitkä ovat käytettävissä olevat voimavarat (Patton 1990, 184).

Tutkimuksen eettiset ratkaisut

Henkilökohtainen aineisto, kuten elossa olevien ihmisten omaelämäkerrat, asettaa tutkimusetiikalle haasteita. Tavallisesti kyse on tiedon hankintaan ja käyttöön liittyvistä eettisistä kysymyksistä (Mäkelä 1986, 97). Tutkimukseni aineiston hankitaan ei liity suuria eettisiä ongelmia, sillä kirjoittajat ovat laatineet pyynnöstäni omaehtoisesti omaelämäkertansa ja luovuttaneet ne tutkimuskäyttöön.

Tiedon käytön etiikkaan liittyy edellisiä vaativampia näkökohtia. Tutkimukselta edellytetään rehellistä ja huolellista raportointia. Siinä kuva-

taan ja selitetään jotain ilmiötä, asiaa tai tapahtumaa mahdollisimman totuudenmukaisesti, mutta kielletään vahingoittamasta ja haittaamasta yksilöä. Ristiriita vaikuttaa sovittamattomalta, mutta sen voi ratkaista noudattamalla *luottamuksellisuuden, avoimuuden, lojaalisuuden* ja *molemminpuolisuuden* periaatteita (Huotelin 1992, 84–85).

Luottamuksen kannalta aroin ongelma on omaelämäkertojen kirjoittajien tunnistettavuus (esim. Patton 1990, 356). Vaikka karsin kirjoituspyynnön saajien joukosta tunnetuimmat naiset, säilyi kirjoittajien tunnistettavuuden ongelma. Omaelämäkertansa tutkimukseeni kirjoittaneiden tunnistamisesta saattaisi olla kiusallisia seurauksia paitsi kirjoittajien lähipiirissä, myös työssä ja viranhoidossa. Suomi on pieni maa, joten meillä on vähän naisia julkisten organisaatioiden johdossa. Erityisasiantuntijatkin voivat olla näkyviä. Pitkä ja monivaiheinen virkaura tai toiminta valtakunnallisesti tai paikallisesti näkyvissä tehtävissä lisäävät tunnistamisriskiä. Julkista hallintoa tuntevalle ei ilman tutkijan varotoimia olisi vaikeaa päätellä, kenestä kulloinkin on kyse. Muutamia kirjoittajista voidaan pitää julkisuuden henkilöinä, sillä he esiintyvät joko valtakunnallisissa tai alueellisissa tiedotusvälineissä. Julkisuus on useimmiten seurannut työtä, mutta joidenkin yksityiselämä on ollut tiedotusvälineistä kiinnostavaa.

En käytä henkilöistä luonnollisestikaan heidän oikeita nimiään, enkä myöskään keksittyjä peitenimiä. Nimettömyys vaikeuttaa kirjoittajien persoonallisuuden hahmottamista, mutta on välttämätön tutkimuksessa, jonka tavoitteena ei ole henkilöhistorioiden tai virkakunnan elämäntavan kartoittaminen, vaan julkisessa hallinnossa toimivien naisten aseman ja toimintamahdollisuuksien analysointi. Samasta syystä hylkäsin tekaistut nimet. Käytän tutkimusraportissa tunnistamisen välttämiseksi henkilöistä tutkintoa, virkanimikettä ja työorganisaation yleistä luonnehdintaa ”valtion virasto”, ”kunta” tai ”kaupunki”.

Avoimuuden periaate toteutuu tutkimuksessani siten, että omaelämäkertansa kirjoittaneet naiset tietävät tutkimukseni aiheen ja tarkoituksen. Esitin ne kirjoituspyynnössäni ja annoin kirjoittajille heidän halutessaan lisätietoja tutkimuksestani.

Lojaalisuus edellyttää tutkijalta lupausten pitämistä. Olen noudattanut kirjaimellisesti kirjoittajien tahtoa aineiston luotettavuuden osalta. Kirjoituspyynnössä lupaamani tutkimusraportit postitan kirjoittajille. Olen pitänyt myös lupaukseni kahdelle kirjoittajalle olla kopioimatta ja arkistoimatta heidän omaelämäkertojaan. Palautan ne sopimuksen mukaan lähettäjilleen tutkimuksen päätyttyä.

Molemminpuolisuutta kuvastaa, että omaelämäkerrat on kirjoitettu vapaaehtoisesti pyynnöstäni tutkimukseni tarpeisiin. Kirjoituspyyntöni selvitti tarkoitusperäni eli sen, miksi ja mitä tarkoitusta varten niitä keräsin. Annoin kirjoittajien kysyessä heille myös lisätietoja tutkimuksestani. Kirjoittajat ovat

tehneet itsenäisesti myönteisen päätöksensä osallistua tutkimukseen sekä valinneet, mitä he elämästään kirjoittivat ja mitä tietoja antoivat.

Omaelämäkertojen analysoinnista ja tulkinnasta

Aloittaessani tutkimustani tiesin aikaisempien tutkimusten perusteella, etteivät naiset ja miehet ole yhdenvertaisia Suomen julkisessa hallinnossa. Sukupuolten tasa-arvon puutteet näkyvät selvästi sellaisissa julkisen hallinnon asemissa ja tehtävissä, joissa naiset ovat vähemmistönä. Tutkimustuloksia tukivat kokemukseni naisena miesvaltaisissa työyhteisöissä. Sukupuolen voi olettaa vaikuttavan siihen, millainen naisten asema ja millaiset heidän toimintamahdollisuutensa ovat julkisessa hallinnossa. Sitä, miten sukupuoli vaikuttaa, eivät aikaisemmat tutkimukset paljasta. Siksi kiinnostuin sellaisista kysymyksistä kuin: Miten naisista tulee julkisen hallinnon johtajia ja erityisasiantuntijoita, miten he vakiinnuttavat asemansa ja millaista on olla naisena näissä asemissa ja tehtävissä. Saadakseni tietoa naisten asemasta ja toimintamahdollisuuksista heidän kokemuksiinsa perustuen ”sisältä käsin” valitsin aineistokseni naisten omaelämäkerrat. Kirjasin teoreettiset ja aikasemmista tutkimuksista sekä omista kokemuksistani löytämäni johtolangat kirjoituspyynnön sisältämään vihjelistaan. Kun laadullisen tutkimuksen aineisto hankitaan suorassa vuorovaikutuksessa tutkijan ja tutkittavien välillä, on tutkijan mahdollista tarkistaa lähtökohtiaan ja olettamuksiaan aineiston hankintaproseesin kuluessa. Vuorovaikutuksessa saattaa löytyä uusia seuraamisen arvoisia johtolankoja, jotka johdattavat tutkijan odottamattomien kiinnostavien kysymysten pariin. Aineistoni omaelämäkertojen synty välillisessä vuorovaikutuksessa ei suonut tätä mahdollisuutta.

Abduktiivisen päättelyn lähtökohta on, että uusi tieteellinen tieto on mahdollista vain silloin, kun havaintojen tekoon liittyy johtoajatus tai johtolanka. Johtolangat voivat löytyä aikaisemmasta tutkimuksesta, kuten tutkimuksessani tapahtui. Ne voivat kehittyä induktiivisesti tai kokemusperäisinä oivalluksina. Johtolankojen avulla tutkija voi keskittää havaintonsa sellaisiin seikkoihin, joiden hän uskoo tuottavan uusia näkemyksiä ja ajatuksia tutkittavasta ilmiöstä. Tosiasiat ovat loogisia eikä ihmisten kokemuksia voi epäillä. Tutkijan ongelma on, miten esittää kokemus loogisesti. Hänen on päästävä käsiksi käytännön tasolla esiintyvään logiikkaan. Se on mahdollista, kun tutkija käyttää apunaan johtolankaa tai johtolankoja, jonka tai joiden avulla hän tarkastelee empiiristä maailmaa ja analysoi keräämäänsä aineistoa. Tosiasiat eivät ole ongelmallisia, mutta niiden tarkastelu ja esittäminen tutkimusraportissa ovat. Logiikka on ajatteluprosessin systematisointia, jonka perustana ovat tieteelliset normit siitä, mikä on loogista ja mikä ei. Logiikka on sidoksissa etiikkaan, ja päättelyn normeja voidaan kritisoida. (Grönfors 1982, 33.)

Charles Peirce (sit. Grönfors 1982, 34) jakaa tieteellisen päättelyn kolmeen osaan: spekuloivaan kielioppiin, kriittiseen logiikkaan ja spekuloivaan retoriikkaan.

Spekuloiva kielioppi on teoria symbolien luonteesta. Symbolisen interaktionismin kehittäjän Georg Herbert Meadin perusolettamukset olivat: Ihmisten biologinen avuttomuus pakottaa heidät yhteistyöhön keskenään. Ihmisten keskinäisen yhteistyön hyvinvointia lisäävät muodot pyritään säilyttämään. Hänen tärkeimmät käsitteensä ovat järki, minä ja yhteiskunta. Ihmisen järjen ainutlaatuisuus on siinä, että se kykenee käyttämään symboleja viittaamaan elinympäristön kohteisiin ja ilmiöihin. Järki ohjaa ihmistä valitsemaan mielekkäitä toimintavaihtoehtoja. Järki syntyy oikean valinnan tuottamasta tyydytyksen tunteesta. Muut hyväksyvät oikean valinnan. Ajan kuluessa yksilön ja hänen ympäristönsä välille kehittyy yhteisymmärrys keskinäiseen vuorovaikutukseen käytetyistä symboleista. Siksi ihminen voi asettua toisen asemaan ja omaksua toisen näkemykset. Siten ihminen selviytyy.

Minän avulla ihminen voi tarkastella itseään symbolisesti objektina. Tämä kyky on ihmisten yhteistyön edellytys. Ihminen muodostaa järjen avulla käsityksen itsestään sen perusteella, mitä ajattelee muiden ajattelevan hänestä. Kuva itsestä avaa näkökulman yhteisöön, auttaa ymmärtämään sen vuorovaikutukseen liittyviä arvostuksia, uskomuksia ja normeja.

Yhteiskunta kostuu toistuvasta ja järjestelmällisestä yksilöiden vuorovaikutuksesta. Se on riippuvainen järjestä. Järki ohjaa yksilöt toimimaan samansuuntaisesti. Minän kyvyt vaikuttavat yhteiskuntaan. Elleivät yksilöt pysty tarkastelemaan itseään objektinomaisesti, ei erilaisten toimintojen yhdenmukaistaminen olisi mahdollista. Meadin mukaan yhteiskunta on rakennelma, joka on jäsentensä vuorovaikutuksen tulos. (Grönfors 1982, 25–25; Patton 1990, 75–76, 88.)

Kriittinen logiikka luokittelee premissit ja tarkastelee tosiasioiden ja premissien suhdetta. Spekuloiva retoriikka tarkastelee kriittisesti tutkimusmenetelmiä, päättelyä ja tosiasioiden ja premissien suhteiden osoittamista. Spekuloivaa retoriikkaa tarvitaan prosessissa, jossa ajatukset kiteytetään tutkimustuloksiksi.

Tutkimuksessani abduktiivinen päättely johtolankoineen etenisi seuraavasti:

- Sukupuoli vaikuttaa kaikkien tutkimukseen omaelämäkerran kirjoittaneiden naisten asemaan ja toimintamahdollisuuksiin valtion ja kuntien johtavissa asemissa ja erityisasiantuntijoina Suomessa.
- Mitä useampi valtiolla ja kunnissa johtavassa tai eritysasiantuntijan asemassa oleva nainen kirjoittaa vastaavan omaelämäkerran, sitä varmemmin voidaan sanoa sukupuolen vaikuttavan heidän asemaansa ja toimintamahdollisuuksiinsa.
- Kaikki omaelämäkertansa kirjoittaneet naiset toimivat valtion ja kun-

tien johtavissa ja erityisasiantuntijan asemissa Suomessa.

Jos abduktiota käytetään tutkimuksen päättelysääntönä, kysymys aineiston validiteetista eroaa totutusta. Silloin ulkoisen ja sisäisen validiteetin ero häviää, koska abduktiossa tutkimusaineisto on aina validia, vaikka se sisältäisi ristiriitaisuuksia. Abduktiossa vaitiolot ja hiljaisuudet korostuvat. Aineistossani havaintoesimerkki ovat joidenkin naisten kertomukset sukupuolten tasa-arvosta. Heistä sukupuolten tasa-arvo on toteutunut julkisessa hallinnossa. He korostivat olevansa myös henkilökohtaisesti tasa-arvoisia. Löysin silti omaelämäkerroista toisissa asiayhteyksissä muun muassa seuraavanlaisia mainintoja: *"Miksi työympäristöstä valittaja on useammin nainen kuin mies?"(YTM, henkilöstösihteeri, kaupunki)* tai *"Minulla ei ole valittamista miespuolisista kollegoista, vastaanotto on ollut hyvin tasavertaista ja asiallista. ... Minä olen omasta mielestäni tasa-arvoinen miesten kanssa. ... Edelleen saan kuulla kohteliaisuuksia ulkonäöstäni ja pukeutumisestani. Tässä näkyy miesten kohteliaisuus naiselle, aine ei vaan asiayhteys ole ollut paras mahdollinen. ... "Tytöttelyä" kyllä kuuluu joskus asiattomissakin yhteyksissä." (HM, kunnanjohtaja).*

Abduktion periaatteen mukaan aineiston sisäiset ristiriidat eivät ole validiteettiongelma. Ristiriitainen tieto voi johtaa uusien johtolankojen löytämiseen. Esimerkissäni johtolanka on, että kirjoittajat halusivat sivuuttaa tasa-arvokysymykset, kieltää sen merkityksen tai vaieta tasa-arvoa loukanneista kokemuksistaan.

Laadullisen tutkimuksen pulmana on pidetty aineiston analyysia ja sitä ettei selkeitä ohjeita ole mahdollista antaa, vaan jokaisen on löydettävä tapansa järjestää, analysoida ja tulkita laadullista aineistoaan (Patton 1990, 381). Laadullisessa tutkimuksessa aineiston keruu ja tulkinta yleensä lomittuvat ja tapahtuvat samanaikaisesti. Koska tutkimukseni aineiston, omaelämäkertojen, hankinta tapahtui välillisessä vuorovaikutuksessa, aineiston keruu ja tulkinta olivat vain osittain samanaikaisia ja päällekkäisiä.

Laadullisen tutkimuksen analysointiprosessissa analysoitavat teemat ja luokat nousevat esiin aineistosta tutkittavien jäsentäminä. Laadullisen aineiston analyysi on yhtäältä aineistossa itsessään olevien teemojen ja luokitusten tutkimista, mutta myös sellaisten erottelujen löytämistä ja nimeämistä, joista tutkittavat kertovat, mutta jättävät nimeämättä. (Patton 1990, 390, myös Töttö 1997.) Analyysi on siten myös 'hiljaisuuksien' etsimistä.

Laadullisessa analyysissa tekstistä esiin nousevat teemat ja luokitukset muodostavat tavallisesti tutkimusraportin perusosat (Forster 1994, 147–166). Teemat ja luokitukset eivät kuitenkaan kiteydy itsellään ilman tutkijaa. Olen muodostanut luokitukset omaelämäkertojen sisältämien erottelujen nojalla, emic-tyyppisesti "sisältä käsin" (Alasuutari 1993, 89–90; Patton 1990, 241, 393) ja työstänyt niitä kolmella tavalla: 1) erityiskuvauksina lainauksin omaelämäkerroista, 2) yleisten kuvausten avulla, jolloin kuvaukset on sidottu

aiempaan tutkimukseen ja kirjallisuuteen sekä 3) tulkinnallisesti kommentoiden (vrt. Patton 1990, 374–376; myös Forster 1990, 150–153).

Tutkimuksen tulokset ovat omaelämäkerroista tekemiäni tulkintoja. Tulkinnan tausta muodostuu naistutkimuksen, hallinnon tutkimuksen ja feministisen organisaatiotutkimuksen, erityisesti organisaatioiden sukupuolistuneisuuden tutkimuksen, näkemyksistä naisista työorganisaatioissa. Olen pohtinut tiettyjä seikkoja, joista omaelämäkerroissa on kirjoitettu, mutta aineistostani on riippunut onko teemasta tai asiasta tullut keskeinen ja tärkeä tutkimuksessa. Tulkintani perustuvat pohdintoihini. Niiden taustalla vaikuttavat aihepiiriin liittyvä kirjallisuus ja aikaisempi tutkimus. Tarkastellessani omaelämäkertoja teemoittain, otin huomioon omaelämäkerrasta ilmenevät ilmiöiden yhteydet ja kokonaisuuden, jossa teemoista kerrottiin.

Naistutkimuksessa ja laadullisessa tutkimuksessa on keskusteltu vilkkaasti tutkijan ja tutkittavien suhteesta ja etsitty keinoja häivyttää valta-asetelmat heidän väliltään. Teoreettisten ja tieteenfilosofisten sitoumusten lisäksi tutkijan persooanllisuus, arvot ja kokemukset vaikuttavat tutkimuksen valintoihin ja toteutukseen (Perttilä 1999, 55). Omaelämäkerrat syntyivät välillisessä vurovaiktuksessa, jossa tutkijan ja tutkittavien suhde on erityinen. Tutkimuksessani välilliseen vuorovaikutussuhteeseen sisältyy ensinnäkin, että sekä tutkija että tutkittavat ovat naisia. Molemmat osapuolet ovat kinnostuneita julkisesta hallinnosta, tutkimuksesta ja sukupuolten suhteista. Omaelämäkertansa kirjoittaneet ovat suhtautuneet tutkimukseeni ja minuun tutkijana myönteisesti huolimatta siitä, ettemme tunne toisiamme henkilökohtaisesti.

Tutkija on myös toimija, jolla on omat käsityksensä tutkitttavasta ilmiöstä (mt., 55). Ne ohjaavat hänen tulkintojaan.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkija käyttää tietojaan ja kokemusvarastoaan tulkinnoissaan. Se on tutkijan teoreettista herkkkyyttä, kykyä eritellä aineistoonsa sisältyviä merkityksiä. Tutkija myös näkyy kirjoittamassaan tekstissä ja hänen on osoitettava lukijalle taustansa ja paikkansa (mt., 50).

Työhistoriaani kuuluu noin kahdenkymmenen vuoden työkokemys julkisessa hallinnossa. Sitä on kertynyt kolmelta taholta: 1) esittelijänä, suunnittelijana ja tutkijana kuntainliitossa, 2) tutkijana ja opettajana tiedeyhteisössä ja 3) tulosyksikön päällikkönä yliopistollisessa täydennyskoulutuksessa. Teoreettinen herkkyys on kertynyt sisältäpäin hallintotyön erityisasiantuntijana ja johtavassa asemassa. Olen työskennellyt sekä valtion että kuntayhtymän palveuksessa. Tutkijana olen arvioinut naisten asemaa julkisessa hallinnossa ulkoapäin. Koulutukseni (valtioteiden maisteri, hallintotieteen lisensiaatti) ovat antaneet valmiuksia tutkimuksen tekemiseksi.

Aloitin työurani hallinnossa esittelijän, suunnittelijan ja tutkijan tehtävissä. Silloin tutustuin näiden tehtävien sisältöön, keräsin kokemuksia aloittelevana viranhaltijana ja totuttelin julkisiin organisaatioihin työympäristönä. Tutkijana olen iloinnut ammatillisesta kehittymisestä, mutta

elänyt myös aikoja, jolloin osaamiseni oli vajaakäytössä. Tasa-arvokysymysten tunnistaminen on yhteistä tutkittavieni kanssa. Olen viimeksi kulunutta vuotta lukuunottamatta työskennellyt muun työurani ajan ainokaisena miesvaltaisissa työyhteisösissä kokien miesvallan laajaa kirjoa. Jouduin arjessani erittelemään sukupuolen merkitystä ja miesten toimintaa. Minulle on työurani aikana kerääntynyt kokemuksia monenlaisista johtajista ja johtamistyyleistä. Nykyisessä työssäni olen kantanut muun muassa julkisen hallinnon tulos-, asiantuntija- ja henkilöstövastuuta. Nämä tekijät ovat vaikuttaneet tulkintoihini naisten asemasta ja toimintamahdollisuuksista julkisen hallinnon johtajina ja erityisasiantuntijoina. Ne ovat lisänneet ymmärrystäni tutkittavieni asemaa ja toimintaa kohtaan, mutta ovat saattaneet olla myös rajoite. Taustalla olevan esiymmärryksen rajaamiseksi tutkimuksen kohteen ja tulkintojeni ulkopuolelle olen keskustellut tutkijakollegoiden ja käytännön hallinnon ja johtamisen edustajien kanssa.

Osa tutkittavistani kuuluu kanssani samaan ikäluokkaan. Olen kasvanut, käynyt kouluni, opiskellut ja toiminut työelämässä suurten ikäluokkien varjossa. Työn ja yksityisen sovittaminen yhteen on ollut elämässäni haastava tehtävä. Löysin aineistostani monia sellaisia kokemuksia ja tapahtumia, jotka tunnistin elämästäni. Ne ovat rikastaneet tulkintojani.

Henkilökohtaisen kokemuksen käyttö tutkimuksessa voi johtaa siihen, että tutkija liittoutuu tutkittaviensa kanssa. Naisten tunnustuskirjallisuus, jossa keskeistä on naisen kasvu feminismiin, kertoo usein naistenystävyyssuhteista ja yhteisöllisyydestä. Yleensä samaa mieltä olevien onkin helppo liittoutua. Vaikka minulla on joukko samansuuntaisia ja -tyyppisiä kokemuksia työelämästä ja muilta elämänalueilta kuin omaelämäkertojen kirjoittajilla, en silti välttämättä tulkitse tapahtumia samoin kuin he. En myöskään koe kuuluvani tutkittavieni joukkoon, vaikka kokemuspiirimme on monin tavoin samankaltainen. Kun etsin liittolaista, etsin häntä, joka löytää tutkimuksestani kaikupohjaa kokemuksilleen julkisessa hallinnossa, työelämässä ja työorganisaatioissa. Hän olkoon tekstini sisäislukija.

Omaelämäkerroista tieteelliseksi tekstiksi

Olen kuvannut edellä tutkimukseni omaelämäkertojen kirjoitusehtoja ja arvioinut niitä tutkimusaineistoina, kuten laadullisessa tutkimuksessa on tapana. Tarkastelen seuraavaksi joitakin ehtoja, jotka reunustavat omaelämäkertatekstien muuntumista tieteelliseksi tekstiksi.

Omaelämäkerrat ovat kirjallisia tekstejä. Niiden kieli eroaa tutkimuksen kielestä. Omaelämäkertoja on luonnehdittu teksteiksi, jotka ovat kuin hidasta arkista puhetta (Vilkko 1991, 88). Asiatyyli on ominaista naisten ’tunnustuskirjallisuudelle’, toteaa Rita Felski (1989). Koska tämän tutkimukseeni

omaelämäkertansa kirjoittaneet naiset työskentelevät julkisessa hallinnossa palveluksessa, heidän asiatyylistä kirjoittamistaan ryydittää hallinnon kieli. Se perustuu varhaisten lainsäätäjien kieleen. Sitä moititaan kankeaksi, ilmaisuja mutkikkaiksi, liian yksityiskohtaiseksi ja virkerakenteiltaan monimutkaiseksi. Asiat pyritään ilmaisemaan yleispätevästi ja havainnollisesti säädösten tulkinnan yhdenmukaistamisen vuoksi. Tutkitut omaelämäkertatekstit muistuttavatkin naisten ”virallistyylisiä selontekoja” eletystä elämästä.

Tutkimuksen kieltä rajoittavat tieteen vaatimukset. Tutkimuksessani vaikuttavat naistutkimuksen ja hallintotieteen kielenkäytölle asettamat ehdot. Omaelämäkertojen otteiden käyttö tutkimusraportissa muuttaa kirjoittajien henkilökohtaisia sanomisia ja lausumia tieteelliseksi kielenkäytöksi. Naistutkimuksessa ajatellaan, että naisten kieli muuntuu tässä prosessissa miehiseksi. Toisentyyppinen ongelma syntyy, jos tutkija tulkitsee omaelämäkertoja siten, että ne vastaisivat mahdollisimman hyvin kirjoittajansa aikomuksia. Naistutkimuksessa suositetaan molempien pulmien ratkaisemiseksi tutkittujen palautetta eli tutkituille varataan tilaisuus kommentoida tutkijan laatimaa analyysia (esim. Davies & Esseveld 1989, 25–37; Patton 1990, 265–269, palautemenetelmän soveltamisesta tutkimuksessa esim. Steyaert & Bouwen 1994, 133–137; Forster 1994, 162–163; Raehalme 1996, 83–87).

En käyttänyt palautemenetelmää, vaikka tavoittelinkin naisten arkista todellisuutta valtion ja kuntien hallinnossa. Omaelämäkerran kirjoittaminen tutkimustani varten on jo sinänsä vienyt aikaa, kuten eräät kirjoittajista kommentoivat. Palautteen pyytäminen ei siksi ollut perusteltua. Ratkaisuani tuki käsitykseni, että tieteellinen teksti, tutkimus, on tutkijan valintojen tulos. Se on tutkijan aikaansaannos, johon vaikuttavat hänen kokemuksensa ja valitsemansa teoreettinen viitekehys (vrt. Silius 1992, 125–127).

8. TUTKITTAVIEN KOULUTUSTAUSTA JA VALIKOITUMINEN VALTION JA KUNTIEN JOHTAJIKSI JA ERITYISASIANTUNTIJOIKSI

Valtion ja kuntien johtavissa asemissa olevilta sekä erityisasiantuntijoilta edellytetään korkeakoulutukintoa. Kirjoituspyynnössäni kysyin miten naiset ovat hankkineet koulutuksensa. Se innosti vastaajia kertomaan koulutusvalinnoistaan ja opintiestään moni-ilmeisesti. Suuntaan tutkittavien koulutustaustan tarkastelun kohti virkauran kannalta merkityksellisiä tekijöitä. Käsittelen pääluvussa naisten sosiaalista taustaa, koulutusaloja ja -tasoa sekä opintoalan valintaa.

Pyytäessäni naisilta omaelämäkertaa tutkimustani varten kysyin: ”Miten, miksi ja milloin tulitte työhön julkiseen hallintoon?” Arvelin oikein näin olevan helppoa aloittaa kertomus työssäolosta. Aikaisempien tutkimusten perusteella oletin, etteivät naiset suuntaudu määrätietoisesti virkauralle julkiseen hallintoon, vaan valinnan vaikuttimet ovat moninaiset. Lähtöoletukseni oli, että sukupuoli vaikuttaa naisten uranvalintoihin.

Aloitan tarkasteluni vastaajien virkauran valinnan vaikuttimista ja jäsennän heidän rekrytoitumistaan yliopistotutkintoa vaativaan ensimmäiseen tehtävään julkisessa hallinnossa. Toisessa pääluvussa totesin rekrytoinnin olevan on yksi työelämän organisaatioiden sukupuolistunut prosessi. Sen seurauksena asemat ja tilat työorganisaatioissa eriytyvät sukupuolen mukaan (Acker 1992, 252). Tarkastelen lähemmin, miten portinvartijat toimivat naisia rekrytoitaessa. Portinvartijoiden tehtävänä on seuloa nimitettävät ja ylennettävät valtion ja kuntien hallinnossa.

Vastaajien sosiaalisen taustan piirteitä

Tyttöjen opiskelu yliopistotasolla ei ole ollut suomalaisessa yhteiskunnassa aina itsestään selvää, vaikka naiset ovat voineet osallistua yliopisto-opetukseen rajoitetusti erivapaudella vuodesta 1870 ja samoin oikeuksin kuin miehet vuodesta 1901. Suomessa muodollinen koulutuksellinen tasa-arvo sukupuolten välillä saavutettiin 1960-luvulla kaikilla koulutusjärjestelmämme tasoilla. Laadullinen ero sukupuolten välillä vallitsee kuitenkin yhä opiskeltavissa aineissa (esim. Naiset ja miehet Suomessa 1998, 24–27). Su-

kupuolten ero käy ilmi myös siinä, mihin suoritetut tutkinnot naiset ja miehet johtavat opintojen jälkeen. Valtion ja kuntien hallinnon miesvaltaiset, akateemista tutkintoa edellyttävät ylimmät virat avautuivat naisille laajamittaisesti 1970-luvulla. Samanaikaisesti naisten yliopisto-opiskelu yleistyi.

Kun koulutusta on tarkasteltu aikaisemmissa virkakuntaa käsittelevissä tutkimuksissa, on korostettu yksilön sosiaalisen taustan, vanhempien – heistä etenkin isän – ammattien ja ympäristön vaikutusta (Peters 1992, 93–103, Laegreid & Roness 1983, Ståhlberg 1983, Vartola & af Ursin 1987, Sinkkonen & Hänninen-Salmelin 1989, Saukkonen 1993, Tirronen 1993, Stenvall 1995). Virkakunnan sosiaalinen tausta on kartoitettu niissä monipuolisesti. Taulukko 10. kuvaa tutkittavieni sosiaalista taustaa isän ja äidin ammattiaseman mukaan.

Taulukko 10. Vastaajien vanhempien ammattiasema omaelämäkertojen mukaan .Absoluuttiset luvut.

Vanhempien ammattiasema	Isä	Äiti
Yrittäjä		4
Maanviljelijä	13	12
Palkkatyössä		
- johtavassa asemassa	2	
- pappi, opettaja, toimittaja, sairaanhoitaja	3	2
- työnjohtotehtävät	4	
- toimistotyö		4
-ammattitaitoiset työntekijät	4	3
Kotona		5
Tieto puuttuu	2	4
YHTEENSÄ	30	30

Taulukko 10 näyttää, että tässä aineistossa noin puolet omaelämäkertojen kirjoittajista oli kotoisin maanviljelijäperheestä. Vajaa kolmannes vastaajista lukeutui kotitaustaltaan työväestöön ja noin viidennes keskiluokkaan. Aineiston tiedot vanhempien koulutustaustasta ovat puutteelliset (Liitetaulukko 2). Ne näyttävä kuitenkin, että joka viidennen vastaajan vanhemmista toisella oli ammatillinen tai sitä ylempi tutkinto. Vain yhdessä tapauksessa molemmat olivat akateeminen tutkinnon suorittaneita. Vastaajien enemmistö vietti lapsuutensa ja nuoruutensa maaseudulla eteläisessä Suomessa tai Pohjanmaalla (Liitetaulukko 3). Kaupunkioloissa varttuneita edusti joka kolmas. (Liitetaulukko 4).

Kotitaustojen erilaisuudesta huolimatta ei yksikään omaelämäkerran kirjoittaneista kertonut vanhempiensa suhtautuneen ehdottoman kielteisesti tyttären kouluttamiseen[1]. He eivät myöskään kuvanneet kodin ylenpalttista tukea ja huolenpitoa koulu- ja opiskeluaikana. Porvariston ja keskiluokan tyttärille koulutus oli selviö, sillä

> (k)otini oli avara monessa mielessä. Meillä puhuttiin kieliä ja luettiin vieraskielistä kirjallisuutta. Isäni oli opiskellut ulkomailla...ja hoitanut (papin, HK) sijaisuuksia eri maissa. Keväällä 1944 pyrin oppikouluun. Selviö oli, että menisin sinne. (VT, toimistopäällikkö, valtion virasto). Siihen aikaan (1940–luvun alussa, HK) tyttöjä ja poikia kasvatettiin hieman eri tavoin perinteiden mukaan. Kuitenkin koulutuksesta vanhempani olivat sitä mieltä, että tyttöjä ja poikia koulutetaan niin pitkälle kuin he itse haluavat. Koulunkäyntini aloitin ... kansakoulussa ja jatkoin ... tyttölyseossa, josta pääsin ylioppilaaksi vuonna 1954. (DI, tieinsinööri, valtion virasto). Oppikouluun pyrkiminen oli minulle itsestään selvää, eikä sinne pääseminen tuottanut vaikeuksia. (HLL, ylihammaslääkäri, kaupunki).

Aineistossa pientiloilla ja työläiskodeissa varttuneiden *"vanhemmat joutuivat kovasti ponnistelemaan toimeentulon ja lasten koulutuksen kanssa" (MMM, esittelijä, valtion virasto).* Valtion oppikoulujen vapaaoppilaspaikat helpottivat taloudellisesti niukoista oloista olevien koulunkäyntiä jo 1940- ja 1950-luvuilla. Myöhemmin valtion opintolainajärjestelmä ja opintotuki muuttivat opintojen rahoituksen ja toivat opintomahdollisuudet kaikkien ulottuville. Laina myös itsenäisti ja vapautti taloudellisesta riippuvuudesta vanhempiin: *"(O)pintolainajärjestelmä oli onni, sai omaa rahaa, eikä tarvinnut pyytää kotoa. Opintolaina myös riitti, ensimmäisen vuoden lainoista jäi niin paljon, että uskalsin niillä keväällä ostaa ompelukoneen." (VT, kaupunginjohtaja).*

Aineistossa etenkin pientilojen emännät ja työläisäidit kannustivat tyttäriään hankkimaan koulutusta. *"Lue, lue ja tee läksyt!" (YTM, erikoistutkija, valtion virasto)* -teeman muunnelmia sisältyi moneen omaelämäkertaan. *"Totean vielä äitini viisauden, kun hän meille tyttärilleen korosti opiskelun ja ammatin hankkimisen merkitystä. Peruste oli se, että mistä kukaan voi tietää millaista perhettä joutuu elättämään"(VTM, apulaiskaupunginsihteeri)* kirjoitti sotavuosina syntynyt sisarussarjansa ensimmäinen ylioppilas ja ensimmäinen akateemisen tutkinnon suorittanut. Sittemmin ohje oli tullut usein kirjoittajan mieleen, koska hän jäi leskeksi ja lastensa elättäjäksi. Opiskelu vapautti tilojen tyttäret raskaasta ruumiillisesta työstä, sillä, *"jos on opis-*

[1] Esimerkiksi suomalaisten naisministereiden poliittisen uran edellytyksiä tutkittaessa on ilmennyt, ettei koulutuksen hankkiminen ole ollut heille yhtä ongelmatonta kuin tässä aineistossa. (Kuusipalo, väitöskkirjan käsikirjoitus 27.9.1997).

kellut ei tarvitse raataa sananmukaisesti 'niska limassa'".(YTM, suunnittelija, valtion virasto)

Tutkitut eivät kertoneet koulusta insituutiona. Aineistoni arvioita koluajasta kiteytti toteamus: *"Lukion kävin suurella vastenmielisyydellä, mutta kohtuullisella menestyksellä" (VT, elinkeinoasiamies, kunta)*.

Vastaajien koulutusalat ja -taso

Toisen maailmansodan jälkeen ovat akateemiset koulutusalat tulleet Suomessa yhä useamman ja erilaisista lähtökohdista ponnistavan ulottuville. Naisten osuus korkeakouluopiskelijoista on kasvanut tutkimuksen kattaman ajanjakson kuluessa 1950-luvulta 1990-luvulle 35 prosentista 52 prosenttiin.. Taulukko 11 esittää kirjoituspyyntöön vastanneiden koulutusalat.

Taulukko 11. Vastaajien koulutusalat omaelämäkertojen mukaan. Absoluuttiset luvut.

Koulutusala	Yhteensä
Yhteiskuntatieteellinen	14
Oikeustieteellinen	5
Tekninen tai luonnontieteellinen	2
Humanistinen	2
Kauppatieteellinen	2
Lääke- tai hoitotieteellinen	2
Muu	3
YHTEENSÄ	30

Tutkituista puolet oli suorittanut yhteiskuntatieteellisen yliopistotutkinnon. Joka kuudes oli juristi. Runsas neljännes tutkituista oli valmistunut joko tekniseltä, luonnontieteelliseltä, humanistiselta, kauppatieteelliseltä tai lääke- ja hoitotieteen alalta. Taulukko 12. kuvaa heidän koulutustasonsa.

Taulukko 12. Naisten koulutustaso omaelämäkertojen mukaan. Absoluuttiset luvut

Koulutustaso	Yhteensä
Tohtori	1
Lisensiaatti	1
Lisensiaatin tutkinto ja opistotason tutkinto	1
Rinnakkaisia korkeakoulututkintoja	3
Ylempi korkeakoulututkinto	16
Ylempi korkeakoulututkinto ja opistotason tutkinto	3
Alempi korkeakoulututkinto	2
Toisen asteen tutkinto/tutkintoja	3
YHTEENSÄ	30

Yli puolet tutkituista oli suorittanut maisterin tutkinnon. Yhdellä kymmenestä oli tutkijakoulutus. Yhtä monella oli rinnakkaisia tutkintoja.

Aineistossani naiset suorittivat korkeakoulututkintonsa suoraviivaisesti heti lukion päätettyään tai myöhemmin työn ohessa. Suoraviivaisesti edenneet valitsivat opintoalansa tietoisesti harkiten tai sen perusteella, että koulutus johti arvostettuun ammattiin. Jälkimmäinen vaihtoehto koski oikeustieteen opintoja. Juristin ammattia on arvostettu ja arvostetaan yrityksissä ja julkisessa hallinnossa. Kunnallisalan opinnot valinneet tiesivät mihin ryhtyivät: *”Aloitin opinnot Tampereen yliopistossa 1967 ja suoritin tutkinnon 1970. Kunnallishallinto tuntui maalaistytöstä läheiseltä alueelta. Sen piiriin kuuluvat asiat koskettavat tavallisia ihmisiä.” (Sosion., kunnanjohtaja).*

Työn ohessa opiskelleet olivat suorittaneet toisen asteen tutkinnon, jota he pitivät välivaiheena virkaurallaan *”Kauppakorkeakouluun oli turha hakea, koska suvussa ei ollut kauppiaita. Päätin mennä kauppaopistoon niin kauan kuin se vielä oli ylioppilaille 1-vuotinen. Suoritin yo-merkonomin tutkinnon 1968. (Hain kauppakorkeaan heti, kun valintaperusteena oli pääsykoe)” (KTM, kamreeri, valtion virasto)*. Osa heistä aloitti välittömästi opinnot huomattuaan *”ettei minusta ainakaan merkonomia tule”(YTM, erikoistutkija, valtion virasto).* Joillakin välivaihe venyi vuosikymmenien mittaiseksi elämäntilanteesta johtuen. Silti taloudellisten ja muiden elämän realiteettien puristuksessa tavoite oli opintojen jatkaminen:

> Pääsin keskikoulusta keväällä 1955 ja menin kaupunkiin kauppaopistoon, josta valmistuin merkonomiksi keväällä 1957. Koska asuimme kirkonkylässä, olisin saanut jatkaa lukiossa, mutta katsoin, että vanhemmilleni olisi ollut liian raskas taakka kustantaa lukion jälkeiset opintoni ja niin tein ratkaisun, että mahdollisimman pian jokin ammat-

ti ja töihin. Olihan minun jälkeeni tulossa vielä seitsemän koulutettavaa, eikä siihen aikaan ollut nykyisenlaista rahoitustukea opiskelijoille. Opinahjot olivat lisäksi kaukana, joten asumis- ja matkakulut muodostuivat melkoisiksi. ... Minä suunnittelin jo silloin, kun pääsin keskikoulusta, että vielä minä joskus jatkan lukiossa ja hankin jonkin korkeakoulututkinnon. Opiskelu on ollut minulle aina helppoa ja mieluista. Perheen perustaminen kuitenkin lykkäsi haaveeni useiksi vuosiksi.(VT, hallintopäällikkö, valtion virasto).

Näin kirjoitti aineistossani nuoruutensa koulutusvalinnoista nainen, joka luki itsensä työn ohella ylioppilaaksi ja oikeustieteen kandidaatiksi sekä hankki varatuomarin arvon 1970- ja 1980-luvuilla lastensa vartuttua:

... Vasta vuonna 1975, kun lapseni olivat teini-ikäisiä, päätin minäkin mennä lukioon. Kirjoitin iltalukiosta ylioppilaaksi vuonna 1978 melko hyvin arvosanoin ja päästötodistuskin oli mielestäni loistava. Kävin lukion työn ohella ja vielä minä hoidin perheenikin siinä samalla.

Johtavaan asemaan voi edetä ilman tutkintoa ja erivapauksia, työkokemuksen kautta. Aineistossani korkeakoulututkinnon puuttumista paikattiin yliopistollisella ja muulla täydennyskoulutuksella:

...Olen vastuussa valtion viraston henkilöstöasioista. Olen viimeiset kymmenen vuotta kouluttanut itseäni omaehtoisesti avoimen korkeakoulun ja markkinointi-instituutin kursseilla ja sitä edelliset kymmenkunta vuotta olin aktiivisesti mukana ammattiyhdistystoiminnassa. ... Molemmat viimeksimainitut seikat varmaankin vaikuttivat siihen, että minua pyydettiin nykyiseen tehtävääni, jonka olen todella kokenut omakseni ... tutkinto ei olekaan päätavoitteeni, vaan uusien asioiden oppiminen (ja vanhojen ymmärtäminen) on mielestäni arvo sinänsä, ja opiskelemista kyllä riittää hamaan tulevaisuuteen saakka. Kuitenkin teidän, että tutkinto antaisi enemmän painoarvoa sanomisilleni ja tekemisilleni, toisin sanoen pystyisin vaikuttamaan paremmin asioiden etenemiseen oikeaan suuntaan niiden tietojen valossa, joita olen opiskelun kautta joka tapauksessa saanut. (Konttoripäällikkö, valtion virasto)

Tutkituista aikuisiän opiskelu oli osa elinikäistä oppimista ja inhimillistä kasvua. Opiskelu kartutti asiantuntemusta. Sen kasvu lisäsi vaikutusvaltaa ja uskottavuutta työtehtävissä. Työn ohessa ja sen rinnalla korkeakouluissa opiskelleiden naisten pontimena oli halu oppia ja kehittyä, eivät akateemiset oppiarvot sinänsä.

Tutkitut eivät katuneet opiskelualansa valintaa. Esikuvat eivät ohjanneet heitä koulutusvalintoihin, jotka johtaisivat työhön julkiseen hallintoon. Mutta opiskellessaan he keräsivät valmentavia kokemuksia julkisen hallinnon miesvaltaisuuden varalle:

> Kunnallistutkintoa opiskeli vuosikurssillamme (alkoi vuonna 1967 ,HK) muistaakseni 42 opiskelijaa, joista tyttöjä 10. Silloin ei vielä miesvaltaiselle linjalle tunkeutumista kaikki hyväksyneet. Veimme kuulemma kymmeneltä hyvältä jätkältä opiskelupaikan. (Sosion., kunnanjohtaja)

Eräs vanhimmista kertojista hakeutui tietoisesti naisille tyypilliseen korkeakoulutukseen, koska *"en halunnut ryhtyä kilpasille miesten kanssa, en ainakaan silloin" (KTM, esittelijä, valtion virasto).* Hän valitsi kauppakorkeakoulun kirjeenvaihtajalinjan, johon vaadittiin paremmin arvosanoin päätetty lukio kuin miesten suosimalle ekonomilinjalle.

Vastaajien virkauran valinnan vaikuttimet

Uranvalinta voidaan käsittää elinikäiseksi prosessiksi, jossa opiskelualan ja -tason valinta on yksi vaihe. Uranvalintaprosessi sisältää työpaikkoihin ja -tehtäviin liittyviä valintoja sekä päätöksiä hakeutua lisä- tai jatkokoulutukseen (Lähteenmäki 1995, 25–29). Perinteisesti ura liitetään arvostettuihin, korkeaa koulutusta vaativiin ammatteihin etenkin julkishallinnossa ja liikeelämässä. Opintojen päätyttyä ura valitaan monista mahdollisuuksista[2]. Mikä saa naiset etsiytymään julkiseen hallintoon? Aineistossani syyt osoittautuivat arkipäiväisiksi.

Työn tarve

Aineistossani palkkatyön tarve oli tärkeä naisten julkiseen hallintoon ohjaaja. Tutkitut tarvitsivat palkkatyötä 1950-luvulta 1990-luvulle. Joka kolmas kertoi ottaneensa ensimmäisen valmistuttuaan saamansa työpaikan sen kummemmin asiaa harkitsematta:

> Valmistuttuani (juristiksi, HK) menin töihin ensimmäiseen työpaikkaan, jonka sain, ja se oli valtion virasto, ..., jossa toimin esittelijänä. Olin tässä työpaikassa neljä vuotta, vaikka en siellä alun pitäenkään viihtynyt. Tapaukset olivat pieniä, rajattuja yksilötapauksia, ja niitä piti teh-

[2] Tarkastelen virkauran valinnan vaikuttimia siirryttäessä yliopistosta valmistumisen jälkeen julkiseen hallintoon, en käsittele kesätöihin tai opiskeluvaiheessa työhön hakeutumisen syitä.

> dä määrätty määrä viikossa (VT, kaupunginjohtaja). Panin kaikki yhden kortin varaan .... Suku päivitteli, mutta minä halusin kunnon töihin ja tässä oli mahdollisuus. (Oik. kand., ylitarkastaja, valtion virasto)

kirjoitti yksi aineiston nuorimmista naisista, 1960-luvulla syntynyt juristi kuvatessaan lähtöään valmistumisensa jälkeen töihin tuntemattomaan virastoon tuntemattomalle paikkakunnalle. Hän teki sinne päivän matkan ostaakseen asunnon, sillä vuokra-asuntoja ei 1980-luvun puolivälissä ollut saatavilla, mutta *”(a)suntoon se (työ, HK) ei saanut kaatua. Ne rahat päätin raapia kokoon vaikka millä tavalla” (oik. kand., ylitarkastaja, valtion virasto)*.

> Heti valmistumisen jälkeen tulin valituksi kunnansihteerin virkaan .... Olin valmis lähtemään mihin tahansa välimatkoista välittämättä, ystävyyssuhteet tms. olivat toissijaisia. Maallinen irtain sopi ... oikein hyvin kahteen matkalaukkuun. Olin 22-vuotias aloittaessani kesäkuun puolivälissä 1970 työn kunnansihteerinä .... Paikkakunta tunnettiin silloin köyhänä ja kehittymättömänä alueena. ’Kurjuus alkaa täältä’ – hokema tuli tutuksi. (Sosionomi, kunnanjohtaja)

Tutkittujen työn saannin kuvauksissa työn sisällölliset kysymykset, työpaikan houkuttelevuus tai henkilön sosiaaliset suhteet ja niiden ylläpito jäivät työtä vähämerkityksellisemmiksi. He eivät pitäneet viran tuomaa asemaa, palkkaa, etuja tai muita vastaavia tekijöitä tärkeinä työpaikan valinnan vaikuttimina. Kun työpaikan saanti oli tutkituille elinehto, he hankkivat sen itse hakemalla työtä ilman suhteita tai tukiverkostoja. Aineistossani virkaura aukeni myös työllistämistoimin:

> Tuolloin (vuonna 1984, HK) valtiolla harrastettiin virastotyöntekijän paikkoja, jotka saivat rahoituksen vuodeksi samalle henkilölle. ... Silloisen päällikön kanssa käymästäni puhelinkeskustelusta sain vihjeen, että hyville virastotyöntekijöille oli järjestetty jatkoakin talossa. (Oik. kand., ylitarkastaja, valtion virasto)

1970- ja 1980-luvuilla oli mahdollista, että työllistämistuella virastoon sisääntullut jäi pysyvästi palvelukseen, kun työllistämisvaroin rahoitettu toimi vakinaistettiin. Vuoden työllistämisjaksona työllistetylle karttui työkokemusta. Hallinnon tuntemus sekä ammattitaito kasvoivat ja tukivat koulutuksella hankittua pätevyyttä.

Perheen ensisijaistaminen johti virkauralle

Yksityiseen ja perheeseen liittyvät syyt eivät aiempien tutkimusten mukaan ole vaikuttaneet mainittavasti naisten tai miesten hakeutumiseen virkauralle (Vartola & af Ursin 1987, 78–81). Mutta naiset ovat otaksuneet julkisen hallinnon tarjoavan yrityksiä paremmat lähtökohdat työn ja perheen yhdistämiselle (Sinkkonen & Hänninen-Salmelin 1989, 47). Joka kolmannen tutkitun virkauran valintaan vaikuttivat perhesyyt. Yksityisen säädellessä tutkittujen ansiotyötä rajautuivat työpaikan valinnan vaihtoehdot perheen kotipaikkakunnalle tai lähiseuduille. He valitsivat olosuhteiden sanelemana, *"vapaaehtoisesta pakosta" (VTM, apulaiskaupunginsihteeri).*

> Lähes heti valmistuttuani tulin valituksi nykyiseen virkaani tässä kaupungissa.... Valmistuttuani ... tarkentui yhä selvemmin, että haen työpaikkoja nimenomaan ...:n seudulta, koska mieheni (tuolloinen pitkäaikainen poikaystäväni) oli saanut hyvän työpaikan täältä. 1981 oli useita hallinnollisia, johtavassa asemassa olevia virkoja haettavana kaupungissamme. Yksi tärppäsi. (YTM, henkilöstösihteeri, kaupunki)

Kyse saattoi olla puolison työn ensisijaistamisesta tai perheen ja parisuhteen asettamisesta muun edelle. Tutkitut olivat olleet valmiita suuriinkiin muutoksiin ja henkilökohtaisiin uhrauksiin elämänkokonaisuuden hallinnan ja eheyden vuoksi:

> Siirtyminen uralla taaksepäin 1990 perhesyistä oli todella rankka ratkaisu. Solmin avioliiton kuopukseni isän kanssa vuonna 1988 ja hänen hartaasta toiveestaan ja kun sattumalta avautui virka hänen paikkakunnallaan 1989, siirryin pitkin hampain mieluisasta virastani kaupungin sosiaali ja terveysjohtajana (läänin sosiaalitarkastajaksi , HK). Uudessa-vanhassa virassani en ole kokenut voivani hyödyntää koko kokemusvarastoani. (VTM, kehittämispäällikkö, valtion virasto)

Elämänkokonaisuuden huomioon ottaminen rajoitti tutkittujen mahdollisuuksia työelämässä sulkien muita vaihtoehtoja ja työtilaisuuksia. Heillä vapaus oman elämän suunnitteluun ei toteutunut, vaan he tekivät valintansa pakottavissa olosuhteissa. Silti he eivät valittaneet vapauden kapenemista, vaan sopeutuivat tilanteeseen. Naisille tunne ja tietoisuus itsenäisyydestään ja valinnan vapaudestaaan on tärkeämpi, kuin niiden käyttäminen (Rajahalme 1996, 128).

Aineistossani naiset toimivat yksin etsiessään paikkakunnalta, jonne perhe oli aviomiehen työn vuoksi sijoittunut. He eivät käyttäneet hyödykseen puolisoaan tai hänen suhdeverkkoaan. Myös naisjuristi menettelevät näin (Silius 1992, 132–135). Naiset, joiden aviomies oli seurannut vaimoaan tä-

män vaihtaessa työpaikkaa toiselle paikkakunnalle, eivät kommentoineet puolison suhtautumista muuttoonsa. Ilmeisesti aviomiesten on ollut suhteellisen helppoa sijoittua työhön uudella paikkakunnalla. Sijoittumisen vaivattomuus johtui osittain aviomiesten ammateista[3], mutta myös kuntien johtavissa asemissa toimivista vaimoista.

Sattumalta virkauralle

Joka kymmenes tutkittu kertoi tulleensa virkauralle sattumalta.

> Käydessäni Helsingissä pyrkimässä (MTV:n kuvaussihteerikurssille, HK) asuin kauppaopistokaverini kanssa, joka kertoi enonsa etsiskelevän sihteeriä itselleen. Samalla reissulla kävinkin koputtamassa tämän ... viraston silloisen tarkastustoimiston toimistopäällikön ovelle ja tarjouduin mainittuun työhön siinä tapauksessa, ettei minua valita kursseille. Asia sovittiin samantien ja niin siinä sitten kävi, että tulin pestautuneeksi varsin monivuotiseen työpaikkaani puolivahingossa 1.2.1965 alkaen. (Konttoripäällikkö, valtion virasto)

Uran valinnan kuvaaminen sattumaksi osoittaa, että valinnan syyt ovat epäselviä, jopa tiedostamattomia. Yksilöllä on kuitenkin osuutta siihen tarttuuko hän johonkin tilaisuuten vai ei. Päätös lähteä seuraamaan tiettyä urapolkua tuskin tapahtuu vastoin hänen tahtoaan. Naiset kertoivat kuiteinkin joutuneensa usein tilanteisiin ”sattumalta” tai ”vahingossa” tai että ”asiat vain tapahtuivat” heille. Dorothy Smithin (1987, 65–67) mukaan tämä naisille ominainen tapa tulkita johtuu heidän alisteisesta asemastaan yhteiskunnassa yleensä sekä siitä, että heillä on miehiä vähemmän valtaa jopa elämäänsä koskevissa asioissa. Miehet pitävät itseään toimijoina, joilla on selvät päämäärät ja keinot niiden saavuttamiseksi. Heille asiat eivät tapahdu sattumalta.

Tahto vaikuttaa yhteiskunnallisiin asioihin

Aineistossani naiset pitivät julkista hallintoa kiinnostavana työpaikkana siksi, että hallinnollinen työ antaa mahdollisuuksia vaikuttaa yhteiskuntaan ja ihmisten elämänlaatuun. Kaksi kymmenestä tutkitusta mainitsen sen virkauransa valinnan vaikuttimeksi.

Se on houkutellut myös Yhdysvalloissa hallintotieteellisen koulutuksen hankkineita naisia julkiseen hallintoon etenkin 1990-luvulla (Lawn-Day & Ballard 1996, 45–47). Tutkimukset eivät kerro, mitä yhteiskunnallinen vaikuttaminen sisältää tai mitä sen on odotettu uraa valittaessa olevan.

---

[3] Kolmen omaelämäkerran mukaan aviomies on seurannut vaimon työtä. Kaksi näistä miehistä on opettajia, kolmannen ammatti ei käy tutkitussa aineistossa ilmi.

Kun tahto vaikuttaa yhteisiin asioihin opasti tutkittuja virkauralle, heidän tiensä kulki kunnallisjohtajaksi tai sosiaalihallinnon eri tehtäviin.

> (K)unnallishallinto, jonka itsehallinto ja demokratia ovat minusta ideoiltaan äärimmäisen kiehtovia ja joita halusin oppia tuntemaan käytännössä. Olen vieläkin, kaiken jälkeen, sitä mieltä, että Suomen kunnallishallinto on idealtaan upea, oikea ja ainutlaatuinen. Vaikka ideoiden käytännön toteutus kohtaakin vaikeuksia, ne kuitenkin ovat voitettavissa näkemällä jonkin verran vaivaa ja kehittämällä ideoiden toteuttamiseen uusia ratkaisuja. (VT, kaupunginjohtaja)

Kunnallinen kaupunginjohtajaksi päätynyt pitkä ura mahdollisti edellisen katkelman kirjoittajalle toivetyön. Kaupunginjohtajana hän saattaa toteuttaa hyvinä ja oikeina pitämiään ihanteita ja periaatteita yhteiseksi hyväksi. Työhön sisältyi myös tilaisuuksia etsiä ratkaisuja kaupungin hallinnon kehittämiseksi kirjoittajan toivomaan ja oikeana pitämään suuntaan.

Aineistossani naiset odottivat työltään myös konkreettisia tilaisuuksia vaikuttaa ihmisten elämään:

> Olin aina ajatellut, että haluaisin työhön, jossa olisin suoraan tekemisissä ihmisten kanssa. Jälkeenpäin ajatellen työtavan valintaan on ilmeisesti vaikuttanut äitini torpparitausta, ne vaikeat olosuhteet, joissa köyhät ihmiset elivät. Lapsena kuuntelin hyvin tarkkaan, kun äitini jutteli esimerkiksi meillä kotona kenkiä valmistaneen suutarin tai verkonpaikkaajan kanssa elämästä ennen, johon sisältyi paljon ristiriitoja luokkajakoineen. ... Niistä keskusteluista kuvastui toisenlainen maailma kuin mitä isäni suku edusti. Kahden erilaisen maailman ristiriita ja ristiriidan sovittaminen on aina ollut jotenkin pohjavireenä kaikessa myöhemmässä työssäni. /../Halusin työhön, jossa saisin tehdä suorassa asiakaskontaktissa henkilökohtaista auttamistyötä. Niinpä hain sosiaalityöntekijän virkaa ja sain sen. Siitä alkoi työurani julkisessa hallinnossa. (FM, osastopäällikkö, valtion virasto)

Ote kuvaa uranvalintaa 1950-luvulla. Kirjoittaja havaitsi jo varhain yhteiskunnan luokkaerot ja -ristiriidat, joiden yksi leikkauspiste oli hänen lapsuudenkodissaan. Ihmisten eriarvoisuuden ja erilaisten mahdollisuuksien tajuaminen herätti *”sosiaalisen mielenlaadun”* ja oli perustana tulevalle ammatin- ja uranvalinnalle. Kirjoittajan tie johti mittavaan uraan sosiaalihallinnon tehtävissä kunnissa ja valtiolla.

Tutkittujen kiinnostus sosiaalisiin kysymyksiin kumpusi omakohtaisista kokemuksista sukupolvesta toiseen. Perustelut uran valinnalle olivat samankaltaisia neljännesvuosisata myöhemmin:

> Tyttöystäväni kanssa jouduimme jotain kautta alkavaan Nuorten palvelun toimintaan ja olimme aktiivisesti mukana. Siitä alkoi hakeutuminen sosiaaliselle sektorille.... Kun sitten pääsin sosiaalitoimeen töihin, tapasin aivan uuden työkulttuurin ja erilailla ajattelevia naisia sekä myöskin sosiaalisen auttamisen vilpittömän mielen. Ehkä isäni (sairaus, HK) ja kiinnostukseni psykologiaan ja ihmisten auttamiseen ohjasi työuraani juuri sosiaalitoimeen (YTM, erikoistutkija, valtion virasto)

kertoo uranvalinnastaan 1970-luvun lopulla *valtion virastossa erikoistutkijana toimiva yhteiskuntatieteen maisteri.* Hänen uransa alkoi kunnan sosiaalitoimesta. Siellä hän eteni sosiaalijohtajan asemaan. Kirjoittaja oli työnsä ohella osallistunut aktiivisesti vapaaehtoistoimintaan muun muassa nuorisotyössä.

Esimerkit osoittavat, että tutkitut odottivat julkiselta hallinnolta kutsumusluonteiseen työhön rinnastuvia tehtäviä, joihin yhdistyy yhteiskuntavastuullisuus (vrt. sairaanhoitajan ammattikuvasta ja ammattitaitovaatimuksista Henriksson 1994, 115–118). Kutsumus ja yhteiskuntavastuullisuus työssä yhdistyivät aineistossani sosiaalihallinnossa. Halu auttaa heikompia vei osan tutkittuja aluksi sosiaalihallinnon tehtäviin, joissa ollaan suorassa kontaktissa asiakkaisiin. Uran edettyä heidän tehtävänsä muuttuivat hyvinvointipalvelujen johtamiseksi, sisällölliseksi ja laadulliseksi ohjaukseksi sekä arvioinniksi ja kehittämiseksi erityisesti julkisen hallinnon naisille tyypillisillä hallinnonaloilla.

Julkisen hallinnon erityisluonne mahdollisuuksineen vaikuttaa yhteiskuntaan ja ihmisten elämään houkutteli aineistossani naisia virkauralle. Virkatyö antoi mahdollisuuksia toteuttaa naisten hyvinä ja oikeana pitämiä periaatteita, kuten demokratiaa ja itsehallintoa. Se tarjosi tilaisuuksia kehittää hallintoa kansalaiskeskeisemmäksi ja ihmisten tarpeet paremmin huomioonottavaksi.

Valtion ja kuntien hallinnossa oli tutkituista työtehtäviä, joissa he kokivat voivansa auttaa ja parantaa ihmisten elämää. Silloin virkauran valinta muistutti kutsumustyön valintaa. Äitien, lasten, perheen ja heikompien eduista huolehtiminen on perinteinen naisten tehtäväalue julkisessa hallinnossa. Aineistossani vastaajien virkatyö sisälsi myös mahdollisuuksia ratkoa konkreettisesti ihmisten ongelmia, parantaa heidän elämänlaatuaan ja elämänolojaan. Tutkitut saivat näin julkiselta hallinnolta valtuutuksen puuttua muiden elämään asiantuntijan oikeuksin.

Rajojen kokeilua

”Näin nykyisen virkani hakuilmoituksen lehdessä .... Laitoin hakupaperit tietämättä virasta ja museonhoidosta juuri mitään. Museo oli rappiotilassa tullessani tänne, mutta *(m)useon kehittämisajatus oli herännyt”(Fil. lis.,*

museonjohtaja, kaupunki) kertoi eräs tutkituista virkauran valinnan vaikuttimistaan. Joidenkin vastaajien pontimena valita ura julkisessa hallinnossa oli ollut halu tutustua uuteen ja tuntemattomaan työelämän osaan.

> Olin ... kotirouvana ja hoidin maailman ihaninta punapäätä.... Puolen vuoden jälkeen oli kiinnostava työpaikkailmoitus lehdessä. Siinä etsittiin tutkijaa valtion virastoon. ... Lähes neljäkymmentä hakijaa, osa myös tohtoreita, haki virkaa. Minä nuori, vastavalmistunut USA:sta tullut tutkija sain viran. Olin täysin tietämätön hallinnon kuvioista. Sen sijaan minulla oli väitöskirja (viran edellyttämältä alueelta , HK) ... Hallinnolliset asiat olivat minulle vaikeita ja täysin tuntemattomia. Kesti kauan, ennen kuin aloin ymmärtää kokonaisuuksia. Hyppäys yliopistolta hallintoon oli todella minulle pitkä ponkaisu. Halusin kuitenkin perustellisesti oppia kaikki kansalliset ja kansainväliset työmuodot. (FT, erikoistutkija, valtion virasto)

Kirjoittajalla oli kansainvälinen tutkijanura, johon sisältyi vierailevan tutkijan ja stipendiaatin elämää useissa maissa. Hänen elämäntapaansa kuvasi rohkeus ja valmius muutoksiin:

> Koska Amerikassa ollessani en saanut työpaikkaa järjestetyksi Helsingistä, hain kaikeksi varmuudeksi virkaa ... yliopistosta ja sairaalasta. Sain molemmat virat.
>
> ...virat taskussani tulin Amerikasta synnyttämään Suomeen mieheni luo Helsinkiin. Olin maksanut suuret vakuutusrahat synnyttääkseni Amerikassa. Sisareni pelottelu ja mieheni pyynnöt saivat minut hyppäämään suunniteltua aikaisemmin Suomen koneeseen. Autokin jäi Amerikkaan, jonne palasin sitä hakemaan kaksi viikkoa lapsen syntymän jälkeen.

Riskejä ja epävarmuutta uranvalinnassa kaihtamattomia naisia oli aineistossa kaksi. Heitä yhdistivät tutkijankoulutus sekä kokemukset yliopiston miesvaltaisesta maailmasta (vrt. Sinkkonen & Hänninen-Salmelin 1989, 35). Toinen oli suorittanut työnsä ohessa filosofian lisensiaatin ja tohtorin tutkinnon vastapainona työlle (ks. myös luku 12)[4]. Kummankin jatkokoulutuksella hankkima pätevyys osui viran alueelle ja molemmat ovat voineet soveltaa työssään tutkijana hankkimaansa ammattitaitoa. Molemmat ovat virassaan luoneet ja vakiinnuttaneet uuden hallinnollisen tehtäväkokonaisuuden. Toinen oli kehittänyt *"valtionhallintoon suomalaiset ...turvallisuustutkimuksen ja arviointijärjestelmät"* sekä osallistunut alan lainsäädännön valmisteluun tehtävänään säädösten perustelut. Toinen oli saanut aikaan toimivan, moni-

[4] Kirjoittaja on suorittanut filosofian tohtorin tutkinnon omaelämäkerran laadinnan jälkeen.

puolisen ja valtakunnallisesti tunnetun museokokonaisuuden pelastaen jälkipolville merkittävän kulttuuriperinnön. Kumpikin oli lisäksi sovittanut toimivasti yhteen työn ja yksityisen.

Lahjakkaiden naisten tapaan työ oli erittäin tärkeää heille. Lahjakkaista naisista on todettu heidän pyrkivän kokeilemaan omia ja ympäristönsä rajoja sekä kykenevän muodostamaan omia mallejaan ja strategioitaan elämän kaikilla aloilla. He ovat vastuuntuntoisia ja tulevaisuuteen suuntautuneita. (Rajahalme 1996, 119.) Hakeutuminen vaativaan tehtävään tuntemattomaan julkiseen hallintoon osoitti tutkittujen kokeilleen omien rajojaan ja tahtoneen asettaa itselleen uusia, vaativia haasteita.

Vastaajien virkauran portinvartijat

Työorganisaatioissa kilpaillaan rajallisista asemista ja uramahdollisuuksista. Kilpailua käydään myös sukupuoliperustalta. Organisaatiot ensisijaistavat tiettyjä ryhmiä säilyttääkseen homogeenisuutensa. Naisten pääsyyn valtion ja kuntien virkoihin vaikuttavat nimittämiseen ja ylentämiseen liittyvät mekanismit, kuten portinvartijat. Ne löytyvät myös suomalaisesta työelämästä (ks. naisjuristien rekrytoitumisesta Silius 1992 129–135). Portinvartijat valitsevat tulokkaat. Naisten johtaviin ja erityisasiantuntijan tehtäviin pääsyn tarkastelusta on mahdollista nostaa naisten valikoitumista miesvaltaisiin tehtäviin yleensä ohjaavia tekijöitä (vrt. Fuchs Epstein 1982, 61). Tutkin tässä luvussa, miten naiset tulevat ensimmäiseen asemaansa valtion tai kuntien hallintoon ja mikä on portinvartijoiden osuus siinä.

Tutkittujen sijoittuminen opiskelusta työelämään oli joustavaa. Akateemisten naisten työllisyystilanne oli hyvä koko tutkimusjakson 1950-luvulta 1990-luvun alkupuolelle. Suoraviivainen hakeutuminen valtiolle tai kuntiin korkeakoulututkinnon suorittamisen jälkeen oli tutkituille tavallista. He sijoittuivat koulutustaan vastaaviin tehtäviin. Jos työn aloittamiseen kului pitempi aika, se johtui henkilön elämäntilanteesta, kuten lapsen syntymästä. Osa tutkituista sijoittui korkeakoulututkintoa edellyttäviin tehtäviin jo opintojen loppuvaiheessa. Aineistossa yleisin tapa tulla valtion tai kunnan palvelukseen oli hakea avointa virkaa ilman suhdeverkkoja:

> Keväällä 1987 olivat opintoni siinä vaiheessa, että pystyin hakemaan jo vakinaisia työpaikkoja. Pääsin ensimmäisellä kierroksella hakemaani ... virkaan. (HM, kunnansihteeri)

Julkiseen hallintoon voidaan tulla myös portinvartijoiden välittämänä. Aineistossa näin tapahtui vain valtionhallinnossa. Joka toinen valtionhallinnossa virkauransa aloittanut nainen kertoi saaneensa ensimmäisen työpaik-

kansa tuntemansa valtionhallinnossa työskentelevän henkilön avulla. Kunnallishallinnossa aloittaneista naisista yksikään ei kertonut rekrytoitumistaan edistäneestä portinvartijasta. Paikkakunnalla tunnettuus oli nimitystilanteessa etu, joskaan ei välttämätöntä. Nykyisin kaupunginjohtajana toimiva kirjoittaja totesi haettuaan aikaisemmin kahta kunnanjohtajan virkaa, että *"en ollut vakavasti harkittava ehdokas. Kysymys ei ehkä niinkään ollut sukupuolesta, vaan tunnettuudesta, ... kotipaikka ja muista yhteyksistä*". Toista viroista hän ei saanut, koska oli nainen, kyseinen kunta ei halunnut naista kunnanjohtajaksi: *"Me ei tänne naista oteta". (VT, kaupunginjohtaja)*

Valtiolla portinvartija oli tavallisesti mies, joka otti yhteyttä naiseen tarjoten työpaikkaa. Tutkituissa omaelämäkerroissa portinvartijana toimi tuleva lähijohtaja tai muu virastossa vaikutusvaltaisessa asemassa oleva henkilö. Tutkittujen kuvaukset portinvartijan yhteydenotosta ja siihen liittyvistä tilannetekijöistä jäivät ohuiksi: *"...päällikkö otti yhteyttä ja pyysi minua heille sijaiseksi"(YTM, erikoistutkija, valtion virasto)* tai vielä yleisemmin: *"Minua pyydettiin"(VTM, valtion virasto).*

Kun tuttavapiirin jäsen tai opiskelutoveri toimi portinvartijana tutkituille, oli kyse ensimmäisestä, määräaikaisesta työstä valtiolla. Se johti sittemmin vakituiseen virkasuhteeseen.

> Opiskelukaverini mainitsi opiskelijoiden työnvälityksessä vapaana olevasta ilmoituksesta. Siinä haettiin juristia (oikeustieteen opiskelijaa, HK) kesäapulaiseksi valtion virastoon. Virasto ei siihen aikaan (1970-luvun alussa, HK) ollut mikään houkutteleva ja arvostettu työpaikka, mutta vein kuitenkin ilmoituksen ... Minut valittiin virastoon kesäapulaiseksi. ... Työn ja pakollisen rahan ansaitsemisen lisäksi työssä oli se etu, että siellä tutustuin useisiin juristeihin. Miehet tosin vaikuttivat kaikki ensimmäisten viikkojen jälkeenkin samanlaisilta, sinitakkisilta ja harmaahousuisilta. Naiset olivat miellyttäviä ja tuttavapiirini laajenikin sinä kesänä ensimmäisellä kollegalla, johon en ollut tutustunut yliopistolla.
> Olin kesäaikaisiin työtovereihini ja erityisesti naispuoliseen kollegaan yhteydessä talven mittaan. Keväällä virastosta soitettiin ja tiedusteltiin, olisinko valmis tulemaan seuraavanakin kesänä. Menin, sain elokuussa sijaisuuden hoidettavakseni ja olen samassa virastossa edelleenkin! (VT, hum. kand., apulaisjohtaja, valtion virasto)

Kesätyöstä avautui sijaisuus, joka on johtanut valmistumisen jälkeen koulutusta vastaaviin tehtäviin ja pitkään virkauraan saman viraston palveluksessa.

Tiivistävät päätelmät

Aineistossani koulutus oli strategia naiseuden sisällön uudelleen määrittelemiseksi sekä työelämän ja työorganisaatioiden sukupuolen mukaisen eriytymisen purkamiseksi. Koulutus toimi sosiaalisen ylenemisen väylänä.

Tutkitut tavoittelivat kokopäiväistä koulutusta vastaavaa ansiotyötä, joka turvaisi toimeentulon. Siihen pääsemistä auttoivat yhteydet portinvartijoihin. Miehet toimivat portinvartijoina vahvistaen julkisen hallinnon miesvaltaa. Hyvän työpaikan löytyminen oli naisille onnekasta. Se oli eräänlainen palkinto, jonka saamisessa suurempi osuus oli ollut olosuhteilla kuin naisilla itsellään. Työn haasteellisuus, itsenäisyys ja sen suomat mahdollisuudet osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen sekä yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen olivat tärkeimmät tekijät, jotka ohjasivat naisia virkauralle valtiolla ja kuntiin.

9. VASTAAJIEN JOHTAJAN JA ASIANTUNTIJAN URAN PIIRTEET VALTIOLLA JA KUNNISSA

Omaelämäkertoja pyytäessäni kysyin, millaisia polkuja kirjoittajan työura oli kulkenut, mitkä ovat olleet hänen virka-asemansa ja työuransa tärkeät tapahtumat, ilon ja pettymyksen aiheet. Kysyin myös, mitä he odottivat työltään, ja oliko se vastannut toiveita ja odotuksia. Tutkitut omaelämäkerrat sisältävätkin monisärmäistä kerrontaa virkaurasta. Luku sisältää tarkastelun vastaajien uravaiheista, urasuunnitelmista sekä työn ja yksityisen yhdistämisestä. Kuvaan myös vastaajia ainokaisasemissa sekä lasikattoa ja sen rikkomista heidän virkaurallaan.

Naisjohtajien ja -erityisasiantuntijoiden virkauran vaiheet valtiolla ja kunnissa

Työuria on tutkittu tavallisesti objektiivisen, subjektiivisen tai organisatorisen tulkinnan avulla. Objektiivinen virkaura koostuu usein, muttei välttämättä, hierakkisesta työpaikkojen tai toimien ketjusta, jonka kautta yksilö etenee

tehtävästä tai ammatista toiseen. Uraa voidaan jäsentää myös yksilön näkökulmasta subjektiivisena työurana, ammatillisen identiteetin kehitysprosessina, jota ohjaavat ura-ankkurit eli odotukset työn sisällöstä. Subjektiivinen työura koostuu yksilön eri tilanteissa tekemistä valinnoista tarjolla olevista mahdollisuuksista. Kyse on hänen henkilökohtaisista kokemuksistaan tyydyttävästä edistymisestä ja kehittymisestä urallaan. Organisatorinen urantulkinta käsittää yksilöiden työurat prosesseiksi, joissa avulla organisaatio uudistaa itseään. Yksilön kannalta ura on vaiheittaista kehittymistä ammatissa siten, että ammatillinen rooli ja osaaminen lisääntyvät, mikä mahdollistaa henkisen kasvun. Organisaation näkökulmasta ongelmaksi muodostuu, miten yksilöiden urapäätöksiin voidaan vaikuttaa siten, että organisaation uudistuminen ohjautuu toivottuun suuntaan. (Lähteenmäki 1995, 29–48.)

Barbara White, Charles Cox ja Cary Cooper (1992, 106–127) totesivat tutkiessaan liike-elämässä menestyneitä naisia, etteivät edellä esitetyt näkökulmat välttämättä sovellu naisten työurien tutkimiseen. He korostavat naisten työuran prosessiluonnetta ja tiivistivät uratutkimuksen kritiikkinsä seuraavasti:

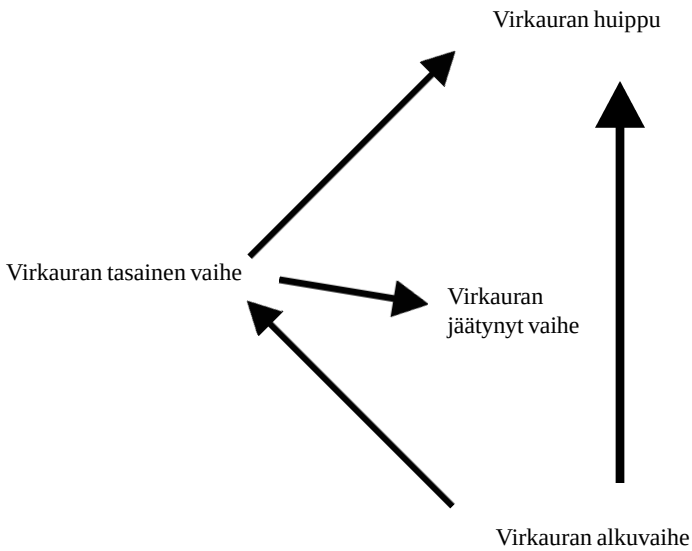
- Työuratutkimus käsittelee yleensä miesten työuria ja niitä määrääviä ehtoja. Siksi se ei sovellu naisten työurien analysointiin.
- Työuratutkimus on liian staattista ottaakseen huomioon ihmisen elämänkokonaisuuden.
- Useimmat työuratutkimukset eivät ota huomioon naisten ja miesten työhistorian erilaisuutta eivätkä syitä, miksi sukupuolten työhistoriat ovat erilaiset.
- Vakiintuneet käsitykset siitä, minkä ikäisenä yksilö on työuransa missäkin vaiheessa, eivät päde naisiin.
- Naisten työurien kehityskulkuja on hankala ennustaa, sillä heidän urakehityksensä ei ole jatkuvaa eikä lineaarista, koska sen täytyy sopia yhteen muun elämän kanssa. Siksi naisten työurat muistuttavat mahdollisuuksien ja vaihtoehtojen puita tai verkkoja, ei nousevaa, lakipisteensä saavuttavaa ja sitten laskevaa kaarta, jollaiseksi työuran kehitys usein kuvataan.

Eräs tapa tutkia naisten työurien ja virkaurien muodostumista on tarkastella niitä työhistorioina tai urapäätöksiä koskevina kertomuksina. Silloin analyysin kohteiksi nousevat seuraavat tekijät:

- Työhistoria, uranvaiheet, kertomisajankohtaan saakka
- Työuraa koskevat suunnitelmat
- Työuran ja muiden elämänalueiden yhteensovittaminen. (Marshall 1992, 122, White & Cox & Cooper 1992, 107.)

Näitä tekijöitä on analysoitu tutkittaessa liike-elämässä menestyneitä naisia. Tuloksena on muodostunut kuva naisten työurista sykleinä tai vaiheina. (Marshall 1992, 122–147, White & Cox & Cooper 1992, 94–120.) Kullakin uravaiheella on omat piirteensä ja naisten urasuunnitelmat eroavat riippuen siitä, mitä uranvaihetta he elävät.

Naisten uravaiheiden tarkastelu valtiolla ja kunnissa perustuu aineistoni sisältämiin naisten työhistorioihin. Ne sisältävät vastaajien arvioita ja tulkintoja kokemuksistaan työelämästä. Kaikki omaelämäkerrat eivät sisällä täydellistä tosiasioiden kuvausta virkauran jokaisesta vaiheesta, mutta antavat riittävästi tietoa uranvaiheiden hahmottamiseksi. Yhdistän niiden tarkasteluun naisten suunnitelmat virkauran varalle sekä työn ja yksityisen yhteensovittamisen ratkaisut eri uranvaiheissa. Kuvio 3. havainnollistaa naisten virkauran vaiheet tutkittujen omaelämäkertojen mukaan.



Kuvio 3. Naisten virkauran vaiheet tutkittujen omaelämäkertojen mukaan.

Aineistossani naisten virkaurista erottuivat seuraavat vaiheet: uran alku, tasaantuminen, jota voi seurata joko uran jäätyminen tai edistyminen. Viimeinen vaihe oli virkauran huippu. Naiset saattoivat siirtyä huipulle suoraan uransa alkuvaiheesta esimerkkinä nuorten naisten nimitys kunnanjohtajiksi. Taulukko 13 osoittaa naisten sijoittumisen uran eri vaiheisiin valtiolla ja kunnissa.

Taulukko 13. Naisten virkauran vaiheet omaelämäkertojen mukaan. Absoluuttisen luvut.

Virkauran vaihe	Valtio	Kunnat	Yhteensä
Alku	3	4	7
Tasaantuminen	6	4	10
Jäätynyt vaihe	4	1	5
Huippu	4	4	8
Yhteensä	17	13	30

Vajaa neljäsosa tutkituista aloitteli virkauraansa valtiolla tai kunnissa. Runsas neljännes oli virkauransa huipulla. Noin kolmannes eli virkauransa tasaantumista ja joka kuudes oli jäätyneellä uralla. Aineistossa jäätyneitä virkauria oli lähinnä valtionhallinnossa.

Virkauran alku

Tutkituilla virkaura valtion tai kuntien hallinnossa oli alkanut tavallisesti heidän ollessaan alle 30-vuotiaita (Liitetaulukko 5.). Alkuvaiheen virkaura koostui 1–6 tehtävän ketjusta. Osa niistä oli lyhyitä sijaisuuksia tai vuoden työllistämisjaksoja. Eteneminen tapahtui vaakatasossa virasta toiseen. Samalla työtehtävien sisältö ja vaatimustaso kasvoivat. Virkauran alussa tutkittujen koetinkivi oli jalansijan hankkiminen vakavasti otettavina viranhaltijoina:

> Aika pian jouduin toimistopäällikön luotetuksi sen takia, että sain nopeasti töitä käsistäni. Monet vaikeat tapaukset ja toimistolta pyydetyt lausunnot hän antoi usein minun valmisteltavakseni. (MMM, esittelijä, valtion virasto). Naisiin ei kuitenkaan suhtauduttu eikä osin vieläkään miehiin verrattuna suhtauduta yhtä suurella luottamuksella ja painoarvolla. Miehet ovat olleet uskottavampia. Oma uskottavuus on näytettävä ja että sanomisella on sisältöä ja se on arvokasta. (HuK, apulaiskaupunginjohtaja).

Uransa alussa tutkitut hakivat varmuutta peilaamalla asemaansa, työtään ja osaamistaan miesten työssä suoriutumiseen. Kokemuksien karttuessa heidän vertailuperusteensa jäsentyivät. He kyseenalaistivat julkisen hallinnon henkilöiden arviointiperusteiden sukupuolineutraalisuuden: *”(E)hkä asia kuitenkin on niin, että naiset, jotka pääsevät ’pitkälle’ ovat todella hyviä, keskimääräistä parempia kuin miehet.” (VT, ylitarkastaja, valtion virasto).*

Aineistossani naiset käyttivät virkauran alussa hyväksynnän lunastamisen strategiana ahkeruutta ja työteliäisyyttä. Virkauran alku oli tutkituille oppi-

misen aikaa. He hankkivat hyväksyntää viranhaltijoina käytännön toimin: tekemällä työtä ja paneutumalla siihen. He tarttuivat tehtäviinsä ja kasvattivat osaamistaan osoittaen uskottavuutensa. Seuraava katkelma kertoo naisen virkauran käynnistymisestä pienen kunnan kunnansihteerinä 1980-luvun lopussa:

> Virkaa oli hoitanut 20 vuotta sama henkilö, hyvin kylläkin, mutta omalla tavallaan. Työ oli raskasta 'vihreälle' virkanaiselle. Kaikki oli opeteltava kantapään kautta ja koska oli kysymys köyhästä kunnasta, olivat työvälineet alkeellisia ja työolosuhteet surkeat. ... Minun auktoriteettini joutui heti koetukselle niin luottamushenkilöiden kuin työntekijöidenkin taholta. Olin alussa liian taipuvainen ja valmis hyväksymään kaiken, kunnes pikku hiljaa ymmärsin, että minun täytyi löytää oma linjani. Yritin perustaa linjani tosiasioihin ja tietoon ja jos en asioista tiennyt, otin niistä perin juurin selvää. (HM, kunnansihteeri)

Virkauraa aloittelevan tutkitun nimitys herätti työtovereiden – etenkin miesten – terävän arvostelun ja avoimen vastustuksen:

> Minut nimitettiin (notaarin virasta toiselta osastolta, HK) vakinaiseen esittelijän virkaan 1.6.1984 lukien. Siirryttyäni uuteen tehtävään tuntui minusta aluksi, että lähden heti pois koko virastosta. ... Ennen nimittämistäni oli tehtäviä hoitanut viransijaisena nuori juristi, joka myös oli hakenut virkaa. ... Sain joka käänteessä kuulla muiden esittelijäjuristien taholta, että paikka olisi oikeastaan kuulunut "Markulle" ja että olin tehnyt väärin hakiessani virkaa. (VT, hallintopäällikkö, valtion virasto)

Kun naisen vastustajia olivat vertaiset yhteistyö ja vuorovaikutus heidän kanssaan vaikeutui haitaten viranhoitoa. Pahimmassa tapauksessa tilanteesta kehkeytyi työpaikkakiusaamisen kierre. Käsittelen työpaikkakiusaamista luvussa 10. Kun tutkitulla oli lähijohtajansa tuki ja hyväksyntä, tilanne yleensä voitiin ratkaista tyydyttävästi. Ellei luottamusta ollut, tilanne mutkistui:

> Kävi ilmi, että elinkeinotoimi oli täysin alistettu kunnanjohtajalle. Johtajan kanssa välit menivät käytännössä poikki heti, kun hän kanssani keskustelematta vei palkkaluokkani vahvistettavaksi kunnanhallitukseen ja esitti melkoista alipakkaa. Menin keskustelemaan asiasta ja sain haukut. ... Jos työllisyystilanne täällä olisi toinen, olisin jo hakenut muualle. (VT, elinkeinoasianmies, kunta)

Kertomus on poikkeuksellinen, sillä toista vastaavaa ei aineistossa ollut. Katkelman kirjoittanut jätti hyvän julkisen viran pääkaupunkiseudulla ja

muutti avioiduttuaan puolisonsa kotipaikkakunnalle syrjäseudulla, jossa akateemisia työpaikkoja oli vähän.

Tutkitut siirtyivät virkauran alkuvaiheessa tehtävästä toiseen vaakatasolla. Varsinaista uralla ylenemistä ei tapahtunut, vaan he vaihtoivat hierarkiassa samanarvoiseen virkaan. Uusi asema tarjosi sisällöltään vaativampia tehtäviä. He siirtyivät tehtävästä ja virka-asemasta toiseen myös organisaatiomuutosten vauhdittamana. Heille virkauran alussa myönteistä kehitystä olivat tehtävien kasvu, monimutkaistuminen ja vaatimustason nousu. Alkuvaihe oli aineistossani oppimisen aikaa: *”Olin nokkela havaitsemaan asioita ja kerta kaikkiaan olin päättänyt selvittää itselleni niitä ... asioita, joiden parissa työskentelin” (VT, ylitarkastaja, valtion virasto).* Kehittämistehtävät, päätösvallan kasvu ja esittelyoikeuden myöntäminen olivat esimerkkejä naisten työn monipuolistumisesta virkauran alkuvaiheessa. Alussa tutkitut oppivat tarkkuutta työtehtävien hoidossa, asiakkaiden kunnioittamista ja kuuntelemista, työssä tarvittavien tietojen hankkimista, harjaantuivat tekemään päätöksiä ja kantamaan vastuuta. Säästäväisyys ja korkea virkamoraali tulivat heille tutuiksi.

Virkauransa aloittelevat naiset eivät yleensä laatineet urasuunnitelmia edetäkseen virkahierarkiassa, mutta havaitsivat miesten suunnitelmallisuuden:

> Virastossa meitä oli kymmenisen juristia, joista jokunen oli omia opiskelutovereitani. Sain yhteisen työhuoneen opiskelutoverini Jussin kanssa. ...Työhuoneessa käydyissä keskusteluissa ehkä ensi kerran todella opin, miten mies suunnittelee työtänsä ja uraansa ja jopa vapaa-ajan yhteiskunnallista osallistumista. (VT, toimistopäällikkö, valtion virasto)

Jotkut tutkituista harmittelivat jälkikäteen nuoruuden sinisilmäisyyttään urasuunnittelun suhteen.

Virkauran tasaantumisen vaihe

Kun naisen virkaura oli kestänyt muutaman vuoden ja siihen oli sisältynyt työtehtävien sisällön muutoksia ja ylenemistä virka-asteikolla, se tasaantui. Aineistossani kolmannes naisista oli virkaurallaan tasaantumisvaiheessa. Osa heistä nautti aikaisempien ponnistustensa hedelmistä, osa pyrki etenemään, mutta joidenkin kohdalla virkaura oli pysynyt liian kauan samana jääden paikalleen. Tasaantumisvaiheessa virkojen ketju kasvoi kahdella-kolmella lenkillä. Virka-asemat olivat tasaantuessaan erikoisasiantuntijan asemia. Virkauransa tasaantumisvaiheessa naiset olivat 40–50- vuotiaita.

Tasaantuessaan naisten virkaura suuntautui joko hallinnolliseksi tai asiantuntijanuraksi. Hallinnollinen virkaura johti valtiolla esittelijäksi tai tarkastajaksi, kunnissa kunnansihteeriksi tai apulaiskaupunginsihteeriksi.

Hallinnollinen virkaura sisälsi siirtymiä virastosta tai kunnasta toiseen. Myös työpaikan vaihto muutti tutkittujen virka-asemia. Tehtävien sisältö ja vaativuus kasvoivat ja kasvattivat naisen *”kokeneeksi yleisosaajaksi” (VT, toimistopäällikkö, valtion virasto).* Näin kertoo virkauransa tasaisesta edistymisestä esittelijänä aloittanut ja konsernin juristiksi siirtynyt kirjoittaja, joka oli työskennellyt valmistumisestaan 1970-luvun puolivälistä samassa valtion virastossa:

> Esimieheni entisestä työpaikasta soitti kevättalvella (kirjoittajan suorittaessa tuomioistuinharjoitteluaan vuosina 1977–1978, HK) ja kertoi, että virastossa on haettavana kaksi parempaa juristinvakanssia, joihin molempiin pätevyysvaatimuksena on varatuomarin arvo. Lähetin paperit ja minut valittiin. ... Jo tuomioistuimesta palatessani minulle oli uuden viran myötä annettu pieni esimiestehtävä, josta talossa käytettiin nimitystä jaostopäällikkö ... Esimieheni jäi kesällä 1989 eläkkeelle ja sain jo toukokuussa tietää, että minusta kaavaillaan hänen seuraajaansa. Elokuun olin viransijaisena ja syyskuusta 1989 olen ollut vetäjänä siinä yksikössä, johon olen aikoinani nuorimmaksi esittelijäksi tullut. ... Oma roolini on jälleen kerran muuttumassa, sillä siirryn konsernin juristiksi uuteen keskushallintoon. Oloni on vähän haikea, koska joudun luopumaan yksiköstä ja alaisistani, mutta yhteistyö heidän kanssaan jatkuu. (VT, HuK, apulaisjohtaja, valtion virasto)

Naisilla tasaisesti kehittynyt virkaura voi olla myös asiantuntijanura, mikä tehtiin yhdellä hallinnonalalla. Aineistossani tällaiset asiantuntijaurat löytyivät sosiaalihallinnosta, esimerkki urapolusta virkanimikkeittäin oli: aloitus kunnan sosiaalitarkkaajana, siirtyminen säätiön sosiaaliterapeutiksi ja läänin sosiaalitarkkaajaksi. Sitä seurasi aika josta läänin sosiaalitarkastajana, josta nimitys kaupungin sosiaali- ja terveysjohtajaksi.

Joskus tutkittujen asiantuntijaura kehittyi jopa samassa virastossa ja samassa virassa. Silloin virka-asema säilyi ulkoisesti muuttumattomana. Muuttumattomuus oli kuitenkin näennäistä, sillä muutokset tapahtuivat työn sisällössä, itsenäisyydessä, vallassa ja vastuussa siten, että mahdollisuudet toimia laajentuivat. Omaelämäkerroissa tällaista uratyyppiä edusti esimerkiksi kirjoittaja, joka oli luonut 1970-luvun alussa rappiotilassa olleesta museosta valtakunnallisesti arvostetun kulttuurilaitoksen, jossa säilyy merkittävä kansallinen kulttuuriperintö:

> Olen saanut ikäänkuin yksityisyrittäjänä luoda koko museon käytettävissä olevien materiaalien ja resurssien pohjalta. Innokkaana ja työstä nauttivana virkanaisena sain paljon aikaan .... Sain luoduksi museon hoitojärjestelmän: ensin inventoitiin kokoelmat, luetteloitiin, kuvattiin, järjestettiin, alettiin säännöllinen esinehuolto, luotiin varastojärjestelmät,

käynnistettiin tutkimustyö, aloitettiin vaihtuvien näyttelyiden pitäminen, kunnostettiin ja täydennettiin perusnäyttelyitä, saatiin 6 vakinaista kokoaikaista työsuhteista tointa aiemman kahden osa-aikaisen ja ainoan virkani lisäksi ja vielä toteutettiin uudisrakennusprojekti. Olimme kaikki innostuneita ja meillä oli hyvä yhteispelin henki. (FL, museonjohtaja, kaupunki)

Tasaantumisvaihetta oli sadonkorjuun aikaa: *"Työssä oli mukavia vuosia. Uusia (hallinnonalalla toimivia julkisia organisaatioita, HK) perustettiin ja rakennettiin. Asiantuntemukseni ja osaamiseni oli tarpeen ja kelpasi. Maa vaurastui, julkishallinto paisui ja kehittyi. Suunniteltiin ja kehitettiin ja virasto kasvoi..."* muisteli virkauransa tasaantumisen aikaa 1960-luvun lopussa sittemmin valtionhallinnossa toimistopäälliköksi edennyt nainen. Valtion viraston konttoripäällikkö, joka on 1960-luvun alussa alkaneen virkauransa kestäessä toiminut mm. toimistoapulaisena, kirjanpitäjänä, jaostosihteerinä sekä erilaisissa tarkastajan viroissa arvioi vaihetta näin:

> ... olen vasta pikkuhiljaa tajunnut, että olenkin aivan oikealla paikallani työelämässä juuri julkisen hallinnon piirissä. ... Tehtävät myös laajenivat kaiken aikaan sitä mukaa kun kyvyt kasvoivat. Mielestäni ei senkään vuoksi ole väärin, että myös nimikkeet ja palkkaluokat välillä muuttuivat. ... Urakehitys oli tasaisen hidasta pitkään, mutta kehitystä kuitenkin. Olen pikkuhiljaa täyttänyt elämäni entistä enemmän työllä, joka on jatkuvasti mielessäni, työpapereita kannan paikasta toiseen mukanani, työhön liittyvää lukemista tuntuisi riittävän loputtomiin ja työssä ja sen tuloksissa tuntuisi riittävän koko ajan kehittämistä. (Konttoripäällikkö, valtion virasto)

Virkauran tasaantumisvaihe oli hedelmällinen sekä organisaation että tutkittujen kannalta. Virasto hyötyi siitä, että he ovat työssään motivoituneita, sitoutuneita ja ammattitaitoisia. Tutkituilla oli tilaisuus käyttää ammattitaitoaan ja osaamistaan. Jotkut olisivat pysäyttänet virkauransa tähän vaiheeseen, koska eivät halunneet vaarantaa saavuttamaansa:

> Monta kertaa olisi ollut mahdollisuus mennä uraputkeen, mutta en ole ollut valmis käyttämään siihen tarvittavaa aikaa enkä suostunut maksamaan kallista hintaa eteenpäinmenosta, vaan olen suosiolla luopunut. ...Juuri nyt olisi kuitenkin tilaisuus. EY:n ...lainsäädännön tuntijoista on pulaa. (MMM, esittelijä, valtion virasto)

Jäätynyt virkaura

Osalla tutkituista virkaura oli pysähtynyt tietylle hierarkian tasolle, josta he eivät edenneet pyrkimyksistään huolimatta. Kyseessä oli virkauran umpikuja, dead-end (vrt. Kanter 1977, 251). Omaelämäkerrat sisälsivät työhistorioita, joissa virkauran tasaantumisvaihe oli jähmettynyt pysyväksi naisten tahdosta ja pyrkimyksistä riippumatta. Nimeän nämä jäätyneiksi. Aineistossani jäätynyt virkaura kulki hierarkkisesti samantasoisesta virasta toiseen ja siirtymiä oli vähän. Virkaurallaan jäätyneeseen pisteeseen päätyneillä oli 1–5 eri asemaa käsittävä virka-asemien ketju takanaan. Jäätyvä urakehitys pysäytti palkkakehityksen, eivätkä tehtävätkään haastaneet siirryttäessä virasta toiseen: *”Ei kovin mielenkiintoista, mutta meni”(DI, tieinsinööri, valtion virasto).*

Jäätyneelle virkauralle päätyneiden naisten työhistoria liittyi aineistossani tavallisesti samaan virastoon. Heidän työrupeamansa valtiolla tai kunnassa oli ollut pitkä, jopa kolmen vuosikymmenen mittainen. Vähintäänkin se oli kestänyt yli kymmenen vuotta. Siten jäätyneen uran vangeiksi jääneet naiset olivat keski-ikäisiä tai vanhempia. Iästä voi usein lukea työuran etenemisvauhdin (Kanter 1977, 136). Yksi omaelämäkerta kuvasi kaksikymmentä vuotta kestänyttä virkauraa valtiolla, joka ei edennyt lainkaan. Sen haltija oli toiminut samassa virassa koko ajan lukuunottamatta puolen vuoden sijaisuutta toisessa valtion virastossa. Yhteistä naisille, joiden virkaura oli pysähtynyt oli, että he olivat pyrkineet virkaurallaan eteenpäin siinä onnistumatta. Rosabeth Moss Kanterin havaintojen mukaan naisia, jotka eivät etene urallaan, ei pidetä sinänsä epäpätevinä vaativampiin tehtäviin, vaan heiltä puuttuu jokin työorganisaatioissa tärkeänä pidetty ominaisuus. Rosabeth Moss Kanter kutsuu sitä ”henkilökohtaiseksi säteilyksi”. Virkauran pysäys voi johtua myös siitä, että ylennystä haluava nainen kuuluu nimittäjän kannalta väärään ryhmään tai ryhmittymiin työorganisaatiossa. (Mt., 137.) Joskus syynä voi olla yksinkertaisesti avoimien vakanssien puute, mistä tosin ei kerrota aineistossani.

Olipa syy virkauran jäätymiseen mikä hyvänsä, seurauksena on ristiriitainen tilanne. Virkaurallaan paikalleen vangittu nainen joutuu päivittäisessä työssään kohtaamaan henkilöitä, joiden urakehitys on ollut myönteisempi. Se pitää haavat avoimina ja epäonnistumisen tunteen elävänä. Usein seurauksena on turhautuminen ja työn muuttuminen välineelliseksi jopa vastenmieliseksi. (Kanter 1977, 137–138.)

Tutkitut olivat oppineet, ettei jäätyneellä virkauralla hyödytä tehdä suunnitelmia virkauran varalle: *”Tällä hetkellä täytyy vain roikkua työpaikassa ja olla iloinen, että vielä on työtä”(KTM, kamreeri, valtion virasto).* He näyttivät sopeutuneen siihen, ettei urakehitystä ollut eikä sitä ole ollut odotettavissakaan.

Suomen 1990-luvun alun lama kavensi naisten tilaisuuksia uran luomiseen julkisessa hallinnossa, koska uutta henkilöstöä ei palkattu valtiolle eikä kuntiin eikä uusia virkoja perustettu. Laman on todettu käsitelleen naisjohtajia kovemmin kuin miehiä (Veikkola, Hänninen-Salmelin & Sinkkonen 1996). Tässä aineistossa naiset olivat päätyneet jäätyneelle uralle myös julkisen hallinnon hyvinä vuosina. Vastavoimaa pysähtyneen urakehityksen näköalattomuudelle naiset löysivät työpaikan sosiaalisista suhteista:

> Viimeisin miellyttävä ja (kauhistus!) moneen vuoteen ainoa miellyttävä muisto on viime viikolta. Olimme yhdeksän muun vapaaehtoiseen kanssa Hämeen maaseudun rauhassa maatilalla kasaamassa tulosjohtamisopasta oman hallinnon ihmisille. Kolme päivää tiukkaa työtä mukavassa seurassa viihtyisässä ympäristössä – mahtavaa! Yhteistyössä on sitä jotain! Tunsin oppineeni enemmän itsestäni ja työstäni kuin kymmeneen vuoteen.(KTM, kamreeri, valtion virasto)

Jokapäiväinen työ ihmisten välisine vuorovaikutuksineen loi tutkituille yhteistä sosiaalista ja kulttuurista maailmaa, jonka suhteen he jäsensivät omaa ja muiden olemista antoivat merkityksiä omalle ja muiden työlle. Jäätyneelläkin virkauralla voi työskennellä, jopa viihtyä ja tuntea työn iloa. Sosiaalinen kanssakäyminen vertaisten kanssa sekä realistisen matalat odotukset työn ja uran suhteen auttoivat sopeutumaan tilanteeseen ja hyväksymään sen.

Virkauran huipulla

Virkauran huippua edustivat aineistossani valtionhallinnon johtajina ja päälliköinä (osasto-, toimisto- tai konttoripäällikkö, apulaisjohtaja) olleet naiset. Kuntien virkahierarkian huipulla olivat kaupungin- ja kunnanjohtajat sekä apulaiskaupunginjohtaja.

Johtamisen tutkimuksisa miesten ”kultaiseksi vuosikymmeneksi” on sanottu aikaa 30–40 ikävuoden välillä (esim. Itzin 1995, 43). Aineistossani naisten etsikkoaika ajoittui naisilla myöhemmäksi, 40–50 ikävuoden välille. Kunnallisjohtajiksi naiset rekrytoituivat joko nuorina alle 30-vuotiaina tai sitten ”kultaisena vuosikymmenenä”. Nuorina kunnanjohtajiksi yltäneet olivat pienissä kunnissa. Kaupunginjohtajiksi naiset oli valittu neljissäkymmenissä. Naisten rekrytoitumisessa julkisen hallinnon huippulle ei ole tapahtunut iän suhteen muutoksia 1950-luvulta 1990-luvun alkupuoliskolle.

Johtavaan asemaan ylenneen naisen aloitus tehtävässä ei ollut täsä aineistossa aina helppoa. Johtajanuran käynnistämistä ei helpottanut, että työntekijät olivat entisiä kollegoja *”useimmat heistä jopa minua vanhempia ja talossa kauemmin olleita” (VT, HuK, apulaisjohtaja, valtion virasto)* tai kil-

pahakijoita *”kun työtovereitten keskuudesta valitaan ja kun osa työtovereista on ollut kilpahakijoina ei alkuun ole helppo toimia esimiehenä” (FM, osastopäällikkö, valtion virasto).*

Kiinnostus omaan työhön sekä työtyytyväisyys kuuluvat tavallisesti työuran huippuvaiheeseen. Arkinen työ toi naisjohtajille tyydytystä:

> Ilon aiheita ovat olleet luonnollisesti ylennykset ja palkankorotukset; toki myös saadut sanalliset kiitokset yksittäisistä hyvistä suorituksista. Tulokselliset neuvottelut, selvitetyt ongelmat, yleensäkin saavutetut tavoitteet ovat aina ilahduttaneet (Konttoripäällikkö, valtion virasto). Aurinkoiset ja pilviset päivät vuorottelevat; on ilon hetkiä ja vaikeuksia kuten elämässä yleensä. Työ on tavattoman monipuolista ja tekemistä todella riittää. Työssäoloaikanani on voinut nähdä hallinnon sisältä sen huiman kehityksen mikä Suomessa on parinkymmenen vuoden aikana tapahtunut. Tuttujen skaala on muotoutunut neuvoksista ja ministereistä pultsareihin. Eli elämää laidasta laitaan. (Sosion., kunnanjohtaja)

Kun nainen etenee virkauran huipulle nopeasti ja nuorena, hän tulevaisuuteen hieman epäröiden: mitä tämän jälkeen? Aineistossani naiset kiinnittivät optionsa tulevaisuuden varalle työn sisältöön ja sen rikastumiseen. Hallinnon ja tehtäväkuvien muutokset, uusien työtapojen omaksuminen ja juurruttaminen työyhteisöön, kasvavan epävarmuuden hallinta ja kansainvälisyyden haasteet olivat tekijöitä, joiden nuorena virkahuipulle nousseet naiset odottivat pitävän tulevaisuudessakin heidän mielenkiintonsa työssä vireillä. He odottivat niiden avartavan ja monipuolistavan työtään ja tarjoavan kiinnostavia työn ja viranhoidon sisällön haasteita. Judi Marshall (1992, 139) havaitsi tutkiessaan nuorina yritysten huippujohtoon yltäneitä naisia, että he olivat joutuneet umpikujaan. Jos he olivat työskennelleet vain yhdessä yrityksessä saavuttaen huipun, ura ei voinut enää edetä, koska hierarkkisesti ylempiä tehtäviä ei ollut. Jos he olivat toimiessaan keskijohdossa useammalla työnantajalla, oli todennäköistä, että he olivat saavuttaneet huipun organisaatiossa, jolla oli ollut eniten tarjottavaa heille. Näistä syistä muut työnantajat pitivät ongelmallisena palkata nopeita etenijöitä. Keinoksi selviytyä jäi sama kuin tässä aineistossakin: työn sisällöllisen kehittäminen ja sen mielekkyyden kasvattaminen. Liike-elämässä toimivat naiset voivat ratkaista liian nopeasti edenneen uransa ongelman ryhtymällä yrittäjiksi (ml.). Tutkimuksen omaelämäkerroissa ei yrittäjyyttä pidetty vakavana vaihtoehtona virkauralle, siitä ainoastaan haaveiltiin joissakin omaelämäkerroissa. Nämä haaveet olivat enemmän jäsentymättömiä unelmia, kuin vakavasti punnittuja toteuttamiskelpoisia vaihtoehtoja.

Kun naisen elämäntyö valtiolla tai kunnissa päättyi, oli tilinpäätöksen aika. Huipulle yltäneiden naisten vuosien kuluessa tasaisesti rakentamasta virka-

urasta heijastui tutkitussa aineistossa eräänlainen loistokkuus. Loistokkuuteen kuuluivat virkauran suotuisa edistyminen aina huippuvirkaan saakka sekä työtehtävien sisällöllinen rikkaus ja haasteellisuus. Tasapainoinen virkaura, voi parhaassa tapauksessa päättyä näin:

> (E)sitin, että saisin jäljellä olevan yhden vuoden ennen eläkkeelle siirtymistäni keskittyä yhteen tehtävään. (Viraston päällikkö. HK) halusi, että ottaisin ...yksikön hoidettavakseni. Se oli kasvanut niin, että siinä oli virastossa 17 työntekijää. Lisäksi kuuluivat valtion viisi (alueorganisaaitiota, HK) sekä laaja yhteistyö eri hallintokuntien ja järjestöjen kanssa. Läänit olivat tulleet delegoinnin jälkeen kuvaan mukaan kuten muillakin sektoreilla. Laajentunut tehtäväalue tarvitsi myös lainsäädännön. Olin mukana valmistelemassa ehdotusta (tehtäväaluetta koskevaksi, HK) laiksi. ... Oli valmisteltava henkilökuntaa nopeaan muutokseen toisensa jälkeen. ... Eläkkeellä olemisen alkajaisiksi menin kurssille Måla dig fri (FM, osastopäällikkö, valtion virasto)

Parhaimmillaan virkaura päättyi sadonkorjuuseen, mutta aineistooni siältyi myös toisenlaisia lähtöjä:

> Niinpä eräänä päivänä sain havahtua siihen, että virkani lakkautettiin. Toki minut siirrettiin toiseen virkaan. ... Käytetty hallintomenettely oli seuraava: (tyypillinen suomalainen menettely mielestäni).
> Syksyllä 1983 (lähin esimieheni, HK) ja minä seisoimme vierekkäin ruokajonossa... Hän sanoi siinä keskustelun lomassa minulle: Kuule, meidän pitäisi organisoida osastoa uudelleen. Minä, joka olin hautonut uudistuksiani innostuin ja sanoin: Niin tarvitsisi ja mulla on haudottunakin jotain ideoita.
>
> Viisi kuukautta myöhemmin viraston päällikkö haetutti minut eräästä kokouksesta puhelimeen ja kysyi, oliko (esimieheni, HK) puhunut minun kanssani osaston uudelleen organisoimishankkeista.
>
> On, sanoin luottavaisena. Aseta pois toimikunta, kyllä siitä varmaan hyvä tulee.
>
> Minulta puuttui kyky kuulla, mistä oli kysymys. Olin oman ajatuskuvioni vanki.
>
> Mitään ei kuulunut kuukausiin. Toukokuussa olleessani eräänä päivänä lähdössä lentokentälle esimies tuli vastaan käytävässä ja totesi ohi juostessaan että no hei, nyt se uusi organisaatio on huomisessa hallituksen lisämenoarviossa.
>
> Näinhän ei asioita pidä hoitaa. Ei myöskään lisämenoarvio ole oikea paikka organisaation uudistamiselle. Olin täysin lamaantunut. ... Miten sitä kehtaa kenellekään edes kertoa? ... Kysyin miksi? ... Tämä oli kuulemma toivomukseni mukainen järjestely. ... Ministeri oli sil-

loin .... Tunsimme toisemme hyvin aikaisemman komiteatyöskentelyn tiimoilta. Kysyin häneltä (asiasta). Hän kertoi esimieheni selostaneen hänelle asiaa. Mitä hän minulle ilmeisesti vilpittömästi ja suoraan kertoi, on niin uskomatonta, etten pysty sitä vieläkään kertomaan.

Virastossa kaikki muuttuu ja pyörii edelleen. ...Minä vain en ollut entiselläni. (Sairauteni, HK) alkoi näihin aikoihin ja paheni vuosien mittaan. ... Lääkärieni mukaan stressini oli murtanut terveyteni, siksi hakeuduin ennenaikaiselle eläkkeelle (1990-luvun alussa, HK). (VT, toimistopäällikkö, valtion virasto)

Voimakas sitoutumien virkauraan ja joutuminen tilanteeseen, jossa uramenestys on epätyydyttävä sekä terveyden murtuminen, eivät ole parhaat mahdolliset lähtökohdat eläkkeelle siirtymistä ja tulevaa elämää ajatellen. Ne laukaisevat organisaatioiden avainhenkilöiden vetäytymiskriisin (Lähteenmäki 1995, 137–143).

Tässä aineistossa naisten virkaurista erottui neljä vaihetta. Uran alku oli tutkituille oppimisen ja harjaantumisen aikaa. Se oli heille viranhoidon edellyttämän uskottavuuden lunastamisen vaihe. He loivat silloin perustan virkauralleen ja sen etenemiselle. Kun virkaura tasaantui ja vakiintui, se oli tutkituille suotuisa työvaihe. He saattoivat käyttää hankkimaansa asiantuntemusta ja osaamistaan sekä tuntea menestyvänsä työssään. He olivat tyytyväisiä ja sitoutuneita työhönsä ja työorganisaatioonsa sekä löytäneet toimivat ratkaisut työn ja perheen yhdistämiselle. Tässä vaiheessa vastaajat harkitsivat tavoitellako edistymistä uralla vaarantaen sen, mitä olivat sillä jo saavuttaneet. Virkauran kehitys saattoi myös pysähtyä vastaajien etenemispyrkimyksistä huolimatta. Jäätyneellä virkauralla vastaajien asenne työhön muuttui välineelliseksi. Yksityinen ja sosiaaliset suhteet korostuivat heidän elämässään myös työssä selviytymisen voimavaroina. Virkauran huipulla tutkitut olivat tyytyväisiä asemaansa, työhönsä ja saavutuksiinsa.

Taulukko 14 sivulla 124 tiivistää naisten virkauran eri vaiheiden tunnuspiirteet aineistossani.

Ainokaisena johtavassa asemassa

Tutkittujen viranhoito saattoi olla myös parrasvaloissa esiintymistä, vaikkapa *”kaupungin kalleimpana naisena” (FL, museonjohtaja, kaupunki)* tai *”kaupungin omana Iirona”(VTM, henkilöstösihteeri, kaupunki).* Tässä aineistossa näkyvät olivat johtavassa asemassa olipa asema saavutettu nuore-

[1] Tarkoitan tässä yhteydessä ainokaisella naisia jotka toimivat tehtävässä, joissa on miesten enemmistö. Ainokaisella voidaan tarkoittaa myös muita työorganisaation vähemmistöjen jäseniä, jotka toimivat enemmistön kanssa (esim. Kanter 1977, Kauppinen-Toropainen 1987, Haavio-Mannila 1988, 1989).

na virkauran alussa tai vuosien saatossa. Useimmat heistä olivat ainokaisia työympäristössään[1], mikä herätti kiinnostusta poikkeamaa kohtaan. Virkauran huipulla näkyvyys naisena aktivoitui virkauran tasaantumisvaiheen jälkeen:

> Olin uusia aatteita ja ideoita tulvillani. ... Tietoni ja taitoni olivat kasvaneet. Asemani mahdollisti minun näkymiseni ja kuulumiseni. Olin myös yhteiskunnallisissa riennoissa paljon mukana.... Olin myös ainoa (virastossa, HK), joka tunsi ...hallinnon sisältäpäin. ... Olin myös työskennellyt valtion hallintoihmisten kunnioittamassa korkeimmassa hallinto-oikeudessa. ... Palatessani marraskuussa 1980 (virkamiesvaihdosta Ruotsin valtionhallinnosta HK) oli ymmärrykseni kansainvälistymisestä, ... ja monesta muusta asiasta paljon laajentunut ja muuttunut. Tiesin myös muista maista Euroopassa paljon enemmän kuin lähtiessäni. Näin, että meillä nukuttiin ruususen unta. Ymmärsin alusta asti varoa ilmaisujani, etten herättäisi kateutta tai pahennusta. Sain silti radikaalin maineen. Lisäksi oltiin sitä mieltä, että olin tullut hiukan ”erikoiseksi”. (VT, toimistopäällikkö, valtion virasto)

Aineistossani johtavissa asemissa olevien naisten näkyvyyttä luotiin ja vahvistettiin työyhteisön sosiaalisissa suhteissa. ”Jokainen tunsi” ainokaisen ja hän oli keskustelun ja tarkkailun kohde. Epävirallinen organisaatio lisäsi ainokaisen työyhteisön ulkopuolella. Näkyvyydestä ja tarkkailtavana olosta seurasi, että hänen tapansa työskennellä ja tehtävistään suoriutuminen tuli läpinäkyväksi. Työyhteisön muilla jäsenillä oli taipumus arvioida kriittisesti ainokaisen suorituksia naisena ja sukupuolensa edustajana.

Naiskunnanjohtajat näkyivät ja erottuivat sukupuolensa vuoksi heti nimityksensä jälkeen. Kuntien johdossa olevat naiset olivat näkyviä monessa mielessä. Tienraivaajina he joutuivat *”pikkujulkkiksisi”(Sosion., kunnanjohtaja)*.. He erottuivat naisina viraston sisällä, luottamushenkilöille, kuntalaisille ja tiedotusvälineille. Luottamusmiehistä oli outoa käsitellä kunnan asioita naisen kanssa. Seuraavassa kuvaus eräästä ensikohtaamisesta vuonna 1989:

> Olin ollut muutaman kuukauden tehtävässäni, kun luokseni pyrki vanhempi maalaistalon isäntä (luottamushenkilö, HK) asioineen. Avattuaan oven hän jäi hämmentyneenä tuijottamaan minua. Tervehdin ja pyysin sisään. Isäntä vain katsoi minua hölmönä ja sanoi: ”Siehän oot naenen!” En ehtinyt sanoa mitään, kun hän siltä seisomalta kääntyi ja kiirehti kunnanjohtajan huoneeseen. Hänen asiansa tuli kyllä minulle hoidettavaksi myöhemmin. (HM, kunnansihteeri)

Tiedotusvälineissä naisen valinta kunnallishallinnon kovalle paikalle on yhä uutinen (vrt. Majoinen & Hänninen-Salmelin 1998, 88–90). Nimitysuutisissa ja niitä välittömästi täydentäneissä henkilöhaastatteluissa tiedotusvälineet käsittelivät juuri valituksi tulleita vastaajia myönteisesti. Oheisaineistoni mukaan haastattelujen pääpaino oli henkilössä ja hänen suunnitelmissaan uuden viran varalle. Alun sopuisan rinnakkainelon jälkeen suhde saattoi muuttua tiedotusvälineiden kiinnittäessä tarkkaavaisuutensa ainokaisen virkatyössä suoriutumiseen:

> Aina en ole haluamallani tavalla saanut ajatuksiani läpi luottamuselimissä. En pidä tätä epäonnistumisena, mutta tämän työn julkisuus joskus rasittaa ja varsinkin takaiskut saavat paljon huomiota. Tuntuu, että kaikki haukkuminen olisi aina jopa haukkujan oikeus, virkamiestä ikään kuin kuluu aina vähän nälväistä. Se kuuluu osittain politikointiin, mutta välillä toivoisi sentään rajaa jonnekin. Kunnanjohtajan asema on tällä alueella kuin lainsuojattoman asema, puolustautumiskeinot julkisuutta vastaan ovat hyvin rajalliset ja vahinko on jo ehtinyt tapahtua. ...välillä tuntuu, ettei oikein voi luottaa kehenkään. Tämä tilanne tekee tämän viran hoidon aika yksinäiseksi. Toisaalta tämä asetelma on opettanut ja samalla pakottanut ajattelemaan omilla aivoilla, vaikka usein tuntuukin, että niin kovin paljon on yksin omassa varassa. (HM, kunnanjohtaja)

Tutkitut ainokaiset olivat yksinäisiä ja eristyksissä. Ainokainen saattoi vaikuttaa muista etäiseltä ja poikkeavalta. Siksi vuorovaikutus hänen kanssaan ei ollut luontevaa. Muut karttoivat ainokaisia, he vastasivat vetäytymällä. Silloin yksityisyyden sosiaaliset suhteet olivat heille tärkeävoimavara.

Epävirallinen työhön liittyvä kanssakäyminen työtovereiden kanssa sai tässä aineistossa suomalaiseen sauna-instituution ja kansainvälisen edustamisen muodot. Tutkitut kuvasivat saunakokouksia välineiksi sulkea heidät ulos tärkeiden asioiden käsittelystä, joihin he osallituivat virastossa normaalin työjärejstyksen mukaisesti. Ulossulkeminen tapahtui siten, etteivät miehet kutsuneet heitä saunailtoihinsa. Saunomisen lisäksi myös muut työpaikan ulkopuoliset vapaamuotoiset kokoukset palvelivat samaa tarkoitusperää.

Tässä aineistossa virkatyön edellyttämä kansainvälinen toiminta oli naisista työtä rikastuttava ”henkireikä”. Toisinaan kansainvälisen yhteistyön sosiaalinen ohjelma tuotti heille kielteisiä kokemuksia:

> Joskus koin kuitenkin eräiden miesten käyttäytymisen minua kohtaan inhottavaksi ja asenteelliseksi./../ Sitten on ryhmä herroja, usein kaljuuntuvia, johtavissa asemissa olevia vanhempia miehiä, jotka jahtaavat naisia illallisseuraksi sihteeriensä avustuksella. Kysymys on yleensä illallisseuran puutteesta, ei yhteistyön tekemisestä tai muista

työasioista, joita usein miesten kesken edistetään. (FT; erikoistutkija, valtion virasto)

Rosabeth Moss Kanter (1977) on todennut, että työorganisaation yhteiset vapaa-ajan tilaisuudet voivat olla koettelemuksia naisainokaisille. Naiset kokevat epäviralliset sosiaaliset tilaisuudet hankaliksi, koska silloin heitä ei suojaa virallisen aseman ja virallisen kanssakäymisen kilpi. Myös tässä aineistossa valtion ja kuntien naisjohtajat viihtyivät parhaiten normaalin työjärjestyksen mukaisessa arkisessa virkatyössä, jossa työtovereiden kanssa oltiin vuorovaikutuksessa työroolien puitteissa.

Tässä aineistossa ainokaisasemaan sisältyi näkyvyys naisena ja viranhaltijana. Siihen kuului myös yksinäisyys ja eristyneisyys sekä epävirallisten työhön liittyvien tilaisuuksien karttaminen.

Lasikatto johtavassa ja erityisasintuntijoiden asemissa olevien naisten virkauralla

Vastaajien virkaurien kehitys oli erilaista. Osa tutkituista oli edennyt toivomallaan tavalla, osa ei ollut. Lasikatto-vertausta käytetään tarkoitettaessa sellaista tasoa tai sellaisia tasoja organisaation virkojen tai asemien hierarkiassa, jota tai joita naisten on vaikea saavuttaa tai jonka yläpuolelle he eivät ehkä lainkaan pääse (Colgan & Tomlison 1996, 67). Lasikattoa on luonnehdittu näkymättömäksi, mutta lujatekoiseksi. Lasikatto-ilmiötä tutkittaessa on jäsennetty työorganisaation rakenteita ja organisaatiokäyttäytymistä. Lasikaton tutkimista ovat inspiroineet erityisesti Rosabeth Moss Kanterin (1977) ajatukset organisaatioiden sukupuolen mukaisesta rakenteellisesta eriytymisestä ja sen seurauksista työorganisaatioiden toiminnalle.

Lasikaton sijainti työorganisaatioissa voidaan paikantaa tilastollisesti. Sen voi päätellä naisten määrän vähenemisestä ylitettäessä hierarkiatasoja (Parkin & Maddock 1995, 69–70; suomalaista työelämää koskien esim. Anttalainen 1986, Veikkola 1996, 1999). Vastaajat olivat kohdanneet lasikaton ensimmäisen kerran pyrkiessään virkauralle koulutustaan vastaavaan työhön valtiolle ja kuntiin. Jokainen heistä oli rikkonut sen silloin. Muodollinen peruste virkauralle pääsyyn oli ollut tutkittujen hankkima koulutus. Myös yhteydet portinvartijoihin olivat olleet hyödyksi. Aineistossani lasikatto oli näkyvin silloin, kun nainen pyrki johtaviin asemiin valtiolla ja kunnissa.

Tarkastelen seuraavassa lasikattoa muodostavia tekijöitä julkisen hallinnon ja naisten ominaisuuksien perusteella.

Aineistossani **kaikissa tutkituissa naisten uranvaiheissa** miehiä suosiva rekrytointi ja miesten epävirallinen yhteistoiminta osoittautuivat julkisesta hallinnosta johtuviksi lasikattoa muovaaviksi tekijöiksi. Luutuneet

sukupuoliperusteiset käsitykset naisten ja miesten asemasta, tehtävistä ja toiminnasta valtion ja kuntien hallinnossa täydensivät niitä.

Miehille suotuisat rekrytointikäytännöt ja miesten yhteispeli paljastuivat tutkituille jo ensimmäisten nimitysten yhteydessä. Yksi tutkituista kertoi valinnastaan seuraavasti:

> Helmikuussa 1990 minut valittiin ... kunnanjohtajaksi. Hakijoita oli 4, muut olivat miehiä ja yksi hakijoista oli myös kunnanhallituksen jäsen. Äänin 18–2, 1 tyhjä minut valittiin (HM, kunnanjohtaja).

Valinta ei todellisuudessa ole ollut aivan näin yksikertainen. Katkelman kirjoittajan oheistaman valtuuston pöytäkirjanotteen mukaan kunnanhallitus esitti tehtävään miesjäsentään, joka kuitenkin perui hakemuksensa. Pöytäkirjaan kirjattu miesvaltuutettujen keskustelu korosti, että *”kunnan johtajaksi on satava pätevä henkilö”* ja *”kun ei ole mahdollista valita pätevintä, niin valitaan sopivin”*. Valitusta annettiin päätöksenteon epävirallisissa perusteluissa vaikutelma, ettei paras vaihtoehto toteutunut hänessä. Hänen sukupuolensa tuli näkyväksi ja muovasi mielikuvaa hyvästä kunnanjohtajasta, jonka olisi pitänyt olla mies. Samassa valtuuston kokouksessa kunnanjohtajan palkkaa laskettiin yhdellä palkkaluokalla. Kilvasta luopuneelle miehelle olisi maksettu enemmän.

Miesten keskinäinen yhteistunto säilyi nimityspäätöksen jälkeenkin, jos valituksi oli tullut nainen heidän kannattamansa miehen sijaan. Miehet osoittivat valitulle tyytymättömyytensä:

> Minusta tuntui aluksi, että lähden pois koko virastosta. Ensimmäinen kuukausi oli mielestäni todella vaikea. Ei ollut mitään työnohjausta ja kaikki piti itse selvitellä papereista. Esittelijän tehtävissä oli paljon eri tyyppisiä töitä ja vei aikansa ennenkuin kaikkeen ehti perehtyä. Ennen nimittämistäni tehtäviä oli hoitanut nuori miesjuristi, joka myöskin oli hakenut virkaa. Jäätyään toiseksi hän tavallaan kosti minulle siten, ettei opastanut työtehtäviin. Sain myös joka käänteessä kuulla muiden esittelijäjuristien (olivat kaikki miehiä) taholta, että paikka olisi kuulunut ”Markulle” ja että tein väärin, kun olin hakenut virkaa. (VT, hallintopäällikkö, valtion virasto). Päällikkö ei voinut tunteilleen mitään. Järjen tasolla hän sieti nimitykseni, mutta mikään, mitä tein, ei ollut oikein ja hyvin. Se pakotti koko ajan olemaan valppaana, **tekemään parhaansa** (VT, toimistopäällikkö, valtion virasto).

Tutkituista miehillä oli selkeät odotukset, *”sisäinen ohjesääntö”*, miten naisten ja miesten odotettiin toimivan julkisessa hallinnossa:

> On muodostumassa kastijako, jossa entistä paremmin koulutetut ja kyvykkäät naiset tekevät taustatyön ja miehet esiintyvät, edustavat ja johtavat. Kahden kerroksen ilmiö on edelleen olemassa, mutta se ei näy välttämättä niin selvästi palkkaus- ja vakanssieroina kuin sisäisenä ohjesääntönä siitä, mitä kukakin saa tehdä. (VT, toimistopäällikkö, valtion virasto)

Tutkitut pyrkivät läpäisemään lasikaton virkaurallaan sen jokaisessa vaiheessa omalla toiminnallaan – ahkeruudella, työteliäisyydellä sekä ammattitaitoaan ja osaamistaan kehittämällä.

Yhteiskunnalliset tekijät vaikuttivat vastaajista kaikissa uranvaiheissa naisten virkauraan. Esikuvien vähäisyyden vuoksi he eivät tienneet, miten muut naiset olivat rikkoneet lasikattoa. Heistä uran esteitä olivat naisten alisteisuutta ylläpitävät asenteet sekä hyvinvointivaltion ja etenkin kunnallisen päivähoitojärjestelmän purkaminen.

> Suomen päivähoitojärjestelmän murentumisen myötä naisten pääsy työelämään vaikeutuu. Lasten hoito järjestyy hyvin, jos äidillä on hyväpalkkainen työ, mutta virkauraansa aloitteleva nuori äiti, jolla on pieni palkka, on täysin riippuvainen kunnallisesta päivähoidosta. On totta se, että voiko nainen antaumuksella tehdä ylitöitä, osallistua iltakokouksiin tai ”kokkareihin”, jos esim. lasten hoitomahdollisuudet ovat heikot. Uskon, että urallaan etenevä nainen on tulevaisuudessa entistä enemmän, valitettavasti, perheetön tai lapseton nainen. (HM, kunnansihteeri)

1990-luvun alussa laman kourissa kamppailleessa julkisessa hallinnossa ryhdyttiin korostamaan säästöjen, leikkausten ja henkilöstösupistusten välttämättömyyttä. Virastoissa uusinnettiin julkisuuden näkemyksiä markkinoiden voimasta, yksityistämisestä ja yrittäjyydestä. Henkilöstöä moitittiin *”lekottelusta ja lapioon nojaamisesta”(Konttoripäällikkö, valtion virasto),* tehottomuudesta ja huonosta tuloksesta ja toivottiin viranhaltijoiden ”luonnollisia poistumia”: *”Minua on vaivannut julkisella sektorilla työssäolevien aliarvioiminen, ikäänkuin siellä työssä olevat olisivat kaikki laiskoja, tyhmiä, mitäänsanomattomia tolloja, yhteiskunnan syöttiläitä. ... En kerta kaikkiaan jaksanut kuunnella ainaisia kommentteja siitä, että henkilöstöä on liikaa (YTM, suunnittelija, valtion virasto).*

Virkauransa alussa vastaajien oli pitänyt itsenäistyä ja voittaa *”vähän nynny ja vetäytymiseen taipuvainen perusluonteensa” (Ekonomi, HuK, esittelijä valtion virasto). Naisten täytyy olla tosi vahvoja ja voimakkaita, jopa itsekkäitä päästäkseen huippupaikoille. Keskiverto nainen ei koskaan saavuta sitä paikkaa, mitä keskiverto mies hoitaa!! (HM, kunnansihteeri).* Jotkut heistä olivat joutuneet voittamaan ujoutensa, kiltteytensä ja

varovaisuutensa. Osa oli saanut vastata epäilyihin asemastaan ja osaamisestaan:

> ”Joskus sain vakuutella, että olen todella lakimies enkä lakimiehen sihteeri” (VT, elinkeinoasiamies, kunta). ”Hyvin usein mietin, mitä kokemattomuuteni tuokaan tulessaan”(HM, kunnanjohtaja).

Aineistossani lasikatto oli tullut tutkituille uran alkuvaiheessa näkyväksi nimitysprosessissa ja työn aloituksessa. Silloin se oli ilmennyt miesten mielikuvina heidän pätemättömyydestään ja soveltumattomuudestaan tehtäviinsä. Mielikuvat vahvistivat miesten keskinäistä yhteydentuntoa ja vahvistivat heidän käsityksiään naisista yleensä.

Vastaajat joutuivat virkauransa alussa opettelemaan hallinnon ja miesten toimintatavat. Heidän välineensä rikkoa lasikattoa olivat hallintotyön ja hallinnon käytäntöjen opetteleminen sekä miesten kieleen ja menettelyihin perehtyminen. He joutuivat myös itsenäistymään työssään. Heidän oli työssä kehittymällä todistettava myös mielikuvat osaamattomuudestaan ja naisten osaamattomuudesta yleensä vääriksi.

Virkauransa tasaantumisen vaiheessa tutkitut eivät tunnistaneet tai huomanneet lasikattoa, vaan se laskeutui yllättäen:

> Elin kai niin tyytyväisessä olotilassa työni ja perheeni kanssa, ettei siihen mahtunut muuta. ... Ensimmäinen kurja kokemukseni oli esimiehen vaihtuminen täysin odottamatta ja varoittamatta (FT, erikoistutkija, valtion virasto). Valtion budjetissa oli rahat uuden yksikön perustamiseksi virastoon ja minun annettiin avoimesti ymmärtää, että sen päällikön virka oli minua varten. ... Kaikki oli hyvin. Tunsin olevani tarpeellinen ja osaava ... Virkaan kuitenkin valittiin mies, jota olin pitänyt niin heikkona, että en ollut osannut enkä älynnyt edes yrittää pitää puoliani (VT, toimistopäällikkö, valtion virasto).

Työn ja yksityisen tasapaino, työhön paneutuminen ja siinä viihtyminen sekä oppiminen ja työtyytyväisyys loivat tutkituille harhaa suotuisan uranvaiheen jatkumisesta. He eivät olleet osanneet odottaa uran esteiden ilmaantumista.

Tasaantuvalla uralla lasikaton muodostavia tekijöitä olivat aineistossani asemien vähäisyys virkarakenteen ylätasoilla ja virastojen päällikkövaltaisuus. Päällikkövirastoissa johtajalla oli laaja asema- ja vaikutusvalta henkilöstökysymyksissä. Se oli hidastanut vastaajien etenemistä. Heistä myös naisten jämäkkyyden ja itsenäisyyden puute oli lasikattoa muodostava tekijä etenkin johtaviin asemiin pyrittäessä.

> Taitavia, ahkeria ja fiksuja naiskunnansihteereitä on tässä maassa toista sataa. Edellytykset olisivat monesti paremmat kunnanjohtajan tehtäviin kuin ulkopuolelta valituksi tulleella kukkopojalla. Miksi naiset eivät hae hierarkiassa ylempiin virkoihin? Harvemmin tehtävää tullaan tarjoamaan ilman omaa aktiivisuutta. Esa Saarisen väite, että naiset tarvitsisivat lisää sikaenergiaa, taitaa pitää paikkansa. Myönteinen agressiivisuus ja parempi luottamus omiin kykyihin saisivat pieniä ihmeitä aikaan. (Sosionomi, kunnanjohtaja). Normaalit naiset johtajina ovat olleet ”yli-ihmisiä”, jos ovat pärjänneet naisina miesten maailmassa (KTM, kamreeri, valtion virasto).

Aineistossani naiset toimivat tunnollisesti virkatyössään jokaisessa uranvaiheessaan. Se kasvatti heidän osaamistaan ja laajensi heidän mahdollisuuksiaan toimia, mutta alkoi uran tasaannuttua vahvistaa lasikattoa muuttuessaan toisten laiminlyönneistä huolehtimiseksi.

> Eri puolilla maata virastoissa ja laitoksissa vain pyöriteltiin silmiä ja kysyttiin, että miksi en tullut nimitetyksi. ... Olin hämmentynyt. ... Järkeni nousi sitten kuukausien kuluessa kapinaan. Kenttä eli kuten ennenkin. Kaikki pitivät yhteyttä minuun ja minä, kuten naiset yleensä pidin asioiden eteenpäinmenoa tärkeimpänä ja tein työni edelleen. Valituksi tulleesta ei siihen ollut. Olin vain saanut yhden välipomon. Kiltin tosin. (VT, toimistopäällikkö, valtion virasto). (Päällikön HK) nimityksestä kärsii koko virasto ja varsinkin me, joiden vastuulle hänen tehtävänsä kaatuvat, tunnemme olevamme väärinkohdeltuja ja avuttomia, sillä meiltä puuttuu päällikön (aseman) arvovalta. Hän kyllä nostaa palkkansa ilomielin ja jopa kehuskelee sillä, mutta se työpanos, jonka hän antaa vastineeksi on täysin olematon. ... Työt jäävät muiden hoidettaviksi, pääasiassa minun yksikköni. Me teemme korkeasti palkatun virkamiehen tehtävät ja opetamme häntä sitten esittelemään ne edelleen, hän nauttii viran tuomat edut.... En ole saanut häntä sidotuksi edes esittelyaikoihin, vaan esittelevät virkamiehet etsivät häntä pitkin käytäviä. Esittely tapahtuu sitten usein käytävällä, jolloin päällikkö sutaisee nimensä seinää vasten papereihin, kyselemättä sen kummemmin, mistä asiasta on kyse. (VT, hallintopäällikkö, valtion virasto).

Jotkut tutkitut oikaisivat, korjasivat, paikkasivat ja peittelivät toisten virheitä ja laiminlyöntejä. Kyse oli tavallisesti heidän mieslähijohtajansa töistä. Vastaajien toiminta oli silloin vastuurationaalista[2] suhteessa työyhteisöön. Sen tavoitteena oli säilyttää työyhteisön toimivuus. Toimiessaan vastuu-

[2] Vastuurationaalisuuden käsitteestä ks. esim. Sörensen 1992, Waerness 1984, Ve 1989).

rationaalisesti tutkitut eivät noudattaneet hallintotyön sääntöjä. Näkymättömässä toiminnassaan tutkitut käyttivät epävirallisesti heille kuulumatonta toimivaltaa ja lisäsivät vaikutusvaltaansa. Sen vahvistuttua vastaajien tiedonsaanti viraston tärkeistä asioista tehostui, osaaminen ja asiantuntemus vahvistuivat, yhteysverkko laajeni ja heidän arvostuksensa kasvoi. Samalla lähijohtajan riippuvuus heidän työstään ja osaamisestaan lisääntyi. Itselle kuulumattomien töiden epämuodollista tekemistä ei kuitenkaan oteta huomioon julkisessa hallinnossa ansiotuneisuutta arvioitaessa. Niiden tekemiseen käytetty aika ja voimavarat verottivat tutkittujen työpanosta varsinaisten tehtävien hoitamisessa.

Vastaajien mukaan osa naisista tukeutui mielellään miehiin vaikeammissa virkatehtävissä. Tässä aineistossa sueraavat kuvaukset olivat esimerkkejä siitä:

> Minua naisena usein harmittaa, kun omaan tehtäväalueeseen kuuluvassa asiassa nainen kysyy ”olisiko ketään asiantuntevaa miestä” paikalla ”(KTM, kamreeri, valtion virasto). Miessydämiset naiset ovat pahimpaa lajia toimiessaan naisen sitkeydellä kuviteltuja miesparemmuuksia esiintuoden ja polkien lajikumppaneitaan”(HuK, apulaiskaupunginjohtaja).

Uran tasaantumisvaiheessa tutkitut määrittelivät uran edistäjiksi naisilla korkeatasoisen ammattitaidon, itsenäisen työskentelyn, työn tulokset ja laadun sekä vastuullisuuden ja naisten yhteistyökyvyn ja ihmissuhdetaidot. Aineistossani ne olivat myös tämän uranvaiheen välineet lasikaton rikkomiseksi.

Jäätyneessä uranvaiheessa lasikatosta oli tullut osalle vastaajista ainakin hetkellisesti läpäisemätön.

> On pyrkyreitä, jotka imartelevat päälliköitä ja tuovat itseään esiin. On myös kaikenlaisia klikkejä, jotka saavat asiansa läpi. ... Etuja jaetaan suosikeille (DI, tieinsinööri, valtion virasto). Uuden päällikön myötä toimenkuvani olennaisesti pyrki muuttumaan, vaikka yritin taistella sitä vastaan. En missään asiassa olisi saanut toimia itsenäisesti niinkuin aikaisemmin. Minun tuli aina pyytää ratkaisuihimme muualta lausunto. Minun asiantuntemukseni ei riittänyt niinkuin ennen. .... Ajan myötä hänen suhtautumisena asiantuntijarooliini muuttui. Sain kehittää vapaasti asiantuntemustani omalla alueellani, mutta missään nimessä minun ei suotu laajentavan tietämystäni esimerkiksi lainsäädännön puolelle. Näin pystytään ... asiantuntijan uralla eteneminen estämään, koska hän ei mukamas hallitse riittävästi hallinnon kaikkia osa-alueita ja koska hänellä ei ole ns. yleistä näkemystä hallintoon liittyvissä asioissa (FT, erikoistutkija, valtion virasto).

Tässä aineistossa henkilöstöjohtaminen muovasi lasikattoa. Silloin johto jakoi etuja ja voimavaroja epäoikeudenmukaisesti omien mieltymystensä mukaan tai salli tutkituille osaamisen syventämisen kapeasti vain heidän asiantuntemuksensa alueella. Silloin valmiudet, joita olisi vastaajat olivat tarvinneet uralla etenemiseksi, eivät voineet vahvistua. Aineistossani tässä uran vaiheessa lasikaton kerrokset tihentyivät organisaatiota uudistettaessa:

> Organisaation keventämisen kouluesimerkki on kulttuuritoimen sektorilla. Museolautakunta lakkautettiin sulattamalla se kulttuurilautakuntaan 1988. Esittelijöinä olivat kulttuurisihteeri ja museonjohtaja. Sitten siirryttiin tulosjohtamiseen ja perustettiin Koulu- ja vapaa-aikavirasto, johon tuli tietyt tulosvastuualueet. ... Museonjohtaja oli ennen organisaation keventämistä suoraan kaupunginjohtajan alainen, nyt päälliköitä on kolme: kaupunginjohtaja, virastopäällikkö ja tulosaluepäällikkö. Toimivaltasuhteet ovat mahdollisimman sekavat. ... Siis tämä hallinnon uudistus ja uusi poliittinen kulttuuri on tehnyt aikaisemman tuloksekkaan itsensä likoonpanevan johtamisen täysin mahdottomaksi. Minkäänlaisia riskejä ei kannata ottaa; on otettava asenne, että kun ei tee mitään, ei tee virheitäkään, eikä tekemättömyys haittaa, kun ei ole tulosvastuussakaan. ... Kehitys luottamusmiesorganisaation pienentämiseksi ja virkamiesten vallan lisäämiseksi näyttää siis aika huolestuttavalta. (FL, museonjohtaja, kaupunki)

Virastojen järjestäminen uudelleen loi hierarkkisia rakenteita, joiden seurauksena osa tutkituista koki mahdollisuuksiensa toimia rajoittuneen. Niissä muutoksissa tutkittujen virkanimikkeet ja toimenkuvat pysyivät virallisesti samoina, mutta aikaisempi itsenäinen asema mureni. Käytännössä se tarkoitti heidän alentamistaan. Aseman heikkeneminen lisäsi valvontaa, työnjako muuttui epäselvemmäksi ja tehtävät köyhtyivät. Kunnissa organisaatiomuutokset kasvattivat sukupuolen mukaisia palkkaeroja samanarvoisessa työssä.

Aineistossani jäätyneellä virkauralla lasikattoa vahvistaneiksi naisten ominaisuuksiksi osoittautuivat itseluottamuksen perinteisen naisroolin omaksuminen, passiivisuus sekä huono itseluottamus ja kyllästyneisyys virkatyöhön sen näköalattomuuden vuoksi.

Vastaajat, joiden ura oli jäätyneessä pisteessä, pyrkivät sopeutumaan tilanteeseen, jossa lasikaton rikkominen näytti vaikealta, vaihtamaan työpaikka tai etsimään vastapainoa työlle muilta elämän alueilta. He keskittyivät työssään hoitamaan virkavelvoitteensa ja kehittymään siinä mahdollisuuksiensa mukaan.

Virkauran huipun saavuttaneet vastaajat olivat läpäisseet lasikaton useasti uransa aikana. Tällä tasolla lasikattoa muodostivat aineistossani

etenemismahdollisuuksien vähäisyys, ainokaisasemaan liittyvät yksinäisyys ja eristyneisyys sekä naisten keskinäisen yhteistoiminnan puute. Poliittinen ansioituneisuus ja tunnettuus olivat edistäneet kunnissa naisten johtajanuran etenemistä suurempien kuntien johtajiksi tai muihin merkittäviin julkisen hallinnon tehtäviin.

Taulukko 14 esittää tiivistelmän tutkittujen uran tunnusomaisista piirteistä, lasikattoa muodostavista tekijöistä ja välineistä sen rikkomiseksi virkauran eri vaiheissa.

Taulukko 14. Tutkittujen virkauran tunnusomaiset piirteet, lasikattoa muodostavt tekijät ja keinot sen rikkomiseksi eri uravaihessa.

Virkauran vaihe	Tunnusomaiset piirteet	Lasikattoa muodostavat tekijät	Keinot lasikaton rikkomiseksi
Virkauran alku	Kiteytymättömät ura-suunnitelmat Näkyvyys naisina Oman aseman ja työssä suoriutumisen suhteuttaminenvertaisiin miehiin Hyväksynnän lunastaminen työhön paneutumalla Osaamisen kasvu oppimistuloksena Siirtyminen vaakatasossa virasta toiseen, ei merkitäviä siirtymiä ylöspäin Työtehtävien sisällön muutokset ja vaativuustason nousu Ammatinvalinnan pohdiskelu	Julkisen hallinnon ominaisuudet: Koulutuksen aliarvioiminen, Sukupuoli on näkyvä Vähän portinvartijoita Naisten ominaisuudet: Jämäkkyyden puute ja kokemattomuus Kiltteys ja pehmeys Nuoruus Työ- ja naisroolin keskeneräisyys	Koulutus, hallinnon toimintatapojen opetteleminen Itsenäistyminen Miesten kielen ja menettelytapojen opetteleminen Tukija nimitys- ja työhön perehtymisen ja aloittamisen vaiheessa
Virkauran tasaantumisen vaihe	Elämänkokonaisuuden hallinnan arvostus vaikuttaa urapäätöksiin Hyväksynnän voittaminen Sukupuolten kilpailu on vähäistä Työn sisältö ratkaisee urapäätöksissä Uralla saavutetusta nauttiminen Urasuunnitelmat tähtäävät virka-asteikossa ylenemiseen ja haasteellisempiin työtehtäviinVirkaura saattaa jäätyä	Julkisen hallinnon ominaisuudet: Näkymätön toiminta Toimenkuvan muuttumattomuus, Urankehitys pysähtyy yllättäen Virastojen päällikkövaltaisuus Virkarakenteen kapeikot Naisten ominaisuudet: Jämäkkyydeen puute, tunnollisuus., Miesten laiminlyöntien korjaa-minen Naiset tukeutuvat miehiin ja asettavat heidät etusijalle Tarjoutuvien tilaisuuksien päästäminen ohi	Hankittu ammattitaito ja osaaminen ja niiden kehittäminen Itsenäinen työskentely Tukija nimitysvaiheessa, Työn tekeminen mahdollisimman hyvin Työtehtävien ja toimenkuvan monipuolistaminen Vastuun ottaminen ja kantaminen Yhteistyökyky

(Jatkuu seuraavalla sivulla)

Virkauran jäätynyt vaihe	Menestyneempien työtovereiden päivittäinen kohtaaminen Pettymys ja sopeutuminen siihen, ettei virkaura kehity Pysähtyminen saman viraston palvelukseen, jopa samaan virkaan, Siirtyminen samantasoisesta virasta toiseen Sosiaalisten suhteiden merkitys korostuu työssäja yksityiselämässä, Työn vaativuuden muutokset vähäisiä	Julkisen hallinnon ominaisuudet: Johtamistavat, etenkin henkilöstöjohtaminen Organisaation rakenteiden ja toimintojen uudellenjärjestelyt Tehtävien ja toimenkuvien kapeus Viraston huonot ihmissuhteet ja ilmapiiri, virkarakenteen kapeikot, Naisten ominaisuudet: Itseluottamuksen puute Passiivisuus, perinteinen naisrooli Väsymys, kyllästyminen	Tilanteeseen sopeutuminen Toiminta mahdollisuuksien rajoissa Työn ja virkavelvollisuuksien hoitaminen
Virkauran huippu	Näkyvyys sukupuolen, aseman ja ansioituneisuuden vuoksi Nuorina huipulle edenneiden eteneminen on rajallist Omien työtapojen noudattaminen Sadonkorjuun tai suuren pettymyksen aika Tyytyväisyys ja ilo työstä Uran loistokkuus, yksinäisyys, Toimintapojen ja -tyylin valinta, Vastuu päätöksistä ja niiden vaikutuksista	Julkisen hallinnon ominaisuudet*:* Ainokaisasema Naisten keskinäisen yhteistoiminnan puute Vähän korkeampia virkoja Eristyneisyys johtavassa asemassa Naisten ominaisuudet: Vastuunootto muiden virheistä ja niiden korjaaminen	Ainokaisaseman hyväksyminen Harjaantuminen toimimaan julkisen hallinnon miesvaltaisella huipulla, Poliittinen ansiotuneisuus kuntien johtavissa asemissa, Tunnettuisuus ja siteet paikkakuntaan kuntien johtavissa asemissa,
Kaikki uranvaiheet		Yhteiskunnalliset tekijät: ”Paikalliset kultuurit”, jotka asettavat miehet ja miesten toiminnan etusijalle Esikuvien ja edelläkävijöiden puute Hyvinvointivaltion purkaminen Kunnallisen päivähoitojärjestelmän heikkeneminen Vakiintuneet käsitykset sukupuolten asemista, tehtävistä ja toiminnasta Julkisen hallinnon ominaisuudet: Miehiä suosivat rekrytointi-käytännöt Miesten yhteistoiminta ja yhteistunto	Ahkeruus, työteliäisyys Ammattitaidon ja osaamisen jatkuva kehittäminen Miesten toimintatapoihin perehtyminen Työhön paneutuminen Työssä oppiminen

Tässä aineistossa lasikatto oli kerroksinen rakenne, joka sijaitsi kaikissa tutkittujen uranvaiheissa. Jokainen vastaajista oli rikkonut sen kerran tullessaan julkiseen hallintoon koulutustaan vastaavaan tehtävään. Osalle vastaajista lasikatto muuttui sen jälkeen läpäisemättömäksi. Osa heistä rikkoi sen

useita kertoja. Lasikatto oli siten myös prosessi, joka kerrostui uudelleen ja muutti ominaisuuksiaan. Lasikaton näkymättömyys ilmeni tässä aineistossa siten, että tutkitut törmäsivät siihen yllättäen osaamatta varautua tilanteeseen. Tutkittujen välineet lasikaton rikkomiseksi olivat heidän yksilöllisiä ominaisuuksiaan, kuten ahkeruus ja jatkuva itsensä kehittäminen sekä miesten menettelytapojen opettelu.

Tutkittujen tukijat virkauralla valtiolla ja kunnissa

Avainkysymys uran suotuisan kehityksen kannalta on, onko aloittelevalla viranhaltijalla tukijaa (mentoria)[3]. Tukijalla tarkoitetaan vaikutusvaltaista, organisaatioissa varmassa asemassa olevaa henkilöä, jolla on mittava suhdeverkosto ja joka on valmis esittelemään verkoston jäsenille tulokkaita, joiden henkilökohtaiset kyvyt ja saavutukset ansaitsevat tulla huomatuiksi. Tukeminen voi olla virallista tai epävirallista. Tukijan ja suojatin suhde rinnastuu opettajan ja oppilaan suhteeseen. Tuen antamisen tavoite on edistää suojatin ammatillista ja henkilökohtaista kasvua. Tukijat valitsevat huolella suojattinsa ja ilmaisevat hyvin harvoin suoraan tukevansa naisia tai miehiä, vaan kehityskelpoisia ihmisiä (Thompson 1978, 69). Suojateiksi pääsevät tavallisimmin kuitenkin miehet. Naisten tukemista pidetään riskialttiina, koska naisten mahdollisuudet edetä työelämässä ovat yleensä miehiä huonommat[4].

Tuen saaminen edellyttää yksilöltä henkilökohtaisia epävirallisia yhteyksiä vaikutusvaltaisiin ihmisin. Ne syntyvät hänen kuuluessaan epävirallisiin suhdeverkostoihin. Syrjäytyminen niistä kaventaa yksilön käytössä olevaa ”kulttuurista pääomaa”, koska verkostoihin kuulumattomat jäävät organisaatioiden avainhenkilöiden muodostamien sisäpiirien ulkopuolelle. Niiden merkitys riippuu siitä, miten korkeasta hierarkian tasosta on kyse. Ylemmillä tasoilla epäviralliset suositukset ja arvioinnit painavat nimitettäessä (Fuchs Epstein 1981, 11–12).

Aineistossani tukijat olivat toimineet 1950–1970-luvulla. Kun naisten määrä valtion ja kuntien johtavissa ja erityisasiantuntijan asemissa ja tehtävissä kasvoi, katosivat tukijat. 1980-luvulla ja sen jälkeen hallintoon palkatut vastaa-

[3] Nimitys mentor tulee Homeroksen Odysseiasta, jossa Mentor oli Odysseuksen ystävä ja tämän pojan Thelemakhoksen kasvattaja isän retkien aikana (Hendell-Auterinen & Jääskeläinen 1964, 397).

[4] BBC:n 1990-luvun tuottajien ja teknisen henkilöstön mentorointiojelmien tarkoitus oli vähentää rasismia (Holder 1995, 171–181). Asea Brown Boveryn mentorointiohjelman tavoite oli lisätä naisten työmotivaatiota, luovuutta ja innovatiivisuutta. Ohjelmaan osallistui eri ikäisiä naisia yhtiön kaikilta hierarkiatasoilta johdosta tehtaan lattialle (Petäjäniemi 1994, 64–65). Kansainvälinen Naisjohtajainstituutti WOMAN on järjestänyt Suomessa useita liike-elämässä toimivien naisten mentorointiohjelmia. Niistä saadut kokemukset ovat rohkaisevia. Tässä käytän termiä ”mentor” tukijan sijaan ohjelmien toteuttajien tapaan.

jat eivät kuvanneet aineistossani tukijoiden toimintaa. Nämä kuvaukset puuttuivat myös vanhempien naisten kertomuksista heidän kuvatessaan uraansa 1980-luvulla ja sen jälkeen. Siksi työssä onnistumista edistänyt tuki ajoittui tässä aineistossa vastaajien virkauran alku- ja tasaantumisvaiheisiin. Taulukko 15 tiivistää tuen sisältöalueet ja tukijan tehtävät naisten virkauran alussa ja sen tasaantuessa aineistossani.

Taulukko 15. Työssä onnistumisen edistämisen sisältöalueet ja tukijan tehtävät

Tuen sisältöalueet	Tukijan tehtävät
Näkyväksi tekeminen	Järjestää suojatille haasteellisia ja kehittäviä tehtäviä, jotka edellyttävät itsenäisyyttä, innovatiivisuutta, asiantuntemusta ja pätevöittävät. Tehdä suojatti näkyväksi organisaation avainhenkilöille sekä sidosryhmille.
Tuki nimitysvaiheessa	Vaikuttaa suotuisasti suojatin nimitystilanteessa esittelijänä, päätöksentekijänä tai neuvottelemalla nimittävän viranomaisen kanssa. Nimittää suojatti ylempään virkaan.
Osaamisen vahvistaminen	Arvostaa suojatin ammattitaitoa ja osaamista sekä auttaa ja opastaa niiden kehittämisessä. Hankkia suojatin tehtävien kannalta tarpeelliset voimavarat ja edistää hänen onnistumistaan työssään. Toimia lähiohjaajana yhteistyössä suojattinsa kanssa. Tukea tehtävien hoidossa neuvomalla, opastamalla tai keskustelemalla. Vahvistaa ja harjaannuttaa suojattia kehittämään ja hiomaan henkilökohtaisia ominaisuuksiaan tulevaisuutta pohjustavalla tavalla.

Tässä aineistossa valtiolla ja kunnissa tuen sisältöalueiksi erottuivat näkyväksi tekeminen, tuki nimitysvaiheessa sekä osaamisen vahvistaminen. Suojatin näkyväksi tekemistä oli luoda hänelle tilaisuuksia näyttää kykynsä ja osaamisensa. Tuki nimitysvaiheessa keskittyi suojatin valinnan varmistamiseen. Osaamista vahvistava tukija harjaannutti suojattiaan tavoitteidensa saavuttamisessa ja tuloksia edistävien toimintatapojen omaksumisessa. Tuen antaminen oli epävirallista, satunnaista ja tilannekohtaista. Se oli samankaltaista kansainvälisestikin tarkasteltuna (White & Cox & Cooper 1992, 141).

Aineistossani tukija oli tavallisesti mies, usein suojatin lähijohtaja, koska naisia on ollut vähän sellaisissa tehtävissä, joista tukea on voinut antaa. Kunnissa naiset olivat saaneet tukea myös luottamushenkilöiltä työssään.

Vastaajien mukaan naiset tukijoina keskittyivät yhteen virastoon, sosiaalihallitukseen, sittemmin sosiaali- ja terveyshallitukseen, nykyiseen sosiaali- ja terveydenhuollon tutkimus- ja kehittämiskeskukseen, Stakesiin. Viraston naispääjohtajat Alli Lahtinen, Margit Eskman ja Vappu Taipale olivat kukin edistäneet ja laajentaneet naisten mahdollisuuksia toimia sosiaali- ja terveydenhuollon hallinnossa. Heistä jokainen oli harjoittanut aktiivista rekrytointipolitiikkaa pyytäen virastonsa palvelukseen ansioituneiksi ja asiantunteviksi havaitsemiaan naisia, joiden etenemisestä he ovat myös huolehtineet. Tutkittavat kuvasivat pääjohtajia työntekijöitään arvostaviksi ja kannustaviksi johtajiksi. Alli Lahtinen ja Vappu Taipale ovat toteuttaneet

hallinnonalallaan suuria uudistuksia. Alli Lahtisen pääjohtajakautena (1968–1976) luotiin kunnallinen päivähoitojärjestelmä.

> Silloinen sosiaalihallituksen pääjohtaja Alli Lahtinen pani itsenä likoon päivähoitolain toteuttamiseen ja vaati myös alaisiltaan kovaa työtä tärkeän uuden alueen kehittämiseksi.... Virallinen päättävä elin oli keskusvirastossa siihen aikaan kollegio. Ylijohtajallamme oli tapana sanoa, että jos yksikkömme oli yksimielinen esitetystä asiasta, se menisi kyllä päätöksenteossa läpi, ylin johto huolehtisi siitä. Tällaisen johdon turvin oli helpompi tehdä työtä, joka laajeni ja paisui koko ajan 1970-luvulla. (FM, osastopäällikkö, valtion virasto)

Pääjohtaja Taipale (1984-) on toiminut ajankohtana, jolloin virasto on uudistettu tutkimus- ja kehittämiskeskukseksi. Tällöin on purettu norminantojärjestelmää ja siirretty päätösvaltaa kunnille. Vappu Taipaleen pääjohtajakauteen on mahtunut myös uuden päihdelain ja vammaislain edellyttämien toimien toteuttaminen sekä pakolaisasiat. Työntekijöiden mukaan pääjohtajat ovat antaneet täyden tukensa suurten ja työläiden hankkeiden läpiviemiselle.

Kansainväliset tutkimukset osoittavat, ettei naisten työssä onnistumisen edistämiseksi tarkoitetuilla tukiohjelmilla ole välttämättä aina ollut toivottua tulosta. Anne Brockbank ja Joanne Traves (1996, 95) totesivat naisten ohjelmista saamat hyödyt vähäisiksi. Ne eivät olleet kehittäneet naisten uralla etenemistä edistävää ammattitaitoa tai henkilökohtaisia valmiuksia. Ulkopuolisen henkilön toimiessa tukijana saattoi suojatin ja hänen lähijohtajansa välille syntyä kitkaa. Joissain tapauksissa ongelmia oli syntynyt, kun tukija ja suojatti olivat eri sukupuolta. Tilanne oli vahvistanut kaavamaisia käsityksiä sukupuolten rooleista työorganisaatioissa ja käynnistänyt epäilyjä suhteen luonteesta. (Brockbank & Traves 1996, 95). Kaikki naiset eivät edes halua tukijaa, sillä osa heistä kokee, että naisille suunnattu tuki antaa muille vaikutelman naisten pätevyyden ja ammattitaidon puutteesta osoittaen avun tarvetta (Wilson 1995, 34–35).

Suomen yritysmaailmassa työssä onnistumisen tukeminen on sisällytetty pitkäkestoiseen johtamiskoulutukseen edistämään henkilökohtaista kasvua (Petäjäniemi 1994, 64). Samaa periaatetta noudattava koulutusohjelma on käynnistymässä myös valtionhallinnossa. Suomen hallituksen tasa-arvo-ohjelma vuosille 1997–1999 sisältää valtiovarainministeriön vastuualueeseen kuuluvan valtion johtajien mentorointihankkeen. Sen tavoitteena on kehittää johtoa ja asiantuntijoita sekä hankkia tietoa tukijoiden käytön soveltuvuudesta ja mahdollisuuksista julkisessa hallinnossa. Hanke pyrkii edistämään naisten hakeutumista vaativiin johdon tehtäviin. Siitä saavien kokemusten perustella tullaan analysoimaan tuen soveltuvuutta naisten ammatilliseen kehittymiseen ja menestymiseen. (Pekingistä Suomeen 1997, 28.)

Kehittäessä ja vakiinnutettaessa tukemista suomalaiseen julkiseen hallintoon, sen hyödyt ja epäkohdat olisi arvioitava ottaen huomioon suomalaisen julkisen hallinnon erityisyys.

Tutkittujen urasuunnitelmat sekä ilon ja pettymyksen aiheet virkauralla

Aikaisemmin luvussa 8 totesin, että osa tutkituista oli kokenut tulleensa julkisen hallinnon palvelukseen sattumalta: *”Jos olisin ymmärtänyt jotain urasuunnittelun päälle, niin olisin tietysti tarkoin valinnut, minne pyrin työhön ja odottanut sopivaa paikkaa jonkun aikaa. Mitään tällaista ei käynyt mielessäni. Kun on nuori ja malttamaton ja köyhä, niin viikkokin työttömänä on ikuisuus” (VT, toimistopäällikkö, valtion virasto).*

Kaksi kolmesta vastaajasta ei kertonut urasuunnitelmistaan. Kolmannes tutkituista halusi muutosta työhönsä. Heistä osa halusi yletä virkahierarkiassa, vaikka olikin tyytyväinen työnsä sisältöön:

> Kuitenkin olen tyytyväinen, että olen saanut koulutustani vastaavaa työtä ja lisäksi työtä, josta pidän. Odotukseni työtä kohtaan ovat täyttyneet, mutta odotan vielä pääseväni virkaurallani eteenpäin vaativampiin tehtäviin. Haluaisin päästä suurehkon kaupungin johtaviin hallinnollisiin virkatehtäviin. (HM, kunnansihteeri)

Osa vastaajista etsi uutta työtä työn sisällön tai työolosuhteiden vuoksi. Syynä oli myös, ettei työ vastannut koulutusta: *”Odotan jonain päivänä pääseväni mielekkääseen työhön ja mieluiten vielä koulutustani vastaavaan työhön. Odotan laman loppumista.” (VT, elinkeinoasiamies, kunta).* Joidenkin ura tuli ennakoimattomaan käänteeseen 1990-luvun hallinnon kehittämistoimien vuoksi. Silloisissa lakkauttamisuhan alaisissa keskusvirastoissa ja uudistettavassa valtion aluehallinnossa odotettiin epävarmoina tulevia muutoksia.

Edellä esitetyn perusteella useimmat vastaajista näyttäisivät viihtyvän työssään. Taulukko 16 esittää tiivistelmän tutkittujen arvioista julkisen hallinnon myönteisistä ja kielteisistä piirteistä yleensä sekä omassa työyhteisössään ja työssään.

Taulukko 16. Myönteisiä ja kielteisiä piirteitä julkisessa hallinnossa yleensä sekä naisten omassa työyhteisössä ja työssä tutkittujen arvioiden mukaan.

Tarkastelun kohde	Myönteiset piirteet	Kielteiset piirteet
Julkinen hallinto:	Eläke-edut, Kunnallishallinnon henkilöstön koulutustason nousu, Kunnallishallinnon ja kansalaisten suhde, Kustannustietoisuuden kasvu, Tietotekniikan läpimurto, Työtapojen muutokset, Uudistushenki ja kehittäminen, Yhteistyön korostuminen	Hallinnon päällikkövaltaisuus, Huonot uramahdollisuudet, Hyvinvointivaltion purku, Lääninhallinnon uudistus, Normijärjestelmän purku, Säästöt ja saneeraukset
Oma työyhteisö:	Hyvät työtoverit, Yhteishenki, Yhteistyö ja töiden sujuminen	Epäluotettavat työtoverit, Tietojen pimittäminen, Tunkkainen ja umpioitunut ilmapiiri, Tulosjohtaminen, Valtapelit, Vanhanaikaiset johtamistavat
Oma työ:	Kehittyminen työssä: ”kokemus ja ammattitaito miesten mitassa” , Tilaisuus soveltaa ja käyttää ammattitaitoaan ja osaamistaan, Tulokset ja saavutukset, Työn itsenäisyys, Työssä tarvittavan suhdeverkon luominen	Nuorten miesten ”kaikkitietävyys”, Sivussa olemisen Tunne ja ettei voi vaikuttaa työolosuhteisiin, Toisten tekemättömien töiden tekeminen

Vastaajista myönteistä oli julkisen hallinnon uudistaminen. Heistä kunnan jäsenten etujen, toiveiden ja tarpeiden entistä laajempi välittyminen kunnalliseen päätöksentekoon oli suotuisa kehityssuunta. Heistä panostukset henkilöstön kehittämiseen kaikilla hierarkian tasoilla olivat tärkeitä: *”Virastomme on ollut valtionhallinnon kärkijoukkoa henkilöstön kehittämisessä. Suoritusportaan väkeä on kannustettu monitoimisuuteen. Vuonna 1987 aloitettiin toimistohenkilöstön laajamittainen koulutus. Lisäksi on panostettu johdon koulutukseen” (VT, HuK, apulaisjohtaja, valtion virasto).*

Vastaajista yhteistyötaitojen ja yhteistyöpainotteisten työmuotojen etsintä kuului valtion ja kuntien suotuisiin piirteisiin: *”Arvostan asiallisia keskusteluja, joissa kuunnellaan toista osapuolta ja vaihdetaan mielipiteitä (HM, kunnansihteeri). Yhteistyössä on sitä jotakin! (KTM, kamreeri, valtion virasto).*

Naiset tulkitsivat tässä aineistossa kielteisiksi hallinnon muutoksiksi hyvinvointivaltion purkamisen säästöineen ja saneerauksineen. Myös aluehallinnon uudistus oli vastaajista uhkaavaa ja he pitivät julkisen hallinnon tarjoamia uramahdollisuuksia riittämättöminä.

Vastaajat arvostivat työyhteisössään hyvää henkeä ja yhteistyökykyisiä työtovereita. Kielteistä heistä olivat työyhteisön autoritaarinen johtaminen, huono työilmapiiri, valtakamppailut ja vaikeudet toimia rakentavassa yhteistyössä työtoverien kanssa.

Omassa työsä vastaajista iloa tuottivat mahdollisuudet kehittyä työssään ja käyttää ammattitaitoaan ja osaamistaan. Joillekin työn itsenäisyys toi iloa,

joillekin se, että oli oman arvionsa mukaan karttunut työkokemustaan ja osaamistaan *”miehiseen mittaan”*. Vastaajat olivat tyytyväisiä työnsä tuloksiin, mutta pettyneitä riittämättömiin vaikutus- ja osallistumismahdollisuuksiinsa ja sivuun jäämiseseensä. Myös nuorten miesten usko omiin kykyihinsä ja osaamiseensa oli heistä toisinaan katteetonta. Jotkut naiset olivat tyytymättömiä julkisen hallinnon johtamiskäytäntöihin: *”Havaitsin, että korkeakin virkamies ... on ällistyttävän riippuvainen päälliköstä (päällikkövirasto). Oma suunnittelu ja kehittäminen näytti olevan pois laskuista”* muistelee nykyinen kaupunginjohtaja lyhyttä pistäytymistään valtionhallinnossa, johon hän päätti olla aktiivisesti koskaan enää hakeutumatta. Palattuaan kunnallishallintoon hän *tunsi taas elävänsä (VT, kaupunginjohtaja)*.

Rakenteiden ja toimintaprosessien uudistaminen, oman työyhteisön hyvä henki ja mahdollisuudet käyttää työssään osaamistaan olivat vastaajista julkisen hallinnon myönteisiä piirteitä. Kielteistä heistä olivat hyvinvointivaltion purku, työyhteisöjen ristiriidat sekä tunne, ettei voi vaikuttaa omaan työhönsä.

Perhe ja työ

Perheen merkityksestä naisten ansiotyön kannalta on tutkimuksissa oltu eri mieltä. Varhaisimmat tutkimukset tulkitsivat perheen naisen uran esteeksi ja ongelmaksi (esim. Rapoport & Rapoport 1971). Sittemmin ryhdyttiin korostamaan perhettä naisen voimavarana (esim. Kivinen 1986, Hänninen-Salmelin 1989, Marshall 1992). Perheen ja työn yhteensovittamista on tarkasteltu myös tasa-arvokysymyksenä. Silloin tutkimuksen kohde on ollut ennen muuta naisjohtajien mahdollisuudet yhdistää ura ja perhe (esim. Aitta 1988, Vanhala 1986, Sinkkonen – Hänninen-Salmelin 1989). Tasa-arvonäkemyksen taustalla on ajatus jokaisen naisen oikeudesta ansiotyöhön ja sen myötä taloudelliseen itsenäisyyteen.

Aiemmin luvussa 2. käsitellessäni naisten strategisia valintoja, jotka vaikuttavat naisten asemaan ja toimintamahdollisuuksiin työelämässä, totesin tutkimusten osoittavan, että menestyneet naiset ovat vastaavissa asemissa toimivia miehiä tavallisemmin perheettömiä. Myös Suomessa on johtajatutkimuksissa saatu samansuuntaisia tuloksia (ks. Sinkkonen & Hänninen-Salmelin 1989, 280–281, Taulukko 3). Myös valtion ja kuntien ylemmissä viroissa toimivista, joihin tämän tutkimuksen kohdejoukko rinnastuu, miehet ovat naisia tavallisemmin perheellisiä Karento 1990, 146).

Tutkitussa aineistossa naisten enemmistöllä oli perhe, johon kuului vähintäänkin aviopuoliso. Edellä luvussa 8 oli esillä naisten kuvauksia, miten aviopuolison työn ensisijaistaminen määritti naisten uranvalintaa. Käsittelen seuraavassa puolison suhtaumista vastaajien työhön sekä heidän ratkaisujaan lasten päivähoidon järjestämiseksi. Rajoitun näihin teemoihin, koska

vastaajien perhetilanteen pelkistetyt kuvaukset eivät mahdollistaneet monipuolisempaa tarkastelua. Taulukko 17 esittää tutkittujen siviilisäädyn ja lasten lukumäärän.

Taulukko 17. Tutkittujen siviilisääty ja lasten lukumäärä. Absoluuttiset luvut.

Siviilisääty		*Lasten lukumäärä*	
Naimaton	4	Lapseton	7
Avioliitossa		1 lapsi	5
1. avioliitto	15	2 lasta	11
2. avioliitto	4	3 lasta	4
Eronnut	4		
Leski	1		
Tieto puuttuu	2	Tieto puuttuu	3
Yhteensä	30	Yhteensä	30

Kahdeksan kymmenestä naisesta oli avioliitossa, eronneita tai leskiä. Kuvatessaan yksityistään tutkitut esittivät tosiasiat: siviilisäätynsä, lasten lukumärän ja mahdollisesti puolison ammatin: *”Yksityisemmästä elämästäni en paljon vielä kertonut. Sekin on pääpiirteittäin kunnossa. Vuonna 1968 solmittu avioliitto jatkuu edelleen ja toimii kohtuullisesti. Lapsia ei tullut enempää kuin yksi, mikä aikanaan suretti, mutta myöhemmin on oppinut olemaan kiitollinen” (Ekonomi, HuK, esittelijä, valtion virasto).* Lapset ja lapsenlapset olivatkin vastaajien ilon aiheita. Joidenkin puolisot tukivat ja kannustivat vaimonsa työssäkäyntiä ja työntekoa.

Tutkituista neljä oli eronnut. Erojen tärkeinä syinä oli ollut puolison kielteinen asenne vaimon itsenäistymiseen ja hänen työhönsä.

> Opiskelusta oli oikeastaan se seuraus, että mieheni vieraantui minusta kokonaan. Hän ei pohjimmiltaan hyväksynyt opiskeluani ja näin avioliittomme kariutui. Yritin vielä valmistuttuani pari vuotta elää yhdessä hänen kanssaan, mutta ei siitä mitään tullut. ...Kun aloitin opinnot korkeakoulussa, hän antoi luvan ehdolla, ettei opiskeluni saa millään tavalla vaikuttaa hänen elämäänsä, ei rahallisesti eikä rajoittamalla hänen vapauttaan. (VT, hallintopäällikkö, valtion virasto). Elin vain mieheni uralle. En voinut koskaan hänen läsnäollessaan olla oma itseni. Hän halveksi valtion virkamiehenä minulle kuuluvia tehtäviä avoimesti. Hänen mielestään sellaiset hommat voivat olla tekemättäkin.... Avioliitto kesti vv. 1979–1984. Eroprossesi oli vaikea ja pitkä. Saimme kuitenkin (4 ja 2 vuotiaiden lasten kanssa, HK) asunnon, sain pitää työ-

paikkani ja pääsin pikku hiljaa jaloilleni ja irti katkeruudesta. (KTM, kamreeri, valtion virasto).

Yksityisen ja julkisen – perheen ja ansiotyön – yhdistäminen liitetään yhä pääsääntöisesti naisiin. Naiset kantavat päävastuun työn ja yksityisen yhdistämisestä ja sen seuraukset työelämässä. Vaikka Suomi ja muut Pohjoismaat ovat edelläkävijöitä työn ja perheen sovittamisessa yhteen, silti se ei ole ongelmatonta. Tässä aineistossa nuoret perheettömät naiset tiesivät sen:

> Minulla ei ole omaa perhettä enkä ole koskaan ollut kihloissa tai naimisissa, enkä asunut avoliitossa. ... Nainen on pääsemässä irti perhekeskeisyydestä ja kodin seinien sisältä. Itse en varmasti viihtyisi kotiäitinä koko loppuelämääni. Toisaalta perheen perustamisen suhteen koen eräänlaista riittämättömyyttä: kunpa osaisinkin sovittaa perheen ja työn yhteen sopivalla tavalla, jos tämä tilanne on elämässä edessä. (HM, kunnanjohtaja)

Lasten päivähoito on edellytys pienten lasten äidin ansiotyölle ja tärkeä osa arjen palasten yhdistämistä. Kahdella kolmesta naisesta tutkitussa aineistossa oli lapsia, heistä neljällä alle kouluikäisiä. Tässä aineistossa lasten päivähoito oli 1970-1980 -luvulla järjestynyt joustavasti kunnallisessa päiväkodissa, joka tavallisimmin *löytyi aivan kotimme läheltä (MMM, esittelijä, valtion virasto).* Aineistossani vanhimmat 1920- ja 1930-luvulla syntyneet, eivät päässeet aivan yhtä helpolla, koska *”ei ollut päivähoitojärjestelmää eikä päivähoitopaikkoja. Niinpä aloittaessani 5 avioliittovuoden jälkeen odottaa ensimmäistä lastani, olin valmis jäämään kotiin hoitamaan lasta. ... Kotona lapsia hoitaessani koin vain osan itsestäni olevan käytössä” (FM, osastopäällikkö, valtion virasto).* Siksi heidän kotiätivaiheensa jäi lyhyeksi ja työhön paluunsa oli helppoa. Aineistossani naiset eivät ole olleet vastuussa ikääntyneiden, pitkäaikaissairaiden tai vammaisten hoidosta eivätkä heidän lastensa harrastukset ole säädelleet perheen ajankäyttöä merkittävästi.

Aineistossani naisten ja miesten mahdollisuudet osallistua työelämään olivat olleet todellisuudessa sukupuolistuneet, sillä päävastuu lapsista, perheestä ja arjen sujumisesta oli ollut naisilla. Osalla tutkituista oli ollut heidän virkauraansa ja työhönsä myönteisesti suhtautunut puoliso. Joidenkin tutkittujen itsenäistyminen ja ammatillinen menestyminen virkauralla oli johtanut avioeroon. Työelämän ja perhe-elämän yhdistämisen ratkaisut olivat olleet erilaisia työuran ja perheen eri elämänvaiheissa. Ne olivat olleet olleet erilaisia eri aikoina riippuen naisten palkkatyön yleisyydestä ja yhteiskunnassa harjoitetusta perhepolitiikasta.

Tiivistävät päätelmät

Useimpien tutkittujen mahdollisuudet edetä uralla julkisen hallinnon johtavissa ja erityisasiantuntijan tehtävissä olivat olleet rajoitetut. Heillä ei ollut ollut etenemismahdollisuuksia tai niitä oli ollut vähän. Valtion ja kuntien hallinnossa sovelletut rekrytointikäytännöt olivat suosineet miehiä jokaisessa tarkastellussa virkauran vaiheessa. Johtavat virat olivat olleet asemia, joita heidän oli ollut vaikeinta saavuttaa. Niihin etenemiseksi tutkituilta oli vaadittu korkeatasoista ammattitaitoa ja työkeskeisyyttä. Uran huipulla he olivat olleet yksinäisiä ja eristyksissä toisista naisista ja miehistä. He olivat toimineet johtavissa asemissa olleiden miesten yhteys- ja keskinäisen tuen verkostojen ulkopuolella. Erityisasiantuntijan asemissa ja tehtävissä vastaajia oli ollut enemmän, mutta silti he olivat olleet miehiin nähden vähemmistö. Julkinen hallinto oli tarjonnut heille eniten tehtäviä virkahierarkiansa miesvaltaisen portaikon alemmilta tasoilta. Valtion ja kuntien hallinto ei ollut käyttänyt naisten ammattitaitoa ja osaamista johtamisessa ja vaativissa asiantuntijatehtävissä niin monipuolisesti kuin olisi ollut mahdollista.

Tutkittuja olivat sitouttaneet valtion ja kuntien miesvaltaiseen toimintaympäristöön ja uran luomiseen miesten ehdoin työn itsenäisyys, työssä saavutetut tulokset ja siinä kehittyminen.

Valtion ja kuntien johtajina ja erityisasiantuntijoina tutkitut tekivät kokopäivätyötä. Virastotyöaika ja työn tekeminen työnantajan osoittamissa tiloissa oli johtanut työn ja yksityisen erottamiseen, joten joustavat päivähoitoratkaisut pienten lasten äideillä eivät ole olleet mahdollisia.

10. MIESVALTA VALTION JA KUNTIEN JOHTAVISSA JA ERITYISASIANTUNTIJAN ASEMISSA JA TEHTÄVISSÄ

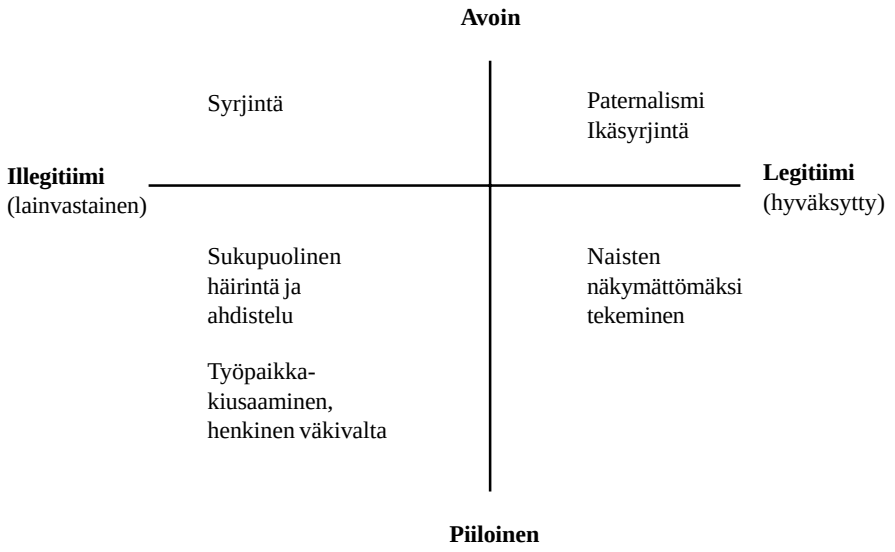
Vuorovaikutus on yksi työorganisaatioiden sukupuolistuneista prosesseista. Siinä muovataan sukupuolten alistuksen, erilläänpitämisen ja hallinnan muotoja (Acker 1992, 252). Otan esiin naisten ja miesten keskinäisen vuorovai-

kutuksen etsien erityisesti sukupuolesta johtuvaa hallintaa ja alistusta. Tarkastelen tässä luvussa miesvallan muotoja valtion ja kuntien hallinnossa

Miesvallan muodot valtion ja kuntien hallinnossa

Naisten ollessa harvinaisia julkisissa viroissa, sukupuolten valtasuhde oli selkeä. Miesten ylivaltaa ja hallitsevaa asemaa ei kyseenalaistettu. Naisten koulutustason nousu, palkkatyön yleistyminen sekä 1960-luvun naisliikkeen vaatimukset perheellisten naisten oikeudesta palkkatyöhön kasvattivat akateemisten naisten edustusta julkisen hallinnon miesvaltaisissa ylemmissä viroissa (vrt. Jallinoja 1983, 163–177; Karento 1990, 23–32). Tasa-arvopolitiikka, julkisen hallinnon tasa-arvotoimet ja tasa-arvolaki ovat vaikuttaneet siten, että sukupuolten kohtelun tulee olla ainakin muodollisesti yhdenvertaista. Siksi naisten alisteisuutta luovat prosessit, ovat usein piiloisia, epäsuoria ja vaikeasti tunnistettavia. Ne eivät ole julkisesti hyväksyttyjä ja ne ovat harvoin lainvastaisia.

Työorganisaatioiden miesvalta voi olla avointa tai piiloista sekä lainvastaista (illegitiimiä) tai hyväksyttyä (legitiimiä). Illegitiimillä tarkoitan lainvastaista ja ei-hyväksyttävää miesvaltaa, legitiimillä miesvaltaa, joka ei ole laissa kiellettyä ja jota pidetään hyväksyttävänä. Kuvio 4 havainnollistaa miesvallan muodot aineistossani.



Kuvio 4. Miesvallan muodot valtiolla ja kunnissa omaelämäkertojen mukaan. (Mukaeltu Hearn & Parkin (1987, 49) ja Kvande & Rasmussen (1991, 97) mukaan.)

Avoin lainvastainen miesvalta

Syrjintä sukupuolen vuoksi on avointa ja vastoin lakia. Valtion ja kuntien hallinnossa ylempiin virkoihin valittavien muodolliset kelpoisuusehdot rajaavat viranomaisen vapaan harkinnan alaa nimitystilanteessa. Kaikessa hallinnollisessa toiminnassa edellytetään objektiivisuutta, puolueettomuutta ja tasapuolisuutta. Uudessa 1.3.2000 voimaan tulevassa Suomen perustuslaissa (731/99, 6§) tasa-arvo on kansalaisten perusoikeus. Sukupuolen vuoksi tapahtuva syrjintä nimitettäessä tai ylennettäessä on ollut kiellettyä vuoden 1987 alusta tasa-arvolain (609/86) tultua voimaan. Tasa-arvolain muutoksella vuonna 1992 (624/92) kiellettiin raskauteen tai vanhemmuuteen perustuva syrjintä. Syrjintä sukupuolen perusteella säädettiin rangaistavaksi työsyrjintänä rikoslain uudistuksessa (691/95) vuonna 1995. Ennen sitä tilanne oli toinen:

> Vuonna 1973 budjetissa jatkettiin viraston laajentamista (perustamalla sinne kaksi uutta toimistoa , HK). Pidin toki itseäni pätevänä kumpaankin toimistopäälliköksi. Hain molempia. Molempiin nimitettiin minua nuorempi mies, valtiotieteilijä. Toinen oli demarien sisäpiiriä, toinen keskustapuolueen jäsenkirjan omaava. Tämä oli liikaa itsekunnioitukselleni. Rupesin miettimään, mitä todella osaan ja mihin kelpaan. Muualla. (VT, toimistopäällikkö, valtion virasto)

Ennen tasa-arvolakia ei ollut lakisääteisiä keinoja reagoida syrjintään. Naisten vaihtoehdoiksi jäivät tilanteeseen sopeutuminen, työn vaihtaminen tai siitä pois jääminen.

Tasa-arvolain syrjintäsäännökset kieltävät naisten ja miesten asettamisen sukupuolen perusteella eriarvoiseen asemaan. Syrjintä on kiellettyä mm. työhönotossa, työnantajan järjestämässä koulutuksessa, palkkauksessa, työtä jaettaessa ja työoloja järjestettäessä sekä irtisanottaessa ja lomautettaessa, mutta hallinnon käytännöt kertoivat tutkitussa aineistossa toisenlaisesta naisten todellisuudesta:

> Osa sukupuolten tasa-arvon lisääntymisestä on varmasti näennäistä. Usein vielä koulutetumpi ja kokeneempi nainen syrjäytetään urakehityksessä kokemattomamman miehen tieltä. Nainen on vieläkin (liian) usein hiljaa tällaisesta kohtalosta – toisaalta itsekin miettisin valittamista varmasti hyvin kauan enkä ole ollenkaan vakuuttunut, että tekisin sen. (HM, kunnanjohtaja)

Tässä aineistossa ei yksikään syrjintätapaus johtanut korvausvaateeseen, mutta muut olivat niitä nostaneet: *”Virastossamme on ollut muutamia tasa-arvo-oikeudenkäynteihin johtaneita nimitysasioita. Oikeudenkäynnit ovat*

päättyneet sekä voittoihin että tappioihin (VT, HuK, apulaisjohtaja, valtion virasto). Vaikka tasa-arvovaltuutetulle kirjallisesti ilmoitettujen työelämää koskevien syrjintätapausten määrä on 1990-luvulla kasvanut (Tasa-arvon tiennäyttäjä 1997, 20), vastaajat eivät kuitenkaan ole olleet valmiita käyttämään tätä oikeusturvakeinoa. Naisen asema työorganisaatiossa on harvoin niin vakaa, että se kestäisi prosessin seuraukset (vrt. Kvande & Rasmussen 1991, 98). Ilmoitus tasa-arvovaltuutetulle ja syrjintäkanteen nostaminen oikeudessa vaativat rohkeutta, sillä oikeuden päätöksestä ei voi ennalta olla varma. Syrjinnän näytön olisi silloin oltava kiistaton, sillä vastapuolen esittämät päinvastaiset perustelut saatetaan todeta oikeudessa pitäviksi (vrt. häirintäoikeudenkäynnistä Varsa 1996, 134–137). Syrjinnän julkiseksi tekeminen leimaa syrjityn hankalaksi, yhteistyökyvyttömäksi ja muodostuu hänen uransa esteeksi.

Tutkituista palkkasyrjintä oli ongelma, jonka he arvioivat kärjistyvän paikallisen sopimisen yleistyessä julkisessa hallinnossa:

> Tasa-arvonäkökulmasta katsottuna on tietysti itsestään selvää, että naisilla on vaikeampaa päästä samaan palkkatasoon kuin miehillä. Tämä on valtakunnallinen palkkojen hinnoitteluongelma, mutta sen lisäksi paikallinen kysymys silloin, kun käytetään paikallista harkintaa. (VTM, kulttuuritoimenjohtaja, kaupunki)

Naisten palkkasyrjintä oli aineistossani kunnissa tavanomaisempaa kuin valtiolla. Kunnissa joka neljäs tutkituista koki tästä syystä syrjintää. Heistä tilanteeseen oli johtanut lähijohtajan ohjaama kehitysprosessi:

> Tiesin, että kaupunginjohtaja aktiivisesti jarrutti palkankorotuksiani silloin, kun vastaavissa tilanteissa miehet niitä saivat (VTM, kulttuuritoimenjohtaja, kaupunki). Vuonna 1984 kävin läpi vaikean sairauden, muuten ainoa kerta työurallani, jolloin olin sairauslomalla. Sille ajanjaksolle sattui palkkojen korotus. Palkathan korotettiin yleensä vain virkaehtosopimuksessa määrättyinä ajankohtaan. En saanut korotusta ja vähän se on jäänyt kaivelemaan mieltä. Muutoin olen sitä mieltä, että palkkaluokan suuruudella on merkitystä vain, kun vertaa omaa asemaansa muihin. (VTM, apulaiskaupunginsihteeri). Palkka oli alkuaikoina samassa palkkaluokassa kuin kaupunginsihteerillä, -kamreerilla ja -insinöörillä. Mutta parinkymmenen vuoden (1973–1992 , HK) kuluessa siihen on tullut noin kahdeksan palkkaluokan ero virkani tappioksi. ... Kaupunginjohtaja ... piti kunnan johtavia naisviranhaltijoita kolmannen luokan virkamiehinä (FL, museonjohtaja, kaupunki).

Tässä aineistossa kunnissa tapahtui palkkasyrjintää samanarvoisissa tehtävissä. Työnantajan on maksettava sama palkka sekä samoista että erilaisista, mutta samanarvoisiksi työn vaativuuden perustella arvioiduista töistä. Arvioinnissa on otettu huomioon naisten töiden piirteitä, kuten äänettömiä taitoja. (Ks. samanarvoisesta työstä ja työarvioinnista Acker 1990, Näkymätön näkyväksi 1991, Työn vaativuuden arvioinnin kehittäminen 1992). Suomessa tasa-arvolaki edellyttää naisten ja miesten töiden vertailtavuutta ja samaa palkkaa samanarvoisista töistä. Myös Euroopan unionin samapalkkaisuusdirektiivi (75/117) vaatii sitä.

Valtiolla yhdelle vastaajalle maksettiin esittelijän työstä vähemmän kuin saman viraston miesesittelijöille. Hänen palkkansa oli palkkaluokkaa huonompi. Palkkakuoppa oli syntynyt vastaajan hoitovapaan aikana, mutta ei ollut korjaatunut vajaassa neljässä vuodessa, koska

> toimistopäällikkö ei ole etujeni ajamisessa aktiivinen, kuten toisten toimistojen toimistopäälliköt ovat. On siinäkin asiassa mukavuudenhaluinen (ei hänellä ole yhtä paljon arvovaltaa kuin heillä). Miespuolisille esittelijöille pyrittiin järjestämään heti paremmat palkat. ... Kannustuslisiä ei säästämisen vuoksi voi tulosjohtamisesta huolimatta maksaa, joten minun on tyytyminen A 20 palkkaluokkaan. Olen ainoa viraston esittelijä, joka on enää siinä palkkaluokassa. 'Tasoitusta' saan sillä, että minulla on kaikki ikälisät. (MMM, esittelijä, valtion virasto)

Piiloinen lainvastainen miesvalta

Piiloista lainvastaista miesvaltaa aineistossani olivat sukupuolinen häirintä ja ahdistelu sekä työpaikkakiusaaminen tai henkinen väkivalta työssä.

Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu

Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu on suomalaisen työelämän kielteisiä piirteitä. Usein sukupuolinen häirintä ja ahdistelu määritellään työpaikkakiusaamisen yhdeksi muodoksi, mutta käsittelen sitä tässä erikseen siksi, ettei sen sidos sukupuoleen häviäisi. Sukupuolisella häirinnällä tarkoitetaan vastakkaisen sukupuolen tungettelevaa käyttäytymistä, jonka tarkoituksena on osoittaa kohteen "paikka". Tällaista käyttäytymistä ilmentävät sanattomat kuvat ja eleet, fyysiset kosketukset, sanalliset vihjailut ja tunkeileva kommentointi sekä ehdotukset sukupuolisesta kanssakäymisestä ja siihen kiristäminen (European Communities Commission, 1988). Se on ei-toivottua, odottamatonta ja se voi toistua. Tasa-arvolaki (206/95) velvoittaa työnantajaa vastaamaan siitä, ettei sukupuolista häirintää ja ahdistelua työpaikalla esiinny. Kerätessäni omaelämäkertoja, keskusteltiin sukupuolisesta häi-

rinnästä ja ahdistelusta työpaikoilla. Sitä virittivät aihepiirin tutkimukset[1] (Haavio-Mannila 1988, 1990, Varsa 1993). Ne näyttivät sukupuolisen häirinnän tavanomaisuuden ja käsitteellistivät sen ottaen huomioon suomalaisessa työelämän piirteet. Asian ajankohtaisuus vaikutti ilmeisesti siihen, että vastaajat käsittelivät häirintää omaelämäkerroissaan. Sen esiintyminen oli vastaajien tiedossa:

> Henkilökohtaisesti minun ei ole onneksi koskaan tarvinnut kokea loukkauksia tai törkeyksiä sukupuoleni perusteella. Tiedän, että virastossamme ainakin toimistoväkeen on kohdistettu lähentely-yrityksiä. (VT, HuK, apulaisjohtaja, valtion virasto)

Naiset miesten ammateissa tai tehtävissä[2], ovat muita alttiimpia sukupuoliselle häirinnälle ja ahdistelulle (esim. Haavio-Mannila 1990, 61–64; 134; Wilson 1995, 217; 230–232). Sitä vähentävät korkea koulutustaso ja iän kertyminen, joiden myötä naisen seksuaalinen ranki miesten arviomana laskee. (Haavio-Mannila 1990, 4–5; 30–31; Kvande & Rasmussen 1991, 98-99; Itzin & Phillipson 1995, 87–88; Colgan & Johnstone & Shaw 1996, 265.) Tutkituista yksi kymmenestä oli kokenut häirintää, mutta yksikään ei ollut itse syyllistynyt siihen. Kukaan heistä ei ollut tavannut miehiin kohdistunutta häirintää valtiolla tai kunnissa.

Tässä aineistossa yksi tapa harjoittaa sukupuolista häirintää oli lähiesimiehen sanalliset ehdotukset sukupuolisuhteesta:

> Yhteistyö kuntien kanssa oli hieno ja hedelmällinen. Molemminpuolisesti arvostava. Samanaikainen aktiivipolitikointini (kaupunginvaltuutettuna 1975–1986, kaupunginhallituksessa 1981–1984 , HK) ei lainkaan näyttänyt häiritsevän yhteistyötäni toisinajattelevien kanssa. ... Mutta jos em. vaihe oli täynnä myönteisiä kokemuksia, siihen sisältyi myös todella vaikeita asioita. Esimieheni halusi tehdä minusta jalkavaimonsa ja kun tämä ei onnistunut, alkoi armoton painostukseni, asemani sivuutukset, kaikki mahdolliset inhottavuudet. Tämä vaihe alkoi n. 1978 ja päättyi siirtymiseeni ... sosiaali- ja terveysjohtajaksi (vuonna 1986 , HK). Ennen tätä murheellista turhien eroottisten yritysten ja epäonnistumisten vaihetta suhteeni esimieheeni oli hyvä ja arvostava molemminpuolisesti. Hän ei kyennyt olemaan läsnä edes työpaikan järjestämissä läksiäisissä. Siihen, että kestin moista simputusta

[1] Haavio-Mannilan (1988) tutkimuksen mukaan 34% naisista on kokenut sukupuolista häirintää ja ahdistelua suomalaisilla työpaikoilla. Yhdysvalloissa ja Iso-Britanniassa tehdyissä tutkimuksissa vastaava prosenttiluku vaihtelee 90%–16%:n välillä. Tuloksiin on syytä suhtautua varauksin, sillä tutkimuksissa ovat todennäköisesti yliedustettuina häirintää kokeneet (Wilson 1995, 216–217).

[2] Miehet naisten ammateissa ja tehtävissä joutuvat häirinnän ja ahdistelun kohteiksi.

useita vuosia, vaikutti paitsi sääli ja halveksunta, myös se, että menestyin hienosti työssäni (,mitä hänkään ei kieltänyt) ja politiikassa (,mitä hän taas käytti lyömäaseena). Suhde ei ole normaali vieläkään, jos sattumoisin tapaamme (VTM, kehittämispäällikkö, valtion virasto). Viraston yhden osaston päälliköksi oli (vuonna 1980, HK) nimitetty työtoverini ..., juristi hänkin. Tunsimme toisemme vuosien takaa. Kun vuonna 1966 olin tullut ensimmäisen kerran virastoon, tarvitsi osastomme muitakin virkailijoita. Pieni joukkomme karttui silloin .... pankin nuorella virkailijalla (6 kk), jolle päällikkö ja minä pidimme työhönottohaastattelun. Hänet sijoitettiin minun huoneeseeni (armoton tilanpuute vaivasi meitä joitakin kuukausia) ja minun tehtäväkseni tuli perehdyttää häntä tehtäväkenttäämme. Tiemme erkanivat sitten melko nopeasti ... Tultuaan osastopäälliköksi hän sai koko alan ongelmat eteensä ja oli melko epävarma. Tilannetta ei parantanut se klassinen tilanne, että kuultuaan asumuserostani, hän tosissaan tarjosi palveluksiaan . Vakavana ja kiitollisen sanoin pitäväni asian mielessäni. Siitä ei milloinkaan enää puhuttu, mutta tunsin (ehkä kuvittelin) että muisto tästä keskustelusta kiusasi häntä. Meillä oli muitakin hänelle kiusallisia muistoja, jotka koituivat ikäänkuin minulle haitaksi. (Tiesin liikaa). (VT, toimistopäällikkö, valtion virasto

Sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun liittyy vallan ja aseman hyväksikäyttö. Siinä häiritsijä pyrkii osoittamaan oman valtansa ja statuksensa. Jos hän on epävarma omasta asemastaan ja kokee naisen uhkaavaksi, hän voi yrittää hälventää epävarmuuttaan osoittamalla seksuaalista ylivaltaa ja näyttää siten naiselle tämän ”paikan” työyhteisössä. Hierarkiassa alempana olevan tilanne häirintätapauksissa yleensä hankala. Edellisessä esimerkissä vastaajan kieltäytyminen suhteesta käynnisti prosessin, jonka tarkoituksena oli vaikeuttaa hänen asemaansa ja työtään. Se merkitsi myös lähijohtajan tuen päättymistä. Ongelmallinen tilanne purkautui vastaajan vaihdettua työpaikkaa.

Miesten on todettu suhtautuvan työorganisaatioissa joskus jopa avoimen vihamielisesti naisiin. Viha voi kanavoitua sukupuoliseksi häirinnäksi ja ahdisteluksi (Wilson 1995, 231). Aineistooni sisältyi kuvaus fyysiseksi väkivallaksi muuttuneesta miehen naisvihasta. Erään viraston 56-vuotiaan miesesittelijän suhtautui naisiin näin:

Hän on eronnut ja on sitä mieltä, että toimiston varsinkin ei-naimisissa olevia naisia voi kohdella miten vain. Hän kerran suoraan sanoikin minulle, kun kysyin, miksi hän joitakin kiusaa, ’että naisia, joilla ei ole miestä, saa kiusata’. *(*MMM, esittelijä, valtion virasto)

Sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun uhreiksi joutuvat muita useammin naiset, jotka eivät elä vakituisessa parisuhteessa (Wilson 1995, 230). ”Tytöille avioliitto on ainoa keino päästä yhteisöön mukaan, ja jos he ’jäävät yli’, he ovat yhteiskunnan hylkiöitä” kirjoitti Simone De Beauvoir (1981, 234–235). Hänen näkemyksensä perustui naisen historiaan ja naisen asemaan 1940-luvun Ranskassa. Mutta miehet ajattelivat ilmeisesti yhä 1990-luvun Suomessa ja sen julkisessa hallinnossa, että avioliitto tai parisuhde muodosti suojakilven naisen ympärille, jota miehet keskinäisessä yhteistunnossaan kunnioittivat. (Avio)mies oli naiselle turvatekijä, joka takasi hänen sosiaalisen arvostuksensa.

Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu on aina subjektiivinen kokemus. Hyväksyttävän ja tuomittavan käyttäytymisen välinen ero on häilyvä ja naiset määrittelevät sen eri tavoin. Se, mikä joistakin vastaajista oli ahdistavaa ja negatiivista, tuntui toisista jännittävältä ja hyväksyttävänä. Osa vastaajista piti seksististä käyttäytymistä viraston ”elämän suolana” ja virkistävänä lisänä arjessa:

> Tiedän, että virastossamme ainakin toimistoväkeen on kohdistettu lähentely-yrityksiä. Osa saattaa kokea asian kunniakkaana, osa taas on nostanut metelin. Normaalissa työpaikassa on naisia ja miehiä, se on piristävää molemmille sukupuolille (VT, HuK, apulaisjohtaja, valtion virasto). Keskusteltaessa vastakkaisen sukupuolen kanssa työasioista, niin käyttäydytään hieman, kuin olisi ’pyhäpuku päällä’, mikä asia on mielestäni vain positiivista. Kauneus ja ilo (myös työssä piilevät) on helppo hävittää, mutta vastaavasti helppo pienillä asioilla aikaansaada (KTK, kamreeri, valtion virasto).

Osa sekä naisista että miehistä käyttää työpaikallaan seksuaalisuutta tietoisesti hyväkseen saavuttaakseen joko henkilökohtaisia tai työhön liittyviä tavoitteita. Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu pitää kuitenkin erottaa myönteisiksi koetuista työpaikkarakkauksista, jotka ovat tavallisia suomalaisilla työpaikoilla (Haavio-Mannila 1988,1990[3]). Työpaikkarakkaudet johtavat toisinaan avioliittoon. Näin oli tapahtunut kahdelle vastaajalle.

Sukupuolista häirintää ja ahdistelua esiintyy eniten sellaisilla työpaikoilla, joissa vallitsee muutoinkin naisia syrjivä ilmapiiri (Wilson 1995, 230; myös Varsa 1996, 132–133). Häirinnän kohteet saattavat tuntea häpeää ja syyllisyyttä asiasta sekä pohtia, missä määrin on itse antanut siihen aihetta. Asian ”puhkihäpeäminen” onkin eräs naisten keinoista selviytyä tilanteesta. Sukupuolisen häirinnän seurauksena työpaikalla voi käynnistyä ulosajoprosessi, johon myös muut työyhteisön jäsenet tietämättään osallistuvat. (Wilson 1995,

[3] Elina Haavio-Mannilan (1990) tutkimuksessa, jossa tarkastellaan 11 ammattiryhmän työn laatua, sosiaalisia suhteita ja hyvinvointia, 54% naisista ja 51% miehistä oli kokenut työpaikkaromanssin. Avioliittoon työpaikkarakkaus johti noin 10%:lla tutkituista.

230; Varsa 1997, 127–137.) Vaihtoehtona voi olla jopa syrjäytyminen työelämästä (vrt. Varsa 1996).

Tässä aineistossa vastaajien kestokykyä häirintätapauksissa oli vahvistanut onnistumisen kokemukset työssä. Jos häirinnän uhri jää työyhteisössään yksin, paine kasvaa todennäköisesti kestämättömäksi. Häirinnän kohteiksi joutuneet kärsivät usein terveydellisistä haitoista ja erilaisista stressioireista. Häirinnällä on myös merkitystä häirityn työmarkkina-asemaan. Työyhteisön kannalta kielteinen seuraus on työyhteisön ilmapiirin myrkyttyminen ja tuottavuuden aleneminen, sillä sekä häirinnän uhrin että häiritsijän työpanos heikkenee tilanteen vuoksi. (Crocker 1983, 700; Cooper & Davidson 1984, 83; Wilson 1995, 215; Varsa 1996, 132–139). Siksi ongelma on vakava häiritylle ja työnantajalle. Tyypillistä on, että sukupuolinen häirintä ja ahdistelu mielletään työelämässä naisten ongelmaksi, jonka naiset saavat itse ratkaista.

Työpaikkakiusaaminen, henkinen väkivalta

Työpaikkakiusaaminen tai henkinen väkivalta työpaikalla on ilmiö, joka ”löydettiin” Suomessa 1990-luvun laman aikana. Työpaikkakiusaaminen on jatkuvaa kiusaamista, sortamista tai epäoikeudenmukaista kohtelua, johon nähden kiusattu on puolustuskyvytön. Se syntyy vuorovaikutuksessa ja siihen liittyy myös sukupuoli (esim. Haavio-Mannila 1990, 61,108,132, 223,251). Työpaikan kaikki jäsenet osallistuvat siihen tietoisesti tai tietämättään. Sillä tarkoitetaan työtovereitten tai lähijohtajan ja työntekijän välisiä ristiriitatilanteita, joissa kiusattu alistetaan. Silloin yksi tai useampi henkilö hyökkää järjestelmällisesti joko suoraan tai epäsuoraan kiusattua vastaan. Kiusaamisen tavoitteena ja/tai seurauksena on kiusatun ’erottaminen’ työyhteisöstä. (Työpaikalle yhteishenkeä 1997). Silmätikuksi nostetun tekemisiin tai tekemättä jättämisiin aletaan kiinnittää huomiota ja hänen epäonnistumisensa ja henkilökohtaiset ominaisuutensa tehdään näkyviksi. (Mt, 271, Varsa 1996, 131.)

En kysynyt vastaajilta kiusaamisesta kirjoituspyynnössäni, mutta asian ajankohtaisuuden vuoksi he kirjoittivat siitä. Tässä aineistossa joka kuudes nainen oli joutunut työpaikkakiusaamisen kohteeksi. Yleensä kiusaaminen oli ollut tilannesidonnaista, sillä vain yksi vastaaja kuvasi systemaattista, useisiin henkilöihin samalla työpaikalla kohdistuvaa kiusaamisprosessia.. Kiusaaja oli aina mies, joko lähijohtaja tai työtoveri. Vastaajat eivät kiusanneet lähijohtajiaan eivätkä työtovereitaan. Aineistossani ei ole kuvauksia myöskään samaa sukupuolta olevien keskinäisestä henkisestä väkivallasta.

Työpaikkakiusaamisessa on kysymys vallankäytöstä. Sen tavoitteena on kiusaajan ylivallan osoittaminen kiusatulle. Menestyminen aikaisemmissa työpaikoissa ei suojannut aineistossani kiusaamiselta:

> Olen aina ollut työtä pelkäämätön ja tullut hyvin toimeen ihmisten kanssa. Aikaisemmissa työpaikoissani olen kaikissa viihtynyt, ja jopa auskultointivuosi oli raskaudestaan huolimatta onnistunut. En arvannut, että tässä kunnassa ei onnistuisi mikään.(VT, elinkeinoasiamies, kunta)

Tässä aineistossa työpaikkakiusaamisen käynnisti sukupuolten kilpailu viroista, kuten seuraavassa esimerkissä rehtorivuosista kansanopistossa:

> Minun ja joidenkin ulkopuolisten ohella (kansanopiston) rehtorin virkaa oli hakenut opiston vararehtori. Valintani loukkasi häntä ja hän sanoutui irti yhteistyöstä lauseella 'hoida hommat'. Hän oli mies, muutamaa vuotta nuorempi, luova ja lahjakas. ... Rehtorivuoteni ovat tähänastisen työelämäni raskaimmat. Yksinäisyyttä syvensi vararehtorin ja hänen parin ystävänsä oppositio ... Vararehtorin kanssa pääsimme vähitellen kipeimpien asioiden ylitse ja välimme olivat muodollisen hyvät. Hän tiesi, että arvostin hänen asiantuntemustaan. Erilainen tapa tehdä työtä ja toimia aiheutti kuitenkin ajoittain konflikteja. (FK, tarkastaja, valtion virasto)

Kilpailun hävinnyt ryhtyi kiusaajaksi ja kosti voittajalle. Tilanne ratkesi tyydyttävällä tavalla, mutta vaati kummaltakin osapuolelta tahtoa, myönnytyksiä ja kantojen tarkistuksia. Aineistossani kiusaamisen johtaneita kamppailuja käytiin myös lähijohtajan ja työntekijän välillä:

> Johtaja haluaa olla joka asiassa paras. Hänen ei kuitenkaan hallitse kaikkea, varsinkaan minun ...aluettani. Tästä syystä se on tehty vähemmän tärkeäksi. ... Koen asemani uhatuksi. Asiantuntemustani ei kunnioiteta, vaan tiettyjä auktoriteettejä. Naisena ja ihmisenä minua kohdellaan huonosti. ... Minusta on väärin, että pitkään valtiota palvellut mies tulee lyömään päähän melkein yhtä pitkään valtiolla ollutta naista ja yhtä korkeasti koulutettua. ... Uskon, etten miehenä voisi tulla vastaavalla tavalla kohdelluksi tässä nykyisessä tilanteessa (FT, erikoistutkija, valtion virasto). Mitä odotin (uudelta työantajalta ja uudelta työltä, HK)? Itsenäistä ja vastuullista työtä. ... Miksi petyin? Kävi ilmi, että elinkeinotoimi oli täysin alistettu kunnanjohtajalle. ... Tänä päivänä minun ja kunnanjohtajan välit ovat viileät. Hän on pitänyt elinkeinoasioiden johtamisen itsellään, eikä anna minulle tietoja mistään. Ei ohjannut minua työn alkaessa, ei puhunut odotuksistaan, eikä kiinnostunut mistään mistä yritin keskustella. ... Budjettivastuu minulla on, valtaa ei. ... Olen täällä tällainen unohdettu virkamies, jonka täytyisi koko ajan pitää kovaa meteliä itsestään tullakseen huomatuksi. Jään jatkuvasti sivuun tiedonjaosta, minua ei kutsuta yhteisiin

> palavereihin eikä kiertäviä tiedotteita kierrätetä eikä jaeta minulle. Huomautan asiasta viikottain, mutta systeemi ei muutu. Ehkä minusta on vähiten vahinkoa silloin, kun en tiedä mitään mistään. Olen katkera ja väsynyt, mutta en toki luovuta enkä vaivu epätoivoon (VT, elinkeinoasiamies, kunta)

Edellisessä esimerkeissä lähijohtajat käyttivät hierarkkisesti ylempää asemaansa sekä sukupuolta ylivaltansa osoittamiseen. Edellä totesin, että kiusatun eristäminen ja karkottaminen omiin oloihinsa oli työpaikkakiusaamisen muoto. Vastuu töiden sujumisesta ja työn tuloksellisuudesta jäi silloin kiusatuille huolimatta työnteon edellytysten heikkenemisestä.

Tässä aineistossa työpaikkakiusaaminen oli ollut raskainta kiusatulle, samalla siitä oli tullut myös koko työyhteisön ongelma. Kiusaamisen kohteen työteho oli alentunut henkilölle koituneiden kielteisten seurausten vuoksi. Se oli huonontanut myös koko työyhteisön tehokkuutta, tuloksellisuutta ja hyvinvointia, sillä työpaikkakiusaajien työaikaa oli huvennut kiusanteon suunnitteluun ja toteuttamiseen, sillä työpaikkakiusaamista oli harjoitettu nimenomaan työpaikalla ja työakana.

Avoin hyväksytty miesvalta

Avoimen hyväksytyn miesvallan muodot olivat tässä aineistossa paternalismi ja naisen näkyvyys iän vuoksi. Paternalismia olivat nuorten naisten holhoaminen, naisten paikan osoittaminen sekä miesten seksistinen kielenkäyttö ja naisia koskevat erityiset käyttäytymissäännöt.

Paternalismi

Aineistossani paternalismin yksi muoto oli **naisten holhoaminen**. Sitä käyttivät valtiolla ja kunnissa lähijohtajana toimineet (vanhemmat) miehet (nuorempiin) naisiin nähden. Se oli tarkoitettu ”naisten parhaaksi”:

> Olin opiskellut kolme vuotta sosiaalipolitiikkaa, kun pääsin ... oikeaksi sosiaalityöntekijän sijaiseksi (1970-luvun puolivälissä, HK). Esimies oli Jaakko I ja hänestä seuraava pomo Jaakko II ja muut työntekijät tässä melko suuressa sosiaalitoimistossa olivat naisia yhtä poikkeusta, Ilkkaa, lukuunottamatta. ... Vasta seuraavana kesänä huomasin Jaakko I:n luoman hajoita ja hallitse systeemin voimassaolon. Olin sukulaissuhteiden (kirjoittajan enon, HK) kautta päässyt selvään suosikkiasemaan, jota vahvistin tekemällä oikeita asioita, kuten osallistumalla toimiston lentopalloiltoihin ja keskustelemalla viisaita johtajan kanssa. ... Koin Jaakko I:n ehkä jonkinlaiseksi isähahmoksi ja suhteeseen liittyi ensimmäistä kertaa myös mies-nais-näkökulma. Jaakko I kohte-

li minua kuin omaa tytärtään, johon liittyi jonkinlaista kiintymystä. Hän teki asiaa meille kotiin kuin tarkistaakseen, että olen luotettava ja asun yksin äitini kanssa. ... Jaakko I oli myös itse aloittanut yht. kand. opinnot ja lainasin tietysti hänelle luentomonisteita ym. mitä hän tarvitsi. Olin siis suurimman pomon suosiossa, joten Jaakko II:sen kanssa myös asiat luistivat ja pidin todella sossuna olosta ja vakavissani aioin pyrkiä valmistumiseni jälkeen vakituiseksi sossuksi kaupunkiin. ... Tein pro gradutyöni kaupunkiin Jaakko I:n tiukassa valvonnassa. Tilanne oli vähän vaikea, koska itse olin päättämässä opintoja ja Jaakko I aloittamassa. Samaan aikaan eräs yliopistossa työskentelevä henkilö oli kertonut Jaakko I:lle poliittisesta aktiivisuudestani ja kun vielä kesällä menin yllättäen naimisiin huomasin kaikin puolin, että en ole toivottu työntekijä. Jaakko I turvasi asemansa sillä, että kaikki hänen alaisensa ovat huomattavasti häntä alemmin koulutettuja, mieluiten epäpäteviä ja sopivia. Kaikkien naisten tuli jollain tavalla olla kiitoksen velkaa siitä, että olivat päässeet ko. sosiaalitoimistoon töihin. Kaikkien saapuva posti tarkastettiin ja tietyt luottohenkilöt kyselivät hyvinkin tarkkaan mm. miten vietän vapaa-aikani. Jos jostain syystä -huonommastakin kuin itselläni- menetti johdon luottamuksen, sitä oli täysin mahdotonta saada takaisin ja työyhteisö syrjäytti ko. epäillyn hyvin tehokkaasti. ... Olen seurannut ko. toimiston tapahtumia vuosien aikana ... eikä tilanne ole siitä parantunut. Käsitykseni on, että kaikki pätevät sosiaalityöntekijät ovat lähteneet lähikuntiin ja vain kiltit ja nöyrät ovat jääneet jäljelle. (YTM, erikoistutkija, valtion virasto).

Paternalistiset herrasmiehet olivat vastaajista kohteliaita, humaaneja ja käyttäytyivät miellyttävästi. Heidän tarkoituksensa oli kuitenkin sulkea holhokit valtapiiriinsä. Vanhanajan herrasmiehet lähijohtajina edellyttivät holhokeiltaan nuhteetonta elämää ja jopa kontrolloivat heidän yksityiselämäänsä. Siihen eivät esimerkiksi vastaajien seurustelu tai avioliitto sopineet. Tässä aineistossa vanhempien herrasmiesten holhous oli kohdistunut nuoriin ”mukaviin ja sopeutuvaisiin tyttöihin” kuntien hallinnossa: *”Sain aloittaa hyvässä hengessä kaupunginjohtajan suojelussa (30-vuotiaana 1979, HK). Kaupunginjohtaja ... eli silloin kulttuurimyönteistä kautta ja lupasi jo alkajaisiksi “kaiken minkä sinä tyttö vain pyydät”. Muuten hänen suhtautumisensa naisiin oli ja on edelleenkin avoimen sovinistista” (VTM, kulttuuritoimenjohtaja, kaupunki).* Siellä he toimivat naisten hallinnonaloilla, kuten sosiaali- ja kulttuurihallinnossa. Heidän odotettiin pysyvän tehtävissään. Lähijohtajien herrasmiesmäinen ja kohtelias asenne muuttui vastaajien rikkottua roolinsa holhottavina itsenäistyen ammatillisesti ja pyrkien laajentamaan työtehtäviään ja mahdollisuuksiaan toimia. Näin menetellessään vastaajat horjuttivat holhoojiensa käsityksiä sitä, mikä oli hallinnossa soveliasta ja hyväksyttävää naiselle. Sillä oli ollut joidenkin vastaajien kannalta kielteisiä seurauksia

”viimeisinä virkavuosina (ennen työpaikan vaihtoa, HK) tiesin, että kaupunginjohtaja aktiivisesti jarrutti hankkeitani” (YTM, kulttuuritoimenjohtaja, kaupunki).

Naisen paikan osoittaminen kuului paternalismiin tässä aineistossa. Jotkut virastot muistuttivat vanhanaikaisia herraklubeja, joissa *”miehet luovat itselleen mukavan ilmapiirin, jota he sitten jatkavat vapaa-aikanakin ja nimittämällä toisiaan erilaisiin luottamustehtäviin. Jos joukkoon tulee nainen ilmapiiri muuttuu, eikä ole niin viihtyisää. Tämä ei tarkoita puheiden siivoamista, vaan syvintä yhdessä viihtymistä” (VT, toimistopäällikkö, valtion virasto).* Niissä vastaajat sijoitettiin naisten puolelle. Sellaisilla työpaikoilla valtiolla ja kunnissa mies ja miehinen oli ensisijaista naiseen ja naiseuteen nähden. Työt ja tehtävät asetettiin arvojärjestykseen sukupuolen perusteella:

> Eräs miespuolinen tarkastaja totesi viime viikon koulutuspäivässä että osastollamme EI ole mahdollista arvostaa kaikkia työntekijöitä yhtä paljon tai pitää samanvertaisina kaikkia, koska eräät henkilöt tekevät vain yksinkertaisia töitä joihin riittää tunnin perehdytys, eräät henkilöt taas omaavat viiden vuoden koulutuksen ja vain he kykenevät vaativiin tehtäviin. Tuntuu, että osastollamme nainen helposti leimautuu ’pehmeiden arvojen’ puolestapuhujaksi, jotka miesten taholta usein tuomitaan turhiksi. Tällä hetkellä osastolla vallitsee voimakkaan ’miespuolinen’ käsitys, että tehtävistämme ovat tärkeitä vain ylhäältä käsin annetut lainsäädännössä määrätyt tehtävät ..., muu on vain täytetyötä , jota keksimme työllistääksemme itsemme (YTM, psykologi, valtion virasto).

Työryhmien ja kokousten sihteerin asema oli vastaajista tyypillinen naisen paikka, koska *”miehet aika yleisesti katsovat, että naiset joutavat tehdä ikävät työt (VT, hallintopäällikkö, valtion virasto). Aivan viimeaikaiset kokemukseni työelämässä osoittavat, että asenteiden muutos näissä asioissa on erittäin hidas prosessi” (KTM, kamreeri, valtion virasto).* Vastaajat kertoivat joutuneensa kokoussihteereiksi etenkin, jos olivat olleet tilaisuudessa ainoita sukupuolensa edustajia.

Käytetty **kieli** on suhtautumisen ja asenteiden julkinen mittari (ks. naisia aliarvioivasta kielenkäytöstä Hakulinen & Lautamatti 1988, Simonen 1988, Rautala 1990). Valtion ja kuntien hallinnossa oli aineistossani lupa naisia aliarvioivaan kielenkäyttöön.

> Tytöttelyä toki kuuluu joskus asiattomissakin yhteyksissä. Toisaalta olen ajatellut, että puhuja nolaa vain itsensä eikä minua noissa tilanteissa (HM, kunnanjohtaja). Nainen johtavassa asemassa saa tänäkin päivänä tottua henkiseen päänsilittelyyn ja vähättelyyn pelkästään su-

kupuolensa takia. Ilmeisesti kohteliaisuudeksikin tarkoitettu arviointi voidaan esittää omituisessa muodossa. Vielä vuonna 1992 totesi piirihallintoviranomaisen palveluksessa oleva mieshenkilö, että '... kunnalla on mennyt kohtalaisen hyvin, vaikka onkin naisjohtaja. Kyllä silloin veikkailtiin, kun valinta oli tehty, että miten sen kunnan oikein tulee käymään.' Tämäntapaisiin kohteliaisuuksiin vastaaminen jää kohdaltani usein hymistelyksi. Totean vain, että tyhmä mikä tyhmä (Sosionomi, kunnanjohtaja).

Työelämässä tytöttely on suomalainen halveksivan ja vähättelevän kielenkäytön muoto, samoin rouvittelu ja neidittely (Rautala 1990, 234–239; myös Silius 1992, 151–152). Suomalainen korrekti puhetapa työyhteyksissä edellyttää joko virka-aseman tai koulutuksen mainintaa liitettyinä nimeen. Mahdollista on myös henkilön puhutteleminen nimeltä. Kun miehet kutsuivat vastaajia työssä tytöiksi tai liittivät virkanimikkeseen sukupuolta korostava nais-etuliitteeen, oli se heistä loukkaavaa. Heistä puhetapa oli naista vähättelevä ja halveksiva.

Tässä aineistossa naisia koskivat joissain asioissa erilaiset käyttäytymissäännöt kuin miehiä : *"Olen jopa tavannut ihmisiä, jotka paheksuvat hyvässä virka-asemassa olevaa naista; hänen ajatellaan luopuneen esim. lasten kasvattamistehtävästä (HM, kunnansihteeri). Olen joskus miettinyt, että nainen työpaikalla 'päissään' tai muutoin päihtyneenä esiintyessään saisi varmaan potkut helpommin kuin joku mies. Naisen suhteen ei 'hyssyteltäisi'" (VTM, apulaiskaupunginsihteeri).*

Aineistossani ilmeni myös epävirallisia naisia koskevia pukeutumissääntöjä. Eräs vastaajista muisti *"kirjoittamattoman lain virastossa X: naiset eivät tule töihin pitkissä housuissa"(KTM, kamreeri, valtion virasto).* Vastaajat tunnistivat julkisen hallinnon odotukset pukeutumisen suhteen: *"Ensimmäisenä päivänä tammikuuta 1989 astelin upouusi vekkihame (jollaisia kuvittelin kaikkien kunnon virkanaisten käyttävän) ylläni kohti valtion virastoa" (YTM, psykologi, valtion virasto).*

Alunperin virkapuku on ollut julkisessa hallinnossa ammattikunnan tunnusmerkki ja sen tarkoituksena oli lisätä arvostusta ja kunnioitusta virkakuntaa kohtaan (Pohls 1994, 208–210). Tänään "oikea pukeutuminen" on yksi menestystekijöistä ja sen on havaittu vaikuttaneen esimerkiksi rekrytointitilanteessa (Kvande & Rasmussen 1991, 101–102, Faludi 1994, 216–218, Wilson 1995, 73–75.)

Usein paternalismi on käsitetty ohimeneväksi ilmiöksi, joka loppuu paternalistisen herrasmieskaartin jäädessä eläkkeelle. Myös vastaajat uskoivat niin: *"Tuntuu, ettei viraston johto edes osaa kuvitella, että naiset voisivat olla samanarvoisia heidän kanssaan (DI, tieinsinööri, valtion virasto). Vanhat miehet eivät naisten kanssa neuvottele (VT, elinkeinoasiamies, kunta). Minua suorastaan ärsyttää esimiestehtävissä olevien miesten (vanhan-*

aikaiset, HK) asenteet ... ja suhtautuminen naispuolisiin työntekijöihin, joka kuitenkin on muuttunut parempaan suuntaan. Tulevaisuudessa se tulee varmasti muuttumaan entistä enemmän" (VT, hallintopäällikkö, valtion virasto).

Paternalistinen miesvalta oli vahvistanut sukupuolen mukaista työnjakoa ja etenemismahdollisuuksia valtion ja kuntien johtavien ja erityisasiantuntijoiden asemissa ja tehtävissä. Se oli säilyttänyt naisten alisteisuutta miehiin nähden sekä lisännyt kielenkäytön ja kulttuuristen merkitysten miehisyyttä.

Iästä johtuva naisten näkyvyys

Naisten iästä johtuvan näkyvyyden lisääminen oli aineistossani avointa ja hyväksyttyä miesvaltaa. Vastaajien uskottavuutta viranhaltijana oli kyseenalaistettu nuoruuden vuoksi:

> Lapsellinen ulkomuoto totutti olemaan (kunnansihteerinä, HK) milloin kunnanjohtajan tytär tai lapsenlikka. ... Johtavan naisen kohdalla ikääntyminen on siunaus. Kokemus ja pitkä aikaperspektiivi asioihin tuovat arvostusta, ehkä joskus aiheetontakin. Toisaalta on vuosien saatossa pidettävä huoli siitä, että seuraa aikaansa ja pysyttelee sen tasalla. Vielä tavoiteltavampaa olisi asioiden ennakoimisen taito ja edelläkävijän rooli. (Sosionomi, kunnanjohtaja)

Vastaajat eivät olleet kokeneet ikäsyrjintää, jolla tarkoitan keski-ikäisten ja sitä vanhempien naisten syrjintää työelämässä. Karttunut ikä ei ollut heistä vaikuttanut esimerkiksi nimitystilanteissa. Tutkitut odottivat iän merkityksen aktiovituvan ja heikentävän heidän mahdollisuuksiaan edetä: *"Yli nelikymppisellä naisella on vaikeuksia löytää uutta virkaa. Sen sijaan miehet huomattavasti vanhempina kilpailevat valtion korkeistakin virkapaikoista"(FT, erikoistutkija, valtion virasto).* Heistä oli huolestuttavaa, että naiset näyttivät vanhenevan miehiä nopeammin. Heistä naisesta tuli ikääntynyt jo 35–40-vuotiaana, miehestä vasta puolen vuosisadan rajapyykin ohitettuaan. Ikänsä perustella kaikkein näkyvimpiä työelämässä ovatkin 50-vuotta täyttäneet naiset (Itzin & Phillipson 1995, 82) – *ehkä sen ikäinen on vanha, vaikka ei itse sitä ymmärrä. Ehkä nainen erityisesti? (VT, toimistopäällikkö, valtion virasto). ... Johtavan naisen kohdalla ikääntyminen on siunaus. Kokemus ja pitkä aikaperspektiivi asioihin tuovat arvostusta, ehkä joskus aiheetontakin. Toisaalta on vuosien saatossa pidettävä huoli siitä, että seuraa aikaansa ja pysyttelee sen tasalla. Vielä tavoiteltavampaa olisi asioiden ennakoimisen taito ja edelläkävijän rooli. (Sosionomi, kunnanjohtaja).* Tutkituista vanheneminen oli myös hyödyksi. Heistä ikä kasvatti uskottavuutta ja arvostusta työssä.

Ikä ja ikääntyminen ovat olleet 1990-luvulla ajankohtaisia työelämää koskevassa keskustelussa Suomessa. Siihen ovat vaikuttaneet eläkelainsäädäntö, nuorten työllisyystilanne, määräaikaisten työsuhteiden yleistyminen ja suurten ikäluokkien asema työelämässä. Euroopan Unionin viranhaltijoiden valinnassa sovelletaan alhaisia ikärajoja. Ne ovat osoittautuneet ongelmallisiksi naisille, koska he työn ohella kantavat päävastuun yksityisestä. Ikäkeskustelussa olisi hyvä erottaa myös se, mihin naisen oletetaan olevan liian vanha. Yli 40-vuotias näyttäisi olevan liian vanha rekrytoitavaksi, mutta työntekijänä hän ei sitä vielä välttämättä ole.

Piiloinen hyväksytty miesvalta

Näkymättömäksi tekeminen[4] oli aineistossani piiloista hyväksyttyä miesvaltaa. Tarkoitan sillä naisten sivuuttamista, ohittamista tai huomiotta jättämistä viranhaltijoina ja näkyväksi tekemistä naisina (Kvande & Rasmussen 1990, 102, Newman 1995, 24). Tutkituista se oli miesten tekoja ja toimintaa, joka johtui naisten vähemmistöasemasta valtion ja kuntien johtajina ja erityisasiantuntijoina.

Miespuolisten lähijohtajien ja työtovereiden tavat jättää reagoimatta vastaajien toimiin olivat passiivisuus tai tutkittujen ehdottamien asioiden tekemättä jättäminen. Siten miehet sulkivat heidät työyhteisön marginaaliin, väheksyvät heidän asiantuntemustaan sekä rapauttavat uskottavuutta ja asemaa. Tutkitut havaitsivat ulossulkemisensa ja huomiotta jättämisensä:

> Mietin monta kertaa, että olen työelämässä väärällä aikakaudella. ... Eniten inhosin toiminta- ja taloussuunnitelmaa, josta tehtiin parin tunnin varoitusajalla kollegiolle mitä kummallisimpia versioita, joiden käsittelyä seurasin skribentumina sivupöydän ääressä, ilman oikeutta avata suutani. Kollegani oli kerran vastoin hyviä tapoja avannut suunsa sillä seurauksella, ettei kukaan kiinnittänyt siihen mitään huomiota, vaan puhuivat päälle aivan kuin häntä ei olisi ollut olemassakaan. (Kollegani asia oli tärkeä ja vaikutti asian käsittelyyn.) .... . Vielä vuonna 1990 esimiehen päällepuhumalla vaiensi minut, koska ei halunnut kuulla eriävää mielipidettäni esittelemästäni asiasta. Sellaiset kokemukset ovat työelämäni traumaattisimpia. Minusta silloin esittelijällä ei ollut edes ihmisarvoa. (KTM, kamreeri, valtion virasto)

[4] Näkymättömäksi tekemisen käsitteestä on keskusteltu etenkin norjalaisessa naistutkimuksessa. Siihen voidaan sisällyttää seuraavat yhtäaikaiset prosessit: 1) Sukupuolten kannalta näennäisen neutraalit Yhteiskunnalliset ja sosiaaliset prosessit, jotka systemaattisesti jakavat enemmän etuja miehille kuin naisille. 2) Psykologiset prosessit, jotka rakentavat sukupuolten valtasuhteen osaksi sekä miesten että naisten identiteettiä. 3) Aineellinen ja sosiaalinen pakko, joka varjostaa naisiin kohdistuvaa seksuaalista ja henkilökohtaista (väki)valtaa. (Rantalaiho 1996, 34.)

Tässä aineistossa miesvalta soi miehille naisia laajemman puheoikeuden. Viralliset keskustelut, neuvottelut ja muut asioiden suulliset käsittelyt käytiin valtiolla ja kunnissa miesten ehdoilla. Vastaajien rooli oli kuuntelijan ja myötäilijän, ei asiantuntevan puhujan tai mielipiteiden esittäjän. Vaikka heidän esittämiään asiaperusteluja ja näkökantoja kuunneltiin, ne jätettiin kuin ilmaan roikkumaan. Heidän puheenvuoroihinsa ei viitattu eikä keskustelua jatkettu niiden perusteella. Vastajien näkemyksillä oli kuitenkin taipumus jonkin ajan kuluttua pulpahtaa julki miesten esittäminä. Silloin ne olivat muuttuneet huomionarvoisiksi ja kannatettaviksi.

Passiivisuus näkymättömäksi tekemisessä oli ollut tutkituista ongelmallista. Silloin he eivät olleet tienneet, mitä heitä oli odotettu, mistä heitä oli palkittiin ja mistä ei. He olivat joutuneet ratkaisemaan, mitä heillä oli ollut oikeus tehdä ja mitä heidän ei oltu toivottu tekevän. Tilanne oli herättänyt tutkituissa epätietoisuutta siitä, mikä oli ollut tuloksellista toimintaa johtavassa asemassa tai erityisasiantuntijana valtiolla ja kunnissa.

Tiivistävät päätelmät

Taulukko 18 esittää tiivistelmän miesvallan muodoista ja sisältöalueista valtion ja kuntien johtavissa ja erityisasiantuntijan tehtävissä ja asemissa.

Miesvallan muoto	sisältöalueet
Avoin lain-vastainenmiesvalta	Syrjintä sukupuolen perusteella rekrytoidessa, ylennettäessä ja uramahdollisuuksissa. Syrjintä työnajossa: naiset korjaavat miesten virkatehtävissään tekemiä laiminlyöntejä, omien töiden teettäminen naisalaisilla. Palkkasyrjintä: Yleinen: Naisten matalampi ansiotaso Eri palkka samanarvoisesta työstä eri palkka samasta työstä Palkankorotusten jäädyttäminen
Piiloinen lainvastainen miesvalta	*Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu:* Ehdotukset sukupuolisuhteesta Fyysinen naisiin kohdistuva väkivalta työpaikalla Sanallinen häirintä *Työpaikkakiusaaminen, henkinen väkivalta:* Asiantuntemuksen sivuuttaminen ja sen käyttämättä jättäminen Epäoikeudenmukainen työnjako, toisten töiden teettäminen kiusaamisen kohteella Kiusatun eristäminen, karkottaminen omiin oloihinsa, yksin jättäminen. Kiusatun työn itsenäisyyden vähentäminen ja työtehtävien köyhdyttäminen Kostaminen Valta-aseman osoittaminen kiusatulle Tiedonsaannin rajoittaminen ja jaettavan tiedon sisällön säätely kiusatulta.

(jatkuu seuraavalla sivulla)

Avoin hyväksytty miesvalta	Paternalismi Nuorten naisten holhoaminen Naisten tukeminen, kunnes nainen ylittää naiselle työssä sopivana pidetyn rajat Julkisen hallinnon herraklubit Naisia vähättelevä kielenkäyttö Pukeutumissäännöt naisille *Näkyvyys iän vuoksi:* Epäselvyys, millaisiin tehtäviin minkäkin ikäinen (nainen) on liian vanha. Käsitys, että naiset vanhenevat nopeammin kuin miehet. Nuoria naisia pidetään epäuskottavina viranhaltijoina. Yli 50-vuotiaiden naisten näkyvyys ”ikääntyneinä naisina”.
Piiloinen hyväksytty miesvalta	Näkymättömäksi tekeminen Naisen asiantuntemuksen sivuuttaminen Naisen kohtelu kuin hän oli ”ilmaa” tai näkymätön Naisten puheoikeus ja -valta ovat kapeammat kuin miesten Päällepuhuminen ja keskeyttäminen

Miesvalta valtion ja kuntien johtavissa ja erityisasiantuntijan tehtävissä ja asemissa oli sisältänyt toiminnan ja kulttuuriset merkitykset, jotka antavat toiminnalle mielen. Silloin kyse oli ollut naisten tai miesten käyttäytymisestä, kielestä tai muusta toiminnasta, joka oli ilmentänyt institutionaalistunutta, systemaattista ja yhtenäistä käsitystä naisten vähämerkityksellisyydestä miehiin verrattuina.

11. NAISENA VALTION JA KUNNAN JOHTAJANA TAI ERITYISASIANTUNTIJANA

Naiset joutuvat kehittämään omat toimintavaihtoehtonsa valtion ja kuntien johtavissa asemissa ja erityisasiantuntijoina selviytyäkseen miesten miehille luomassa järjestelmässä. Millaista on olla naisena valtion ja kuntien johtavissa ja erityisasiantuntijan tehtävissä ja asemissa? Suhteena sukupuoli edellyttää naisisen vastakohdaksi miehistä. Kun nainen toimii virkatehtävissään tavalla, jonka ulkopuolinen havainnoija nimeää ”naisiseksi”, pitää löytyä vaihtoehtoinen tapa hoitaa samoja tehtäviä. Tämä tapa ei ole ”naisinen” eikä

”miehinen”. Sukupuoli suhteena johtaa etsimään nainen-mies -suhdetta työelämässä sekä niitä merkityksiä, joita sille annetaan. Nainen-mies -suhde määrittää sukupuolten työnjakoa, työn sisältöä ja töiden arvostusta myös valtion ja kuntien hallinnossa.

Kuvaan tässä luvussa johtamista ja asiantuntijuutta naisten työnä valtiolla ja kunnissa. Tarkastelen lisäksi, millaisen sisällön sukupuolten suhde saa julkisessa hallinnossa naisten määrittelemänä ja millaiseksi naiset arvioivat tämän suhteen sisällön. Kolmanneksi erittelen millaisia toimintavaihtoehtoja naiset ovat kehittäneet selviytyäkseen naisina julkisen hallinnon miesvaltaisissa asemissa ja tehtävissä. Luku sisältää myös naisten arvioita julkisen hallinnon naisistumisen vaikutuksista valtion ja kuntien hallintoon.

Johtaminen naisten työnä valtiolla ja kunnissa

Julkisen johtamisen toimintaympäristö on rajoitettu säädöksin. Johtaminen on paljolti kompromissien etsimistä neuvotteluteitse. Siihen sisältyy yleisen edun huomioon ottamisen ja demokratian vaatimukset. Johtamisen tehokkuus ja tuloksellisuus ovat vaikeasti arvioitavissa. Henkilöstöpolitiikka ja käytettävissä olevat aineelliset voimavarat ovat sidoksissa lakiin. Päätöksenteossa korostuu pitkä aikaväli ja siinä painottuvat oikeusturva, julkisuus ja kansalaisläheisyys. Julkinen johtaminen edellyttää tutkinnoin osoitettua pätevyyttä, jota työssä hankittu kokemus täydentää.

Valtionhallinnossa johtaviin asemiin sijoittuneita aineistossani oli (virkanimikkeenä joko johtaja- tai päällikkö) oli yhteensä kuusi. Neljän vastuualue oli yleishallinnossa, taloushallinnossa ja henkilöstöhallinnossa. Kaksi johti asiantuntijaorganisaatiota. Kuntien naisjohtajista neljä oli kuntien tai kaupunkien johtajia, yksi kulttuuritoimen johtaja ja kaksi kunnansihteeriä.

Aineistooni kuuluvien naisten mukaan johtamistyön perusta valtiolla ja kunnissa oli lainsäädännön tuntemus. Toimintaa ohjaavien sääntöjen tunteminen ja noudattaminen takasi heille mahdollisuuden selviytyä johtamiseen liittyvien asioiden suunnittelusta ja hoidosta. He tarvitsivat johtamisessaan päätöksenteon kannalta riittävää tietopohjaa ja tukea sekä taitoa vetää johtopäätöksiä ja kantaa vastuuta. Virka-asioiden käsittely edellytti heistä pitkäjännitteisyyttä, joka turvasi toimien ennakoitavuuden kansalaisten ja yhteiskunnan kannalta. Taulukossa 19 on tiivistelmä naisten kuvauksista johtamistyön sisällöstä aineistossani.

Taulukko 19. Naisten johtamistyön sisältöalueet valtiolla ja kunnissa

Hallintosektori	Johtamisen sisältöalueet
Valtio	*Hallinnon kehittäminen* kehittämisprojektien suunnittelu ja läpivienti kokeilujen toteuttaminen - tutkimustoiminnan virittäminen ja tukeminen tutkimusten ja kokeilujen hyödyntäminen kansainvälisen uuden tiedon välittäminen toimintojen yhteensovittaminen säästöjen toteuttaminen, virkojen lakkauttamisen valmistelu liikelaitostamisprosessin valmistelu ja toteuttaminen *Henkilöstöhallinto* henkilöstöhallinnon muuttaminen substanssitoimintoja palvelevaksi tueksi henkilöstöasioiden kehittäminen; rekrytointi, tehtäväkierto, henkilöstön sijoittaminen henkilöstöhallinnon tietojärjestelmän kehittäminen henkilöstön motivointi ja sitouttaminen, palkitsemisjärjestelmän kehittäminen kollektiivisopimuksista vastaaminen *Investoinnit* suunnittelu, toteuttaminen ja seuranta rakennussuunnittelun ohjaaminen *Johtaminen* hallinnollisen toimialan vastuualueen johtaminen johtamisjärjestelmän kehittäminen tulosjohtamisen vahvistaminen johdon ja henkilöstön yhteistyön vahvistaminen ohje- ja johtosääntöjen sekä työjärjestyksen uusiminen *Kansainvälinen yhteistyö* yhteydet Euroopan Unioniin pohjoismainen yhteistyö kansainvälinen tutkimus- ja kehittämisyhteistyö *Koulutus* toteuttaminen, oppimateriaalin tuottaminen *Lainvalmistelu* oman hallinnonalan lainsäädännön kehittäminen *Organisaation kehittäminen* rakenteelliset järjestelyt ja rakenteiden uudistaminen toimintojen järjestäminen ja kehittäminen viraston yksikköjen yhteistyön järjestäminen uudellen *Puheenjohtajan ja sihteerin tehtävät* komiteat ja neuvottelukunnat viraston sisäiset työryhmät

(jatkuu seuraavalla sivulla)

	Päätöksenteko tavoitteiden asettaminen ja selkiinnyttäminen tarvittavan tietoperustan hankkiminen päätöksenteon lainmukaisuuden tarkistaminen päätöksen sisällön oikeellisuuden tarkistaminen tarvittavan tuen hankkiminen päätöksenteko; kollegiaalinen/yksittäisen päätöksen tekeminen päätöksen oikeellisuudesta ja seuraamuksista vastaaminen
Kunnat	*Kunnan yleinen kehittäminen* kuntastrategioiden luominen kuntien keskinäisen yhteistyön virittäminen ja vahvistaminen johtamisjärjestelmän uudistaminen, tulosjohtaminen talouden tervehdyttäminen säästökohteiden etsiminen ja säästöjen toteuttaminen kuntasuunnittelu; taloudelliseen tilanteeseen reagoiminen sidosryhmäyhteyksien luominen, ylläpito ja vahvistaminen; yhteydet yrityksiin kuntien välisen yhteistyön käynnistäminen ja kehittäminen *Kunnan toimialojen kehittäminen* uusien toimintojen luominen ja vakiinnuttaminen palvelutarjonnan uudistaminen ja monipuolistaminen *Investoinnit* investoinnit kunnallisiin laitoksiin; suunnittelu, toteuttaminen ja seuranta *Organisaation kehittäminen* kunnan muuttaminen palveluorganisaatioksi ja palvelukulttuurin juurruttaminen kuntaorganisaation uudistaminen, lautakuntauudistus toimialojen virasto-organisaatioiden kehittäminen johtosääntöjen uudistaminen henkilöstön kehittäminen *Päätöksenteko* kunnallisten päätösten valmistelu kunnanvaltuuston, -hallituksen ja -lautakuntien päätöksentekoon yksittäisten hallinnollisten päätösten tekeminen esittelytehtävät *Tiedottaminen* kunnan ulkoisesta ja sisäisestä tiedottamisesta vastaaminen

Taulukko 19 osoittaa, että naisten johtamistyöhön valtiolla sisältyi vahvasti muutoksen aikaan saaminen. Lähes jokaiseen toimintoryhmään liittyi hallinnon uudistaminen ja kehittäminen. Kehittämistehtävät toteutettiin usein projekteina tai hankkeina. Uudistuksen kohteita olivat valtionhallinnon rakenteet ja toiminnot. Joidenkin tutkittujen johtamistyöhön kuului valtion investointien suunnittelua ja toteuttamisen seurantaa. Aineistossani tulosjohtamisjärjestelmän periaatteiden ja prosessin vakiinnuttaminen virastoihin oli valtiolla johtamisjärjestelmän tärkein kehittämiskohde. Valtiolla tulosjohtamiseen kuuluivat seuraavat sisällöt:

- tulosyksiköittäminen
- johtamiskulttuurin muuttaminen
- vastuu tulosjohtamisjärjestelmän toteuttamisesta
- tulosbudjetointiin siirtyminen ja sen kehittäminen
- tuottavuuden ja tuloksellisuuden vahvistaminen
- kustannustietoisuuden lisääminen
- suoritteiden hinnoittelu
- tulostavoitteiden hyväksyntä ja seuraaminen
- tulospalkkioista päättäminen
- voimavarojen kartoitus ja niiden jakoperusteiden uudistaminen
- tulosyksikköjen yhteistyön virittäminen; esteiden poistaminen, asen teiden muuttaminen
- työtapojen kartoitus ja uudistaminen; turhien työvaiheiden karsimi nen
- tulosyksiköiden ilmapiirin kartoittaminen
- tulosyksiöiden ilmapiirin parantaminen; henkilöstön tyytymättömyyt tä aiheuttavien tekijöiden poistaminen, tulosjohtamisen aiheuttami en epäkohtien korjaaminen
- henkilöstön sitouttaminen tulosjohtamisen periaatteisiin ja käytän töön
- koulutuksen ja kehittämishankkeiden toteuttaminen tulosjohtamista juurruttettaessa ja kehitettäessä.

Aineistossani johtavassa asemassa toimivat hyväksyivät tulosjohtamiseen siirtymisen valtiolla. Useimmat suhtautuivat johtamiskulttuurin muutokseen vilpittömän innostuneesti ja odottavasti *”(t)ämä koko valtionhallinnon uudistaminen on merkittävä muutos jokaisen virkamiehen kannalta ja myös tärkein muutos niiden 30-vuoden aikana, jonka olen valtionhallinnossa työskennellyt”(VT, hallintopäällikkö, valtion virasto),* mutta kriittisiä äänenpainojakin kuului:

> Tulosvastuukäsite sai ainakin minut näkemään aluksi suorastaan punaista. Mielestäni inhimillinen toiminta on aina tähdännyt tulosten saa-

vuttamiseen. Myös vastuu oman toimintansa tuloksista on ollut jokaisella henkilökohtaisesti. Sitten aletaan käsitettä markkinoida kuin jonain uutena keksintönä. ... Mielestäni olisi edelleen pitänyt keskittyä paremminkin tavoitteiden asetteluun, selkeyttää täsmällisemmin sitä, mitä kansalaiset hallinnolta odottavat ja mitä tosiasiallisesti kyetään tekemään.... Omasta puolestani pitäisin vähemmän tulokselliset henkilöt mieluummin työssä ja maksaisin vaikka sen edestä mieluummin veroja kuin työttömyyskorvausten suorittamista varten.(Konttoripäällikkö, valtion virasto)

Naiskunnanjohtajien näkökulmasta valtionhallinnon kehittämisen tulos oli sen avoimuuden ja uudistumiskyvyn kasvu. Tosin kunnanjohtajat kyseenalaistivat tuloksellisuuden käsityksen, koska koko yhteiskunnan ja kuntien kannalta keskeiset valtion järjestämät palvelut eivät ole rahassa mitattavissa:

Valtionhallinnon liikelaitostaminen tekee myös vahinkoa, sillä rautatiet ja posti esimerkiksi mielestäni kuuluvat infrastruktuuriin, jonka ei tarvitse olla liiketaloudellisesti kannattavaa. Sen sijaan niiden toiminnan tulee olla yhteiskuntataloudellisesti kannattavaa, ja sitä se usein onkin. Tässä mielessä valtionhallinnon kehittäjät ovat menneet liian yksioikoiseen tuloksellisuuskäsitykseen. (VT, kaupunginjohtaja)

Koulutus on julkisessa hallinnossa keskeinen henkilöstön kehittämisen väline. Aineistossani se oli yksi naisjohtajien työn sisällöistä. Viranhaltijoiden kouluttaminen tavanomaistui 1980-luvulla. Koulutus rajoittui aluksi johdon kouluttamiseen, mutta sittemmin on koulutettu henkilöstöä virkahierarkian kaikilla tasoilla. Tulosjohtamiseen siirtyminen, taloudelliseen ajattelun vahvistuminen ja hallinnon kansainvälistyminen asettivat viranhaltijoiden osaamiselle haasteita. Niihin vastattiin valtiolla koulutuksella:

Virastomme on ollut valtionhallinnon kärkijoukkoa henkilöstön kehittämisessä. Suoritusportaan väkeä on kannustettu monitoimisuuteen. Vuonna 1987 aloitettiin toimistohenkilöstön laajamittainen koulutus. Lisäksi on panostettu johdon koulutukseen, tulosjohtamiskoulutukseen ja viime vuosina liiketaloudelliseen ja kansainvälistymiskoulutukseen. Olen itse saanut monipuolista koulutusta ja toiminut kouluttajina monilla kursseilla. (VT, HuK, apulaisjohtaja, valtion virasto)

Kansainvälinen yhteistyö tiivistyi tutkittujen mukaan 1980-luvun puolivälin paikkeilla:

> Saapuvasta postista suurin osa alkoi olla vieraskielistä. Virastossa käyvistä vierailijoista valtaosa oli ulkomaalaisia. Tämä oli kaikki uutta ja asetti virkamiehet siihen järjestykseen sisäisesti, mitä kielitaito ja muu sosiaalisuus määritteli. Kiire oli. Osallistuminen kaikkiin kansainvälisiin yhteistyöelimiin ja raporttien tekeminen kasvoi. (VT, toimistopäällikkö, valtion virasto)

Tietoisuus tulevasta jäsenyydestä Euroopan yhteisöissä kiinteytti pohjoismaista yhteistyötä. Vastaajat kertoivat 1990-luvulla vahvistetun hallinnollisia yhteyksiä Euroopan yhteisöihin sekä sen jäsenvaltioiden hallintoon sekä valmistaudutun Euroopan talousalueeseen ja Euroopan Unionin jäsenyyteen. ETA-jäsenyytemme alkoi 1994 alussa ja Euroopan Unioniin liityimme 1995.

Tutkituista kunnanjohtajan työnkuvassa olivat työssä tarvittavan laajan tietoperustan hankkiminen ja päivittäminen, yhteiskunta- ja ympäristösuhteiden luominen ja ylläpito sekä jatkuva kouluttautuminen keskeistä. 1990-luvulla siihen sisältyi myös tulosvastuun ja tulosjohtamisen juurruttaminen. Elleivät kuntien johtajat ja luottamushenkilöt hallitse näitä taitoja, kuntien muutoshaasteisiin vastaaminen oli johtavien naisten mielestä mahdotonta. Johtamistavat kunnissa olivat muuttumassa, mutta hitaasti. Kunnallishallinnossa käynnistynyt *”prosessi asenteiden muuttamiseksi tai muuttumiseksi. Sitä vastustavat vanhat miehet ja heihin luottavat naiset”(HuK, apulaiskaupunginjohtaja),* sillä yhä *”miehet yrittävät esiintyä isannällään”(Sosion., kunnanjohtaja).* Se näkyi naisille konkreettisena esimerkiksi siten, että *”(k)unnan luottamusmiehet edustavat vanhakantaista kyläpäällikköasemaa eikä tulosjohtaminen ole kovin hyvin edennyt vanhassa polvessa”(YTM, erikoistutkija, valtion virasto).*

Tutkimani kuntien johtajina toimineet naiset vastasivat myös kuntasuunnittelusta, vaikka se oli menettämässä merkitystään kunnan toiminnan ohjenuorana, sillä talouden vaatimukset otettiin huomioon ohi kuntasuunnitelman. Kunnan kehittämisessä heidän tehtävänsä oli kuntastrategian luominen. Sillä he tavoittelivat kunnan muuttamista palveluorganisaatioksi ja palveluiden takaajaksi. Kunnissa, kuten valtiollakin, 1990-luvun lama aiheutti säästämistarpeen. Säästökohteiden etsintä ja leikkausten toteuttaminen olivat tutkittujen kunnanjohtajien arkea.

”Yhä suurempi osa kunnanjohtajan työstä tehdään kunnan rajojen ulkopuolella” (HM, kunnanjohtaja) totesi aineistoni nuorin kunnanjohtaja. Näistä tehtävistä merkittävimpinä tutkimani naiskunnanjohtajat pitivät kuntien yhteistyötä ja yhteyksiä paikallisiin yrittäjiin. Heillä oli kehitteillä kuntien yhteistoiminnan malleja mm. naapurikuntien yhteistyön muodossa. Toimintaympäristön ennakoimattomuuden vuoksi hankkeiden toteuttaminen oli heistä käytännössä vaikeaa. Heistä suurinta epävarmuutta aiheuttivat kansantalou-

dellinen tilanne sekä alueellisen kehityksen tulevaisuus. Naisista yhteydet hyvin menestyviin ja vaikeuksissa oleviin yrityksiin olivat yhtä tärkeitä.

Naisten erityisasiantuntijan tehtävät valtiolla ja kunnissa

Naisjohtajien työn sisällön painopiste valtiolla ja kunnissa kiinnittyi hallinnon kehittämiseen sekä muutoksen aikaan saamiseen ja hallintaa. Naiset vastasivat valtion ja kuntien erityisasiantuntijoina aineistossani laajemmasta tehtävien kirjosta. Heidän työnsä käsitti erilaisia esittely-, valmistelu- ja valvontatehtäviä. Niihin sisältyi lakien ja säädösten tulkintaa ja toimeenpanoa. Osallistuessaan lainvalmisteluun he loivat tai muuttivat normeja vastaamaan paremmin yhteiskunnan, hallinnon ja kansalaisten tarpeita. Taulukko 20 tiivistää naiserityisasiantuntijoiden työn sisällön valtiolla ja kunnissa.

Taulukko 20. Naiserityisasiantuntijoiden työn sisältö valtiolla ja kunnissa.

Hallintosektori	**Erityisasiantuntemuksen sisältöalueet**
Valtio	*Esittelytehtävät* esitysten valmistelu esityslistojen ja esittelymuistioiden laatiminen esittely viraston johdolle päätöksien lainmukaisuudesta ja sisällöstä vastaaminen päätöksistä tiedottaminen *Kansainvälinen toiminta* kansainvälisten sopimusten valmistelu kansainvälisen tutkimuksen seuraaminen kansainvälisten yhteyksien ylläpito ja kehittäminen kansainvälisten kongressien järjestäminen Koulutus koulutustarjonnan yhteensovittaminen *Lainvalmistelu* Ey:n ja kansallisen lainsäädännön yhteensovittaminen hallinnonalaa ohjaavien normien purkaminen valmistelu ohjeiden valmistelu - säädösten valmistelu *Lupamenettelyt* poikkeuslupien valmistelu *Ohjaaminen* toimialan alempien viranomaisten toiminnan ohjaus yksittäisen toiminnon ohjaus Sihteeritehtävät johtoryhmän sihteerin tehtävät käännöstyöt viraston johtajan sihteerin tehtävät viraston sisäisten työryhmien sihteerinä toimiminen

(jatkuu seuraavalla sivulla)

	Suunnittelu palveluiden suunnittelu *Taloushallinnon tehtävät* alempien viranomaisten neuvonta taloushallinnon asioissa hankinnat kirjanpidon johto ja valvonta kustannusten suunnittelu ja seuranta maksatus tiliorganisaation muutoksen suunnittelu varojen käytön suunnittelu ja seuranta viraston budjetin valmistelu *Tarkastukset* kuntakäynnit käynnit alemmissa viranomaisissa maastokatselmukset *Tilastointi* *Toimeenpano* toimialan päätösten toimeenpano
Kunnat	*Esittelytehtävät* oman toimialan asioiden esittely kunnanhallitukselle Henkilöstöhallinnon tehtävät henkilöstön uudelleensijoittelu henkilöstösuunnitelmien toteuttaminen uuden henkilöstön rekrytointi *Kehittämishankkeiden toteuttaminen* *Sidosryhmäyhteydet* yhteyksien luominen, ylläpito ja kehittäminen yrityksiin yritystoiminnan edellytysten luonti ja vahvistaminen *Tiedottaminen* viraston tiedotuslehden toimittaminen

Tutkitut erityisasiantuntijat etsivät käytännön lakien ja säädösten tulkinnassa vastauksia hallinnollisiin kysymyksiin ja hallinnollisiin ongelmiin. Heillä asioiden ratkaisuun sisältyi kannanotto siitä, miten ne ovat tai niiden tulisi olla. Yleensä he toimivat hallinnon perinteen mukaan kirjallisesti.

Valtionhallinnon esittelijöiden tehtävät olivat erilaisia:

> Valtionhallinnossa ei ole mitenkääntavatonta, etteivät henkilön virkanimike ja työtehtävät vastaa toisiaan. Kaikki konttoripäälliköt eivät johda konttoria, kaikki tarkastajat eivät tarkasta mitään, eivätkä kaikki esittelijät esittele asioita. (Ekonomi, HuK, esittelijä, valtion virasto)

Aineistossani valtionhallinnon esittelijä toimi esimerkiksi ylimmän johdon ja johtoryhmän sihteerinä. Hänellä oli kansainvälisiä tehtäviä ja käännöstöitä. Hänen työhönsä ei kuulunut *”pitkiä raportteja, muistioita tai kirjoitettuja esitelmiä ”*, koska esimiehen työskentelytapa oli *”vapaa puhe”*. Hän toimitti julkaisuja ja tiedotti.

Silloin, kun esittelijä aineistossani teki virassaan sitä, mitä esittelijän valtiolla oletetaan tekevän eli valmisteli ja laati esityksiä päätöksentekoon, työn sisältö erosi edellisestä. Esittelyt vaativat monipuolista ja pitkäjänteistä valmistelua: *”... toimintaa ohjaavien sopimusten toteuttaminen on tänä vuonna ollut mutkikasta, tähän mennessä on asiasta tehty jo kolme valtioneuvoston päätöstä (vuoden alusta kesään, HK). Näin monimutkaista systeemiä ei ole kertaakaan aikaisemmin ollut (yli kymmeneen vuoteen, HK)” (MMM. esittelijä, valtion virasto).* Tässä tapauksessa esittely edellytti valtioneuvoston päätösten tulkintaa ja yhteensovittamista esitysten perustelujen ja ratkaisuehdotuksen pohjaksi.

Aineistossani valtiolla erilaisissa tarkastajan tehtävissä työskennelleet naiset valvoivat hallinnollisia toimintoja. Tässä tehtävässä he pyysivät alemmilta viranomaisilta tietoja, joiden perusteella he laativat tilastoja, raportteja ja kehittämisehdotuksia. Se merkitsi että tarkastajat päättivät, millaista hallintoa ohjaavaa tietoa alemmat viranomaiset saivat käyttöönsä. Tarkastajat ohjasivat ja valvoivat, miten hallinnonalan lainsäädäntöä toimeenpantiin alemmalla tasolla. Heidän työhönsä kuuluivat myös yhteydet alemman tason viranomaisiin. He hoitivat yhteyksiä henkilökohtaisten tapaamisten, puhelujen, katselmusten ja tarkastuskäyntien muodossa.

Valtiolla tutkittujen suunnittelutyö oli erilaisten palveluiden suunnittelua. Tutkittujen erityisasiantuntijoiden työssä kansainvälisyys tarkoitti kansainvälisten sopimusten valmistelua, kansainvälisen tutkimuksen seuraamista sekä kansainvälistä yhteistyötä kongressien järjestämisen ja niihin osallistumisen muodossa. Taloushallinnon tehtävät, joita tutkitut aineistossani tekivät, liit-

tyivät hankintoihin, kirjanpitoon, maksatukseen sekä varojen käytön suunnitteluun ja seurantaan.

Kuntien erityisasiantuntijoina naiset esittelivät kunnanhallitukselle toimialansa asioita. Heille oli delegoitu esittelyoikeus. Vastaajien kunnissa hoitamat henkilöstöhallinnon tehtävät olivat rekrytointi ja henkilöstön sijoittelu uudelleen sekä henkilöstösupistusten toteuttaminen. Joissakin erityisasiantuntijan tehtävissä yhteydet kunnan merkittäviin sidosryhmiin, kuten yrityksiin, kuluivat tutkituille. Erityisasiantuntijoiden tehtäviä oli aineistossani myös viraston sisäinen tiedottaminen.

Naisten määrittelyt sukupuolten tasa-arvosta valtion ja kuntien hallinnossa

Sukupuolten tasa-arvon sisältö ja sen edistämiseen tähtäävät toimet ovat keino murtaa miesvaltaa julkisessa hallinnossa. Pyytäessäni naisilta omaelämäkertaa tutkimustani varten, toivoin vastaajien kirjoittavan myös sukupuolten tasa-arvosta. Saadakseni aineistoa aiheesta kysyin, millaisia muutoksia sukupuolten tasa-arvossa on tapahtunut naisten työssäoloaikana julkisessa hallinnossa. Pyysin naisten arvioita sukupuolten tasa-arvon myönteisistä ja kielteisistä piirteistä. Käytin tarkoituksellisesti termiä sukupuolten tasa-arvo, koska se on julkisen hallinnon omaksuma käsite ja saatoin luottaa kirjoituspyynnön saaneiden naisten tuntevan sen. Otaksuin myös, että naiset ovat virkaurallaan joutuneet jollain tavoin määrittämään suhdetaan sukupuolten tasa-arvoon ja ottamaan kantaa siihen liittyviin kysymyksiin. Pyysin arviota nimenomaisesti siitä, miten naisten ja miesten tasa-arvo on edennyt, koska julkisella hallinnolla on lakisääteinen sukupuolten tasa-arvon edistämisen velvoite. Siksi se on ollut edelläkävijä työelämän tasa-arvokysymysten ratkaisemisessa Suomessa. Toivoin lisäksi naisten arvioita siitä, onko sukupuolten tasa-arvoistuminen ollut todellista. Jokainen vastaaja käsitteli sukupuolta ja sukupuolten tasa-arvoa jollain tavalla. Ilman suoraa kysymystäni kirjoittajat tuskin olisivat tarttuneet aihepiiriin samalla tavalla ja yhtä laajasti, sillä työpaikkojen arjessa sukupuolesta ei juuri puhuta (vrt. Korvajärvi 1996, 89–97).

Eräs tapa analysoida naiseutta on tarkastella naisten suhdetta naisliikkeeseen. Vastaajien aktiivinen toiminta naisjärjestöissä oli poikkeuksellista. Vain yksi heistä osallistui naisliikkeen toimintaan. Hänen vaikutuskanavansa oli 1945 perustettu Naisjuristit r.y., joka on Suomen Lakimiesliiton jäsenjärjestö. Sen tehtävänä on edistää naisjuristien yhteistyötä kotimaassa ja kansainvälisesti, edistää naisjuristien ammatillista kehitystä ja valvoa heidän taloudellisia etujaan sekä toimia naisten yhteiskunnallisen aseman parantamiseksi (Silius 1992, 260).

> Osallistuimme aktiivisesti YK:n naisten asemaa koskevien kysymysten käsittelyyn. Järjestimme YK:n Wienin keskuksessa Naisjuristien Maailmanliiton kokouksen (Helvi Sipilä asui silloin siellä). (VT, toimistopäällikkö, valtion virasto)

Yhdistyksen jäsenmäärä on kuitenkin jäänyt pieneksi verrattuna naistuomarien kokonaismäärään, sillä siihen kuuluu vain noin neljännes suomalaisista naisjuristeista (Silius 1992, 260–261). Osallistumisen este on, että yhdistys toimii Helsingissä. Vaikka Naisjuristit r.y. on naisyhdistyksenä julkisuudessa suhteellisen näkyvä, naisjuristit eivät ehkä tiedä sen toiminnasta. He voivat kokea erillisen naisjärjestön tarpeettomaksi Suomen Lakimiesliiton, Suomen Demokraattisten Lakimiesten ja muiden edunvalvontajärjestöjen rinnalla. Osa tutkituista naisjuristeista osallistui niiden toimintaan. Aineistossani poliittisiin puolueisiin kuuluneet toimivat miesten rinnalla normaalin puolueorganisaation puitteissa, eivät naisjärjestöissä. Vain yksi tutkituista kanavoi poliittisen toimintansa *”pääosin naisjärjestöjen toimintaan”* ja kantoi siksi *”jonkunlaista naisasianaisen leimaa” (VTM, kulttuuritoimen johtaja, kunta).* Puolet vastaajista oli puolueen jäseniä tai luettavissa tiettyyn poliittiseen ”leiriin”. Poliittisesti sitoutuneista puolet ilmaisi avoimesti poliittisen kantansa, puolet jätti sen täsmentämättä. Kunnissa poliittinen ansioituneisuus on ollut ylempien virkojen edellytyksiä. Aineistossani puolueisiin kuuluneet työskentelivät kuntien palveluksessa.

Muut vastaajat eivät olleet aktiivisia yhdistysihmisiä. Vain kaksi kymmenestä osallistui yhdistystoimintaan, vaikka olettaisi jokaisen heistä kuuluneen ainakin ammattiyhdistykseen. Vain yksi mainitsi toimineensa kymmenkunta vuotta ammattiyhdistysaktiivina ja vuosia oman yhdistyksensä varapuheenjohtajana, kunnes valtion liikelaitosuudistuksen tuomien lainsäädäntö- ja organisaatiomuutosten myötä joutui jättämään nämä tehtävät. Kun naiset harjoittivat aktiivisesti yhdistystoimintaa, se liittyi virkatyöhön. Esimerkki siitä oli sosiaalihallinnossa työskentelevien naisten aktiivisuus Pelastakaa Lapset ry:ssa tai Nuorten Palvelussa. Tutkijataustaiset naiset toimivat oman alansa tieteellisissä järjestöissä.

Naistutkimuksen seuraaminen osoittaa naistietoisuutta. Aineistossani se oli harvinaista. Muutama vastaaja oli hankkinut yleistietoa naisten asemasta ja sukupuolten tasa-arvosta seuraamalla keskustelua tiedotusvälineissä, mutta

---

[1] Vuonna 1987 Naisjuristit r.y:n jäsenmäärä oli hieman yli 500 naistuomaria (Silius 1992, 260). Kaikkiaan naisjuristeja oli vuonna 1989 noin 3300 (luku laskettu Silius 1992, 97, taulukko 6, esittämien lukujen perustella).

[2] Puoluekantansa ilmoittaneista 1 edustaa Kansallista Kokoomusta, 1 Ruotsalaista kansanpuoluetta, 2 Keskustaa, 2 Sos. dem. puoluetta, ja yksi kertoo kuuluneensa SKP:n taistolaissiipeen.

”(i)tse kirjoja en ole ehtinyt kovin paljon lukemaan, vaikka esim. naisten omaelämäkertakilpailuantologioita yms. tekisi mieli lukea” (MMM, esittelijä, valtion virasto).

Tutkitut arvioivat sukupuolten yhdenvertaisuutta yleisesti todeten, että sukupuolten tasa-arvo on edennyt, mutta *”maailma on yhä miesten maailma ... yhteiskuntamme on rakennettu miesten kautta” (HM, kunnansihteeri).* Arvioidessaan sukupuolten tasa-arvoa julkisessa hallinnossa heidän näkemyksensä oli sama. Heistä sukupuolten muodollinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutui valtiolla ja kunnissa, mutta *”on kuitenkin kaukana todellisuudesta” (Oik. kand., ylitarkastaja),* sillä

> tasa-arvo valtionhallinnossa toteutuu kyllä esittelijätason viroissa, mutta sitten kun on kyse päällikkötason viroista, on naisella vaikeuksia, mies menee edelle (VT, hallintopäällikkö, valtion virasto). Nainen voi olla kunnansihteeri aivan missä kunnassa tahansa, sillä vaatiihan sihteerin työ tarkkuutta ja kynän pyörittämisen taitoa. Kunnanjohtaja hän voi olla harvoin, vielä (HM, kunnansihteeri).

Pohjoismaissa tasa-arvopolitiikkaa rajoittavia ehtoja ovat olleet vahva usko sukupuolineutraalisuuteen, vapaaehtoisuuteen tasa-arvoa edistettäessä sekä tasa-arvovaateiden alisteisuus muille yhteiskuntapoliittisille vaatimuksille (Eduards & Halsaa & Skeije 1983, 255–256). Suomalaista ja pohjoismaista tasa-arvopolitiikkaa puolustettaessa ovat tärkeimmät perustelut olleet oikeudenmukaisuus ja naisten voimavarojen parempi käyttö. Oikeudenmukaisuus edellyttää, että naisilla ja miehillä tulisi olla samat oikeudet ja velvollisuudet työelämässä ja yhteiskunnassa. Naisten voimavarat ovat niin kauan vajaakäytössä, kunnes he voivat täysimääräisesti osallistua yhteiskunnalliseen elämään.

Aineistossani naiset odottivat tasa-arvon suotuisan kehityksen jatkuvan, mutta suhtautuivat ristiriitaisesti julkisen hallinnon keinoihin vauhdittaa sitä. Tasa-arvolaki (609/86) ja sen osittaisuudistus (206/95) ovat olleet käytetyimmät julkisen hallinnon tasa-arvopolitiikan välineet. Osa tutkituista oli suhtautunut varauksellisesti tasa-arvotoimiin ja -lakiin:

> Tasa-arvokeskustelussa ja tasa-arvolaissa on menty liian pitkälle. (VTM, henkilöstösihteeri, kaupunki). Urani alkuaikoina (1960- ja 1970-luvun taitteessa, HK) uhottiin, että naisten pitäisi olla tasa-arvoisia. Nyt vaaditaan oikein tasa-arvovaltuutettujen kera tasa-arvoa. Jatkossa kai pyritään järjestämään sukupuolille kiintiöt. Silloin päästään ojasta allikkoon, kun ei enää voida käyttää luonnollista valintaa hyväksi. ... Samoin kuin mielestäni ammattijärjestöjen aika on ohi, kun pahimmat orjuudet on poistettu, niin samoin on tasa-arvoneuvottelukuntien aika ohi, kun pahin syrjintä on loppunut (KTM, kamreeri, valtion hallinto).

Tasa-arvolain säätäminen oli hankala ja kiistelty, kauan kestänyt prosessi (lakiesitys annettiin 1.3.1983, laki tuli voimaan 1.1.1987). Laki herätti syntyessään vastustusta ja otettiin ristiriitaisesti vastaan. Mutta vasta lain vuoden 1995 osittaisuudistuksessa säädetyt sukupuolikiintiöt saivat niiden puolustajat ja vastustajat vauhtiin. Keskustelu oli jäsentymätöntä. Kiintiöitä vastustettiin yleisesti ikään kuin ne otettaisiin käyttöön kaikissa julkisen hallinnon henkilövalinnoissa. Saman sävyistä keskustelua käytiin aineistossani. Kiintiöperiaate koskee kuitenkin vain valtion suunnittelu- ja päätöksentekoelimiä sekä kunnallisia toimielimiä lukuunottamatta vaaleilla valittua kunnanvaltuustoa. Varovaisuus ja epäröinti kiintiöitä kohtaan nojaa pätevyysperusteluun (Hernes 1982, 95–103). Sen mukaan jokaiseen tehtävään tulee valita pätevin sukupuolesta riippumatta. Vain siten taataan parhaan asiantuntijan valinta. Vastustusta herättänyt laki kuitenkin säädettiin ja tuli voimaan, vaikka

> (i)tse asiassa on ollut huvittavaa, että tasa-arvosta on täytynyt säätää laki. Pääosin sillä kuitenkin lienee ollut positiivinen merkitys; tasa-arvokysymyksiä on ollut pakko ottaa esille ja jossain määrin miettiä. (Konttoripäällikkö, valtion virasto)

Lain voimaantulon jälkeen valtion työmarkkinalaitos asetti 18.5.1988 työryhmän, jonka tehtävänä oli selvittää, miten naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain tarkoitus ja tavoite tulisi ottaa huomioon valtion yleisessä henkilöstöpolitiikassa ja virastojen ja laitosten henkilöstöhallinnossa sekä tehdä selvityksen perusteella tarpeelliset ehdotukset käytännön toimiksi tasa-arvon edistämisessä (Suunnitelmallinen tasa-arvon edistäminen valtionhallinnossa 1990,23–24).

Työryhmän suositusten perusteella säädettiin asetus (1262/90) valtionhallinnon toiminnallisista tasa-arvosuunnitelmista. Sillä tarkoitetaan suunnitelmallista toimintaa, jonka tavoitteena on yksipuolisen

sukupuolijakautuman tasoittaminen koulutuksessa, työpaikalla tai tietyissä tehtävissä. Sillä pyritään naisten ja miesten tasapuoliseen sijoittumiseen erilaisiin tehtäviin sekä yhtäläisten mahdollisuuksien luomiseen heille uralla etenemisessä. Läpikäyvänä periaatteena on heikommassa asemassa olevien aseman parantaminen. Tasa-arvosuunnitelman sisältö, ulottuvuus ja painopisteet jäivät laissa määrittämättä. Vastuu tasa-arvosuunnitelman laatimisesta oli ja on viraston johdolla. Työnantajalla ei ollut suoranaista lakisääteistä velvoitetta tasa-arvosuunnitelman laatimiseksi ennen 1.3.1995 tehtyä tasa-arvolain osittaisuudistusta (206/95).

Valtiolla ja kunnissa tasa-arvo ei yltänyt tärkeysjärjestyksessä ensimmäisten joukkoon, vaan[3]:

> Virastomme yhteistyötoimikunta ei ole puoltanut erillisen tasa-arvosuunnitelman laatimista. Henkilöstöstrategiaan naisten ja miesten tasa-arvon edistämisestä on kirjattu lausuma (VT, HuK, apulaisjohtaja, valtion virasto). Virastossa tasa-arvosuunnitelmasta ei ole edes keskusteltu. Keskusvirastosta olen nähnyt eteenpäin lähetetyn kirjeen, jossa oli todettu, että asia on kunnossa. Mitään suunnitelmaa ei tarvita. Kuitenkin kirjeen liitteenä olleesta taulukosta näki, että naisia on aina nimitetty vähän korkeisiin virkoihin tai tehtäviin (DI, tieinsinööri, valtion virasto).

Valtionhallinnon toiminnallisista tasa-arvosuunnitelmista annettu asetus, jonka voimassaolo päättyi 1993 lopussa, jätti valtion virastoille mahdollisuuden olla laatimatta tasa-arvosuunnitelmaa. Joissain virastoissa erillinen suunnitelma todettiin tarpeettomaksi ja tasa-arvon edistäminen nivellettiin viraston lainmukaisiin tai sille muutoin annettuihin tehtäviin.

Tasa-arvosuunnitelmat kuuluvat valtion yhteistoimintalain (651/88) mukaan yhteistoimintamenettelyyn. Oli tavallista, että tasa-arvokysymykset mainittiin viraston henkilöstöpoliittisessa ohjelmassa. Tasa-arvosuunnitelman laadinnan pohjaksi virastojen tuli selvittää perustiedot henkilöstöstään ja kartoittaa tärkeimmät sukupuolten tasa-arvon esteet. Vasta hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa 1997–1999 käynnistettiin uusitun tasa-arvolain mukainen hanke, joka edellyttää, että valtion virastot laativat henkilöstöä koskevat tasa-arvosuunnitelmat (Pekingistä Suomeen 1997, 27). Velvoite koskee lisäksi kuntia ja jokaista työnantajaa, jonka palveluksessa on yli 30 työntekijää.

Naisten usko julkisen hallinnon muodolliseen tasa-arvoon ja otaksuttuun sukupuolineutraalisuuteen horjui virkavuosien ja työkokemuksen karttuessa: *”Tasa-arvokysymyksiä olen alkanut pohtia vasta viime vuosina, joina olen ollut esimiesasemassa” (VT, HuK, apulaisjohtaja, valtion virasto).* Virkavuodet ja johtava asema kasvattivat feministiksi *”koska tasa-arvoon liittyviltä epäkohdista ei ole voinut sulkea silmiään”(Sosion. kunnanjohtaja).*

Harriet Silius (1992, 262) totesi, että vanhemmat ja miesvaltaisissa työpaikoissa työskentelevät naistuomarit uskoivat vahvimmin sukupuolten tasa-arvon toteutuneen. Korkeimpien oikeusistuinten naistuomarit poikkesivat muista naistuomareista siten, että heistä eroja naisten ja miesten tai heidän toimintansa välillä ei ollut. Selitys tähän löytynee tuomioistuinten organisointi-

[3] Vuonna 1993 toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman olivat laatineet opetusministeriö, työministeriö, liikenneministeriö, maa- ja metsätalousministeriö ja sosiaali-ja terveysministeriö sekä Ilmatieteen laitos. Henkilöstöä koskevat tasa-arvosuunnitelmat oli laadittu sisäasianministeriössä, Hämeen- ja Lapin lääninhallituksessa, maanmittauslaitoksessa sekä merentutkimuslaitoksessa. Kunnista Espoon, Jyväskylän, Turun ja Maarianhaminan kaupungeilla oli vuonna 1993 voimassaoleva tasa-arvosuunnitelma. (Lähde: Hyväksytyt tasa-arvosuunnitelmat. Tasa-arvovaltuutetun toimisto 1.9.1993.)

ja toimintatavoista. (Silius 1992, 262). Tässä aineistossa nuorimmat 1960- ja 1950-luvulla syntyneet naiset arvioivat sukupuolten tasa-arvon tilan julkisessa hallinnossa paremmaksi kuin heitä vanhemmat ja julkisen hallinnon palveluksessa kauemmin olleet naiset.

Tutkituista sukupuolia erottavia ja eriarvoistavia tekijöitä olivat kasvatus ja käyttäytyminen. Samat tekijät tulivat esille tutkittaessa suomalaisten naisjuristien asenteita sukupuolten tasa-arvoon (Silius 1992, 261). Aineistossani edelliset tekijät tulivat esiin suhteessa perhevelvoitteisiin, joista naisilla on yhä päävastuu. Naiset määrittivät vanhemmuuden ja vastuun yksityisestä naisten velvollisuudeksi ja oikeudeksi. Jako julkiseen ja yksityiseen ja naisen liittäminen yksityiseen onkin keskeinen työelämää sukupuolistava mielikuva (Korvajärvi & Kinnunen 1996, 235–236).

Kotoa opittu malli sukupuolten suhteille oli kahden tutkitun mukaan vaikuttanut heidän toimintatapaansa valtion tai kunnan viranhaltijana:

> Olen myöhemmin miettinyt, että jäin valtionhallintoon osittain sen vuoksi, että minusta tuntui luonnolliselta työskennellä ilmapiirissä, jossa naiset olivat alistetussa asemassa, jossa ei tarvinnut kantaa vastuuta. Kotona olen oppinut, että ... isä kantaa viime kädessä vastuun, koska on mies. (TM, kamreeri, valtion virasto). Maailma on kuitenkin edelleen miesten maailma. Minä omalta osaltani olen tottunut heitä palvelemaan invalidi-isästäni lähtien, joten minusta tuskin on naisasianaiseksi (VTM, apulaiskaupunginsihteeri).

Kasvatus ja käyttäytyminen erottivat naiset miehistä. Yksikään vastaajista ei nostanut biologiaa naisia ja miehiä erottavaksi tekijäksi, vaan sukupuolten erot nähtiin sosiaalisiksi alkuperältään.

Aineistoni naiset eivät olleet naisliikkeen ja naistutkimuksen aktiivisia toimijoita ja seuraajia, mutta olivat kiinnostuneita naiskysymyksestä. Julkisen hallinnon tasa-arvotyö on korostanut sukupuolten muodollista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä lainsäädäntöä keinona saavuttaa sukupuolten yhdenvertaisuus. Siksi tutkittujen määrittelyt tasa-arvosta painottivat sukupuolten yhdenvertaisia oikeuksia työelämässä. Samasta syystä he määrittelivät feminismin ja naisliikkeen kapea-alaisesti. Osa heistä piti niitä liian leimallisina ja kantaaottavina.

Naisten toimintavaihtoehtoja naisina valtion ja kuntien johtajina ja erityisasiantuntijoina

Naisilla on erilaisia tapoja kohdata valtion ja kuntien hallinnon miesvallan muodot. Periaatteessa naiset käyttävät kolmea vaihtoehtoista strategiaa sel-

viytyäkseen naisina työelämän miesvaltaisissa ammateissa, asemissa ja tehtävissä:

1. Naiset voivat hyväksyä miesten ylivallan ja toimia sen mukaisesti.

2. Naiset voivat hyväksyä miesten ylivallan yleisellä tasolla, mutta eivät silloin, kun se kohdistuu työssä heihin itseensä. Silloin naiset tavallisimmin pyrkivät tulemaan miesten ”veroisiksi” ja lunastamaan siten miesten hyväksynnän sukupuolesta huolimatta.

3. Naiset eivät hyväksy miesten ylivaltaa, vaan pyrkivät kehittämään vaihtoehtoja toiminnalleen naisina omista lähtökohdistaan käsin. (Kvande & Rasmussen 1991, 140.)

Edellinen jaottelu korostaa toimintaa, mutta ottaa myös huomioon sen, miten naiset määrittävät itseään naisina sekä sen, miten naistietoisia he ovat. Naistietoisuus ei ole pelkästään yksilötason kysymys, vaan koskee yhtä hyvin naisia kollektiivisesti. Se edellyttää tietoisuutta yhteiskunnallisesta sukupuolijärjestelmästä, ymmärrystä sukupuolesta yhteiskunnan kaikki tasot läpäisevänä organisointiperiaatteena sekä ymmärrystä siitä, että sukupuoli vaikuttaa työelämän organisaatioiden sisäiseen elämään. Naistietoisuus edellyttää sen oivaltamista, ettei sukupuolten eriarvoisuus johdu yksilöistä, vaan sukupuolesta.

Miten olla yhtaikaa viranhaltija ja nainen valtion ja kuntien miesvaltaisissa johtavissa ja erityisasiantuntijan asemissa ja tehtävissä? Jokainen nainen tässä aineistossa oli joutunut kehittämään ratkaisun tähän kahtiajakoiseen tilanteeseen. Ristiriita syntyi, kun naiset halusivat hyväksyntää viranhaltijoina ja neutraloivat sukupuoltaan.

Koska naiset ovat miehiin verrattuina vähemmistönä valtion ja kuntien johtajina ja erityisasiantuntijoina, he edustavat poikkeusta. Robert K. Merton (1938, 140) on luonut typologian, jonka mukaan enemmistöstä poikkeavat voi ryhmitellä heidän sopeutumisstrategiansa mukaisesti sopeutujiin (konformisteihin), kekseliäisiin (innovaattoreihin), tapojen noudattajiin (ritualisteihin), pakenijoihin ja kapinallisiin. Sopeutujat hyväksyvät työorganisaationsa tavoitteet sekä keinot niiden saavuttamiseksi. Kekseliäät hyväksyvät tavoitteet, mutta eivät keinoja. Tapojen noudattajista keinot ovat käyttökelpoisia, mutta tavoitteet väärät. Pakenijat eivät hyväksy tavoitteita eivätkä keinoja. Kapinalliset kyseenalaistavat sekä keinot että tavoitteet. He hyväksyvät ne osittain, mutta haluavat myös muuttaa niitä.

Silloin, kun naiset pyrkivät toimimaan miesten tavoin miesten ehdoilla ja miesten keinoin miesten luomissa sosiaalisissa järjestelmissä, kuten työorganisaatioissa, on heidän toimintatapansa sopeutuminen. Silloin, kun naiset eivät perustavalla tavalla haasta vallitsevia toimintakäytäntöjä, mutta

Taulukko 18. Naisten toimintavaihtoehdot naisina ja viranhaltijoina valtion ja kuntien johtavissa ja erityisasiantuntijan asemissa tutkitussa aineistossa. Suluissa absoluuttiset luvut.

Naistietoisuus	**Miesten tavat toimia**	
	Hyväksyy	Ei hyväksy
Hyväksyy	Naistietoiset (10)	Elämän painopisteen vaihtelijat (7)
Ei hyväksy	Yksi pojista (6)	Tilattomat (7)

Naiset voivat toimia joko kuten yksi pojista, tilattomat, elämän painopisteen vaihtelijat tai naistietoiset. Tyypittely on pelkistetty kuvaus – ideaalityyppi – naisten toimintatavoista naisina valtion ja kuntien hallinnossa. Siksi se ei tavoita naisten todellisuuden kaikkia vivahteita. On hyvä huomata, että naisten ja miesten asenteet, toiminta ja elämäntilanne eivät säily samoina. Muutoksia tapahtuu myös siinä, miten naiset ja miehet määrittävät viranhaltijan, sukupuolen, naiseuden tai mieheyden. Tänään työelämä ja naisten asema työelämässä ovat monien muutospaineiden alaisina. Niinpä naisten toimintavaihtoehdot naisina valtion ja kuntien johtajina ja erityisasiantuntijoina muuttuvat ajan mukana.

Yksi pojista

Tässä aineistossa eräs naisten strategioista kohdata valtion ja kuntien hallinnon miesvaltaa oli koettaa toimia virassa samoin kuin miehet, miesten lähtökohdista ja miesten tavoin. Silloin valittu strategia oli hyväksyä miesten ylivalta ja miesten toimintatapojen omaksuminen. Siihen sisältyi myös sopeutumista. Näin toimivat naiset korostivat aineistossani, ettei sukupuolella ollut merkitystä:

> Työelämässä en ole huomannut, että sukupuoli vaikuttaisi etenemiseen tai valtuuksien antamiseen. ... Mielestäni on aina parempi, että tulee teoistaan huomatuksi, kuin olla kyyhöttämässä pimennossa. Aikaansaannokset pitää tuoda kaikkien arvioitaviksi ja niiden täytyy olla sellaisia, että niillä tuotetaan tulosta. Varjoon jääminen on mielestäni merkki aikaansaamattomuudesta, jos on paikalla, missä pitää saada asioita tapahtumaan. ... Eikö asioiden kulkuun voi jokainen vaikuttaa itse. ainakin minä olen voinut. Eivät miehetkään nykyään sukupuolellaan mitään saavuta. En ole viime vuosina havainnut mitään sellaista. Tai sitten on vain niin, että olen syntynyt onnellisten tähtien alla (VTM, henkilöstösihteeri, kaupunki). Alkuvaihe (kaupunginjohtajana, HK) on ollut melko kovaa sisäänajovaihetta, jossa samanaikaisesti on joutunut perehtymään kaupungin asioihin ja hoitamaan kriittistä

> taloudellista tilannetta heti ensimmäisestä päivästä lähtien. ... Tilannetta kuitenkin helpotti työilmapiiri, joka tuntuu valtavan hyvältä ainakin tässä vaiheessa. ... En voi sanoa sukupuolesta olleen mitään haittaa työn suorittamisessa. Oman kaupungin ihmiset eivät enää ihmettele, ja esimerkiksi yrittäjien kanssa yhteistyö on sujunut loistavasti, valintavaiheessa esitetyistä epäilyistä huolimatta. Yleensä asiakysymyksiin mentäessä riittää asiasta puhuminen vakuuttamaan ihmiset siitä, että tosi on kysymyksessä, eikä sukupuoli enää siinä näyttele mitään roolia (VT, kaupunginjohtaja). Sanoisin, että naiseus ei ole noussut ammattiasioiden yli eikä niitä tärkeämmäksi.... Kunnanjohtajan työsarka on nähdäkseni varsin samanlainen riippumatta sukupuolesta. Asiat eivät paljoa poikkea toisistaan.... Hallinnon ilmapiiri ja työtavat ovat minusta pikemminkin yhteydessä käsiteltävien asioiden laatuun kuin viranhaltijan sukupuoleen. ... Ainakaan minulla ei ole ollut muuta vaihtoehtoa kuin perehtyä aika tarkastikin uusiin asioihin, jotta tiedän, mistä puhun. Tämä teki ensimmäisestä työvuodesta varsin raskaan, nyt on jo helpompaa (HM, kunnanjohtaja).

Naiset, jotka katsoivat toimivansa yhdenvertaisina miesten kanssa olivat urahakuisia ja halusivat kilpailla miesten kanssa miesten ehdoin viroista ja asemista : *”Kaupungissamme on tällä hetkellä kaupunginjohtajan virka haettavana. Luottamushenkilöjohto on kiittänyt minua esityksistäni (saneeraus) ja sanonut, että kaupunginjohtajalta vaaditaan tällaista kykyä. Yksi luottamushenkilö jopa sanoi, ..., että minä (Vappupuheissa kaupungin omaksi Iiroksi haukuttu) olisin selkeästi paras uusi kaupunginjohtaja”(VTM, henkilöstösihteeri, kunta).*

”Yksi pojista” -ryhmän vastaajat halusivat olla viranhaltijoina miesten kaltaisia ja tulla samoin kohdelluiksi kuin miehet. Asemansa he sanoivat saavuttaneensa itse, oman pätevyytensä ja henkilökohtaisten ominaisuuksiensa vuoksi. Tavallista oli, että työorganisaation vanhat jäsenet ottivat heidät tulokkaina hyvin vastaan. Heillä oli hyvä itseluottamus ja he uskoivat lujasti omaan osaamiseensa ja ammattitaitoonsa *”(i)tse olen hyvä esimerkki siitä, koska syrjäytin ylitarkastajan viran täytössä itseäni virkaiässä huomattavasti vanhemman juristimiehen, joka vielä hoiti sijaisena ko. virkaa!”(Oik. kand., ylitarkastaja, valtion virasto)*

Tyypillistä aineistossani oli, että naiset, jotka halusivat olla ”yksi pojista” tekivät eroa ja ottivat etäisyyttä muihin naisiin – naisten enemmistöön[4]:

> Ihmettelen naisia, jotka valittavat naisten asemaa työelämässä. Eikö asioiden kulkuun voi jokainen vaikuttaa itse. Ainakin minä olen voinut.... Työelämässä, joissakin harrastuksissa tai arkipäiväisissä asiois-

[4] Muut naiset loitolla pitävää ja valtaa käyttävää naista on kutsuttu myös mehiläiskuningattareksi.

> sa olen innostunut pitämään itseäni neutrina. Onko naisissa sittenkin jotain heikkoa tai onko se naisten omaa luulottelua. Ehkä minä en halua myöntää itsestäni löytyvän mitään heikkoa. (VTM, henkilöstösihteeri, valtion virasto)

Vastaajista miesten tavoin ”yhtenä pojista” toimivat eivät halunnet tuoda esiin (nais)sukupuolta tai naistietoisuutta, vaan vertautuivat mielestään tasa-arvoisina miehiin. He kokivat olevansa samankaltaisia miesten kanssa ja pitivät itseään poikkeuksena naisten enemmistöstä. Naisten asemaa he valottivat näkökulmasta, jossa naisten erilaisuus miehiin nähden määrittyi vajavuudeksi, ”heikkoudeksi”.

”Yksi pojista” -naiset työskentelivät aineistossani ainokaisina. Heidän kontaktinsa muihin naisiin työyhteisössä olivat satunnaisia. Se, että nainen tahtoi rinnastua miehiin työelämässä ja pyrkii toimimaan samoin kuin miehet, ei silti merkinnyt aina täysin kritiikitöntä suhtautumista miehiin ja miesten toimintaan työelämässä.

> Tietylle alalle erikoistuminen ja asiantuntijana pätevöityminen on tähän saakka ollut etu, mutta vastaisuudessa pitäisi kokemuskenttää laajentaa. Yhteistyökumppanit ovat entistä enemmän miehiä, joista osalla on vanhahtavia asenteita. Veljet auttavat mieluimmin veljeä kuin siskoa. (VT, HuK, apulaisjohtaja, valtion virasto)

kirjoitti valtion virastossa johtavassa asemassa kymmenisen vuotta toiminut nainen odottaessaan varmistunutta siirtymistään virkahierarkiassa ylemmäs. Käsitellessäni naisten määrityksiä sukupuolten tasa-arvosta, osoittautui, että naistietoisuus heräsi ja voimistui virkauran edetessä kohti johtavia asemia.

Tilattomat

Tutkituista noin viidennes oli tilattomia. Heihin kuului sekä pitkään virkauralla työskennelleitä että uransa alussa olevia naisia. He olisivat tapojen noudattajia Mertonin tyypittelyssä. Tilattomat arvostelivat naisina miesten toimintatapoja viranhaltijoina, mutta eivät kuitenkaan kyseenalaistaneet niitä perustavasti. Tilattomuuteen liittyi naisilla ulkopuolisuuden tunne ja tietoisuus toimintamahdollisuuksien rajoituksista virkatehtävissä. Tilattomat eivät hyväksyneet miesten ylivaltaa ja toimintakäytäntöjä silloin, kun ne kohdistuvat alistavina heihin itseensä. Strategiaan kuului myös naisten pyrkimys pätevöityä miesten veroisiksi.

Seuraava omaelämäkertakatkelma kuvaa valtion viraston erikoistutkijan työnteon ehtoja. Hänen tapauksessaan tilattomuus alkoi johtajan vaihdoksesta:

> Uutta johtajaa arvostin. Hän oli joskus ottanut minut töihin. ... Totesin kauhukseni, että olimme molemmat täysin muuttuneet sen puolivuosikymmenen aikana, jonka olimme olleet erossa. Jos ilmaisin eriävän mielipiteen, tein virheen. Kaikki minulle itsestään selvät asiat pantiin kyseenalaisiksi. Asiantuntemustani ei kunnioiteta, vaan tiettyjä auktoriteetteja.... Teen ylipitkiä työpäiviä. En enää sano vastaan.... Naisena ja ihmisenä minua kohdellaan huonosti. En minä erityistä kohtelua odotakaan. En välittäisi kuitenkaan sotilaallisesta kurista, enkä töykeästä käytöksestä (esimiehen taholta, HK). (FT, erikoistutkija, valtion virasto)

Tunne, ettei voinut vaikuttaa omaan työhönsä ja työolosuhteisiinsa oli tuttu tilattomille:

> En ole koskaan osannut vaatia työltäni mitään erityistä (KTM, kamreeri, valtion virasto).
> Niin tyhmäksi ei enää tässä iässä heittäydykään, että kiitosta odottaisi. ... Miehet ovat palkkansa ansainneet – naisista ei täällä ole väliä. Huonoina hetkinä näyttää siltä, että se työ, jota naiset tekevät, ei todella edes palkkaa ansaitse (THL, tarkastaja, valtion virasto). Viraston päällikkö vaihtui vuonna 1983. ...Valittu oli toiminut suunnittelupäällikkönä. Tällöin olisin voinut olla yksi ehdokas uudeksi suunnittelupäälliköksi. Olin ollut kahdella toimialalla, joten kokemustakin oli. Tehtävään valittu henkilö oli toiminut koko ajan (yhdellä toimialalla ja yhdessä virassa, HK). Ehdokkuuttani ei kukaan edes ajatellut (DI, tieinsinööri, valtion virasto).

Tässä aineistossa tilattomuus oli vähäeleistä alistumista ja pyrkimystä sopeutua valtion ja kuntien hallinnon totuttuihin toimintatapoihin, käytänteisiin ja miesvaltaan. Tilaton luopui omista tavoitteistaan tai ainakin muokkasi ne olosuhteisiin sopiviksi. Hänen oli jollain tavoin lunastettava oikeutuksensa virkatyöhön. Hän tavoitteli arvostusta hyväksyttynä ja varteenotettavana viranhaltijana. Ahkeruus, tunnollisuus ja vastuuntunto olivat myös tilattomien, kuten muidenkin tutkittujen selviytymisstrategian kulmakiviä: *”Naiset eivät tuo itseään esille, ovat omantunnontarkkoja, vastuuntuntoisia ja nopeita. Eivät työtä pelkää (MMM, esittelijä, valtion virasto).* Uskottavuuden ja tilan lunastaminen työhön paneutumalla kuului naisilla virkauran alkuvaiheeseen. Tilattomat käyttivät samaa strategiaa oikeuttaakseen asemansa. He luottivat työn lopulta kiittävän tekijäänsä.

Tässä aineistossa tilattomien julkiseen hallintoon, virkamiesasemaan ja työhön sekä sen tekemisen edellytyksiin kohdistama kritiikki oli hillittyä, pikemminkin epäkohtien toteamista kuin niiden äänekästä esiinetuomista.

Tutkitussa aineistossa tilattomat olivat tyytymättömiä virkatyönsä sisällölliseen vaativuuteen, työnteon edellytyksiin, työympäristöön ja sen suomiin mahdollisuuksiin. He eivät alleviivanneet työyhteisössään tyytymättömyyttään eivätkä pykineet aktiivisesti muutoksiin. Naiset olivat tehneet realistisen tilannekartoituksen ja hiljaisesti hyväksyneet tilanteen, mutta eivät silti päästäneet kritiikkiä tyystin sammumaan:

> Kyllähän minä joskus (nuorena, HK) uhosin, että asiat pitäisi tehdä toisin, mutta en KOSKAAN kuvitellut, että ikinä voisin sen itse tehdä. ...(j)oskus kapinoin sisäisesti ja ääneenkin sitä vastaan, että työ piti tehdä toisin kuin mielestäni olisi ollut järkevää.(MMM, esittelijä, valtion virasto). (Työ, HK) on byrokraatin hommaa ja nuoruuden elämäni vastaista. Itsekunnioitus on kovalla koetuksella. ... Illuusiot ovat karisseet. (KTM, kamreeri, valtion virasto). Kokonaisuutena henki työpaikalla oli (aiemmin, HK) paljon parempi, työskenneltiin yhdessä, kilpailu ei ollut tappavaa. Tänä päivänä tuntuu, että työmotivaatio minulta, kuten monelta muultakin on kadonnut. Kestää, kun ajattelee, että on vain kuusi vuotta jäljellä eläkeikään, on turtunut. Kuitenkin väitän olevani vielä täysin työkykyinen.(MMM, esittelijä, valtion virasto).

Tilattomiksi itsensä valtion ja kuntien hallinnossa kokevien, jo pitkään virkauralla toimineiden asema muistutti virkauran alussa olevien naisten tilannetta. Heitä yhdisti ulkopuolisuus ja pyrkimys hankkia tilaa toiminnalleen viranhaltijana. Yhteistä oli myös naisten tapa osoittaa kelpoisuutensa hallinnossa paneutumalla työhön. Tilattomat eivät kilpailleet miesten kanssa, kuten ”yksi pojista” -naiset, mutta pyrkivät kyllä neutraloimaan sukupuoltaan määrittäen itsensä viranhaltijoiksi yleensä.

Aineistossani tilattomat eivät halunnet tulla kohdelluiksi naisina tai naisviranhaltijoina puhumattakaan siitä, että heitä pidettäisiin ”kiintiönaisina”. He painottivat viranhaltijoiden olevan vertaisia sukupuolesta riippumatta. He myös karttoivat kilpailua miesten kanssa julkisen hallinnon tarjoamista rajallisista eduista.

Tutkitussa aineistossa tilaton nainen lunasti naisena oikeutuksensa virkatyöhön ja virka-asemaan työteliäisyyden, ahkeruuden ja vallitsevien sääntöjen ja käytänteiden avoimen kyseenalaistamattomuuden keinoin. Pitkä virkaura ja sen kuluessa hankittu ammattitaito ja asiantuntemus eivät riittäneet tuottamaan tunnetta organisaation täysjäsenyydestä, vaan tilattomat olivat epävarmoja asemastaan ja toimintamahdollisuuksistaan. Tilattomat eivät haastaneet vallitsevaa sukupuolijärjestelmää. He eivät etsineet eivätkä kehittäneet miesten viranhaltijoina omaksumien ja vakiinnuttamien käytänteiden rinnalle vaihtoehtoisia toimintatapoja, vaan tyytyvät paikkoihin, asemiin ja tilaisuuksiin, joita miesvaltainen hallinto heille soi.

Elämän painopisteen vaihtelijat

Elämän painopisteen vaihtelijat olivat tässä aineistossa ryhmä, joka etsi vastapainoa viranhoidolle ja sen ehdoille muilta elämänkokonaisuuden alueilta. Heille *”työ ei ole ainoa elämän sisältö”(Ekonomi, HuK, esittelijä, valtion virasto).* Mertonin typologiassa ryhmä rinnastuisi pakenijoihin. Elin Kvanden ja Bente Rasmussenin typologiassa elämän painopisteen vaihtelijat olisivat naisryhmä, joka etsii vaihtoehtoisia toimintatapoja naisina. Heidän valintansa oli vetäytyminen yksityisyyteen. Elämän painopisteen vaihtelijat olivat jossain määrin naistietoisia, mutta epätietoisia asemastaan ja mahdollisuuksistaan naisina ja viranhaltijoina:

> Nainen osastollani joutuu olemaan huippupätevä, jotta tulee kuulluksi ja huomioonotetuksi muutoinkin kuin kahvinkeittäjänä. Tuntuu, että nainen helposti leimautuu pehmeiden arvojen puolestapuhujaksi, jotka usein miesten taholta tuomitaan turhiksi, kuten oppilashuolto (jonka edustaja osastolla on aina ollut naispuolinen psykologi). (YTM, psykologi, valtio virasto).

Heidän toimintansa lähtökohtana oli ammatillinen identiteetti ja usko omaan asiantuntemukseen. He olivat tyytyväisiä uranvalintaansa sinänsä, mutta kritisoivat työnteon arkipäivän ehtoja. Elämän painopisteen vaihtelijat suuntasivat kritiikkinsä terävimmän kärjen johtamiseen.

> Tulosvastuukäsite sai ainakin minut näkemään aluksi suorastaan punaista. Mielestäni inhimillinen toiminta on aina tähdännyt tulosten saavuttamiseen. Myös vastuu oman toimintansa tuloksista on ollut jokaisella henkilökohtaisesti. Sitten aletaan käsitettä markkinoida kuin jonakin uutena keksintönä! ... Mielestäni olisi edelleen pitänyt keskittyä paremminkin tavoitteiden asetteluun, selkeyttää täsmällisemmin sitä, mitä kansalaiset hallinnolta odottavat ja mitä tosiasiallisesti kyetään tekemään. (Konttoripäällikkö, valtion virasto). Johtajana hän (lähin esimies, HK) on hyvin autoritaarinen ja pitänyt 20 vuotta alaisensa kurissa ja nuhteessa. Esa Saarisen termi nöyryytyskulttuuri sopii tähän yhteyteen hyvin. Seurauksena on henkilöstön opittu avuttomuus ja passiivisuus, minkäänlaista toiminnan kehittämisintoa ei juuri ole. Samoja metodeja hän on yrittänyt käyttää minuunkin, mutta kun olen johdonmukaisesti pysynyt asialinjalla enkä ole välittänyt primitiivireaktioista, olen sentään jotain saanut aikaan. Ilman psykologin antamaa työnohjausta se ei olisi onnistunut, onneksi siihen on ollut mahdollisuus omassa talossa. (HTL, ylihammaslääkäri, kaupunki).

Naisten kritiikki oli joko yleistä julkisen johtamisen tai sen kehittämispyrkimysten arvostelua, kuten edellinen tulosjohtamisuudistuksen puntarointi. Se saattoi kohdistua myös suoraan lähimmän esimiehen johtamistapaan. Kummassakin tilanteessa naiset kokivat johtamisen kaventavan heidän toimintaedellytyksiään viranhaltijoina.

Entäpä, mitkä ovat naisten vaihtoehdot naisina, kun virkatyö ja sen suomat mahdollisuudet tuntuvat rajoittavilta? Tutkitussa aineistossa vaihtoehtoja erottui kaksi: suuntautuminen yksityiseen ja vapaa-aikaan tai lisäopinnot.

Seuraavassa omaelämäkertakatkelmassa 1960-luvulla syntynyt varatuomari tilittää tuntojaan muutettuaan pääkaupunkiseudulta syrjäseudulle tehtyään *raskaan ratkaisun: jätin mieluisan työpaikkani ja lähdin niin kauas kuin pääsin.* Ratkaisua oli edeltänyt tutustuminen *yhteen rakennusosaston insinööriin.* Sittemmin ystävyys kehittyi rakkaudeksi. Tilannetta mutkisti, että mies oli naimisissa eivätkä kirjoittajan vanhemmat hyväksyneet asiaa. Tarina jatkui molempien sijoittumisella lopulta saman kunnan palvelukseen:

> Ostimme paikkakunnalta vanhan talon ja vähän maata ja ryhdyimme raskaan velan turvin rakentamaan yhteistä kotia./../ Elämä on nyt asettunut uomiinsa. Työhöni en ole tyytyväinen, mutta muuten viihdyn maalla. Meillä on hevosia, joiden kanssa puuhatessa vapaa-aika kuluu. Hevosharrastajien parista ovat löytyneet harvat täkäläiset ystävät. Vanhempanikin lopulta puolisen vuotta sitten hyväksyivät ratkaisuni ja ovat nyt pari kertaa käyneetkin täällä. ... Odotan vielä jonain päivänä pääseväni myös mielekkääseen ja mieluiten koulutustani vastaavaan työhön. (VT, elinkeinoasiamies, kunta).

Perhe, ystävät tai harrastukset tarjosivat aineistossani elämän painopisten vaihtelijoille vastapainon virkatyölle ja loivat edellytyksiä tyydyttävälle elämälle. Kyse oli tietoisesta ja harkitusta irrottautumisesta työstä ja työkeskeisyydestä ja sen kompensoinnista keskittymällä muihin elämänalueisiin. Heille virkatyöstä irrottautuminen oli tilannekohtaista ja väliaikaista. Kun virkatyö ei vastannut sisällöllisesti odotuksia ja naisen toiminnan tilat ja tilaisuudet olivat ahtaat, muuttui heidän suhteensa työhön välineelliseksi. He hakivat elämän mielekkyyttä ja merkitystä yksityisestä, mutta ajatuksissa välkkyi toive ammatillisesti haastavasta ja tyydyttävästä työstä.

> (T)yö ei oikein antanut minulle tyydytystä. /../ Lopulta turhauduin niin, että sain suorastaan psykosomaattisia oireita mm. jännitysniskan, joka laukaisi migreenin. Olin hakenut osaltaan korviketta vapaa-ajan harrastuksista, joita minulla oli koko ajan ollutkin runsaasti, mutta pelkkä itsensä viihdyttäminen ei tyydyttänyt. Hankin lopulta oman asunnonkin, kauniin rivitalokaksion, ja sisustin sitä antaumuksella. Kaikesta huolimatta olin lopulta niin turhautunut, että oli pakko tehdä radikaali muu-

> tos. ... Kun työ oli niin painottunut elämässäni ja kun muutostarvetta oli, piti muutos saada aikaan työtä koskien. Mahdollisuuksia ei kovin paljoa ollut.... Onneksi jatko-opinnot tarjosivat (ammatillisen jatkotutkinnon muodossa, HK) mahdollisuuden saada muutosta aikaan (HTL, ylihammaslääkäri, kaupunki). ...voin kiittää kaupunginhallinnon kurjistunutta tilannetta (organisaation keventäminen, henkilöstövalinnat ja talouden heikkeneminen, HK) siitä, että innostuin jatko-opiskelemaan. Tutkimuksellani voin hyödyttää seuraavaa museonjohtajaa. Aiheeni, kun liittyy olennaisesti virkatyöhöni (FL, museonjohtaja, kaupunki).

Aina yksityinen harrastuksineen ja muine aktiviteetteineen ei riittänyt kompensaatioksi epätyydyttävälle työlle. Vastaajat hakivat silloin korvausta työn tuottamaan pettymykseen lisäopinnoista.

Naistietoiset

Robert K. Mertonin typologiaa sekä Elin Kvanden ja Bente Rasmussenin jäsennystä mukaillen kekseliäät ja kapinalliset on tässä nimetty naistietoisiksi. Aineistossani naistietoisuuden elementit nostetaan esiin vertaamalla naisten ja miesten asemaa ja toimintaa.

Edellä tässä luvussa käsitellyt naisten määritykset sukupuolten tasa-arvosta julkisessa hallinnossa toivat esiin, että naistietoisuus vahvistui virkaiän ja hierarkkisen aseman myötä:

> Työ kunnallishallinnossa on koulinut esiin feministin, koska tasa-arvoon liittyviltä epäkohdilta ei ole voinut sulkea silmiään (Sosion., kunnanjohtaja). Miessydämiset naiset ovat pahimpaa lajia toimiessaan naisen sitkeydellä kuviteltuja miesparemmuuksia esiintuoden ja poikien lajikumppaneita. Johtavassa asemassa olevat , asiansa hyvin hoitavat naiset ovat hyvä esimerkki ja innostus muille naisille siitä, että naiseen voi luottaa. (HuK, apulaiskaupunginjohtaja)

Tutkituista kolmannes kuului naistietoisiin. Heistä jokainen toimi johtavassa asemassa. Mitä naiset tekivät toisin ja miksi? Kysymystä voi lähestyä kahdelta tasolta: naisten yksilöllisenä tai yhteisöllisenä toimintana.

1 Naisten yksilöllinen naistietoinen toiminta

Tässä aineistossa naistietoisiksi luonnehtimieni kertomuksissa korostui jo luvussa 9 tutuksi tullut työteliäisyyden tähdentäminen. He painottivat, etteivät he miesten tapaan kaihda työtä ja ponnistuksia virkatoimissaan:

> Tosiasia on, että naiset tekevät kyllä paljon enemmän töitä kuin miehet. Naiset ovat kunnianhimoisempia ottaessaan vastaan töitä ja tekevät ne vaikka omalla ajallaan (YTM, erikoistutkija, valtion virasto). Miesten työskentelytavat ovat suurpiirteisempiä ja spontaanimpia, silloin ei puututa pilkkuihin (HM, kunnansihteeri). Koska hallintopäällikön virat ovat yleensä työteliäitä ja hoidettavana on myös ikäviä asioita, on hallintopäälliköinä (vastaavissa valtion virastoissa, HK) useampiakin naisia (VT, hallintopäällikkö, valtion virasto).

Vastaajat vakuuttivat osaamisellaan ja tiedoillaan, ei asemallaan, sillä julkisessa hallinnossa *"asema perustuu arvostukseen, jota naisten on vaikeampi hankkia. Mahtipontisuus ja asemalla tärkeily ovat naisille tavallisesti vieraita (VTM, kehittämispäällikkö, valtion virasto). Oma asemani perustuu paljolti monipuoliseen kokemukseen, tietoon, ei niinkään virka-aseman tuomaan statukseen (HuK, apulaiskaupunginjohtaja).* He ottivat miehiä helpommin tehtäväkseen hankalat virkatehtävät ja kantoivat miehiä enemmän huolta ja vastuuta, että virkatyöhön kuuluvat asiat tulivat hoidetuiksi.

Tutkituista naistietoiset myönsivät tekevänsä virheitä ja olevansa toisinaan väärässä virkatoimissaan: *"Yksin ottaa vastuun päätöksistään ja toimistaan. Selittely ei auta, virheitä tekee ja niille pitää olla rehellinen (HuK, apulaiskaupunginjohtaja).* He olivat oman arvionsa mukaan miehiä yhteistyökykyisempiä. Heillä oli myös halua ja kykyä tasapainottaa järki ja tunne virkatyössä:

> Pehmoiluakin pidetään oikeutettuna, kun on huomattu ettei tunteen vastakohta olekaan tyhmyys. Naiset ovat päättäjinä joustavia ja neuvottelukykyisiä eikä heillä ole liian herkkiä varpaita (Sosion., kunnanjohtaja). Naiset ovat neuvottelukykyisempiä ja ottavat usein huomioon koko työyhteisön sekä myös yksityisten viranhaltijoiden mielipiteet. Varsinkin henkilöstöasioissa olen huomannut yhteistyön henkilöstöjärjestöjen kanssa sujuvan hyvin, mitä ei voi sanoa vastaavasti kaikista miespuolisista päälliköistä (VT, hallintopäällikkö, valtion virasto). Itselleni pitkä kokemus ryhmätyöstä ja sen käytöstä on ilmeisesti auttanut näkemään demokraattisemman ja osallistumiseen perustuvan johtamisen edut ja mielekkyyden. Työt on saanut sujumaan paremmin, kun työntekijät ovat motivoituneita ja innostuneita työstään, kun saavat olla itse osallistumassa sen suunnitteluun ja päätöksentekoon. ... Naisjohtajista varsinkin nuoremmat ovat olleet demokraattisempia. ... Naisjohtajat ovat tuoneet myös keskustelevamman ilmapiirin. ... työtä on tehty niska limassa, suuri osa työntekijöistä on ollut innostunutta, luovaa ja työssään itsensä likoon panevaa joukkoa. ... Suurimpana palkintona virassani olen kokenut henkilöstön kiitokset tavastani hoitaa tehtäviäni. ... Pyrin hoitamaan asiat neu-

votellen ja avoimesti enkä käskyttämällä (FM, osastopäällikkö, valtion virasto).

Naistietoisesti toimivien naisten yksilöllisten strategioiden kulmakiviä olivat työteliäisyys, kokemuksen kautta karttunut osaaminen ja ammattitaito sekä vastuunotto virkatoimista. Naistietoisten toiminnassa korostuivat yksilötasolla virkatyössä joustavuus, yhteistyökyky, neuvottelutaito, yhteisöllisyys ja työntekijöiden arvostaminen.

2 Naisten yhteisöllinen naistietoinen toiminta

Naistutkimuksen voimistumisen myötä tutkijoiden kiinnostusta on herättänyt naisten keskinäinen yhteistoiminta ja verkostoituminen ongelmineen ja mahdollisuuksineen (esim. Itzin 1995, 41–42; Colgan & Tomlison 1996, 71–72; Healy & Kraithman 1996, 205–206; Majoinen & Hänninen-Salmelin 1998, 77–79).

Valtiolla ja kunnissa viranhaltijan virallinen, muodollinen suhdeverkko muodostuu aseman ja tehtävän mukaan. Se järjestyy monitasoisesti ja moniulotteisesti riippuen henkilön sijainnista virkahierarkiassa ja hänen toimenkuvastaan. Virallisesta suhdeverkkoa täydentää siihen yhdistyen ja limittyen epävirallinen suhdeverkko epävirallisine yhteenliittymineen. Epävirallisten verkostojen ja liittotumien hyödyntäminen on osa organisaatioiden jokapäiväistä elämää. Se on myös usein virkatyön sujuvuuden edellytys. Yksi naisia organisaatioiden jäseninä ja johtajina käsittelevän kirjallisuuden lempiteemoista onkin kysymys naisten osallistumisesta epävirallisten verkostojen ja liittoutuminen toimintaan. Naisten suhde epävirallisiin verkostoihin ja liittoutumiin ei ole ongelmaton, sillä niiden keskeisiä rakenneperiaatteita on järjestyminen sukupuoliperustalta:

> Nyt meillä on työelämässä naisia yhtä paljon kuin miehiä. Naiset eivät ole mitenkään poikkeusryhmä. Miehet, jotka ovat hyviä strategiapeleissä ja synnynnäisiä kilpailijoita ovat täyttä vauhtia pelaamassa (osin tiedostamatta), jos ei nimenomaan naisia alas, niin kuitenkin itseään eli miehiä ylös. (VT, toimistopäällikkö, valtion virasto).

Epäviralliset suhdeverkot, verkostot ja muut yhteenliittymät ja yhteistoiminnan valkiintumattomat muodot ovat ongelmallisia naisten kannalta, koska

- naiset jäävät miesten muodostaminen verkostojen ja muiden epävirallisten liittoutumien ulkopuolelle, joten naisten suhdeverkko on miesten kontaktiverkostoa suppeampi
- naiset jäävät ulkopuolisina ”näkymättömiksi” organisaation ja sidos-

ryhmien avainhenkilöille, mikä vaikuttaa esimerkiksi virkauran kehitykseen ja virkatehtävien hoitoon
- naiset jäävät paitsi merkittävästä organisaatiota koskevasta informaatiosta, jota tuotetaan ja välitetään epävirallisissa yhteenliittymissä
- naiset eivät voi hyödyntää epävirallisia verkostoja tärkeinä pitämänsä informaation käsittelemiseen tai välittämiseen
- naisilta osallistuminen päätöksentekoon kapeutuu, koska asioiden epävirallinen valmistelu on heiltä suljettua.

Onko naisilla vaihtoehtoja miesten epävirallisten verkostojen toiminnan vastavoimaksi? Tässä aineistossa naiset ilmaisivat monin tavoin tyytymättömyytensä valtion ja kuntien miesvaltaisuuteen ja miesten vakiinnuttamiin toimintatapoihin. Eräs naisten keinoista tilanteen muuttamiseksi on pyrkimys verkostoitua Miten on asianlaita valtion ja kuntien hallinnossa Suomessa? Yksi kymmenestä tutkitusta kuvasi naisten verkostoitumista ja keskinäistä yhteistyötä. Kuvaukset koskivat ainoastaan kunnallishallintoa. Kokemukset naisten yhteistyöstä olivat rohkaisevia:

> (Kaupungissa, edellisen työnantajan palveluksessa, HK) työtäni helpotti yhteistyö naisesimiehen kanssa, jota taas avoimesti kadehti KJ, joka katsoi, että kaikkien asioiden pitäisi kulkea hänen käsiensä kautta.(VTM, kulttuuritoimenjohtaja, kaupunki)

Politiikassa toimivien naisten tapaan kunnallishallinnossa oli versomassa naisten yhteistoimintaa ja voimien yhdistämistä päätöksenteossa naisille ja naisten elämän kannalta tärkeiden asioiden edistämiseksi. Seuraava esimerkki kuvaa, miten kunnassa sosiaalijohtaja, johtoryhmän naisjäsenet sekä avainasemassa oleva naispoliitikko liittyivät yhteiseen hankkeeseen ja saivat aikaan toivomansa tuloksen pitkäkestoisten yhteistyön keinoin:

> Kunnan johtoryhmässä on kaksi muuta naista minun lisäkseni. Myös kunnanhallituksen puheenjohtaja on nainen, Jenny. Hänen kanssaan olen tullut toimeen erinomaisesti ja hän puolustaa sosiaalitoimen kehittämistä ja tietää kotisairaanhoitajan vanhusten tilanteen. Eli naiset ovat muodostaneet kunnassa epävirallisen yhteenliittymän, jota käytetään nujertamaan miesten valtaa. Lisäksi sosiaalitoimiston perhepäivähoidonohjaaja on valtuutettu ja kunnanhallituksen jäsen. Jenny taas on (puolueryhmänsä, HK) ainut mies. Toimimme siis yli puolueerajojen kun tarvitaan. Hyvä esimerkki on päiväkodin saaminen kuntaan. Päiväkotia on puhuttu ja suunniteltu kymmenen vuotta ja sitkeän yhteistyön tuloksena se vihdoin avaa ovensa. (YTM, erikoistutkija, valtion virasto)

Tutkitut odottivat naisten keskinäisen yhteistyön voimistuvan. He eivät kuitenkaan uskoneet sen sujuvan ongelmitta. Heistä yhteistyön kehittäminen vaati aikaa.

> Kaupungin johtavien naisvirkamiesten kesken yhteistyö on sujunut erittäin hyvin ja näyttää siltä, että tämä rintama on tiivistymässä (FL, museon johtaja, kaupunki). Sosiaalipuolen naisjohtajat eivät aina uskalla julkituoda asiantuntemustaan, mutta nuorempi eli nyt keski-ikäinen koulutettu väki on paljon rohkeampaa käymään taisteluun asemastaan ja eduistaan. ... Uskon vakaasti siihen, että jos jollakin konstilla saisi naisia enemmän päättämään kunnan asioista eri tasoilla, asiat kehittyisivät nopeammin ja oikeaan suuntaan (YTM, erikoistutkija, valtion virasto).

Tässä aineistossa naisten yhteistoiminta ja verkostoituminen julkisessa hallinnossa rajoittui kunnallishallintoon. Kuntien johtavissa asemissa olevat naiset kehittivät yhteisöllisiä toimintamuotoja työssään. Heidän keskinäinen yhteistyönsä palveli samaa tarkoitusta kuin miestenkin: virkatointen sujuvuutta. Tämän lisäksi he etsiytyivät yhteistyöhön ajaakseen naisille tärkeitä asioita kunnallishallinnossa. Silloin kyse oli verkottumisesta hallinnon ja politiikan naistoimijoiden välillä.

Politiikassa toimivat naiset ovat etsiytyneet yhteistyöhön yli puoluerajojen yhdistääkseen voimansa halutessaan kasvattaa naisedustajien määrää poliittisen päätöksenteon eri tasoilla (esim. Nytkis Suomessa ja Stödstrumporna Ruotsissa) sekä päätettäessä naisille merkityksellisistä kysymyksistä (esim. Sinkkonen & Haavio-Mannila 1980, Kuusipalo 1989, Majoinen & Hänninen-Salmelin 1998). Työorganisaatioissa kokemukset naisten verkostoitumisesta vaihtelevat. Esimerkkejä onnistuneesti toimivista naisten verkostoista, jotka ovat kyenneet edistämään keskeistä tavoitettaan, naisten aseman parantamista, löytyy yrityselämästä (esim. pörssi- ja pankkitoiminta, media, kustannus- ja julkaisutoiminta (Ledwith & Colgan 1996)).

Naistietoiset hyväksyivät työnsä ja sen tekemisen ehdot viranhaltijoina. He sopeutuivat valtion ja kuntien miesvaltaiseen hallintoon ja sen toimintaan, mutta esittivät kritiikkiä vallitsevia oloja kohtaan. He loivat ja sovelsivat käytäntöön kehittämiään vaihtoehtoisia toimintatapoja naisina sekä yksilöinä että kollektiivisesti. Naistietoiset olivat sitoutuneita viranhaltijan rooliin, mutta tarkastelivat arvioiden julkiseen hallintoon vakiintuneita miehisinä pitämiään toimintatapoja ja -käytänteitä. Naistietoiset olivat vakiinnuttaneet asemansa ja ansainneet runsaasti meriittejä. He olivat lunastaneet uskottavuutensa viranhaltijoina. Tilattomiksi naistietoisia ei voi määrittää, eivätkä he tahtoneet noudattaa miesten toimintatapoja kuten ”yksi pojista” -ryhmän naiset. Elämän painopisteen vaihtelijoista he erosivat siinä suhteessa, ettei-

vät halunneet vetäytyä virkatyöstä ja viranhaltijan asemasta yksityiseen, vaan pyrkivät saamaan aikaan toivomiaan muutoksia.

Voimistuvaa naisenergiaa?

Kerätessäni tutkimuksen aineistoa pyysin naisia arvioimaan, millaisia muutoksia julkisen hallinnon naisistuminen on aikaansaanut ajatellen esimerkiksi julkisen hallinnon ilmapiiriä ja työtapoja. Tutkitussa aineistossa puolet naisista toi esiin aihepiiriä jäsentäviä näkökohtia. Eräs mahdollisuus tutkia sukupuolta, naiseutta ja mieheyttä, on tarkastella omaa ja toisten toimintaa. *”Koko tämän ajan, mitä olen ollut nykyisessä virassani, olen usein miettinyt, kuinka paljon rakentavammin asiat olisi voinut hoitaa nykyisten johtavien luottamusmiesten paikalla tuntemani tehokkaat ja viisaat naiset. Tietysti asioiden hoitokyky on persoonakysymys, mutta ns. vallan halu on hyvin omaleimaista paikkakuntani miehissä. Vallan kahmimisessa usein unohtuu asiat ja niiden tärkeys”(HM, kunnansihteeri).*

Aineistossani naiset painottivat sukupuolten toiminnan eroja pohtiessaan hallinnon naisistumista. Heistä naisten määrän ja edustuksen kasvu aikaisemmin miesvaltaisissa virka-asemissa on tuonut mukanaan joukon muutoksia ja uudenlaisia toimintamalleja ja -tapoja. Kertoessaan niistä vastaajat vertasivat naisistumisen synnyttämää tilannetta aikaan, jolloin valtion ja kuntien hallinnon johtavat ja vaativaa asiantuntemusta edellyttävät tehtävät olivat nykyistä vankemmin miesten hallussa.

> Minusta virkojen naisistuminen on aiheuttanut muutoksia ainakin työtapoihin ja työilmapiiriin. Naiset ovat neuvottelukykyisempiä ja ottavat useammin huomioon koko työyhteisön sekä myös yksityisten viranhaltijoiden mielipiteet. ... Sen olen myös huomannut, että naiset ovat myös johtavassa asemassa työteliäämpiä kuin vastaavassa asemassa olevat miehet. Minusta eräs yritysjohtaja sanoi totuuden, kun hän sanoi, että nais- ja miesjohtajalla on yksi tärkeä ero, nimittäin se, että kun miehestä tehdään johtaja, hän vaatii uuden asemaansa vastaavan työhuoneen kalusteineen sekä ns. liikennevaloineen ja alkaa johtamaan, kun sen sijaan nainen samassa tilanteessa tyytyy entiseen työhuoneeseen ja jatkaa työtään johtamisen ohella (VT, hallintopäällikkö, valtion virasto). Naisistuminen on nähdäkseni ainakin osaselittäjä sille, että määrällisesti työtä tehdään yhä enemmän ja yhä kunnianhimoisemmin. Vaaditaan paljon itseltä ja myös alaisilta. Annetaan tukea ja joskus jopa suostutaan vastaanottamaan sitä. Työyhteisöt ovat naisistuessaan tulleet vuorovaikutuksellisemmiksi. Tasa-arvoi-

semmiksi. Naisjohtajalle tulos on tärkeä, miesjohtajalle asema. NOIN KARKEISTAEN (VTM, erikoistutkija, valtion virasto).

Taulukko 18 esittää tärkeimmät valtion ja kuntien hallinnon naisistumisen piirteet aineistossani. Siinä naisistumisen aiheuttamia muutoksia verrataan tilanteeseen, jossa miesten edustus oli tutkittua tilannetta vahvempi ja naisten heikompi.

Taulukko 18. Naisistumisen tärkeimmät vaikutukset julkisessa hallinnossa verrattuna tilanteeseen, jossa miesten määrä ja edustus oli vahvempi ja naisten heikompi.

Lähtötilanne	**Naisistumisen vaikutukset julkiseen hallintoon**
Rakenteet:	*Rakenteet:*
Julkisen hallinnon viranhaltijat pääsääntöisesti miehiä	Naisten määrän ja osuuden kasvu virkakunnassa
Sukupuolen mukainen työnjako; hallinnon tehtäväalojen ja virka-asemiensukupuolen mukainen eriytyminen	Sukupuolen mukaisen hallinnonaloittaisen ja Virka-asemien eriytymisen purkautuminen
Sukupuolen mukaiset palkkaerot	Naisten ja miesten palkkaerojen tasoittuminen
Toiminta ja käytänteet:	*Toiminta ja käytänteet:*
Jäykät, muuttumattomat toimintatavat	Joustavuus, toiminnan sopeuttaminen tilanteen mukaan
Johtaminen käskemistä, määräämistä	Neuvotteleminen, sopiminen, innostaminen, sitouttaminen, huomion kiinnittäminen ihmissuhteisiin, yhteistyön edellytysten luominen, visiot
Kritiikittömyys	Kriittisyys, toiminnan arviointi, palautteen antaminen ja vastaanottaminen
Oman reviirin suojelu	Yhteistyö, yhteisöllisyys
Muutoshaluttomuus ja -vastarinta	Uudistushalukkuus ja muutosten hyväksyntä tai niihin sopeutuminen
Naisten ja naisten ammattitaidon aliarvionti	Naisten asiantuntemuksen ja osaamisen esilletulo
Statuksen ja virka-aseman korostaminen	Virkatyöhön keskittyminen, asiantuntemuksen kehittäminen
Sulkeutunut työilmapiiri	Avoimuus
Työtahdin sääteleminen verkkaiseksi	Tiivis työtahti
Työn välineellisyys	Vastuuntunto ja vastuunottaminen virkatehtävien suorittamisesta
Virka-ajan tarkka noudattaminen	Virkatehtävien tekeminen myös ”omalla ajalla”
Virka-ajan käyttäminen yksityisasioihin	Virka-aika käytetään virkatehtävien hoitoon, yksityisasiat hoidetaan sen ulkopuolella
Yksilökeskeinen työskentelytapa	Ryhmätyö, yhteistyö

Naisistuminen on muuttanut sekä julkisen hallinnon rakenteita että toimintaa. Keskeinen rakenteen muutos oli sukupuolen mukaisen eriytymisen väheneminen. sukupuolen mukaisen vaaka- ja pystysuorassa työnjaossa oli murtumia. Myös sukupuolten palkkaerot olivat tasaantuneet. Naisten edustuksen kasvu vahvisti yhteisöllisyyttä ja ilmapiirin avoimuutta, voimisti ryhmä- ja yhteistyötaitoja virkatyössä sekä lujitti työhön keskittymistä ja vastuunottoa virkatehtävistä ja tarvittavan asiantuntemuksen ylläpidosta. Tuloksellisuus, kriittisyys, toiminnan arviointi sekä palautteen antaminen ja vastaanottaminen esiintyivät aineistossani julkisen hallinnon naisistumisen seurauksina.

Monet edellä kuvatuista hallinnon naisistumista seuranneet muutospiirteet liittyvät valtion ja kuntien hallinnon viimeaikaiseen toimintaprosessien uudistamiseen ja kehittämiseen, mutta julkisen hallinnon naisistuminen on tukenut kehitystä.

Muodollisesti tasa-arvoinen vai naistietoinen?

Taulukko 19 esittää yhteenvedon naisten toimintavaihtoehdoista naisina valtion ja kuntien johtajina ja erityisasiantuntijoina tutkitussa aineistossa.

Taulukko 19. Naisten toimintavaihtoehdot naisina valtion ja kuntien johtajina tai erityisasiantuntijoina tutkitussa aineistossa keskeisine tunnuspiirteineen

Toimintavaihtoehdot	Tunnuspiirteet
Yksi pojista	Sukupuolen neutralointi Näkemys, että naisia on kohdeltava samoin kuin miehiä Usko yksilöön ja yksilön toiminnan voimaan Hyvä itseluottamus ja itsetunto Poikkeusnaisia Etäisyyden ottaminen ”tavallisiin naisiin” , naisten enemmistöön
Tilattomat	Sukupuolen neutralointi Miesvallan hyväksyntä olemassaolevana tosiasiana Ahkeruuus, työteliäisyys Sääntöjen ja vakiintuneiden käytäntöjen noudattaminen Sopeutuminen vallitseviin olosuhteisiin ja tilanteisiin Eivät tunne itseään organisaation täysjäseniksi Eivät halua itseään kohdeltavan naisina
Elämän painopisteen vaihtelijat	Epävarmoja asemastaan viranhaltijan Epätietoisia mahdollisuuksistaan viranhaltijana Kriittisiä joko johtamista kohtaan yleensä tai oman esimiehensä johtamistapaan Suuntautuvat virkatyön vastapainoksi yksityiseen; perheeseen, harrastuksiin tai opiskeluun
Naistietoiset	Ikä ja työkokemus vahvistavat naistietoisuutta Nuorempien naisten rohkaiseminen, esikuvina toimiminen
Naistietoinen toiminta yksilönä:	Työteliäisyys Arvostus hankintaan osaamisen ja pätevyyden kautta, ei muodollisen aseman avulla Järjen ja tunteen yhdistäminen virkatyössä Neuvotteluvaltainen ja demokraattinen johtaminen Osallistumisen vahvistaminen Yhteisöllisyyden merkityksen ymmärtäminen ja yksilöllisyyden vahvistaminen
Naistietoinen kollektiivinen toiminta:	Virkatehtävien sujuvuuden lisääminen Naisille tärkeiden asioiden edistäminen ja niiden läpimenosta huolehtiminen poliittis-hallinnollisessa päätöksenteossa

Vuonna 1987 Naisjuristit r.y:n jäsenmäärä oli hieman yli 500 naistuomaria (Silius 1992, 260). Kaikkiaan naisjuristeja oli vuonna 1989 noin 3300 (luku laskettu Silius 1992, 97, taulukko 6, esittämien lukujen perustella).

Puoluekantansa ilmoittaneista 1 edustaa Kansallista Kokoomusta, 1 Ruotsalaista kansanpuoluetta, 2 Keskustaa, 2 Sos. dem. puoluetta, ja yksi kertoo kuuluneensa SKP:n taistolaissiipeen.

Vuonna 1993 toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman olivat laatineet opetusministeriö, työministeriö, liikenneministeriö, maa- ja metsätalousministeriö ja sosiaali-ja terveysministeriö sekä Ilmatieteen laitos. Henkilöstöä koskevat tasa-arvosuunnitelmat oli laadittu sisäasianministeriössä, Hämeen- ja

Lapin lääninhallituksessa, maanmittauslaitoksessa sekä merentutkimuslaitoksessa. Kunnista Espoon, Jyväskylän, Turun ja Maarianhaminan kaupungeilla oli vuonna 1993 voimassaoleva tasa-arvosuunnitelma. (Lähde: Hyväksytyt tasa-arvosuunnitelmat. Tasa-arvovaltuutetun toimisto 1.9.1993.)

Muut naiset loitolla pitävää ja valtaa käyttävää naista on kutsuttu myös mehiläiskuningattareksi.

Tiivistävät päätelmät

Tässä aineistossa johtavassa asemassa valtiolla ja kunnissa olleiden naisten työtä olivat olleet hallinnollinen päätöksenteko, määräysten ja ohjeiden antaminen ja niiden toteuttamisen arviointi toimivaltansa puitteissa. Johtamisessa keskeistä oli ollut hallinnon rakenteiden ja toimintojen kehittäminen hankkeita ja kokeiluja toteuttamalla tavoitteena tehokas, tuloksellinen ja kansalaisten tarpeet huomioon ottava hallinto. Johtaminen oli ollut yksinäistä, eristynyttä sekä aika- ja paikkasidonnaista. Valtion ja kuntien erityisasiantuntijoiden työ oli ollut tässä aineistossa esittelyä, neuvomista, suunnittelua, valmistelua, tarkastamista ja valtuuttamista. Siihenkin oli kuulunut aika- ja paikkasidonnaisuus. Johtamisessa ja sellaisessa erityisasiantuntijan työssä, jossa oli esitelty, neuvottu, suunniteltu ja valmisteltu toiminta oli suuntautunut alhaalta ylös. Erityisasiantuntijan työssä, jossa oli tarkastettu ja annettu valtuuksia johonkin toiminta oli suuntautunut alhaalta ylös.

Tässä aineistossa naiset olivat määritelleet sukupuolten tasa-arvoa valtion ja kuntien johtavissa ja erityisasiantuntijan asemissa ja tehtävissä vertaamalla naista tai naiseutta mieheen tai miehiseen. He eivät olleet käsitelleet naisten keskinäisiä ristiriitoja eikä muita tapoja määritellä sukupuolten suhdetta. Vastaajat olivat organisoineet toimintatapansa naisina valtion ja kuntien johtavissa ja erityisasiantuntijan asemissa ja tehtävissä sukupuolten vuorovaikutusmallien ohjaamina. Ne olivat vahvistaneet tai muuttaneet julkisen hallinnon sukupuolijakoja. Naisten keskinäinen vuorovaikutus valtion ja kuntien johtajina ja erityisasiantuntijoina oli tässä aineistossa ollut eihierarkkista ja yhteistoiminnallista. Naiskeskeiset toimintatavat olivat olleet muuttamassa perinteisiä sukupuolen mukaisia rakenteita ja toimintoja.

12. KESKUSTELU JA PÄÄTELMÄT

Tutkimustehtävän arviointi

Tutkimukseni perustui olettamukselle, että sukupuoli organisoi työorganisaatioita. Oletin, että työorganisaation sukupuolipolitiikka säätelee, millaisin ehdoin naiset saavat organisaation jäsenyyden, miten he saavat, ottavat ja vakiinnuttavat asemansa ja millaiset mahdollisuudet on heillä toimia. Tarkoitukseni oli eritellä sukupuolipolitiikkaa valtion ja kuntien johtavissa ja erityisasiantuntijan tehtävissä ja asemissa. Tutkimukseni keskeiset teemat olivat: naisten rekrytoituminen, virkaura ja toiminta naisina valtion ja kuntien johtajina ja erityisasiantuntijoina. Jäsensin niitä hallinnon tutkimuksen ja feministisen organisaatiotutkimuksen, erityisesti sukupuolistuneiden prosessien näkökulmasta. Näkökulman valintaan vaikutti väitöskirjan tieteenala, hallintotiede, jossa keskeisiä tutkimuskohteita ovat hallinnon eri tasojen rakenteelliset ja toiminnalliset ilmiöt. Koska hallintotiede on sivuttanut ja marginalisoinut naiset tutkimuksen kohteina ja tutkijoina täydensin näkökulmaani naistutkimuksella. Näkökulman valinta johti ymmärtävään, tulkitsevaan tutkimusotteeseen sekä laadullisen omaelämäkerta-aineiston valintaan.

Naisten asema ja mahdollisuudet toimia valtion ja kuntien johtavissa asemissa ja erityisasiantuntijoina olivat usealla tavalla kiinnostava tutkimuskohde. Naistutkimuksessa on korostettu emansipatorista tiedonintressiä ja tutkimustiedon valtaistavaa voimaa tutkittavien elämässä. Siitä huolimatta tutkimustehtävieni määrittelyä on ohjannut teoreettis-metodologinen keskustelu. Julkisen hallinnon tasa-arvopolitiikan ja tasa-arvotoimien sekä julkisten organisaatioiden kehittäminen naisille myönteisemmiksi, eivät sisälly tähän tutkimukseen.

Päätelmät sukupuolipolitiikasta valtion ja kuntien johtavissa ja erityisasiantuntijan asemissa ja tehtävissä.

Sukupuolistuneet prosessit muovasivat julkisten organisaatioiden sukupuolipolitiikkaa. Kilpailtaessa valtion ja kuntien johtavissa ja erityisasiantuntijan asemissa ja tehtävissä organisaation niukoista voimavaroista – viroista, uralla etenemisestä, johtamisesta, asiantuntemuksesta ja toiminnan mahdollisuuksista – sukupuolta käytettiin avoimesti tai piiloisesti voimavarojen jakoperusteena. Silloin edut jakautuivat epätasaisesti naisille ja miehille.

Naiset valtion ja kuntien johtajina ja erityisasiantuntijoina olivat erilaisia. Heidän mahdollisuutensa toimia riippuivat heidän naistietoisuudestaan. Naistietoisuus edellytti ymmärrystä sukupuolesta epäsymmetrisenä, epätasa-arvoisena suhteena, johon sisältyy biologinen, ja joka on tilanne- ja kontekstisidonnainen ja sisällöltään sosiaalisesti määrittynyt. Naistietoisuus voi olla yksilöllistä tai yhteisöllistä.

Julkisella hallinnolla on virallinen velvoite edistää sukupuolten tasa-arvoa. Sukupuolten tasa-arvoa edistävät toimet ovat muuttaneet valtion ja kuntien hallinnon sukupuolipolitiikkaa siten, että naisten ja miesten muodollinen yhdenvertaisuus on toteutunut. Tasa-arvotoimet ovat olleet erityistoimia, jotka ovat kohdistuneet tietyin ehdoin tiettyihin ryhmiin valtion ja kuntien hallinnossa. Uudet yhteistoiminnalliset työmuodot ja ei-hierarkkiset rakenteet valtion ja kuntien johtavissa ja erityisasiantuntijan tehtävissä tulisi organisoida ottaen sukupuoli huomioon. Naisten yhteisöllisyys ja naisverkostot edellyttävät naistietoisuutta.

Yksilön hierarkkinen asema yhdistyneenä luokka-aseman, rotuun ja sukupuoleen määrittää hänen sijoittumisensa työorganisaation valtarakenteeseen. Valtion ja kuntien johtavassa asemassa ja erityisasiantuntijoina toimivat naiset ovat alisteisia samoissa asemissa ja tehtävissä toimiville miehille, mutta voivat olla lähijohtajia tai muutoin korkeammassa asemassa toisiin naisiin ja miehiin nähden. Työorganisaation sukupuolipolitiikka riippuu siitä, miten naisten keskinäiset suhteet sekä naisten ja miesten suhteet on organisoitu. Sukupuolipolitiikka on erilaista valtion ja kuntien johtavissa ja erityisasiantuntijan asemissa ja tehtävissä kuin valtion ja kuntien hallinnon muilla hierarkiatasoilla.

Edellä esitetyn perusteella hallinnon naistutkimuksen tutkimusohjelmaksi tiivistyy hallinnon tutkimuksen teoreettinen, käsitteellinen ja metodologinen uudelleenarviointi. Tässä tehtävässä on keskeistä feministisen valtion, julkisen hallinnon ja byrokratian sekä feministisen organisaatiotutkimuksen teoreettinen, käsitteellinen ja metodologinen kehittäminen. Hallinnon naistutkimuksessa on tarkasteltu naisia ja monia naisille tärkeitä julkishallinnon osia esimerkkinä tutkimukset naisista hyvinvointitehtävien hallinnossa. Tutkimuksen kohteiksi tulisi ottaa myös naiset, naisten asema ja toimintamahdollisuudet valtion taloudellisten ja ydintehtävien alueilla. Julkisen hallinnon toiminnassa taloudelliset kysymykset ja osallistuminen taloudelliseen vallan käyttöön ovat yhteiskuntapoliittisesti sekä naisten toiminta- ja vaikutusmahdollisuuksien kannalta oleellisia. Tarvitaan myös tutkimusta naisten osallistumisesta valtion sisäisen ja ulkoisen turvallisuuden huolehtimiseen. Suomen jäsenyys Euroopan unionissa kiinnittää huomion naisten osallistumiseen julkishallinnon kansainvälistymiseen ja ylikansalliseen hallintoon.

Hallinnon naistutkimus on tärkeää hallinnon kehittämiseksi. Se tuottaa tietoa julkisen hallinnon tasa-arvotyön vahvistamiseksi, julkisten organisaatioiden kehittämiseksi ja humanisoimiseksi sekä laajentaa käsityksiä hallintotyöm luonteesta ja sisällöstä.

Tutkimuksen tulosten arviointi

Olen tavoitellut tutkimuksen aineiston keruussa, analyysissa ja raportoinnissa johdonmukaisuutta. Laadullisen tutkimuksen empiiristen tulosten arvioinnissa voidaan erottaa kaksi vastaavuuden (validiteetin) lajia: tulosten vastaavuus suhteessa tutkittavaan ilmiöön ja päätelmien vastaavuus suhteessa koottuun aineistoon.

Naisten asemasta ja mahdollisuuksista toimia valtion ja kuntien johtavissa asemissa ja erityisasiantuntijoina saadaan tutkimuksessa vain rajoitetusti tietoa. Täydellistä tietoa ja täydellistä vastaavuutta ei voi saavuttaa. Kerätyltä ja analyysissa käytettävältä tiedolta on edellytetty ristiriidattomuutta ja yhdensuuntaisuutta tutkittavan todellisuuden kanssa.

Tässä tutkimuksessa tulosten yhdenmukaisuutta suhteessa tutkittavaan ilmiöön varmistettiin omaelämäkertojen kirjoituspyyntöön liitetyillä kirjoitusohjeilla. Silti analysoidut 30 omaelämäkertaa vaihtelivat teemoituksiltaan, painotuksiltaan ja pituudeltaan. Omaelämäkerran sisältöön vaikuttaa, mikä kirjoittajalle on ajankohtaista kirjoittamishetkellä. Siinä ihminen tulkitsee elämäänsä nykyhetkestä käsin. Esimerkiksi 1990-luvun taloudellinen lama, julkisen sektorin kritiikki ja säästövaateet vaikuttivat siihen, mitä tutkitut omaelämäkertoihinsa kirjoittivat. Toisena ajankohtana ja toisenlaisin kirjoitusohjein olisi syntynyt toisenlainen aineisto. En myöskään tiedä, mitä muut 90 kirjoituspyynnön saanutta naista olisivat omaelämäkertoihinsa sisällyttäneet. Todellisuudessa en tavoitellutkaan ristiriidantonta aineistoa, koska ristiiridat voivat johtaa tärkeisiin johtolankoihin päättelyn lähtökohdiksi.

Päätelmien vastaavuutta koottuun aineistoon varmistin siten, että tutkimusapualainen analysoi uudelleen osan aineistoa tulkintojen vertaamiseksi. Keskustelin tulkinnoistani kahden tutkittujen kanssa vastaavassa asemassa ja tehtävisä julkisessa hallinnossa työkentelvän naisen kanssa. Päätelmiini vaikutti koulutukseni ja pitkäaikainen työkokemukseni julkisen hallinnon miesvaltaisissa asemissa tehtävissä. Sitä voidaan pitää etuna ja haittana. Läheisyys tutkittavien asemaan saattoi ohjata kiinnostustani tiettyihin kysymyksiin. Toisaalta tunsin tutkittavien kielenkäytön ja tunnistin sen monet huonosti ulkopuolisille avautuvat merkitykset.

Päätelmien loogisuutta varmistin siten, tulkitsin tuloksia ilmeisimpien ja yleisimpien vaihtoehtojen perusteella. En korostanut yhdenkään vastaajan

tulkintoja tai ajattelutapoja suhteessa muihin. Päätelmien loogisuutta vahvistin myös tiivistämällä aineistoani taulukkomuotoon.

Olen varmistanut tutkimukseni vahvistettavuutta esittämällä lähtöoletukseni, viitekehykseni ja tutkimusmenettelyni, joiden perusteella tutkimukseni luotettavuutta, uskottavuutta ja kohteenmukaisuutta voi arvioida.

KIRJALLISUUS:

Abbott, Peter (1988) States of Perfect Freedom. Autobiography.Autobiography and Fiction. Groundwork for aTaxonomy of Textual Categories. New Litterary History, Vol 19, No:597–615.

Acker, Joan & Van Houten, Donald (1974, 1992) Differential Recruitment and Control: The Sex Structuring of Organizations. Teoksessa Mills, Albert J. & Tancred, Peta (eds.) Gendering Organizational Analysis. Newbyry Park, Sage: 15–29.

Acker, Joan (1990) Samanarvoinen työ. Tutkimus työelämän sukupuolistuneista rakenteista. Tampere, Vastapaino.

Acker, Joan (1992). Gendering Organizational Theory. Teoksessa Mills, Albert J. & Tancred, Peta (eds.) Gendering Organizational Analysis. Newbyry Park, Sage: 248–260.

Aitta, Ulla (1988). Miesten ja naisten tasa-arvon toteutuminen akavalaisessa työelämässä. Helsinki, Akava.

Alasuutari, Prtti (1986). Työmiehen elämäntarina ja alkoholismi. Tutkimus alkoholismin suhteesta emokulttuuriin. Tampereen yliopisto, Yhteiskuntaitieteiden tutkimuslaitos.

Alasuutari, Pertti (1993). Laadullinen tutkimus. Jyväskylä,Vastapaino.

Ammattiluokitus 1987. Helsinki. Tilastokeskus, käsikirjoja Nro 14.

Ammattiluokitus 1997. Helsinki, tialstokeskus, käsikirjoja Nro 14.

Anttalanen, Marja-Liisa (1986) Sukupuolen mukaan kahtiajakautuneet työmarkkinat Pohjoismaissa. Naistutkimusmonisteita 1. Helsinki, Tasa-arvoasiainneuvottelukunta.

Anttonen, Anneli & Henriksson, Lea & Nätkin, Ritva (toim.) (1994) Naisten hyvinvointivaltio. Tampere, Vastapaino

Anttonen Anneli (1994). Hyvinvointivaltion naisystävälliset kasvot. Teoksessa Anttonen, Anneli & Henriksson, Lea & Nätkin, Ritva (toim.). Hyvinvointivaltion sukupuolijärjestelmä. Jyväskylä, Vastapaino , 203–226.

Anttonen, Anneli (1997). Feminismi ja sosiaalipolitiikka. Vammala, Tampere University Press

Asplund, Gisele (1984) Karriärens villkor. Stockholm, Trevi.

Bem, Sandra (1974) The measurement of psychological androgyny. Journal of Consulting and Clinical Psychology Vol 42,No2:155–162.

Bertaux, Daniel (ed.) (1981a). From Life History Approach to the Transformation of Sociological Practice. Teoksessa Bertaux, Daniel (ed.). Biography and Society. The Life History Approach in Social Sciences. London, Sage Publications, 29–46.

Bertaux, Daniel (1981b). Introduction. Teoksessa Bertaux , Daniel (ed.) Biography and Society. The Life History Approach in Social Sciences. London, Sage Publications: 5–15.

Bertaux, Daniel & Bertaux-Wiame, Isabelle (1981). Life Stories in the Baker's Trade. Teoksessa Bertaux , Daniel (ed.)Biography and Society. The Life History Approach in Social Sciences. London, Sage Publications: 169–189.

De Beauvoir, Simone (1981). Toinen sukupuoli. Jyväskylä, Kirjayhtymä.

Blum, Linda & Smith, Vicki (1988): Womens mobility in the Corporation: a Crititique of the Politics of Optimism. Signs 13:528–545

Blumer, Herbert (1969). Symbolic Interactionism. Eglewood Cliffs. N.J., Prentice Hall.

Bock, Gisela & Thane, Pat (1991) Maternity and Gender Politics. Women and the Rise of the European Welfare States 1880s–1950s. London & New York, Routledge.

Brockbank, Anne & Traves, Joanne (1996). Career Aspirations - Women Managers in Retailing. Teoksessa Ledwith,Sue & Golgan, Fiona (eds.) Women in Organizations. Challenging Gender Politics. Macmillan, Chippenham : 44-78–98.

Bryman, Alan (1988). Quantity and Qality in Social Research. London, Unwin Hyman.

Burns, Tom (1961). Micropolitics: Mechanisms of Organizational Change. Adminsitrative Science Quarterly, No 6.

Burns, Tom & Stalker G.M. (1972) Models of Mechanistic and Organic Structure. Teoksessa Azumi, Koya & Hage, Jerald (eds.) Organizational Systems. Lexington, Heath: 240–255.

Calas, Martha & Smircich, Linda (1991). Voicing Seduction to Silence Leadership. Organization Studies 12:4, 567–602.

Calas, Martha & Smircich, Linda (1996). From the Woman's Point of View. Feminis Approaches to Organization Studies. Teoksessa Clegg, Stewart & Hardy, Cynthia & Nord, Walter (eds.): Handbook of Organization Studies. London, Sage:218–257.

Cassel, Catherine & Symon, Gillian (eds.)(1994). Qualitative Methods in Organizational Research. London, Sage

Chia, Robert (1995) From Modern to Postmodern Organizational Analysis. Organization Studies 16:4, 579–604.

Chodorow, Nancy (1978). The Reproduction of Mothering: Psychoanalysis and the Sociology of Gender. Berkeley, University of Califiornia Press.

Colgan, Fiona & Johnstone, Susan & Shaw, Steve (1996) On the Move – Women in Toronto Public Trasport Sector. Teoksessa Ledwith,Sue & Golgan, Fiona (eds.) Women in Organizations. Challenging Gender Politics. London, Macmillan, 245–277.

Colgan, Fiona & Tomlison, Frances (1996). Women in Book Publishing - a 'feminised' sector? Teoksessa Ledwith,Sue & Golgan, Fiona (eds.) Women in Organizations. Challenging Gender Politics. London, Macmillan,44–77

Crocker, Phyllis L. (1983) An Analysis of University Definitions of Sexual Harassment. Signs: Journal of Women in Culture and Society, Vol . 8, no 4,696–709.

Dahlerup, Drude (1987) Confusing Concepts – Confusing reality: A Theoretical Discussion of the Patriarcha State. Teoksessa Showstack-Sassoon, Anne. Women and the State. London, Hutchinson, 3–127.

Davies, Karen & Esseveld, Johanna (1989). Kvalitativ kvinnoforskning. Stockholm, Arbetslivscentrum.

Denzin Norman K (1989). Interpretive Interactionism. Applied Social Research Methods Series. Volume 16. Newbury Park, Sage.

Denzin Norman K (1994). The Art and Politics of Interpretation. Teoksessa Denzin, Norman K & Lincoln, Yvonna S (eds.) Handbook of Qualitative Research. Thousand Oaks, Sage, 500–515.

Dipboye, Robert L. (1978). Women as Manager – Streotypes and Realities. Teoksessa Stead, Bette Ann (ed.). Women in Management. Englewood Cliffs, Prentice Hall:2–10.

Eskola, Katariina & Haavio-Mannila, Elina & Jallinoja, Riitta (toim.)(1979). Naisnäkökulmia. Juva. Otava.

Esping-Andersen, Gösta (1990). The Three Worlds of Welfare Capitalism. Princeton, Princeton University Press.

European Communities Commission (1988). The Dignity of Women at Work: A Report on the Problem of Sexual Harassment in the Member States of the European Communities. Brussels, European Communities Commission.

Faludi, Susan (1994) Takaisku. Julistamaton sota naisia vastaan. Kääntöpiiri.

Felski, Rita (1989). Beyond Feminist Aesthetics. Feminsit Litterature and Social Change. London, Hutchinson Radius

Ferguson Kathy E. (1984.) The Feminist Case against Bureaucracy. Philadelphia. Temple University Press.

Ferguson Kathy E. (1993) The Man Question. Visions of Subjesctivity in Feminsit Theory. Berkeley, University of California Press.

Ferguson, Kathy E. (1994). On Bringing More Theory, More Voices and More Politics to the Study of Organization. Organization 1(1):81–99.

Fernandez Kelly, Maria Patricia (1994). Making sense of Gender in the World Economy: Focus on Latin America. Organization. Volume 1(2):249–275.

Florin, Christina (1993). Kvinnliga tjänstemän i manliga institutioner. Teoksessa Kvinnohistoria. Om kvinnors villkor från antiken till våra dagar. Stockholm

Follett, Mary Parker (1924) .The Creative Experience. New York, Longmans.

Forster, Nick (1994). The Analysis of Company Documentation. Teoksessa Cassel, Catherine & Symon, Gillian (eds.) Qualitative Methods in Organizational Research. London, Sage, 147–166.

Fuchs Epstein, Cynthia (1981). Women and Power: The Roles of Women Politics in the United States. Teoksessa Fuchs Epstein Cynthia & Laub Coser, Rose (eds.) Acess to Power: Cross National Studies of Women and Elites. London, Allen & Unwin, 124–146..

Fuchs Epstein, Cynthia (1982). Ambiguity as Social Control: Women in Professional Elites. Teoksessa Stewart, Phyllis & Cantor, Muriel G (eds.) Varieties of Work. Beverly Hills, Sage,61–72.

Game, Ann & Pringle, Rosemary (1984) Gender at Work. London, Pluto.

Gilligan, Carol (1982). In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development. Cambridge, MA., Harward University Press.

Goffman, Erwing (1971) Arkielämän roolit. Oikeille jäljille rooliviidakossa. Porvoo, WSOY.

Grönfors, Martti (1982) Kvalitatiiviset kenttätyömenetelmät. Juva, WSOY.

Gusdorf, Georges (1980) Conditions and Limits of Autobiography. Teoksessa Olney, James (ed.). Autobiography. Essays theoretical and Critical. Princeton, NJ, Princeton University Press:28–48.

Haavio-Mannila, Elina (1968). Suomalainen nainen ja mies. Helsinki, WSOY.

Haavio-Mannila, Elina (1988) Työpaikan rakkaussuhteet. Tutkimus miesten ja naisten välisestä ystävyydestä, rakkaudesta ja sukupuolisesta ahdistelusta työelämässä. Porvoo, WSOY.

Haavio-Mannila, Elina (1989) Miesten ja naisten työ, elämäntyyli ja hyvinvointi. Tutkimus yhdentoista ammattiryhmän jäsenistä. Helsinki, Helsingin yliopiston sosiologian laitoksen työselostuksia N:o 43; 1989.

Haavio-Mannila, Elina (1990) Työn laatu, sosiaaliset suhteet ja hyvinvointi. Helsingin yliopiston sosiologian laitos, työselostuksia N:o 53.

Hakulinen, Auli & Lautamatti, Liisa (1988) Naisnäkökuilma kielentutkimukseen. Teoksessa Setälä, Päivi & Kurki, Hannele (toim.) Akanvirtaan. Helsinki, Yliopistopaino,158–183.

Harding, Sandra (1986) The Science Question in Feminism. Milton Keynes, Open University Press.

Harding, Sandra (ed.) (1987). Feminism & Methodology. Milton Keynes,Indian University Press.

Hearn, Jeff & Parkin, Wendy (1987) 'Sex' at 'Work'. The Power and Paradox of Organisation Sexuality. Kent, Mackays of Chatham.

Heikinheimo, Seppo (1997). Mätämunan muistelmat. Helsinki, Otava

Hendell-Auterinen, Lauri & Jääskeläinen, Mauno (1964). Sivistyssanakirja. Helsinki, Otava.

Henriksson, Lea (1994) Amatillisen sisaruuden uudet jaot- sota terveystyön taitekohtana. Teoksessa Anttonen, Anneli & Henriksson, Lea & Nätkin, Ritva (toim.) Naisten hyvinvointivaltio. Tampere, Vastapaino, 97–128.

Hernes, Helga Maria (1992) Staten – kvinner ingen adgang?, Oslo, Unversitetsforlaget.
Hirdman, Yvonne (1988). Genussystemet – refleksioner kring kvinnors sociala underordning. Kvinnovetenskaplig tidskrift, nro 3.

Hirdman Yvonne (1990). Genussystemet. Statens offentliga utredningar 1990:40, 73–116.

Holder, Jackee (1995). Challenging Racism: the BBC mentor Scheme. Teoksessa Itzin, Catherine & Newman, Janet (eds.) Gender, Culture and Organization Change. Putting Theory in Practice. London. Routledge, 171–181.

Holli, Anne Maria (1996). State of the Art Study of Research on Women in Political, Economical and Social Decision Making in Finland. Lillehamer, Lillehammer College.

Holli, Anne Maria & Wartiovaara, Kirsti (1991) Kortti puhuu: Selvityksiä Tupolev-keskustelusta lehdistössä. Tasa-arvojulkaisuja, sarja A, tutkimuksia 1. Helsinki, Sosiaali- ja terveysministeriö.

Huhtanen, Raija (1983). Naisen virkakelpoisuuden historiallista tarkastelua. Oikeus 1983:2, Vammala, 93–102.

Huotelin, Hannu (1992). Elämäkertatutkimuksen metodologiset ratkaisut. Joensuun yliopisto. Kasvatustieteiden tutkimuksia no 46

Hyvärinen, Matti (1994). Viimeiset taistot Jyväskylä, Vastapaino.

Hänninen-Salmelin, Eva (1989) Perhe johtajan voimavarana. Hallinnon tutkimus 4/ 1989, 278–286.

Hänninen-Salmelin, Eva & Karento Helena (1999). Julkisen sektorin johtajat. Teoksessa Veikkola, Eeva-Sisko (toim.) Onko huipulla tyyntynyt. Helsinki, Tilastokeskus, 61–76.
ISCO. International Standard Classification of Occupations (1990). Geneva. International Labour Office.

Itzin, Catherine (1995). Crafting Strategy to Create Women-friendly Work. Teoksessa Itzin, Catherine & Newman, Janet (eds.) Gender, Culture and Organization Change. Putting Theory in Practice. London, Routledge,127–151.

Itzin, Catherine & Phillipson Chris (1995). Gender Ageism. Teoksessa Itzin, Catherine & Newman, Janet (eds.) Gender, Culture and Organization Change. Putting Theory in Practice. London, Routledge, 81–90

Jallinoja, Riitta (1983) Suomalaisen naisasialiikkeen taistelukaudet. Naisasialiike naisten elämäntilanteen muutoksen ja yhteiskunnallis-aatteellsien murroksen heijastajana. WSOY. Juva

Jallinoja, Riitta (1997) Moderni säädyllisyys, aviosuhteen vapaudet ja sidokset. Helsinki. Gaudeamus

Julkunen, Raija (1992) Hyvinvointivaltio käännekohdassa. Vastapaino. Tampere.

Julkunen Raija (1994) Suomalainen sukupuolimalli - 1960-luku käänteenä. Teoksessa Anttonen, Anneli & Henriksson, Lea & Nätkin, Ritva (toim.) Naisten hyvinvointivaltio.

Vastapaino, Tampere. 179–202.

Julkunen, Raija & Eräsaari, Leena & Silius Harriet (toim.) (1995). Naiset yksityisen ja julkisen rajalla. Jyväskylä, Vastapaino.

Juuti, Pauli (1994). Johtamisteoriat ja johtamisjärjestelmien kehittäminen. Teoksessa Lindström, Kari (toim.) Terve työyhteisö - kehittämisen malleja ja menetelmiä. Helsinki. Työterveyslaitos, 101–116.

Kanter, Rosabeth Moss (1977) Men and Women of the Corporation. New York, Basic Books.

Kanter, Rosaberth Moss (1984) The Change Masters: Corporate Entepreneurs at Work. London, Geroge Allen & Unwin.

Kanter, Rosabeth Moss (1995) Mary Parker Follett. The Profet On Management. A Celbration Writigs from 1920's. Boston, Harward University Press.

Karento, Helena (1990) Sukupuolten segregaatio valtion ja kuntien hallinnossa. Hallintotieteen lisensiaattitutkimus. Tampere. Tampereen yliopisto

Karento, Helena (1992) Behind the Formal Equality: Finnish Women in State Administration. Teoksessa Keränen, Marja (ed.) Gender and Politics in Finland. Aldershot. Avebury, 37–68.

Karento, Helena (1997). En etsi valtaa loistoa. Naisjohtaja johtaa toisin. Esitelmä "Kieli, vuorovaikutus ja valta" -seminaarissa 27.11.1997 Tampereen yliopistossa. (Julkaistaan 1999).

Kauppinen-Toropainen, Kaisa (1987) Ainokaiset työyhteisössä. Työ ja ihminen. Työympäristötutkimuksen aikakauskirja, lisänumero 1/87.

Kilpi, Jukka & Sintonen, Matti (1986) Liberaali feminismi: John Stuart Mill (1806-1873). Teoksessa Alanen, Lilli & Haaparanta, Leila & Lumme, Terhi (toim.) Nainen, järki ja ihmisarvo. Esseitä filosofian klassikoiden naiskäsityksistä. Helsinki,WSOY, 205–228

Kincheloe, Joe L. & McLaren, Peter L. (1994) Rethinking Critical Theory and Qualitative Research. Teoksessa Denzin, Norman K & Lincoln, Yvonna S (eds.) Handbook of Qualitative Research. Thousand Oaks. Sage: 138–157.

Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi (1996). Johdanto: Naiset ja miehet työekämässä. Teoksessa Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi (toim.) (1996) Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Jyväskylä. Vastapaino, 9–22.

Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi (toim.) (1996) Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Jyväskylä. Vastapaino

Kivimäki, Riikka (1988). Toimistotyön historia teollistumisen ajoista automaatioon. Sosiologian pro gradu -tutkielma.Tampereen yliopisto.

Kivinen, Kirsti (1986). Iloa työstä. Helsinki, Tammi.
Koivunen, Anu & Liljeström, Marianne (1996) Kiriikki, visiot, muutos. Teoksessa Koivunen, Anu & Liljeström, Marianne (toim.) Avainsanat. 10 askelta feministiseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino: 9–34.

Koivunen, Anu & Liljeström, Marianne (toim.) 1996. Avainsanat. 10 askelta feministiseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Korppi-Tommola, Aura (1985) Naisten koulunkäyntimahdollisuuksien laajeneminen vuoden 1980 jälkeen. Teoksessa Kostiainen, Auvo (toim.) Nainen historiassa, Turku. Turun yliopiston historian laitos, 148–167.

Kortteinen, Matti (1992). Kunnian kenttä. Suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona. Helsinki. Hanki ja jää.

Korvajärvi, Päivi (1996) Sukupuoli työpaikalla. Teoksessa Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi (toim.) (1996) Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Jyväskylä. Vastapaino, 89–108.

Korvajärvi, Päivi & Kinnunen, Merja (1996). Lopuksi: Työelämän sukupuolistaminen. Teoksessa Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi (toim.) (1996) Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Jyväskylä. Vastapaino, 233–240.

Kröll, Friedhelm (1981). Biographie. Ein Sozialforschungsweg. Das Argument 126:1981 , 181–186.

Kuusipalo, Jaana (1994). emännät ja työläisnaiset 1930–1950 lukujen politiikassa oppaina Tyyne Leivo-Larsson ja Vieno Simonen. Teoksessa Anttonen, Anneli & Henriksson, Lea & Nätkin, Ritva (toim.) (1994) Naisten hyvinvointivaltio. Tampere, Vastapaino, 157–178.

Kvande, Elin & Rasmussen, Bente (1991). Nye kvinneliv. Kvinner i menss organisasjoner. Oslo. Ad Notam.

Kvande, Elin & Rasmussen, Bente (1995). Women's Careers in Static and Dynamic Organizations. Acta Sociologica 38:2,115–130.

Laegreid, Per & Roness, Paul (1983) De statligt anstäälda i Norge. Teoksessa Lundquist, Lennart & Ståhlberg, Krister (red.) Byråkrater i Norden. Utvecklingsdrag i statstjänstemannakårerna under efterkrigstiden. Åbo, Åbo Akademi, 128–153.

Lawn-Day, Gayle & Ballard, Steven (1996). Speaking Out. Perceptions of Women Managers in the Public Service. Public Personnel Administration, vol. xii, no.1,41–58.

Langan, Mary & Ostner, Ilona (1991). Gender anad Welfare: Towards a Comparative Framework. Teoksessa Room, Graham (ed.) Towards an European Welfare State? SAUS, Bristol.
Lehto, Anna-Maija (1996). Työolot tutkimuskohteena. Työolotutkimusten sisällöllistä ja mentelmällistä arviointia yhteiskuntatieteen ja naistutkimuksen näkökulmasta. Helsinki. Tilastokeskus.

Lejeune, Philippe (1989) The Autobiographical Pact. Teoksessa Lejeune, Philippe On Autobiography. Minneapolis. University of Minneapolis:3–30.

Lerner, Gerda (1979) The Majority Finds its Past. Placing Women in History. Oxford: Oxford University Press.

Liljeström, Marianne (1996) Sukupuolijärjestelmä. Teoksessa Koivunen, Anu & Liljeström, Marianne (toim.) Avainsanat. 10 askelta feministiseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino: 111–138.

Liljeström, Rita (1987). Reproduktionens relationer. Teoksessa Bergryd, Ulla (red.) Den sociologiska fantasin - teorier om samhället. Stockholm, Raben & Sjögren:474–495.

Lincoln, Yvonna S. & Cuba, Egon (ed.)(1985). Naturalistic Inquiry. The Paradigm Revolution. Beverly Hills, Sage.

Lähteenmaa, Jaana & Näre, Sari (1994). Lama ja Helsingin seksibaarit. Teoksessa Keskinen, Vesa (toim.): Lama sulkee – lama avaa. Helsinki. Helsingin kaupungin tietokonekeskuksen tutkimuksia 11.

Lähteenmäki, Satu (1995). ”Mitä kuuluu – kuka käskee?” Yksilöllinen urakäyttäytyminen ja sitä ohjaavat tekijät suomalaisessa liiketoimintaympäristössä – vaihemallin mukainen tarkastelu. Turku. Turun kauppakorekakoulun julkaisuja A-1, 1995

Majoinen, Kaija & Hänninen-Salmelin, Eva (1998). Naiset paikallispolitiikassa. Näkökulmia naisiin politiikan prosessin kehittäjinä, vetäjinä ja arjen johtajina. Helsinki, Suomen Kuntaliitto.

Makkonen, Anna (1993). ”Lukijani, lähdetkö mukaani?” Lajitietoisuus naisten omaelämäkerroissa. Teoksessa Piela, Ulla (toim): Aikanaisia. Kirjoituksia naisten omaelämäkerroista. Tampere.Suomalaisen Kirjallisuuden Seura: 9–34.

Marshall,Judi (1992). Women Managers. Travellers in a Male World. Chichester, John Wiley & Sons.

Martin, Joanne (1994). The Organization of Exclusion: Institutionaliszation of Sex Inequality, Gendered Faculty Jobs and Gendered Knowledge in Organizational Theory and Research. Organization. Volume 1(2):401–431. Sage. London

Matero, Johanna (1996).Tieto. Teoksessa Koivunen, Anu & Liljeström, Marianne (toim.) Avainsanat. 10 askelta feministiseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino: 245–270.
Metcalfe Henry, C & Urwick, Lyndall (1941) Dynamic Administration: The Collected Papers of Mary Parker Follett. New York, Harper & Brothers.

Mills, Albert J. & Tancred, Peta (1992). Gendering Organizational Analysis. London.Sage.

Morgan, Gareth (1986) Images of Organization. Newbury Park. Sage.

Mäenpää, Olli (1991). Julkisen hallinnon muutosvaiheista Suomessa. Helsinki.

Mäkelä, Klaus (1986). Yhteiskuntatieteellisen tiedonhankinnan eettiset säännöt aj tietosuoja. Sosiologia 23:2, 97-98.

Mäkelä, Klaus (1990a). Kvalitatiivisen analyysin arviointiperusteet. Teoksessa Mäkelä, Klaus (toim.). Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta. Helsinki:Gaudeamus, 42–61

Mäkelä, Klaus (1990b). Kvalitatiivisen analyysin arvioitavuus ja toistettavuus. Nuorisotutkimus 2:2–9.

Naiset ja miehet Suomessa 1994. SVT, Elinolot 1994:2. Helsinki, Tilastokeskus.

Naiset ja miehet Suomessa 1998. Sukupuolten tasa-arvo 3. Helsinki, Tilastokeskus.

Newman, Janet(1995)Gender and Cultural Change. Teoksessa Itzin, Catherine & Newman, Janet (eds.) Gender, Culture and Organization Change. Putting Theory in Practice. London. Routledge:11–29.

Nikkilä, Juhani (1979). Valtion budjettimenojen kehitys tehtävittäin 1920–1976. Tampereen yliopiston julkishallinnon julkaisusarja n:o 1/1979. Tampere.

Näkymätön näkyväksi. Selvitys työnarvioinnin menetelmsitä ja mahdollisuuksista samanarvoisuuspolitiikassa. KTV, tutkimusosaston julkaisuja 1:1991, Tampere, Kunnallisten työntekijäin ja viranhalitjain liitto KTV ry.

Nätkin, Ritva (1997) Kamppailu suomalaisesta äitiydestä. Maternalismi, väestöpolitiikka ja naisten kertomukset. Helsinki. Gaudeamus.

Olesen, Virginia (1994) Feminism and Models of Qualitative Research. Teoksessa Denzin, Norman K &
Lincoln, Yvonna S (eds.) Handbook of Qualitative Research. Thousand Oaks. Sage:158–174.

Olney, James (1980a) Autobiography and the Cultural Moment: A Tehematic, Historical and Bibliographical Introduction. Teoksessa Olney, James (ed.).

Autobiography. Essays Theoretical and critical. Princeton. Princeton University Press: 3–27

Olney, James (ed.) (1980b) Autobiography. Essays Theoretical and critical. Princeton. Princeton University Press.

Palmer, Amanda Martin (1996). Something to Declare.Women in HM customs and Exercise. Teoksessa Ledwith,Sue & Golgan, Fiona (eds.) Women in Organizations. Challenging Gender Politics. Macmillan, Chippenham :125–151.

Parkin, Di & Maddock, Sue (1995). A gender typology of Organizational Culture. Teoksessa Itzin, Catherine & Newman, Janet (eds.) Gender, Culture and Organizatiion Change. Putting Theoryin Practice. London. Routledge: 68–80

Patton, Michael Quinn (1990). Qualitative Evaluation and Research Methods. Sage. London

Pekingistä Suomeen (1997). Suomen hallituksen tasa-arvo-ohjelma. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 1997:11. Helsinki. Edita.

Peltonen, Matti & Ruohotie, Pekka (1987) Motivaatio. Keuruu. Otava.

Peters, B. Guy (1992). The Politics of Bureaucracy. Longman. New York

Petäjäniemi, Tuulikki (1994). Mentoring as a Support in Making a Career. Teoksessa Women at the Top. A Study on Women Leaders in the Private Sector. Tutkimuksia 211. Helsinki, Tilastokeskus:63–65.

Pfeffer, Jeffrey (1982) Organizations and Organization Theory. Boston, Pitman.

Piela, Ulla & Palin, Eva (1988). Se on elämää. Toimihenkilöiden arkea ja juhlaa. Helsinki. Suomalaisen Kirjallisuuden Seura

Piela, Ulla (toim.).(1992). Satasärmäinen nainen.

Plummer, Martin (1983). Documets of Life. An Introduction to the Problems and Literature of a Humanistic Method. London. George Allen & Unwin.

Pringle, Rosemary (1988). Secretaries Talk. London, Verso.

Pugh, D. S & Hickson D.J (1989) Writers on Organizations. An Invaluable Introduction to the Ideas and Arguments of Leading Writers on Management. London, Penguin Books.

Raehalme. Outi (1996). Lahjakas nainen tohtoriopiskelijana. Acta Universitas Tamperensis ser A vol 509. Tampere. Tampereen yliopisto.

Rantalaiho, Liisa (1988) Naistutkimuksen metodologiasta. Teoksessa Setälä, Päivi & Kurki, Hannele (toim.) Akanvirtaan. Helsinki. Yliopistopaino: 28–54.

Rantalaiho, Liisa (1990) Seksismi käyttökäsitteeksi. Naistutkimus 1/1990:1–2.

Rantalaiho, Liisa (1994) Sukupuolisopimus ja Suomen malli. Teoksessa Anttonen, Anneli & Henriksson, Lea & Nätkin, Ritva (toim.) Naisten hyvinvointivaltio. Tampere: Vastapaino, 9–30.

Rantalaiho, Liisa & Heiskanen, Tuula (eds.) (1997) Gendered Practices in Working Life. London, MacMillan.

Rapoport, R. & Rapoport, R.N. (1971). Dual Career Families. Middlesex, Penguin Books.

Rautala, Helena (1990) Akkojen puhe ja kanojen laulu. Teoksessa Immonen, Kari (toim.) Naisen elämää. Mistä on pinet tytöt tehty, mistä tyttöjen äidit? Helsinki, Otava: 205–261.

Roethlisberger, F. J & Dickson, William,J. (1939/1949) Management and The Worker. Cambridge. Harvard University Press.

Roos, J.P. (1987) Suomalainen elämä. Tutkimus tavallisten suomalaisten elämäkerroista. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.

Roos, J.P. (1988) Elämäntavasta elämäkertaan. Juyväskylä: Tutkijaliitto.

Roos, J.P & Peltonen, Eeva (1994) (toim.) Miehen elämää. Helsinki, Suomalaisen kirjallisuuden seura.

Ruoho, Iiris (1990) ”Näkökulman ongelma”, Yhdysvaltalaisesta standpoint-teorioista ja postmodernista feminismistä. Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tukimuslaitos, Naistutkimusyksikkö. Julkaisuja nro 5/1990, Sarja N, Tampere.

Saarinen, Aino (1986). Naistutkimus – paradigmahaaste yhteiskuntatieteille. Teoksessa Rantalaiho, Liisa (toim.) Miesten tiede, naisten puuhat. Tampere. Vastapaino: 235–280.

Saarinen, Aino (1992). Feminist Research - An Intellectual Adventure? Research Institute of Social Sciences, The University of Tampere, Centre for Women’s Studies and Gender Relations,Tampere

Salmi, Minna (1996). Työelämän ja perhe-elämän yhdistämisen palapelit. Teoksessa Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi (toim.).Työelämän sukupuolsitavat käytännöt. Jyväskylä, Vastapaino, 211-232.

Salminen, Ari & Niemi-Iilahti, Anita (1985). Naisjohtajuus ja julkinen byrokratia 1980-luvun Suomessa. Vaasan korkeakoulun julkaisuja, Tutkimuksia n:o 110, Hallintoitede 5

Saukkonen, Pasi (1993). Virkamieseliitti yhteiskunnnan muutoksessa. Keskushallinnon korkeimpien virkamiesten sosiaalinen tausta 1900-luvulla. Teoksessa Virkaan virassa viratta. Hallintohistoriallisia tutkimuksia 7. Hallintohistoriakomitea. Helsinki, 13–72

Sayles, Leonard R. (1989) Leadership. Manging in Real Organizations. New York, McGraw-Hill.

Schwartz, Howard & Jacobs, Jerry (1979). Qualitateive Sociology. A Method to The Madness. London. The Free Press, Macmillan.

Schwartzman. Helen B. (1993). Ethnography in Organiszations. Qulitative Rasearch Methods. Volume 27. Newbury Park. Sage.

Scott, Richard W. (1987) .Organizations: Rational, Natural and Open Systems. Prentice Hall International.

Silius Harriet (1992) Den kringgärdade kvinnligheten. Att vara kvinnlig jurist i Finland. Åbo: Åbo Akademis förlag.

Silius, Harriet (1989) I Athenas järnbur. Kvinnliga juristers arbete och ställining i dagens Finland. Teoksessa Silius, Harriet (red.) Kvinnor i mansdominerade yrken. Läkare, ingenjörer, jurister. Publikationer från Insitutet för kvinnoforskning vid Åbo Akademi nr 5. Åbo: 90–140.

Silverman, David 81985). Qualitative Method and Sociology. Aldeshot, Gower.

Simonen, Leila (1988). Seksismi tutkimusyhteisössä ja tutkimuksen kieli. Naistutkimus 1/1988, 73–74.

Sinkkonen, Sirkka (1980) Nainen ja politiikka tutkimuksen kohteena. Teoksessa suomen Akatemian ja TANE:n naistutkimusseminaari. Valtioneuvoston kanslian monsiteita 3/1980/Akkaväki 1/1980:9–15.

Sinkkonen, Sirkka (1982) Naisjohtaja johtaa toisin. Teoksessa Sinkkonen, Sirkka & Ollikainen, Eila (toim). Toisenlainen tasa-arvo. Pieksämäki, Kustannuskiila, 52–65.

Sinkkonen, Sirkka & Haavio-Mannila, Elina (1980) Naisliikkeen heijastuminen kansanedustajien lainsäädäntötoiminassa: mies- ja naiskansanedustajien 1907–1977 valtiopäivillä tekemien aloitteiden vertailu. Politiikka 2:1980, 101–117.

Sinkkonen, Sirkka & Haavio-Mannila, Elina (1981) The Impact of the Women's Movement and Legislative Activity of Wimwn MPs on Social Development. Teoksessa Rendell Margherita (ed.) Women, Power and Poltical Systems. London, Croom Helm.

Sinkkonen, Sirkka & Hänninen-Salmelin, Eva (1989) Nais- ja miesjohtajien urakehityksestä valtion hallinnossa. Hallinnon tutkimus 1:1989, 24–52.

Sinkkonen, Sirkka & Laitinen, Anna (1989) Naiset hyvinvointivaltion valtarakenteessa. Hallinnon tutkimus 4:1989, 287–300.

Sinkkonen, Sirkka & Ollikainen, Eila (toim) (1982) Toisenlainen tasa-arvo. Pieksämäki, Kustannuskiila

Skocpol, Theda (1992) Protecting Soldiers and Mothers. Teh Political Origin of Social Policy in the United States. The Belknap Press of Harvard University Press.

Smith, Dorothy (1987). The Everyday World as Problematic: A Feminist Sociology. Boston, Northeastern University Press.

Smith, Dorothy E (1990) Texts, Facts and Feminity. Exploring the Relations of Ruling. Routledge, New York and London.

Smith, Luis B. (1994) . Biographical Method. Teoksessa Denzin, Norman & Lincoln, Yvonna S. (eds.). Handboo k of Qualitative Research. Thoudsand Oaks, Sage, 273-285.

Stanfield, John H. II (1994) Ethnic Modelling in Qualitative Research. Teoksessa Denzin, Norman K & Lincoln, Yvonna S (eds.) Handbook of Qualitative Research. Thousand Oaks, Sage: 175–188.

Stanley, Liz & Wise , Sue (1990). Method, Methodology and Epistemology in Feminist Research. Teoksessa Stanley, Liz (ed.). Feminist Praxis, Research, Teheory and Epsitemology in Feminsit Sociology. London, Routledge, 20-62.

Stead, Bette Ann (1978) Women's Contribution to Management Thought. Teoksessa Stead, Bette Ann (ed.). Women in Management. Englewood Cliffs, Prentice Hall:263–269.

Steyaert, Chris & Bouwen, Rene (1994). Group Methods of Organizational Analyses. Teoksessa Cassel, Catherine & Symon, Gillian (eds.). Qualitative Methods in Organizational Research. London, Sage, 123–146.

Stenvall, Jari (1995) Herrasmiestaidosta asiantuntijatietoon. Virkamiehistön asiantuntemuksen kehitys valtion keskushallinnossa. Hallintohistoriakomitea, Helsinki

Stewart, Debra W.(1990) Women in Public Adminsitration. Teoksessa Lynn, Naomi B. & Wildawsky, Aaron (eds). Public Administration. Tehe State of the Discipline. Chathman, Chatman House Publishers.

Ståhlberg, Krister (1983). De statligt anställda i Finland. Teoksessa Lundquist, Lennart & Ståhlberg, Krister (red.) Byråkrater i Norden. Utvecklingsdrag i statstjänstemannakårerna under efterkrigstiden. Åbo, Åbo Akademi:80–127.

Sundman, Carola (1983). Från handelsbokhållare till kontorsfröken. Kontoristyrkets feminisering under 1900-talets tre första decennier. Pro gradu -avhandling i Finlands och Skandinaviens historia. Helsingfors universitet.

Tancred-Sheriff, Peta & Campbell, Jane (1992) Room for Women. A Case Study in the Sociology of Organizations. Teoksessa Mills, Albert J. & Tancred, Peta. Gendering Organizational Analysis. Newbury Park. Sage: 31–45.

Tasa-arvon tiennäyttäjä (1997). Tavoitteita, tuloksia, tuokiokuvia. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta 1972–1997. Helsinki, Nykypaino.

Taylor, Friedrich W. (1911, 1947). The Principles of Scientific Management. New York, Harper & Row.

Temmes, Markku (1989). Virastojen kehityskaaret. Valtion virastojen kehitys. Helsinki. Valtion painatuskeskus, Valtionhallinnon kehittämiskeskus.

Temmes, Markku & Kiviniemi, Markku (1997). Suomen hallinnon muuttuminen 1985-1995. Helsinki, Valtionvarainministeriö, Valtion työmakkinalaitos.

Thomas, William I. & Znaniecki, Florian (1911–1921). The Polish Peasant in Europe and America. New York, Dover Publications

Thompson, Jaqueline (1978). Patrons, Rabbis, Mentors - Whatever You Call Them, Women need them too. Teoksessa Stead, Bette Ann (ed.). Women in Management. Englewood Cliffs. Prentice Hall:67–76.

Tiihonen, Seppo (1990) Hallitusvalta. Valtioneuvosti itsenäisen Suomen toimeenpanovallan käyttäjänä. Helsinki. VAPK-kustannus. Hallintohistoriakomitea.

Tirronen, Pekka (1993) Juristien ylivalta. Ministeriöiden ylimpien virkamiesten koulutustausta. Teoksessa Virkaan virassa viratta. Hallintohistoriallisia tutkimuksia 7. Helsinki: Hallintohistoriakomitea: 73–114.

Työpaikalle yhteishenkeä – ei kiusanhenkeä (1997). Helsinki, SAK, Akava, STTK & Työsuojelurahasto.

Työn vaativuuden kehittäminen. Työnarviointityöryhmän raportti 5.3.1992. Helsinki, VAPK-Kustannus.

Töttö, Pertti (1997). Pirullinen positivismi

Urwick, Lyndal (1973). The Fuction of Administration. With Special Reference to Henry Fayol. Teoksessa Gulick, Luther & Urwick, Lyndal (eds.) Papers on the Science of Administration. Clifton.

Varsa, Hannele (1993) Sukupuolinen härintä ja ahdistelu työelämässä. Näkymättömälle nimi. Tasa-arvojulkaisuja. Sarja A:Tutkimuksia 1/1993. Helsinki. Sosiaali- ja terveysministeriö.

Varsa, Hannele (1996) Sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun prosessi. Teoksessa Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi (toim.) Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Tamepre, Vastapaino, 125–141.

Vartola, Juha (1984) Hyvä virkamies hallintotieellisessä ajattelussa. Teoksessa Näkemyksiä hyvästä virkamiehestä ja virkamiesmoraalista.Helsinki. Valtion kolutuskeskus. Julkaisusarja B nro 32, 1–23.

Vartola, Juha & af Ursin, Klaus (1987). Hallintovirkamieskunta Suomessa Tampereen yliopiston julkishallinnon julkaisusarja A, n:o 2/1987.

Veikkola, Eeva-Sisko (1999). Onko huipulla tyyntynyt. Helsinki, Tilastokeskus.

Veikkola, Eeva-Sisko & Hänninen-Salmelin, Eva & Sinkkonen, Sirkka (1996). Odotettavissa tuulta vai tyyntä? Teoksessa Veikkola, Eeva-Sisko (toim)(1996). Huipulla tuulee. Selvitys naisista ja miehistä elinkeinoelämän johtotehtävissä. Työmarkkinat 1996:13. Helsinki, 77–81.

Vilkko, Anni (1987) Tarina tarinasta – erään naisomaelämäkerta-aineiston tarkastelua. Kuinka kirjoitettu elämäntarina muotoutuu ja miten sitä voi tulkita. Sosiaalipolitiikan pro gradu -tutkielma. Helsinki: Yliopistopaino.

Vilkko, Anni (1991).Kätellä hansikaskädellä. Naisomaelämäkertojen lukijan positiosta. Naistutkimus 4/1991:6–16.

Vuori, Jari (1995) Kenen terveydenhuolto? Julkinen ja yksityinen vertailussa. Vaasa: Ankkurikustannus.

Vuori , Jari (1999). Tulkintaa Mary Parker Follettista: prosessi johtajuus hallinnon periaatteiden varjossa. Hallinnon Tutkimus 1:1999. Vammala, Hallinnontutkimuksen seura, 56–91.

Vähäsaari, Maarit (1995) Naiset komiteoissa 1965-1994. Naisten osuuksien ja etujärjestöedustuksen tarkastelu KTM:N hallinnonalalla. Hallintotieteen pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto. Hallintotieteen laitos. Tampere.

Waernes, Kari (1984) The Ratonality of Caring. Economic and Industraial Demoncracy. Special Issue on the Public Sector 2, 185–211.

White, Judy (1995) Leading in their Own Ways: Women Chief Executives in Local Government. Teoksessa Itzin, Catherine & Newman, Janet (eds.) Gender, Culture and Organizatiion Change. Putting Theory in Practice. London. Routledge:193–210.

White, Judy & Cox, Charles & Cooper, Cary (1992). .women's Career Development: A Study of High Flyers. London, T.J. Press.

Wilson, Fiona (1996) Research Note: Organization Theory: Blind and Deaf to Gender? Organization Studies 1996, 17/5:825–842.

Wilson, Fiona M (1995) Organizational Behavior & Gender. London: McGraw Hill Book Company.

Wise, Sue & Stanley, Liz (1987) Georgie Porgie. Sexual Harassment in Everyday Life. London, Pandora Press.

LIITTEET

LIITE 1

Kunnat, joissa on naiskunnanjohtaja (tieto saatu Suomen Kuntaliitosta maaliskuussa 1998).

Kaupungit (9): Alavus, Espoo, Helsinki, Kaskinen, Outokumpu, Maarianhamina, Suolahti, Toijala, Ähtäri

Kunnat (28): Elimäki, Geta, Kannonkoski, Korsnäs, Kumlinge, Kärsämäki, Liminka, Lumijoki, Luoto, Merijärvi, Muonio, Oravainen, Padasjoki, Pielavesi, Pohja, Pylkönmäki, Saltvik, Sund, Temmes, Uukuniemi, Uurainen, Vahto, Varpaisjärvi, Velkua, Viiala, Vimpeli, Virtasalmi, Yli-Ii

Yhteensä 37

LIITE 2

Kirjoituspyyntö omaelämäkerrasta

VASTAANOTTAJAN NIMI

Suomen Valtio- tai Kunnalliskalenterin mukaan Te työskentelette parhaillaan tai olette ainakin aiemmin työskennellyt valtion tai kuntien hallinnossa. Työn alla oleva väitöskirjani käsittelee naisia julkisessa hallinnossa. Teen tätä julkishallinnon alaan lukeutuvaa tutkimustani Tampereen yliopiston hallintotieteen laitoksella professori Juha Vartolan ohjauksessa. Onnistuakseni tehtävässäni käännyn puoleenne, sillä tarvitsen Teidän apuanne, kokemustanne ja asiantuntemustanne hallinnon arjesta. Väitöskirjassani yritän tavoittaa sen, millaista hallinnon todellisuus on anisten silmin nähtynä. Olen aiemmin kerännyt ja analysoinut laajan naisten asemaa hallinnossa käsittelevän kyselyaineiston, jonka antamaa kuvaan aion nyt syventää.

Pyyntöni on, että kirjoittaisitte oman elämäkertanne muistellen kokemuksianne työelämästä. Tiedän, että pyydän Teitä todella paljon, mutta panoksenne on arvokas ja ratkaiseva yrittäessäni tutkimuksen keinoin saada selville. Millaista naisten elämä on miesvaltaisessa hallinnossa. Ehkäpä oman elämän vaiheiden kirjaaminen tuottaa Teille tai läheisillenne iloa ja jättää myös muiston jälkipolville.

Tutkijana joudun vetoamaan ensi sijassa hyväntahtoisuuteenne, sillä voimavarani eivät riitä elämäkertakirjoituskilpailujen tapaiseen palkitsemiseen. Voin vain luvata väitöskirjani sen valmistuttua.

Elämäkerran muoto ja tyyli ovat vapaat. Voitte kirjoittaa sen parhaaksi kokemallanne tavalla. Muistitiedon lisäksi siihen voi liittää virallisia asiakirjoja, leikkeitä, nauhoitteita ym. Tekstissä voi käyttää peitenimiä, mutta tapahtumien ja asiatietojen pitää olla todellisia. Tarkemmat kirjoitusvihjeet ovat kirjeen liitteenä.

Minua sitoo tutkijan vaitiolovelvollisuus. Elämäkertoja tai niiden osia ei julkaista nimellä tai siten, että kirjoittajan voisi tunnistaa ja niitä käytetään ainoastaan tutkimukseen.

Tampereella 12.3.1992

Yhteistyöstä ja vaivannäöstä kiittäen

Helena Karento
Hallintotieteiden lisensiaatti
Julkishallinnon assistentti
Tampereen yliopisto
Hallintotieteen laitos
PL 607, 33 101 Tampere
Puh. 9931-156 386, fax 931-156 020

OMAELÄMÄKERRAN KIRJOITUSVIHJEITÄ

Olen lähettänyt pyynnön omaelämäkerrasta 120 valtion ja kuntien hallinnossa työskentelevälle tai sieltä eläkkeelle siirtyneelle naiselle. Olen poiminut yhteystietonne vuoden 1991 Suomen Valtiokalenterista ja saman vuoden Suomen Kunnalliskalenterista. Olen käyttänyt tietolähteenä myös näiden kalenterien vuosikertoja 1978,1983 ja 1988.

Elämäkertanne laajuus, pituus ja tyyli ovat vapaasti päätettävissänne. Omaelämäkertatutkimusten viitteiden perusteella lähtökohtana voisi pitää 15-25 kirjoitettua sivua, joihin mahtuu pelkistetty elämäkerta.

Työnne ja elämänne muistelemista saattaisi helpottaa huomion kiinnittäminen vaikkapa seuraaviin seikkoihin:

1. Miten oma henkilöhistorianne on muovautunut? Mitkä sen tapahtumista ovat olleet tärkeimmät? Millainen oli lapsuutenne koti? Millai-

sen koulutuksen olette hankkinut? Miten, miksi ja milloin tulitte työhön julkiseen hallintoon? Millainen on elämäntilanteenne tänään ja miten olette siihen tullut?

2. Millaisia polkuja työuranne on kulkenut, mitkä ovat olleet virka-asemanne, työtehtävänne ja työuranne tärkeät tapahtumat, ilon ja pettymyksen aiheet? Mitä odotitte työtä? Onko se vastannut toiveitanne ja odotuksianne?

3. Millaisia muistoja ja kokemuksia Teille on kertynyt työelämästä? Mikä siinä on ollut huonoa ja mikä hyvää?

4. Onko julkinen hallinto muuttunut Teidän työssäoloaikananne työympäristönä? Ovatko työtavat, käsiteltävien asioiden sisältö, johtamistavat tai byrokratian kulttuuriset piirteet erilaisia nyt kuin aloittaessanne virkauraanne? Mitkä ovat olleet Teidän mielestänne merkittävimmät muutokset virkauranne aikana? Miten en ovat vaikuttaneet hallintoon yleensä ja erityisesti Teidän asemaanne ja työhönne?

5. valtion ylempien virkojen haltija on nykyisin yhä useammin nainen. Millaisia muutoksia näiden virkojen naisistuminen on tuottanut hallintoon, sen ilmapiiriin, työtapoihin jne.?

6. Millainen kehityskulku, muutosten ketju, on havaittavissa Teidän työuranne aikana sukupuolten tasa-arvokysymyksissä? Mikä tässä kehityksessä on ollut myönteistä, mikä kielteistä? Onko muutos ollut todellista?

KÄYTÄNNÖN TIETOA

Pyydän palauttamaan omaelämäkerran oheisessa kirjekuoressa mieluiten ensi kesäkuun puoliväliin mennessä, sillä perehtyisin niihin kernaasti kesäkuukausina. Elokuun jälkeen tulleita elämäkertoja en enää voi käyttää tutkimukseni aineistona.

Toivon, että lähettäisitte elämäkerran mukana mahdollisesti erikseen yhteystietonne väitöskirjani tulevaa postitusta varten.

On tärkeää, että otatte kopion elämäkerrastanne, sillä niitä ei palauteta. Ne talletetaan Tampereen yliopiston hallintotieteen laitoksen arkistoon. Myös mahdollisen liiteaineiston tulisi olla jäljenteinä.

Vastaan mielelläni tutkimustani ja elämäkertoja koskeviin tiedusteluihin. Puhelinnumeroni työhön on 931-156 386.

Tampereella 12.3.1992

Arvokkaasta avustanne kiittäen

Helena Karento
Hallintotieteiden lisensiaatti
Julkishallinnon assistentti
Tampereen yliopisto
Hallintotieteen laitos
PL 607, 33 101 Tampere
Puh. 9931-156 386, fax 931-156 020

Hyvä vastaanottaja

Kevättalvella lähettämässäni kirjeessä pyysin Teiltä aineistoa väitöskirjani rakennuspuiksi omaelämäkerran muodossa. Parhaillaan työn alla tutkimukseni käsittelee naisia julkisessa hallinnossa. Sen keskeinen tavoite on kertoa, millaista hallinnon todellisuus ja arki on naisten silmin nähtynä.

Tuon tavoitteen saavuttamiseksi pyydän apuanne. Toivon, että suhtautuisitte myönteisesti ehdotukseeni omaelämäkerran laatimisesta huolimatta siitä, että sen laatiminen vaatii aikaa ja paneutumista.

Olisin ilahtunut, jos saisin mahdollisimman monta omaelämäkertaa jo ensi kesäkuussa, sillä tahtoisin ryhtyä analysoimaan niitä jo kesällä. Elokuun jälkeen tulleita elämäkertoja en enää voi käyttää tutkimukseni aineistona.

Omaelämäkerran kirjoitusvihjeet ja palautuskuori tulivat kirjeeni mukana maaliskuussa, Uusia saa ottamalla yhteyttä joko minuun tai tutkimusassistentti, HM Sirpa Laaksoseen (puh. 931-156 392).

Ilmoitattehan yhteystietoni tulevan väitöskirjani postitusta varten.

Vastaan mielelläni tutkimustani ja elämäkertoja koskeviin tiedusteluihin.

Tampereella 25.5.1992

Tutkimukseni edistämisestä kiittäen

Helena Karento
Hallintotieteiden lisensiaatti
Julkishallinnon assistentti
Tampereen yliopisto
Hallintotieteen laitos
PL 607, 33 101 Tampere
Puh. 9931-156 386, fax 931-156 020

LIITE 3

Valtion ja kuntien virastot, joiden palveluksessa olleille naisille kirjoituspyyntö omaelämäkerrasta osoitettiin:

Valtionhallinto:

Liiteosan taulukko 1. Valtion virastot, joiden palveluksessa oleville naisille pyyntö omaelämäkerrasta lähetettiin.

Ministeriöt	**Keskusvirastot**	**Lääninhallituksen ja aluehallinnon viranomaiset**
Kauppa- ja teollisuusministeriö Liikenneministeriö Maa- ja metsätalousministeriö Oikeusministeriö Opetusministeriö Sisäasiainministeriö Sosiaali- ja terveysministeriö Työministeriö Ulkoasiainministeriö Valtiovarainministeriö Ympäristöministeriö	Asuntohallitus Elintarvikevirasto Maanmittaushallitus Maatilahallitus Metsähallitus Opetushallitus Patentti- ja rekisterihallitus Rakennushallitus Sosiaali- ja terveyshallitus Telehallintokeskus Tiehallitus Tullihallitus Valtiokonttori Valtiontalouden tarkastusvirasto Verohallitus Vesi- ja ympäristöhallitus	Hämeen lääninhallitus Keski-Suomen lääninhallitus Kuopion lääninhallitus Kymen lääninhallitus Lapin lääninhallitus Mikkelin lääninhallitus Oulun lääninhallitus Pohjois-Karjalan lääninhallitus Turun ja Porin lääninhallitus Uudenmaan lääninhallitus Vaasan lääninhallitus Tie- ja vesirakennuspiiri Etelä-Suomessa
Yhtensä 11 ministeriötä	**Yhteensä 16 keskusvirastoa**	**Yhteensä 12 lääninhallitusta tai alueviranomaista**

Kunnallishallinto:

Liiteosan taulukko 2. Kaupungit ja kunnat asukasluvun mukaan, joiden palveluksessa olevilla naisille pyyntö omaelämäkerrasta lähetettiin.

Suuret kaupungit yli 100.000 asukasta	**Keskisuuret kaupungit ja kunnat 10.000- 100.000 asukasta**	**Pienet kaupungit ja kunnat alle 10.000 asukasta**
Espoo Helsinki Oulu Tampere Turku Vantaa	**Kaupungit:** Alavus Forssa Hamina Heinola Hyvinkää Hämeenlinna Iisalmi Joensuu Jyväskylä Kotka Kouvola Kuopio Lappeenranta Lapua Pieksämäki Pori Rovaniemi Savonlinna Vaasa **Kunnat:** Hollola Ilmajoki Leppävirta Siilinjärvi	**Kaupungit:** Haapajärvi Harjavalta Loimaa Paimio Viitasaari **Kunnat:** Enonkoski Härmä Ilomantsi Inari Inkoo Lavia Muurame Nummi-Pusula Pihtipudas Posio Pyhäselkä Ranua Rautavaara Ruokolahti Savitaipale Uurainen Vahto Varpaisjärvi Yli-Ii
Yhteensä 6	Yhteensä 23	Yhteensä 23

Kirjoituspyynnön omaelämäkerrasta saaneet naiset viraston ja virka-aseman mukaan valtiolla ja kunnissa

Liiteosan taulukko 3. Kirjoituspyynnön omaelämäkerrasta saaneet naiset virka-aseman, viraston ja kuntamuodon mukaan

Valtio				Kunnat			
Virasto	Johtajat	Erityis-asiantuntija-jat	Kaikki	Kunta-muoto	Johtajat	Erityis-asiantunti-jat	Kaikki
Ministeriö	7	12	19	Kaupunki	10	17	27
Keskus-virasto	9	12	21	Kunta	16	17	33
Aluehal-linnon virastot	9	11	20				
Yhteensä	25	35	60	Yhteensä	26	34	60

Liiteosan taulukko 4. Kirjoituspyynnön saaneiden naisten virkanimikkeet ja niiden lukumäärä viraston ja kuntamuodon mukaan.

Valtio			Kunta		
Virasto	Virkanimike		Kuntamuoto	Virkanimike	
	Johtajat	Erityis-asiantuntijat		Johtajat	Erityis-asiantuntijat
Ministeriö	hallitus- tai muu neuvos (5) toimistopäällikkö (2)	erikoistutkija (1) esittelijä (3) hallitussihteeri (1) suunnittelija (2) tarkastaja (2) tiedotussihteeri (1) ylitarkastaja (2)	Kaupunki	kaupunginjoh-taja (1) ap.kaupunginjoh-taja (1) kaupunginsihteer i (1) ap. kaupunginsih-teeri (1) hallintojohtaja (1) sosiaalijohtaja (2) kulttuuritoimen-johtaja (3)	elinkeinoasiamie s (2) hallintopäällikkö (2) henkilöstösihteeri (2) kansliasihteeri (1) kirjastonjohtaja (2) museonjohtaja (2) reviisori (1) suunnittelusih-teeri (1) taloussihteeri (1) ylihammaslääkäri (1) ympäristönsuo-jelusihteeri (1)
Keskusvirasto	apulaisjohtaja (1) kehittämispääl-likkö (3) konttoripäällikkö (1) osastopäällikkö (1) apulaisosasto-	erikoistutkija (1) esittelijä (2) kamreeri (1) suunnittelija (2) tarkastaja (2) tutkija (1) ylitarkastaja (3)	Kunta	koulutoimenjohta ja (2) kunnanjohtaja (4) kunnansihteeri (5) sosiaalijohtaja (5)	elinkeinoasiamie s (3) hallintopäällikkö (2) kirjastonjohtaja (2) kulttuurisihteeri (1)

(jatkuu seuraavalla sivulla)

	päällikkö (1) talouspäällikkö (1) toimistopäällikkö (1)				sosiaalisihteeri (2) suunnittelusihteeri (3) taloussihteeri (3) ympäristösihteeri (2)
Aluehallinnon virastot	hallintopäällikkö (3) pääsihteeri (1) suunnittelupäällikkö (1) toimistopäällikkö (4)	esittelijä (1) läänin koulupsykologi (1) suunnittelija (1) tarkastaja (5) tieinsinööri (1) ylitarkastaja (2)			
Yhteensä	25	35		26	34

LIITETAULUKOT

Liitetaulukko 1. Valtion ja kuntien johtavissa ja johtoa avustavissa tehtävissä oleva henkilöstö vuonna 1990 sukupuolen mukaan

	Naisia		Miehiä		Yhteensä	
	n	%	n	%	N	%
Valtionhallinto						
Ministeriöt	652	37	1106	63	1758	100
Keskusvirastot	640	38	1038	62	1678	100
Lääninhallitukset	237	37	409	63	646	100
Valtionhallinto yhteensä	1529	37	2553	63	4082	100
Kunnallishallinto						
Kaupungit	130	18	598	82	728	100
Muut kunnat	152	28	386	72	538	100
Kunnallishallinto yhteensä	282	22	984	78	1266	100
YHTEENSÄ	1811	34	3537	66	5348	100

Lähteet: Suomen valtiokalenteri 1991
Suomen kunnalliskalenteri 1991

Liitetaulukko 2. Lapsuuden ja nuoruuden asuinpaikka. Absoluuttiset luvut.

Kaupunki	9
Maaseutu	11
Tieto puuttuu	10

Liitetaulukko 3. Lapsuuden ja nuoruuden asuinpaikan sijainti Suomessa . Absoluuttiset luvut.

Uusimaa	2
Häme	5
Keski-Suomi	3
Varsinais-Suomi	3
Pohjanmaa	3
Lappi, Kainuu, Pohjois-Karjala	4
Tieto puuttuu	10

Liitetaulukko 4 Naisten osuus korkeakouluopiskelijoista ja tutkinnon suorittaneista vuosina 1950-1990 (%).

Vuosi	Korkeakoulu-opiskelijat	Tutkinnon suorittaneet
1950	35	32
1960	47	45
1970	47	47
1980	50	53
1990	52	54

Lähde: Tilastokeskus, Korkeakoulutilastot

Liitetaulukko 5 Eri vuosikymmeninä julkisen hallinnon palvelukseen tulleet naiset valtiolla ja kunnissa omaelämäkertojen mukaan. Absoluuttiset luvut.

Vuosikymmen	Valtio	Kunta	Yhteensä
1950 -luku	2	1	3
1960-luku	4	3	7
1970-luku	7	7	14
1980-luku	1	5	6
Yhteensä	14	14	30

Liitetaulukko 6. Naisten osuus yhteiskuntatieteiden opiskelijoista ja yhteiskuntatietellisen tutkinnon suorittaneista vuosina 1950-1990 (%)

Vuosi

	Naisia yhteiskuntatieteiden opiskelijoista	Naisia tutkinnon suorittaneista
1950	32	17
1960	40	33
1970	42	34
1980	54	50
1990	58	60

Lähde: Tilastokeskus (Korkeakoulutilastot)

Liitetaulukko 7. Naisten osuus oikeustieteen opiskelijoista ja oikeustieteellisen tutkinnon suorittaneista vuosina 1950-1990 (%)

Vuosi	Naisia oikeustieteen opiskelioista	Naisia tutkinnon suorittaneista
1950		7
1960		9
1970		16
1980	39	37
1990	47	43

Lähde: Silius 1992, 89