

TAMPEREEN YLIOPISTO

Suvi Vihavainen

Kympin naiset

Haastattelututkimus sanomalehtien toimituksellisen keskijohdon
nuorista naispäälliköistä

Viestinnän, median ja teatterin yksikkö
Pro gradu -tutkielma

Toukokuu 2011

TAMPEREEN YLIOPISTO

Viestinnän, median ja teatterin yksikkö

VIHAVAINEN, SUVI: Kymppin naiset. Haastattelututkimus sanomalehtien toimituksellisen keskijohdon nuorista naispääliköistä.

Pro gradu -tutkielma, 112 s. + 2 liites.

Tiedotusoppi

Toukokuu 2011

Suomen 35 suurimman päivä- ja iltapäivälehdessä vastaavana päätoimittajana ei työskentele yhtään naista, vaikka naisjournalistien prosentuaalinen määrä on maassamme maailman korkein. Kun perinteinen uutisjournalismi kriisiytyy ja muuttuu aiempaa yleisöorientoituneemmaksi, naistapaiselle journalismille on kuitenkin nostetta. Levikkien kanssa kamppailevien mediarytysten sanotaan olevan kiinnostuneempia kuin koskaan feminiinisistä näkökulmista, joita he uskovat naispuolisten journalistien peilaavaan.

Tutkimuksen tavoitteena on etsiä yhdestä näkökulmasta syitä toimitusorganisaatioiden korkeimman tason naispääliköiden vähyyteen ja siihen, onko tilanne muuttumassa. Lähestyn aihetta haastatteleamalla nuoria naispuolisia pääliköitä sanomalehtien toimituksellisesta keskijohdosta. Tutkielmassa tarkastellaan sitä, miten nuoret pääliköt kokevat työnsä ja asemansa työpaikkansa toimituskulttuurissa ja millainen vaikutus sukupuolella on heidän mielestään uraan, käytännön työhön ja journalistisiin sisältöihin. Työssä kysytään, mitä he ajattelevat uransa tulevaisuudesta, tasa-arvokehityksestä ja journalismin feminisaatiosta. Tutkielmaa taustoittaa feministinen työn- ja mediatutkimus ja naistoimittajien mediahistoria. Aineistona on yhdeksän eri sanomalehden uutisosastoilla työskentelevän, tuoreen 26-39-vuotiaan naispäälikön teemahaastattelut.

Pääliköt kokivat työnsä monipuolisena, vaativana, haastavana ja tyydytystä tuottavana. Haastatteluissa painottuivat pääliköiden kiinnostus ihmisten johtamiseen ja kunnianhimoinen suhde työhön. Pääliköillä oli tarve muuttaa autoritääristä johtamiskulttuuria demokraattisemmaksi ja keskusteluvammaksi. Työtä varjostivat työyhteisön ongelmat ja alaiset, jotka kyseenalaisivat nuoren naisen valintaa toimituksen johtoon.

Noin puolet pääliköistä oli kiinnostunut etenemään urallaan päätoimittajiksi asti. Omalla kohdalla pääliköiden ajattelua leimasi uuden sukupolven optimismi, individualismi ja usko vapaan tahdon vaikutusvoimaan: uralla eteneminen hahmottui yksilön valintana. Monet kuitenkin pitivät keskijohdon pomopaikkaa ainoana, mihin he perhe-elämän puitteissa kykenivät. Työn ja perheen yhdistäminen, molemmille puolille yltävä täydellisyyden tavoittelu, siitä aiheutuva huono omatunto ja stressi näyttivät aiheuttavan riskin uupumiseen. Pääliköt tulkitsivat perfektionistiset taipumuksensa itsestä, eikä toimituskulttuurista, kuten alaisten kriittisestä suhtautumisesta, liiallisista odotuksista ja palautteen olemattomuudesta johtuviksi.

Ajatukset sukupuolen ja journalismin suhteesta hahmottuivat paradoksaalisina. Monet pitivät uutisjournalismia sukupuolineutraalina, mutta usko toimittajan sukupuolen vaikutukseen sisältöihin näkyi huolena miespuolisten journalistien katoamisesta alalta.

Asiasanat: Naistutkimus, feministinen mediatutkimus, naisjohtajuus, tasa-arvo, naistoimittajat, naispääliköt, journalismin sukupuolittuneisuus.

SISÄLLYS

1. JOHDANTO	1
1.1. Tutkimuskysymykset ja aiheen perustelu	3
1.2. Tutkimuksen paikka ja teoreettinen viitekehys	4
1.3. Tutkielman eteneminen	6
2. TYÖELÄMÄ JA SUKUPUOLI	7
2.1. Keskeisiä käsitteitä	8
2.1.1. Sukupuoli käsitteenä ja tutkimuskohteena	11
2.2. Naisjohtajat	13
2.2.1. Naisjohtajuuden tutkimuksesta	15
2.3. Tasa-arvo yhteiskunnallisena tavoitteena	17
2.3.1. Tasa-arvo kokemuksena	19
2.3.2. Tasa-arvo mediayrityksissä	20
2.3.3. Tasa-arvo journalisteilla	22
3. NAISTOIMITTAJAT	24
3.1. Tulo ammattiin	24
3.2. Miesvaltaisuudesta kohti naisvaltaisuutta	27
3.3. Nais- ja miestoimittajien koulutus	29
3.4. Palkkaus	31
3.5. Naisten asema tiedotusvälineissä	33
3.6. Työttömyys	35
3.7. Naistoimittajien ja -päälliköiden tutkimuksesta	36
4. SUKUPUOLI JA JOURNALISTINEN KULTTUURI	38
4.1. Maskuliininen uutishuonekulttuuri	40
4.2. Naisten strategiat uutishuoneessa	42
4.3. Journalismin feminisaatio	44
5. AINEISTO JA MENETELMÄT	47
5.1. Aineisto	47
5.1.1. Haastateltavien valinta	48
5.2. Tiedon kerääminen	49
5.2.1. Teemahaastattelu tiedonkeruun menetelmänä	49
5.2.2. Omat kokemukset teemahaastatteluista	51
5.3. Teemahaastattelun ongelmia	53
5.4. Kohti analyysyä	54
5.4.1. Havainnoista tulkintoihin	54
5.4.2. Suhteellisia totuuksia	55
6. ANALYYSI	58
6.1. Valinta päällikkötehtävään	58
6.2. Päälliköiden suhde työyhteisöön	61
6.2.1. Alaisten suhtautuminen: ”Aika silkkihansikkain on sen jälkeen menty”	62
6.2.2. Palaute: ”Lasketaanks se, että kukaan ei sanonut mitään?”	65
6.3. Päällikkö työssään	67
6.3.1. Henkilöstöjohtaminen: Keskustelua ja tasa-arvoa	67
6.3.2. Johtamisen vaikeus: ”Kelle mä pimahdan?”	69

6.3.3. Kunnianhimo ja täydellisyiden tavoittelu: ”Satakymmenen lasissa”	72
6.3.4. Työn kuormittavuus ja stressi: ”Ei mikään yhden naisen show”	73
6.4. Nainen pomona	76
6.5. Perhe, työ ja ura	79
6.5.1. Perhe vs. työ ja ura: ”Mä haluan, et mun avioliitto kestä!”	80
6.5.2. Perheen vaikutus työhön ja huono omatunto: ”Automaattisesti huono äiti”	82
6.6. Sukupuoli ja journalismi	86
6.6.1. Sukupuoli ja sisällöt: ”Uutinen on uutinen”	86
6.6.2. Sukupuoli työkäytännöissä: ”Hän on tekemässä naisten juttua!”	89
7. JOHTOPÄÄTÖKSET	91
7.1. Työn ja aseman kokeminen	91
7.2. Sukupuolen vaikutus	94
7.3. Uran tulevaisuus ja tasa-arvokehitys	97
7.4. Pohdintaa	99
LÄHTEET	103

LIITTEET

“More women in the industry is not enough: there need to be more women with a politicised understanding of the ways in which women’s subordination is currently reproduced, and with the will to change it.”

Jane Arthurs tv-teollisuudesta Iso-Britanniassa (sit. Carter & al. 1998, 4).

”Elämän kulku on tämä: miehet tekevät ja naiset saavat lapsia. Se on tässä se suurin este.”

Turun Sanomien toimitusjohtaja Keijo Ketonen kommentoi sitä, miksi Suomen 33 suurimmassa sanomalehdessä ei ole naispäätoimittajia (Helsingin Sanomat 27.6.2006).

“Women’s representation in the media will not be improved by increasing the number of women journalists, or by getting rid of worst excesses of sexism in advertising. What it actually requires is wide-scale social and political transformation, in which women’s rights – and women’s rights to communicate – are truly understood, respected and implemented both in society and at large by the media” (Steeves 2007, 197, sit. Gallagher 2001).

1. JOHDANTO

Suomen toimittajakunta on naisistunut nopeasti viimeisen kolmenkymmenen vuoden aikana. Naisjournalistien prosentuaalinen määrä ammattikunnasta on maassamme maailman korkein (Fröchlich ja Lafky 2008, 3). Absoluuttinen tasa-arvo saavutettiin Journalistiliiton jäsenistössä vuonna 1995, jolloin naisten määrä nousi 50 prosenttiin. Vuonna 2010 naisia oli jo liki 57 prosenttia liiton jäsenistä. Alan opiskelijoista ja liiton nuorimmista, alle 30-vuotiaista jäsenistä naisia on yli kaksi kolmasosaa. Vaikka moni Journalistiliiton paikallinen jäsenyhdistys nimeää vielä itsensä sanomalehtimiesyhdistykseksi sukupuolineutraalin journalisti- tai toimittaja-sanana sijaan, vaikuttaa siltä, että historialtaan miesvaltainen toimittajan tasa-ammatti muuttuu seuraavien vuosien kuluessa vahvasti naisvaltaiseksi alaksi.

Alan naisistuminen näkyy myös mediaorganisaatioiden johtoasemissa. Naiset kipuavat väliportaana johtopaikoille kasvavissa määrin: Tilastokeskuksen työssäkäyntitilaston mukaan päällikkötoimittajista oli vuonna 2004 naisia 39 prosenttia (Tilastokeskus 2006). Erityisesti sanomalehtialalla tästä korkeammalle on ollut perinteisesti edessä lasikatto. Suomen 35 suurimmassa päivä- ja iltapäivälehdessä ei työskentele yhtään vastaavaa naispäätoimittajaa, eivätkä eläkkeelle jäämisistä johtuvat maakuntalehtien päätoimittajien vaihtovuodet ole juuri muuttaneet tilannetta. Toisaalta aivan viime vuosina suunnan muutos on ollut havaittavissa: vuosina 2009-2011 Helsingin Sanomat sai päätoimittajakseen Riikka Venäläisen, Kymen Sanomat Jenni Järvelän, Turun Sanomat Riitta Monton ja Ilta-Sanomat Ulla Appelsinin.

Vuosituhanne alusta peräisin olevan selvityksen mukaan (Tasa-arvoasiain neuvottelukunta 2002) toimitushenkilökunnan sukupuolijakauma on tasainen, mutta päätoimittajista vajaa kolmannes ja johtoryhmien jäsenistä vajaa viidennes on naisia. Eniten naispäälliköitä löytyy aikakaus- ja paikallislehdistä. Aikakauslehtien Päätoimittajayhdistyksen jäsenten sukupuolijakauma vastaa Journalistiliiton jäsenten sukupuolijakaumaa.

Samalla kun journalistinen ala naisistuu, se kamppailee journalismin murroksen – talouden taantumasta selviämisen, tiedonvälityksen kaikkinaisen sähköistymisen, kaupallistumisen ja viihteellistymisen, yleisökadon ja ansaintalogiikan muutoksen – pyörteissä. Journalismista on tullut entistä selvemmin liiketoimintaa ja omistajien voittojen maksimointia siinä missä muukin tuotanto (Väliverronen 2009, 13). Vaikka sanomalehtien julkaiseminen on ollut perinteisesti varsin kannattavaa bisnestä, kiristyvän kilpailun, taantumien ja koventuvan markkinatalouden kontekstissa lehdistöä on koetellut kaksikertainen kriisi. Taantuma söi paperilehtien mainosmarkkinoita, ja

lehdet menettivät lukijoitaan verkkoon. Perinteistä journalismia haastavat sosiaalinen media sekä pr-toiminnan ammattilaiset, tavallisten kansalaisten, bloggareiden ja verkkoyhteisöjen kansalaisjournalismi (emt. 14). Suomalaisia sanomalehtiä on kuitenkin suojellut osaltaan meille erityinen kotiinkannon perinne, eikä kriisi ole syventynyt vielä samoihin mittoihin kuin esimerkiksi Yhdysvalloissa.

Uutisjournalismin maailma on suhteellisen vakaa instituutio, eikä journalismi itsessään muutu yhtä sulavasti kuin maailma ympärillä. Lukijat haluavat silti median esittävän maailman sellaisena kuin sen itse kokevat, jolloin muutoksien yleisössä pitäisi periaatteessa heijastua lopulta kaupallisen median sisältöihin (ks. Töyry 2006, 102-103). Mediat ja erityisesti sanomalehti ovat uusien toimintatapojen kynnyksellä, sillä niiden yleisöt muuttuvat. Vanhoihin hyviksi koettuihin käytäntöihin ja konventioihin luottamista ei voi enää perustella yleisön konservatiivisilla totumuksilla (Väliverronen 2009, 26). Paitsi että sanomalehdet siirtyvät verkkoon, niiden potentiaalinen yleisö naisistuu muun muassa naisten korkeamman koulutustason takia. Miesjohtajuutta mediaorganisaatioissa ei voida enää perustella miehisellä lukijakunnalla, vaan yleisön muutos on otettava huomioon myös sisältöjen tasolla.

Vaikka journalistinen ala näyttäytyy tasa-arvoisena naistoimittajien korkean määrän takia, siinä ilmenee syrjintää, kun tarkastelee nais- ja miestoimittajien palkkoja, urakehitystä ja asenteita (Zilliacus-Tikkanen 2008, 141). Toiset kansainväliset feministiset mediatutkijat pelkäävät, että naisjournalistien epätasa-arvoinen asema tiedotusvälineissä vaikuttaa negatiivisesti mediaorganisaatioiden kilpailukykyyn. Aikana, jona mediaryitykset kohtaavat yhtä intensiivisempiä kilpailumuotoja ja jona naislukijoita, -katsojia ja -kuuntelijoita on edelleen vaikea tavoittaa, hinta naisten epäreilusta kohtelusta työelämässä nousee (Carter & al. 1998, 2). Joidenkin tutkimusten mukaan suuremmalla määrällä naisia johtoasemissa voi olla myönteisiä vaikutuksia mediaryityksen menestymiseen. Naisjournalistien aseman parantamisesta etsitään apuja median luotettavuusongelmiin ja levikkien laskuun muuttuneilla markkinoilla. Sukupuolten monimuotoisuus vetää puoleensa uusia lukijoita ja kasvattaa levikkejä, sillä sisällöt ovat lukijoille relevantimpia ja yrityskulttuurit innovatiivisempia (Nicholson 2007, 36).

Ainakin kansainvälisissä tutkimuksissa levikkien kanssa kamppailevien työnantajien sanotaan olevan kiinnostuneempia kuin koskaan feminiinisistä näkökulmista, joita he uskovat naisjournalistien peilaavan (esim. Fröchlich 2007, 174). Naistoimittajat jakavat kuitenkin pitkälti samat arvot mieskollegojensa kanssa ja tapaavat samastua ennemmin ammattinsa arvomaailmaan kuin tiettyyn mediaan, työpaikkaan tai sukupuoleen (mm. Chambers & al. 2004, Zilliacus-Tikkanen

1997). Feministinen liike ja naiskuvia kritisoineet tutkijat ovatkin joutuneet pettymään olettaessaan, että naistoimittajien määrän lisääminen tuotannossa olisi ollut ratkaisu naistoimittajien epätasa-arvoisen aseman muuttumiseen ja sisältöjen stereotyyppisiin naiskuviin. Naiskuvat eivät ole muuttuneet naistoimittajien määrän lisääntyessä Suomessa, sillä journalistinen kulttuuri muovaa journalistisen työn sääntöjä ja käytäntöjä (Zilliacus-Tikkanen 2008, 151).

On kiinnostavaa nähdä, mitä media-alalla tapahtuu, kun loputkin suuriin ikäluokkiin kuuluvat toimittajat ja päälliköt jäävät eläkkeelle. Valitaanko naisia enemmän korkeille esimiespaikoille vai jäävätkö he yhä toimittajiksi ja pikkupomoiksi? Paraneeko naisten asema toimituksissa vai joutuvatko he miehiä useammin epätyypillisiin työsuhteisiin, pätkä- ja silpputyöntekijöiksi ja freelancereiksi? Huononeeko toimittajan ammatin yhteiskunnallinen arvostus ammatin naisistumisen takia? Monissa muissa länsimaissa suurin osa journalismin opiskelijoista on naisia, mutta ammatissa toimivista toimittajista enemmistö on miehiä (Fröhlich 2007, 166-168). Yvonne Hirdmanin (1992, ks. myös Töyry 2006, 101-102) näkemys työmarkkinoiden raudanlujasta sukupuolilailaista ei ole kovin toiveikas: hänen mukaansa minkä tahansa alan naisistuminen tarkoittaa palkkojen laskua ja sitä, että yksittäiset miehet nousevat pinnalle kuin kerma.

1.1. Tutkimuskysymykset ja aiheen perustelu

Pro gradu -työni koskee sanomalehtien toimituksellisen keskijohdon nuoria naispäälliköitä. Kiinnostuin naispomoista jo vuosia sitten yliopistossa toimitustyön johtamiskurssilla, ja sanomalehtien naispäätoimittajien määrästä käyty keskustelu kesällä 2006 antoi aiheelleni alkusysäyksen. Julkisuudessa esitetyt kommentit siitä, että naisten pääsyn päätoimittajan pallille estää lastenteko (esim. HS 27.6.2006), herättivät julkisilla areenoilla runsaasti intohimoja, mutta kokemukseni perusteella aihe oli joissakin toimituksissa hyvinkin vaiettu. Olen myös pohtinut kollegoiden ja opiskelutovereiden kanssa toimitusten sukupuolittavaa rekrytointipolitiikkaa sekä sanomalehtien maskuliinista toimituskulttuuria, jota myös naiset ylläpitävät ja johon ainakin itseni on ollut ajoittain hankalaa sopeutua (ja johon olen toisinaan sopeutunut myös yllättävän hyvin). Millainen on oltava edetäkseen ja toimiakseen siinä?

Tutkimuskysymyksiäni tässä työssä ovat: **Miten nuoret naispäälliköt kokevat työnsä ja asemansa työpaikkansa toimituskulttuurissa? Millainen vaikutus sukupuolella on heidän mielestään uraan, käytännön työhön ja journalistisiin sisältöihin? Mitä he ajattelevat uransa tulevaisuudesta, alan tasa-arvokehityksestä ja journalismin feminisaatiosta?** Tutkimukseni

perimmäisenä tavoitteena on etsiä yhdestä, rajatusta näkökulmasta vastausta laajaan ja edelleen ajankohtaiseen kysymykseen siitä, miksi naisia on sanomalehtien ylimmillä johtopaikoilla niin vähän ja onko tilanne mahdollisesti muuttumassa.

Nuoret päälliköt ovat ratkaisevassa roolissa ja uuden kynnyksellä journalismin murroksessa. Heitä tutkimalla voi saada viitteitä siitä, millaisessa merkityksessä sukupuoli on työssä ja urakehityksessä journalistisella alalla tulevaisuudessa ja kuinka toimituskulttuurit ovat tasa-arvoistumassa. Uskoisin, että ensimmäisillä kokemuksilla päällikkötehtävistä voi olla ratkaiseva merkitys siinä, mihin suuntaan urallaan tahtoo jatkaa. Valitsin tutkimuskohteekseni päälliköt myös siksi, että heillä on rivitoimittajia laajemmin valtaa vaikuttaa juttuaiheisiin, uutiskriteereihin ja muihin toimituskäytäntöihin. Esimiehillä on lähtökohtaisesti valtaa tuottaa arvoja koko organisaation jaettaviksi ”talon tavoiksi”.

Naisjournalistien ja -päälliköiden aseman tutkiminen on tärkeää ainakin kahdesta syystä. Ensinnäkin kysymys on siitä, että miehillä ja naisilla pitäisi olla tasa-arvoiset oikeudet ja mahdollisuudet toteuttaa työelämässä omia toiveitaan ja arvojaan. Toisekseen ei ole yhdentekevää, millaista maailmankuvaa mediat lukijoilleen, kuuntelijoilleen ja katsojilleen välittävät. Journalismin pitäisi heijastaa sisällöissään yhteiskunnan todellisuuksia tasavertaisesti ja puhutella yleisöjään monipuolisesti, mutta tälläkin hetkellä uutismedioiden kautta hahmottuva maailma on tasa-arvon suhteen vähintäänkin vino (esim. Suikkanen ja Syrjälä 2010, Halonen 1999, Sana 1995, Savolainen 1990).

On mahdollista, että toimituksien käytänteissä vallitsevat sukupuolijärjestelmät ja toimituskulttuurit saattavat heijastua myös journalismin lopputuotteisiin. Sukupuolten keskinäinen järjestys, sukupuolijärjestelmä, on kuitenkin muuttuva ja historiallinen, ja medially on sen muokkaamisessa keskeinen rooli. Media vahvistaa esittämiensä kohteiden ja trivialisoi piilottamiensa kohteiden olemassaoloa (Tuchman 1978) sekä tuottaa ja ylläpitää identiteettejä.

1.2. Tutkimuksen paikka ja teoreettinen viitekehys

Naisten asemaa tiedotusvälineissä säätelevät samat normit, käytännöt, roolit ja asenteet kuin muuallakin työelämässä, mutta tiedotusvälineissä on myös naisten uran kannalta erityispiirteitä. Aiempien tutkimusten valossa on perusteltua olettaa, että naisten kokemus toimittamisesta ja päällikkönä olemisesta eroaa miesten kokemuksista, sillä heidän urapolkunsu, asemansa

toimituksissa ja kiinnostuksensa journalismin aiheisiin on mahdollisesti erilainen (esim. Zilliacus-Tikkanen 1997, Malin-Perho 1995, van Zoonen 1998, Chambers & al. 2004, Torkkola ja Ruoho 2009, Ruoho ja Torkkola 2010).

Graduni julkaisu osuu ajankohtaan, jona sukupuolen ja journalismin suhdetta sekä naistoimittajien ja -päälliköiden asemaa käsitellään runsaasti. Sukupuoli aiheena innoittaa alan akateemista ja arkikeskustelua, joskaan aihe ei ole nähdäkseni yhtä suosittu pohdinnan aihe käytännön toimitustyössä. Vielä kymmenisen vuotta sitten monet ihmettelivät vähäistä kiinnostusta journalististen työorganisaatioiden ja -kulttuurien tutkimista kohtaan samalla kun huomio kohdentui representaatioihin, yleisöihin ja vastaanottoon. Arveltiin, että tuotanto ei ole innoittanut akateemista, sukupuolesta kiinnostunutta tutkimusta ehkä siitä syystä, että tutkijat pitivät naisten ja miesten osuutta eri ammateissa ja hierarkian tasolla liiankin itsestään selvänä näkökulmana, jonka voi mieltää henkilöstöpoliittiseksi tilastoinniksi (Aslama 2006, 55).

Journalismin tuotannon, toimitustyön, työorganisaatioiden ja -kulttuurien tutkimuksen kenttä on viime vuosina kasvanut. Ehkä nykyään on havaittu aiempaa paremmin, että tuotantoon liittyvät seikat vaikuttavat itse journalismiin ja että naisten ja miesten määrällistä osuutta voi pitää lähtökohtana laadulliselle tutkimukselle.

Journalismin ja sukupuolen suhdetta tarkastellut tutkimus onkin siirtänyt näkökulmansa naisten määrästä toimituksissa työn luonnetta, käytäntöjä, professioita, ammatti-identiteettejä ja ammatin ideologiaa koskeviin pohdintoihin (Bruin ja Ross 2004). Aiemmin joukkoviestinnän tutkimuksen piirissä johtajuutta ja sitä, mitä se merkitsee alalla työskenteleville naisille, ei juuri tarkasteltu. Kasvava määrä naisia joukkoviestinnän koulutuksessa, mediatuotannossa, suhdetoiminnassa ja mainonnassa on tehnyt tarpeelliseksi tutkia, mitä johtajuus heille merkitsee ja miten sitä käytetään. (Aldoory 2007, 247-8). Naisjohtajuuden tutkimusta voisi kritisoida ylipäättään ylempään johtoon keskittymisestä, sillä naispomojen määrä kasvaa erityisesti keskijohdossa. Lähiesimiestaso on merkittävä myös siltä kannalta, miten työntekijät kokevat omat työolonsa ja mahdollisuutensa kehittyä työssään.

Liitän pro gradu -työni journalismin tuotannon tutkimuksen lisäksi feministisen mediatutkimuksen ja työntutkimuksen kenttään. Feministisessä mediatutkimuksessa pohditaan, miten maailma sukupuolittuu niin median tuotannossa, esityksissä kuin vastaanotossa (Mäkelä & al. 2006, 7). Sen tavoitteena on ollut muun muassa tehdä näkyväksi sukupuolten välinen epätasa-arvo median esitys- ja tuotantokäytännöissä ja kiinnittää huomio tutkimuksen marginaaliin jääneisiin kulttuurituotteisiin

sekä naisiin niiden katsojina, kokijoina ja lukijoina (Ojajärvi 2004, 255). Feministinen mediatutkimus on purkanut hierarkkista valtajärjestystä, jonka on osoitettu estävän naisilta täysivaltaisen pääsyn mediatuotannon toimijoiden joukkoon. Tekstien tasolla huomiota on kiinnitetty siihen, miten sukupuolittuneet stereotyyppit toistuvat mediasta ja lajityypistä toiseen. (emt. 262).

Feministinen mediatutkimus ei ole kuitenkaan yhtenäinen tieteenhaara vaan pikemminkin näkökulma, joka pyrkii muun naistutkimuksen¹ tavoin tekemään sukupuolen näkyväksi ja tarkastelemaan muuttuvia valtasuhteita (Koivunen ja Liljeström 1996). Tulkintoja sukupuolista, niiden rakentumisesta ja hierarkioista ovat taustoittaneet teoriat patriarkaatista, sukupuolten välisistä olennaisista eroista ja erityisesti Pohjoismaissa tavoite sukupuolten välisestä tasa-arvosta (Ojajärvi 2004, 255). Määrällistä tasa-arvotutkimusta ja tasa-arvofeminismia on kritisoitu essentialistisesta näkemyksestä sukupuoleen ja pidetty eräässä mielessä vastakohtana feministiselle mediatutkimukselle. Jälkimmäinen ymmärtää sukupuolen lähtökohtaisesti sosiaalisesti tai diskursiivisesti rakentuvana eikä biologisiin faktoihin perustuvana, luokiteltavana kategoriana.

Tärkeänä taustana tutkielmalleni toimii myös työelämän feministinen tutkimus, joka on muun muassa kyseenalaistanut työelämän itsestään selviksi koettuja sukupuolen mukaisia rajoja teollisuus- ja palvelutyön, palkka- ja kotityön sekä työn ja vanhemmuuden välillä. Feministinen tutkimus lähestyy työelämän ilmiöitä kahdesta suunnasta. Se tarkastelee yhteiskunnan sukupuolittuneita rakenteita ja tuottaa tietoa miesten ja naisten erilaisista asemista ja tilanteista työelämässä. Toiseksi tutkimus analysoi yhteiskunnassa vallitsevia sukupuolistavia kulttuurisia jäsenyyksiä ja käytäntöjä. Se tuo esille yhteisiksi kiteytyneitä ajattelumalleja ja toimintatapoja, joilla sukupuoli ja seksuaalisuus ymmärretään työelämän eri tahoilla ja joilla naisten ja miesten eroja muodostetaan ja perustellaan työhön liittyvissä kysymyksissä. (Korvajärvi 2010, 184-185).

1.3. Tutkielman eteneminen

Pro gradu -työni etenee poikkitieteellisen teoriaosuuden kautta empiiriseen osioon, joka koostuu naispääällikköjen haastattelujen analyysistä. Teoriaosuuden ensimmäinen luku pohjautuu työelämän ja sukupuolen sekä naisjohtajuuden tutkimukseen. Se esittelee tasa-arvoa käsitteenä, kokemuksena

¹ Naistutkimukselle vaihtoehtoisista feministisen tutkimuksen käsitettä on käytetty käsitteen sisältämän poliittisen aspektin vuoksi: tutkimukseen sisältyy pyrkimys vallitsevan epäoikeudenmukaiseksi koetun asiantilan muuttamisesta. Naistutkimuksen rinnalla on alettu puhua myös sukupuolen tutkimuksesta, joka on vakiintumassa oppiainetta kuvaavaksi kattokäsitteeksi. Sukupuolen tutkimuksen voidaan ajatella tekevän tilaa kaikenlaisten, myös nais- ja mieskategorioihin istumattomien, sukupuolten tutkimiselle. (Juvonen & al. 2010, 11-12).

ja yhteiskunnallisena kehityksenä, johon myös naistoimittajien asema kytkeytyy. Toinen teorialuku (luku 3) käy läpi mediahistoriaa naistoimittajien näkökulmasta. Luvussa kerrotaan myös nais- ja miestoimittajien koulutuksesta, palkkauksesta, työttömyydestä ja asemasta toimituksissa. Kolmas teorialuku (luku 4) keskittyy feministiseen mediatutkimukseen: journalistiseen kulttuuriin ja sukupuoleen. Siinä haravoidaan pääpiirteitä sukupuolittuneen työorganisaation ja toimituskulttuurin sekä journalismin feminisaation teoriasta.

Analyysiosiota pohjustaa viides luku, joka käsittelee teemahaastattelun metodia ja esittelee haastatteluaineistoa. Analyysissä ääneen pääsevät itse nuoret naispäälliköt. Heidän puheistaan tehtyjä tulkintoja pohjustan myös aiemmilla tutkimuksilla. Viimeinen johtopäätösluku vetää yhteen analyysin tuloksia, vastaa johdannossa esitettyihin tutkimuskysymyksiin ja siirtää katseen tulevaisuuteen.

Kiitän Journalistisen kulttuurin edistämissäätiötä opinnäytetyöhön osoitetusta apurahasta.

2. TYÖELÄMÄ JA SUKUPUOLI

Suomalaisten naisten työhön osallistuminen on maailman korkeimpia: töitä on paiskittu kodin ulkopuolella tyypillisesti kokoaikamalliin koko sotien jälkeisen ajan – toisin kuin esimerkiksi pohjoismaiset kanssasiset ovat tehneet. Suomalaisnaisten korkeaa työhön osallistuvuutta on selitetty muun muassa myöhäisellä ja nopealla teollistumisella, maataloudessa omaksutun työkumppanuusmallin siirtymisellä teolliseen ja jälkiteolliseen yhteiskuntaan sekä miehisen elättäjämallin juurtumattomuudella (esim. Lehto 1999, 107). Suomalaisnaiset ovat olleet myös hyvin koulutettuja ja ohittaneet tällä tasolla miehet.

Huolimatta pitkästä palkkatyöhistoriasta, korkeasta työhön osallistumisasteesta, kattavista lastenhoitopalveluista, perhevapaajärjestelmästä ja miehiä paremmasta koulutustasosta naisille ja miehille muodostuu työelämässä erilainen asema. Naisten alueet sijoittuvat ammattien ja työpaikkojen hierarkioissa alemmaksi kuin miesten alueet (Kinnunen ja Korvajärvi 1996, 13). Myös osa-aikatyöt ja epätyypilliset työsuhteet ovat nykyään naisille tyypillisempiä (Heiskanen & al. 2008, 114). Määräaikaisessa työsuhteessa työskenteli vuosituhannen vaihteessa noin joka viides palkansaajanaisista ja joka kymmenes miehistä (Veikkola 2002, 61).

Suomalaiset työmarkkinat ovat eriytyneet poikkeuksellisen vahvasti naisten ja miesten ammatteihin, mitä on yritetty purkaa työllisyyden ja yrittäjyyden edistämistoimilla (ks. Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2008-2011, 2009 ja 2011). Joka kolmas suomalainen työskentelee ammattiryhmässä, jossa samaa sukupuolta olevien osuus on vähintään 90 prosenttia. Tasa-ammateissa, joissa miesten ja naisten osuus on 40-60 prosenttia, toimii vain 14 prosenttia työllisistä. (Tilastokeskus 2008). Sukupuolen mukainen työnjako eli segregatio on kohtuullisen pysyvä ilmiö, lähinnä yksittäisten ammattien sukupuolikoostumuksessa tapahtuu muutoksia (ks. Heiskanen & al. 2008).

Tässä opinnäytetyöni ensimmäisessä varsinaisessa teorialuvussa esittelen keskeisimpiä työelämän ja sukupuolen tutkimusta jäsentäviä käsitteitä, jotka kuuluvat pro gradu -tutkimukseni teoreettiseen pohjaan. Naisjohtajuudesta ja sitä koskevasta tutkimuksesta käyn läpi perusasiat. Kolmantena tarkastelen tasa-arvoa käsitteenä, osana yhteiskuntaa ja yhteiskunnallista keskustelua. Viimeisissä alakappaleissa kohdennan tasa-arvon mediayrityksiin ja journalisteihin.

2.1. Keskeisiä käsitteitä

Sukupuolten mukaista työnjakoa on selitetty historiallisesti miesten ja naisten ”luontaisilla” feminiinisillä ja maskuliinisilla taipumuksilla. Toisaalta sukupuoli nähdään henkilökohtaisena asiana, joka ei työntekoon vaikuta, ja työelämä alueena, johon sukupuoli ei kuulu. Suomalainen työelämä hahmottuu siis *sukupuolineutraalina*. Sukupuolineutraaliuden voidaan ajatella olevan ilmaus tasa-arvosta, mutta se voi pitää yllä sukupuoleen perustuvia hierarkkisia jakoja ja erottelua ja olla este niiden purkamiselle (Kinnunen ja Korvajärvi 1996, 236).

Työelämän (feministisessä) tutkimuksessa ajatellaan, että sukupuoli järjestää ja jäsentää maailmaa. *Sukupuolijärjestelmällä* tarkoitetaan sukupuolten keskinäistä järjestystä, laajaa joukkoa muuttuvia ja historiallisia yhteiskunnallisia, poliittisia, taloudellisia ja tunnesidonnaisia suhteita (ks. Liljeström 1996). Sukupuolijärjestelmää pitää yllä esimerkiksi sosiaalistuminen sukupuolelle sopivaan käytökseen ja tavoitteisiin sekä sukupuolten kohtelu työelämässä (Töyry 2006, 101). Toiset tutkijat muistuttavat, että sukupuolijärjestelmän ajatuksena on maskuliinisuuden perusnormi (esim. Hirdman, ks. Liljeström 1996). Esimerkiksi miesten ei sovi tehdä naisten asioita mutta naiset voivat mennä helpommin miesten alueille. Työelämän segregaatiossa tätä kuvaa se, että monet nykyisistä tasa-ammateista, kuten toimittajan ja lääkärin ammatit, ovat olleet perinteisesti miesvaltaisia aloja, mutta esimerkiksi naisvaltainen sairaanhoitajan ammatti ei ole miehistynyt samalla tapaa. Toisaalta

ei ole itsestään selvää, millä ehdoilla naiset voivat miesten alueille mennä.

Sukupuolisopimus viittaa äänettömiin ja julkilausuttuihin sukupuolta koskeviin odotuksiin, sukupuoliin liitettyihin velvollisuuksiin ja oikeuksiin (Julkunen 1999, 80). Sukupuolisopimukseemme sisältyy naisten miehiä alemmat palkat, miesvaltaiset hierarkiat, miesjohtajuus ja miesnormien varaan rakentuva yhteiskunta (Kinnunen ja Korvajärvi 1996, 15). Sukupuolisopimus ei kerro sukupuoliodotusten yksimielisyydestä ja aukottomuudesta, vaan se ja sukupuolijärjestelmä ovat muuttuvia ja horjuvia. *Sukupuolisopuun* kuuluu kuitenkin se, etteivät naiset haasta näkyvästi hierarkiaa ja miesten valtaa miehille tärkeillä paikoilla, kuten talouselämän huipulla (Julkunen 1999, 99). Kaikki kannattavat tasa-arvoa, mutta useimpien mielestä se on tosiasia, josta ei kannata pitää ääntä.

Sukupuoli kuuluu myös erottamattomalla tavalla työorganisaatioihin, jossa se muodostaa rakenteita ja jakoja. Sukupuolen mukaiset jaot työelämässä on helppo havaita, mutta *sukupuolistuneet* tai *sukupuolistavat* käytännöt, jotka tuottavat kyseiset jaot, ovat vaikeammin hahmotettavissa. Työelämän sukupuolistavat käytännöt ovat puhetta, kirjoituksia, liikkeitä, katseita, ajatuksia, tulkintoja, mielikuvia ja tuntemuksia, joiden kautta sukupuoli järjestyy yhteiskunnallisiin rakenteisiin, kiinnittyy valtaan ja valtaa tuottaviin prosesseihin. (Kinnunen ja Korvajärvi 1996, 233).

Suomalaisen työelämän keskeinen sukupuolistava käytäntö on naissukupuolen samanaikainen läsnä- ja poissaolo. Yhtäältä työelämää kehystää sukupuolineutraalius ja toisaalta sukupuoli mielletään naisten ja miesten väliseksi kahtiajaksi. (emt. 233-236). Kun työn sukupuolittuneisuudesta vaietaan, tasa-arvo-ongelmia vähätellään tai sukupuolen mukaiset erot luonnollistetaan, joudutaan tilanteeseen, jossa tasa-arvon edistäminen työpaikoilla koetaan joko mahdottomaksi tai tarpeettomaksi (Leinonen & al. 2006, 172).

Pro gradu -tutkimukseni perusajatuksena on, että sukupuoli vaikuttaa työorganisaatiossa. Se ohjaa naisten ja miesten aseman muodostumista ja mahdollisuuksia toimia työorganisaatiossa ja vaikuttaa siihen, miten yksilön työtä ja työpanosta arvostetaan. Työelämän käytännöissä jokainen toimii subjektina, joka tekee sukupuoltaan ja tulee määritellyksi sukupuolena, halusi tai ei (Kinnunen ja Korvajärvi 1996, 237). Tasa-arvon toteutumista on kuitenkin suosittua jäsentää yksilön valintana, jolloin johtamaan pääseminen riippuu vain itsestä (Korvajärvi 1996, 90). Usein kysymys sukupuolesta työelämässä tiivistyy siihen, onko naisilla yhteisiä etuja. Ikä, maailmankuva ja elämäntilanne jakavat naisia, eivätkä kaikki halua määritellä itseään naistoimijoina.

Sukupuolinäkökulma ei tarkoita sitä, ettei yksilö vaikuttaisi itse omaa työtä koskeviin asioihin ja valintoihin.

Horisontaalisen eriytymisen lisäksi työelämän segregatio on vertikaalista. Vertikaalinen segregatio on miesten ja naisten hierarkkisiin aseisiin, urakehitykseen ja palkkaukseen liittyvä ero. Arvostettuja ja keskeisiä tehtäviä annetaan mieluummin toiselle sukupuolelle, vaikka tehtävästä voisi suoriutua kuka tahansa (Korvajärvi 1998). Naiset ovatkin aliedustettuja suomalaisessa työelämässä kaikilla johtamisen tasolla (Vanhala 2005, 200). Mitä korkeammalle johdon hierarkiassa mennään, sitä pienempi naisten osuus on.

Työelämän rakenteiden vertikaalisesta segregatiosta kertoo ilmiö nimeltä *lasikatto*. Metaforalla tarkoitetaan kohtaa, johon naisten urakehitys organisaatioissa tyssää – yleensä se sijaitsee ylimmän johdon alapuolella. Lasikaton rakentumisen syyt liittyvät organisaatioiden työkuulttuureihin ja perinteisiin sukupuolirooleihin: yrityksissä naisten ja miesten johtajapotentiaaliin ja sen kasvattamiseen suhtaudutaan eri tavoin, mikä vaikuttaa naisten ja miesten urakehitykseen (Vanhala 2003). Kaisa Kauppinen (2006, 17-18) on koonnut tekijöitä, joiden on nähty ylläpitävän lasikattoa:

- maskuliiniset stereotypiat hyvästä johtamisesta
- miesjohtajuutta tukevat perinteiset työkuulttuurit
- naisten vaikeus päästä osalliseksi epävirallisiin (mies)verkostoihin
- naisten miehiä suuremmat perhevelvollisuudet
- organisaatorakenteiden madaltuminen, jonka seurauksena kilpailutilanne johtajamarkkinoilla on kiristynyt
- naisten kohtaama tuen puute, jopa syrjintä työuran alkutaipaleella
- perhevelvollisuuksien muodostuminen sekä mielikuvatasolla että käytännössä naisten urakehitystä rajoittavaksi tekijäksi
- psykologiset tekijät: naiset ovat uraa koskevien ratkaisujen suhteen turvallisuushakuisempia ja omien kykyjensä suhteen itsekriittisempiä kuin miehet

Myös journalistisella alalla on olemassa lasikatto, jota pitävät yllä muun muassa uskomukset siitä, että alan naisistuminen johtaa arvostuksen, palkkatason ja ehkä myös uutisten tason laskuun (Töyry 2006, 102). Journalismin lasikatto on globaali ilmiö. Torkkolan ja Ruohon (2009) mukaan naisjournalistit päätyvät itse asiassa lasikoppiin, sillä he eivät pääse välttämättä etenemään omassa organisaatiossaan, mutta heitä ei rekrytoida myöskään sen ulkopuolelle. Lasikatto-kielikuvaa on myös kritisoitu. Esimerkiksi Liisa Husun (2001, 42-47) mukaan käsite antaa ymmärtää, että naiset kohtaisivat yläpuolellaan näkymättömän esteen, vaikka naisten kokemus kertoo maailmasta, jossa esteitä on kaikkialla ympärillä.

2.1.1. Sukupuoli käsitteenä ja tutkimuskohteena

Tutkimuksen keskeisistä käsitteistä jää käsittelemättä vielä kaiken lähtökohta, sukupuoli. Syntyessämme meidät luokitellaan biologisten ominaisuuksiemme perusteella miehiksi ja naisiksi, mutta sosiaalinen sukupuoli kehittyy vasta, kun astumme kulttuuriin (mm. Kristeva 1993). ”Siitä hetkestä lähtien, kun ensimmäisen kerran piirräimme rastin N-ruudun kohdalle jossakin lomakkeessa, olemme virallisesti astuneet sisään sukupuolijärjestelmään. Olemme astuneet sukupuolen yhteiskunnallisiin suhteisiin ja syntyneet sukupuolisina naisina” (de Lauretis 2004, 51). Pyrkimyksessä käsittää sukupuoli joutuu kuitenkin vaikeuksiin. Sukupuoli läpäisee kielen, ajattelun, yhteiskuntarakenteet ja organisaatiot itsestään selvästi, ei asetu kielelliseen järjestykseen ja ikään kuin pakenee tutkijaa (Kinnunen ja Korvajärvi 1996, 25).

Sosiaalisen ja biologisen sukupuolen käsitteet ovat peräisin 1970-luvulta. Sosiaalisen sukupuolen ajatellaan olevan muuntuva ja aika- ja paikkasidonnainen, kun taas biologinen on yleensä jokaiselle annettu. Sosiaalinen sukupuoli ei ole siten ominaisuus, vaan sosiokulttuurinen prosessi, joka muovaa mieheyttä ja naiseutta sekä miehen ja naisen suhdetta. Se saa erilaisia ilmenemismuotoja erilaisissa historiallisissa, sosiaalisissa ja organisatorisissa ympäristöissä. (Hiillos ja Lämsä 2008a, 47). Helena Karento (1999, 33) määrittelee sukupuolen epäsymmetriseksi, epätasa-arvoiseksi suhteeksi, johon sisältyy biologinen ja joka on tilanne- tai kontekstisidonnainen ja sisällöltään sosiaalisesti konstruoitu.

Nykyisessä feministisessä keskustelussa voi nähdä kolme teoreettista lähtökohtaa käsittää sukupuoli: ensimmäinen pitää naisia ja miehiä samanlaisina, toinen erilaisina ja kolmas korostaa sukupuolen kaksijakoisuuden sijasta moninaisuutta (Kuusipalo 2002, 212-215). Kahta ensimmäistä, moderniin ajatteluun kuuluvaa suuntausta on arvosteltu sukupuolijaon uusintamisesta ja hierarkioiden ylläpitämisestä. Kolmas näkökulma on postmodernin kanta sukupuoleen: se kyseenalaistaa jaon biologiseen ja sosiaaliseen sukupuoleen sekä koko käsitteen. Postmodernissa ajattelussa sukupuoli ei ole lähtökohta vaan arvioinnin kohde: miten sukupuolta tuotetaan ja millaisia valtasuhteita maskuliinisuuden ja feminiinisyyden representaatioilla tuetaan? Moninaisuutta korostavan näkökulman mukaan sukupuoli ei ole kiinteä, olemuksellinen tai pysyvä, vaan jatkuvasti muuttuva, diskursiivinen ja kontekstuaalinen. Sukupuoli-identiteettimme rakentuu monista naiseuksista ja miehisyksistä, kuten myös monista muista identiteetin tekijöistä, jotka todellistuvat, muuttuvat ja liikkuvat kulttuurisissa representaatioissa (Hiillos ja Lämsä 2008a, 52).

Sukupuoliteoreettisen ajattelun soveltaminen ja postmodernin feminismin tapa ymmärtää sukupuoli

diskursseissa rakentuvana, alati muuttuvana valtakamppailun alueena, identiteetin rakennusvälineenä ja performanssina on empiirisessä tutkimusasetelmassa vähintäänkin haastavaa. Ojajärvi (2004, 265) kritisoikin median ja tuotannon tutkimusta siitä, että se on jättänyt pohtimatta sukupuolen merkitystä ja käsittänyt naiset toimijoina suhteellisen yhdenmukaisena, biologisen sukupuolensa yhdistämänä joukkona. Naistutkimusta tehdessä on silti olennaista kysyä, miten feminististä politiikkaa tehdään sen jälkeen, kun postmodernismi on pirstonut yksilön, identiteetin ja naisen kategorian? Essentialistisena pidettyä identiteettiä on kyseenalaistettu naisen kategoriaa purkamalla, mutta miten voi olla feminismiä ilman ”naisia”? (ks. Koivunen 1996, 97-98).

Naisten välisten ja sisäisten erojen huomioiminen ei välttämättä vaadi yleistävästä naisen kategoriasta luopumista (Koivunen ja Liljestörm 1996, 25-26), eikä sukupuoliero häviä siitä huolimatta, että on olemassa muita eroja. Naisjohtajuuden tutkimuksessa sukupuoli voidaan ottaa taustamuuttujan sijaan analyysin ja tulkinnan kohteeksi. Tällöin tutkimuksella on mahdollista päästä avaamaan niitä tarkoituksellisia ja tarkoituksettomia, näkyviä ja näkymättömiä käytäntöjä, jotka tuottavat sukupuoli ja sukupuolten välisiä arvostuseroja johtajuudessa (Hiillos ja Lämsä 2008a, 53). Hiilloksen ja Lämsän (emt.) mukaan naisjohtajuuden tutkimuksessa moninaisuuden näkökulmasta voidaan esimerkiksi pohtia sitä, miten ja miksi määrätynlainen maskuliinisuus määrittyy hyväksi johtajuudeksi.

Yritän itse pitää tutkimuksessani sukupuolesta ajattelemisen tavat mahdollisimman avoimina ja välttää sukupuolittuneiden taustaoletuksien allekirjoittamista esimerkiksi siitä, että yhtenäinen kulttuurinen naiseus koskee kaikkia naisia ja että naistoimittajat tekevät vääjäämättä naisellisia juttuja (ks. esim. Ojajärvi 2004, 263-265). Myöskään maskuliinisuutta ja feminiinisyttä ei pidä ymmärtää selkeinä kategorioita, vaan on parempi puhua useista maskuliinisuuksista ja feminiinisyksistä.

Maskuliinisuuden voi määrittää arvoina, kokemuksina ja merkityksinä, jotka on kulttuurisesti tulkittu maskuliiniseksi ja joiden on katsottu ”luonnollisesti” kuvaavan paremmin miestä kuin naista tietystä kulttuurisessa kontekstissa. Maskuliinisuuden ja feminiinisyden kategoriat kuvaavat kulttuurisia uskomuksia, eikä niitä pitäisi tiukasti yhdistää miehiin ja naisiin. (Alvesson ja Billing 1997, 83-85). Erityisesti journalismin yhteydessä puhun tässä tutkielmassa myös nais- ja miestapaisuuksista. Käsitteet ovat melko lähellä feminiinisyden ja maskuliinisuuden käsitteitä. Niillä tarkoitetaan naisiin ja miehiin liitettyjä, kulttuurisesti rakentuneita eleitä, puhetapoja ja toimintamalleja (Veijola ja Jokinen 2001). Stereotyyppisesti ajateltuna miehet toimivat miestapaisesti ja naiset naistapaisesti.

2.2. Naisjohtajat

Naisjohtajuuskeskustelun kesto- ja lempi aiheita ovat lasikatto, työelämän segregatio ja sukupuolten väliset palkkaerot. Naisjohtajia on selvästi vähemmän kuin miesjohtajia ja he toimivat alemmilla tasoilla johdon hierarkiassa. Naisjohtajat työskentelevät miehiin verrattuna eri aloilla, eri sektoreilla ja erilaisilla palkkamarkkinoilla, joissa sukupuolten väliset palkkaerot ovat rajummat kuin palkansaajilla. (Vanhala 2008, 9-10). Tasa-arvopuheesta huolimatta naisjohtajien osuus maassamme on myös kansainvälisesti verrattuna pieni. Naisjohtajien osuuksissa Suomi jää alle EU:n keskiarvon (emt. 18-19, ks. myös Naiset ja miehet työelämässä 2010).

Lähiesimiestasolla naisia on sen sijaan Suomessa paljon. Anna-Maija Lehdon mukaan (2009, 14) työelämän tasa-arvokehityksessä on tapahtumassa merkittävä muutos: vaikka esimiehenä työskentely on edelleen miehille tyypillisempää, naiset ovat valtaamassa lähitason esimiestehtäviä. Toiset tutkijat eivät näe naisjohtajien määrän kasvukehitystä esimerkiksi Euroopan tasolla erityisen dynaamisena: nykyisellä vauhdilla menee sata vuotta ennen kuin EU-maiden johtajista puolet on naisia (Vanhala 2008, 19).

Tutkijat ovat esitelleet organisatorisia, henkilökohtaisia ja sosiaalisia esteitä naisten urakehitykselle. Syitä naisjohtajien vähyydelle on etsitty muun muassa luonnollistetuista sukupuolieroista, -stereotyyppioista ja myyteistä, organisaatioiden näennäisestä sukupuolineutraaliudesta, sukupuoliperustaisesta suhdeverkostosta, perheen ja äitiyden vaikutuksesta sekä naisten kiinnostuksesta ja motivaatiosta johtajuutta kohtaan.

Alvessonin ja Billingin (1997, 142) mukaan syyt naisjohtajien vähyyteen löytyvät kulttuuristen traditioiden, valtasuhteiden sekä miesten ja naisten subjektiviteettien (mm. työorientaatiot ja arvot) vuorovaikutuksesta. He huomauttavat, että kenties naisjohtajien vähyyden syiden selvittämisen sijaan pitäisi kysyä, miksi (mies)johtajia on niin paljon, jolloin johtajuuden kulttuurinen merkitys ja ideologia sekä miesjohtajuuden ”luonnollisuus” tulisivat esiin (emt. 142-143).

Vanhalan (2008, 100) mukaan keskustelu naisten uraa edistävästä ja hidastavista tekijöistä on ollut jossakin määrin jäsentymätöntä. Keskustelun toista ääripäätä edustaa individualistinen näkemys siitä, että uraansa sitoutunut nainen saavuttaa tavoitteensa. Toisessa ääripäässä naiset nähdään taas organisaatorakenteiden- ja käytäntöjen sekä yhteiskunnallisten mekanismien uhreina, eivätkä he pysty itse vaikuttamaan uraansa (esim. Liff ja Ward 2001). Individualistinen näkökulma on siinä mielessä helppo, ettei naisista tarvitse puhua toisina ja uhreina, ja se näyttääkin dominoivan julkista keskustelua (ks. esim. Hynynen 2006, Talouselämän naisjohtajia käsittelevä teemanumero

11/2010).

Miesten ja naisten urakehityksiä ja työelämän asemia arvioitaessa täytyy muistaa, ettei kaikkien tavoitteena ole suinkaan vertikaalinen uralla eteneminen eikä edellä mainittuja asioita voi välttämättä arvioida pelkästään perinteisen maskuliinisilla mittapuilla. Jonkinlaisena trendinä vaikuttaakin olevan nykyään se, etteivät palkansaajat enää halua edetä hallinnollisiksi esimiehiksi, vaan toiveissa on enemmänkin nykyisessä työssä kehittyminen (ks. Lehto 2009, 14). Naiset arvostavat työssä kehittymistä hierarkiassa nousemisen sijaan hieman miehiä enemmän (emt. 14). Joidenkin julkisuudessa esitettyjen arvioiden mukaan pomopotki houkuttaa nykyään harvoja osajia muun muassa siksi, että johtotehtävät ovat muuttuneet aiempaa byrokraattisemmaksi palaveeraamiseksi ja organisaation hajautumisen takia esimiehen roolista puuttuu kokonaisvastuu (Ilta-Sanomat 15.2.2009).

Ovatko naiset sitten johtajina erilaisia kuin miehet? Naisjohtaja ja -johtajuus tuntuvat sisältävän jo käsitteinä oletuksen, että naisjohtajuus olisi jotain erityistä tai normista poikkeavaa, eivätkä läheskään kaikki johtajat halua tulla tämän takia määritellyiksi sukupuolensa kautta. Esimerkiksi Talouselämä-lehden (11/2010) Suomen viidenneksi vaikutusvaltaisimmaksi naiseksi listaama Fortumin yhteiskuntasuhteiden ja kestävän kehityksen johtaja Anne Brunila on kertonut julkisuudessa vierastavansa naisjohtajuuden käsitettä (Ilta-Sanomat 27.3.2010). Sama ilmiö näkyi media-alalla, kun Turun Sanomien vastavalittu päätoimittaja Riitta Monto ei halunnut tulla määritellyksi naispäätoimittajana (Journalisti 14/2009). Kysymys naisjohtajuudesta palautuu ikaikaiseen problematiikkaan sukupuolten keskinäisestä samanlaisuudesta ja eroista, eikä sitä tulla todennäköisesti koskaan yleispätevästi ratkaisemaan – kaikki argumentit kun palautuvat kulttuurisiin havaintoihin, tekoihin ja arvoarvostelmiin.

Johtamistutkimuksessa aihetta on lähestytty esimerkiksi siitä näkökulmasta, onko nais- ja miesjohtajien välillä käyttäytymiseen tai persoonallisuuteen liittyviä merkittäviä eroja tai eroavatko alaisten tulkinnat ja kokemukset johtajan käyttäytymisestä tämän sukupuolen mukaan. Suurin osa kansainvälisistä tutkimuksista asettuu kannalle, jonka mukaan naisten ja miesten johtamistavoissa ei ole merkittäviä eroja. (Kontoniemi 2008, 21-22).

Toisaalta on tutkimuksia, joiden tulosten mukaan naisten ja miesten johtamistavat eroavat toisistaan. Naisten johtamistyyliä on kuvattu mm. transformaaliseksi, älyllisesti stimuloivaksi, kommunikoivaksi, osallistavaksi ja demokraattiseksi (Lämsä 2008, 41). Sukupuolten eroa painottavia tutkimuksia on esimerkiksi suomalainen palkansaajien haastatteluista koostuva

työolotutkimus, jonka mukaan innostavuutta, kannustavuutta, tunteiden huomioimista sekä kiitoksen ja palautteen antamista pidetään naispomojen ansiona. Esimiesten ja alaisten välillä ilmenevissä ristiriidoissa, ristiriitojen sovittelussa, vastuun jakamisessa, keskustelussa ja ikääntyvien huomioon ottamisessa ei puolestaan ilmennyt merkittäviä eroja sukupuolten välillä. Lehdon (2009) mukaan suomalainen työolotutkimus on tuottanut selkeästi positiivisen kuvan naisten johtamistavoista (emt. 17-18).

Se, ettei tutkimuksissa havaita eroja naisten ja miesten johtamiskäyttäytymisessä, voi olla myös seurausta siitä, että naiset sopeutuvat paineen alla vallitsevaan johtamiskulttuuriin ja toimintamalleihin (Alvesson ja Billing 1997, 162). Toisaalta palkansaajien haastatteluissa saattavat vaikuttaa kulttuurissa yleisesti esiintyvät mielikuvat miehistä ja naisista. Aaltio-Marjosolan (2001, 140) mukaan ajatus miesten ja naisten erilaisesta johtamistyylistä voi syntyä osaltaan luonnollistettujen sukupuolijakojen ja -erojen sekä myyttien kautta. Ne vahvuudet, jotka naisiin johtajina liitetään, myötäilevät naisiin liitettyjä stereotyyppisiä ominaisuuksia, kuten sosiaalisuutta ja empatiaa. Naisiin liitetyt stereotypiat vaikuttavat yhteiskunnassa kaksijakoisesti: toisaalta ne voivat hyödyttää naisia, toisaalta olla este etenemiselle ylimmän johdon paikoille, joissa maskuliinisia stereotyyppisiä ominaisuuksia saatetaan arvostaa enemmän. (emt. 158-159).

2.2.1. Naisjohtajuuden tutkimuksesta

Naiset johtajina on tieteellisessä tutkimuksessa nostettu esiin 1970-luvulta alkaen. Alkuvaiheessa tutkittiin pääasiassa sitä, kykenevätkö naiset ylipäätään johtamaan. Tutkimuksen painopiste siirtyi sittemmin nais- ja miesjohtajien johtamiskäyttäytymiseen liittyviin eroihin ja niiden määrittelyyn. Viime vuosina kiinnostuksen kohteena on ollut se, miksi niin harvat naiset etenevät organisaation huippujohtoon ja miten huippujohtajaksi eteneminen voisi olla naisille mahdollista. Tutkimuksissa on myös kysytty, kiinnostaako maskuliinisiin arvoihin perustuva yrityksen johtaminen ylipäätään naisia ja millainen naisen on oltava pärjätäkseen huippujohdossa. (Lämsä 2003, 25-26).

Alvesson ja Billing (1989) ovat esittäneet tunnetun naisjohtajuuden tutkimusta selventävän jäsentelyn. Heidän mukaansa tutkimukset eroavat ensinnäkin siinä, että osa perustelee naisjohtajuuden tärkeyttä eettisesti ja osa tehokkuusnäkökulmasta. Tutkimukset jakautuvat myös sen suhteen, näkevätkö ne naiset ja miehet viime kädessä samanlaisina vai erilaisina. *Tasa-arvon näkökulma* korostaa, että naisjohtajien vähyys johtuu naisten epätasa-arvoisesta asemasta yhteiskunnassa ja työelämässä, stereotypioista ja rakenteellisesta syrjinnästä. Sen mukaan naiset ja miehet ovat johtamistavoiltaan samanlaisia, ja siksi naisten kohtaamalle syrjinnälle ei ole perusteita.

Meritokraattinen näkökulma painottaa sukupuolten samanlaisuutta, mutta perustelee naisjohtajuutta organisaation tehokkuudella eikä eettisillä syillä. Sen mukaan naisten syrjintä johtajavalinnoissa jättää potentiaaliset pätevät kyvyt käyttämättä, ja laadukkaan työvoiman hyödyntämisen tiellä seisovat esteet tulisi poistaa. (Alvesson ja Billing 1997, 153- 160).

Erityisyyden näkökulma korostaa puolestaan, että naiset tuovat jotain uutta ja erityistä maskuliiniseen johtamiskulttuuriin. Näkökulma perustelee naisjohtajuutta tehokkuusnäkökulmasta ja voi olla heijastuma nykyisestä johtamistrendistä: yrityksissä korostetaan autoritaarisen johtamisen sijaan tiimityötä, viestintää ja yhteistyötä, jotka katsotaan naisille ”luonnollisemmiksi” taidoiksi. (emt. 161-165). Erityisyyden näkökulma näkyy useissa journalismin ja feministisen mediatutkimuksen kirjoissa, joissa naisjournalistien epätasa-arvoisen aseman tiedotusvälineissä pelätään johtavan siihen, etteivät mediaorganisaatiot ole enää niin kilpailukykyisiä verrattuna muihin yrityksiin ja ammatteihin. Tiedotusvälineet menettävät naisjournalistien poistuessa alalta näkökulmia sisällöissä ja uutisagendoissa ja vaarantavat kykynsä vetää puoleensa uusia ja erilaisia lukijoita (ks. esim. Nicholson 2007, 40, 45).

Myös feministiselle standpoint-teorialle perustuva *vaihtoehtoisten arvojen näkökulma* korostaa sukupuolten erilaisuutta. Näkökulma perustuu ajatukselle, että naiset eivät jaa miesten kanssa yleisesti samoja arvoja ja asenteita. He eivät ole kiinnostuneita johtajapaikoista niiden vaatimien arvojen ja odotusten takia, ja motivaation herättämiseksi organisaatioissa pitäisi tapahtua suuria muutoksia. (Alvesson ja Billing 1997, 165-170). Käytännössä näkökulmat limittyvät useissa tutkimuksissa, ja myös oman tutkimukseni taustalta on löydettävissä piirteitä useammasta näkökulmasta.

Nykyisessä keskustelussa samanlaisuus-erilaisuus-dilemma on edennyt sukupuolineutraaliuden korostamisesta nais erityisyyden painottamiseen ja tehokkuusnäkökulmaan (ks. Kontoniemi 2008, 23-24). Suomalaisessa työolotutkimuksessa naisiesimiehet saivat miesesimiehiä paremmat arviot sellaisten johtamisominaisuuksien suhteen, joita on viime vuosina arvostettu nimenomaan organisaation tuloksellisuuden näkökulmasta (Lehto 2009, 18). Lehto (emt. 19) arveleekin, että naisille tyypillinen johtamisorientaatio on organisaatioiden toiminnan kannalta tuottavuutta ja tehokkuutta lisäävää, sillä nykyisten johtamismallien mukaan työntekijöiden oma motivaatio on edellytys tuottavalle ja innovatiiviselle toiminnalle.

2.3. Tasa-arvo yhteiskunnallisena tavoitteena

Tasa-arvo sisältää käsitteenä periaatteen kaikkien ihmisten välisestä poliittisesta, oikeudellisesta ja taloudellisesta tasa-arvosta esimerkiksi sukupuoleen, ikään, kansalliseen alkuperään, kieleen, uskontoon, mielipiteeseen, terveydentilaan tai seksuaaliseen suuntautumiseen katsomatta. Tasa-arvolaki keskittyy kuitenkin toistaiseksi sukupuolten väliseen tasa-arvoon.² Sen tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva välitön ja välillinen syrjintä, edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Työelämässä tasa-arvo merkitsee muun muassa samapalkkaisuuden periaatetta sekä naisten ja miesten yhtäläisiä mahdollisuuksia kouluttautua, saada arvostusta ja edetä uralla – tai toteuttaa työelämässä omia tavoitteitaan.

Sukupuolten tasa-arvo voidaan määritellä eri tavoin. Huhta & al. (2005, 30-31) puhuvat kolmesta määritelmästä. *Muodollinen tasa-arvo* on toteutuu silloin, kun samat ohjeet ja säännökset koskevat miehiä ja naisia: molemmilla sukupuolilla on esimerkiksi oikeus samaan palkkaan. Tässä määritelmässä miehet ja naiset oletetaan samanlaisiksi. *Mahdollisuuksien tasa-arvo* tarkoittaa naisten ja miesten yhtäläistä arvostusta ja yhtäläisten mahdollisuuksien takaamista molemmille sukupuolille. Tämä edellyttää eriarvoisuuden tunnistamista ja heikommassa asemassa olevan sukupuolen tukemista erityistoimilla, kuten sukupuolikiintiöillä. *Toteutunut tasa-arvo* taas tarkoittaa tilannetta, jossa eriarvoisuus on todettu ja sitä tuottavat käytännöt ja rakenteet muutettu. Esimerkiksi silloin, kun miehet ja naiset saavat samanarvoisesta työstä samaa palkkaa, on tasa-arvo tämän tavoitteen osalta saavutettu.

Suomessa tasa-arvolaki on ehtinyt yli 20 vuoden ikään ja vuosien varrella lakiin on tullut useita tiukennuksia ja täsmennyksiä. Esimerkiksi vuonna 2005 lakiin lisättiin säännökset sukupuolikiintiöistä sekä valtiollisissa että kunnallisissa toimitelmissä ja työnantajan velvollisuudesta tehdä tasa-arvosuunnitelma työpaikoilla, joissa henkilöstön määrä on vähintään 30. Sukupuolikiintiöistä pörssiyritysten hallituksissa on keskusteltu, ja Arvopaperimarkkinayhdistys on antanut vuoden 2010 alusta voimaan tulleen suosituksen siitä, että pörssiyritysten hallituksissa istuisi molempia sukupuolia. Tasa-arvolakia tarvitaan, sillä naiset ovat yleensä huomattavasti heikommassa ammattiasemassa kuin miehet ja heidän mahdollisuutensa edetä työssään ovat kehnommat (Tasa-arvolaki 2005, 5). Suomea sitovat myös Euroopan unionin tasa-arvodirektiivit. Tasa-arvolaista, EU-säännöksistä ja kansainvälisistä sopimuksista huolimatta tasa-

² Suomessa tasa-arvolaki kieltää sukupuoleen liittyvän syrjinnän ja yhdenvertaisuuslaki muun syrjinnän iän, uskonnon, kansallisen alkuperän jne. perusteella. Lakien erottelu kuuluu pohjoismaiseen perinteeseen, ja käytäntöä arvioidaan uudelleen käynnissä olevassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien kokonaisuudistuksessa (Kantola & Nousiainen 2008, 6).

arvo ei ole toteutunut.

Tasa-arvolaki määrittelee, mikä on syrjintää työpaikalla ja kieltää sen. Syrjintää voi esiintyä esimerkiksi työhönotossa, valitessa työntekijöitä eri tehtäviin, työoloissa, palkkauksessa, irtisanomisissa ja lomautuksissa (emt. 20-21). Pohjoismaisessa tasa-arvopolitiikassa painopiste on kuitenkin ollut tasa-arvon edistämässä eikä syrjinnän kieltämisessä. Sukupuolen perustuvaa syrjintää tunnustetaan lisäksi Suomessa huonosti. (Kantola ja Nousiainen 2008, 7). Tasa-arvolaisissa syrjintä jaotellaan välittömään ja välilliseen syrjintään, joista jälkimmäinen on vaikeammin havaittavissa ja todennettavissa. Lain tarjoaman suojan saaminen vaatii syrjintää epäilevän omaa aktiivisuutta (emt. 8). Näkyvien tasa-arvoesteiden lisäksi työkäytäntöihin ja ammatin sisään rakentuu piilosyrjintää. Tätä on vaikea tunnistaa, mikäli esimerkiksi journalistiset ammattikäytännöt ja niihin kytkeytyvät arvot mielletään sukupuolineutraaleiksi (Torkkola ja Ruoho 2009, 11).

Suomalaista tasa-arvopolitiikkaa on tehty tietoisesti 1960-luvulta asti (Nikula 1999). Tasa-arvokehitys on ollut samaan aikaan sekä myönteistä että kielteistä. Samalla kun keskeisiä tavoitteita saavutetaan, syntyy mekanismeja, jotka tuottavat uudenlaista eriarvoisuutta. Suomalaisten vahvuudet työelämän tasa-arvossa verrattuna Eurooppaan ovat muun muassa naisten korkea koulutus, sosioekonominen asema työssä sekä kokopäivätyön tyypillisuus. Tasa-arvokehityksen heikkouksia ovat taas palkkakehitys, työsuhteiden epävarmuus sekä kiireen ja työpaineiden kasvu erityisesti naisten töissä. (Lehto 2003, 17-21).

Tasa-arvokeskustelua pidettiin pitkään varsinkin naisten asiana, mutta toisaalta sitä leimaa ehdoton vaatimus molempien sukupuolien tasavertaisesta huomioon ottamisesta. Esimerkiksi sosiaali- ja terveystieteiden ministeri Liisa Hyssälä totesi EU:n naisten hätänumerouudistuksesta kertovan uutisen yhteydessä, että Suomen eduskunnassa on valitettu sitä, että Espanjan ehdotukset keskittyvät naisiin kohdistuvan väkivallan torjumiseen. Hyssälän mukaan Suomessa ei voi puhua naisiin kohdistetusta väkivallasta nostamatta esiin myös miesten kokemaa väkivaltaa, koska Suomessa on ”vahva tasa-arvoperinne”. (HS 9.3.2010).

Keväällä 2011 työnsä lopettaneen hallituksen tasa-arvo-ohjelman tavoitteina oli muun muassa sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen, tasa-arvotietoisuuden lisääminen kouluissa, segregaatien vähentäminen, palkkaerojen kaventaminen, naisten urakehityksen edistäminen sekä työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen parantaminen. Samapalkkaisuuden ja työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen parantamisen kehitystoimet käynnistyivät hitaasti (Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2008-2011, 2009) ja etenivät huonoiten (Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2008-2011, 2011).

Arviot ja tavoitteet esimerkiksi samapalkkaisuuden toteutumisesta ja määrällisen tasa-arvon saavuttamisesta johtajatasolla ovatkin olleet usein yltiöoptimistisia (ks. esim. Naiset ja johtajuus -verkko-opetusaineisto 2008 ja Vanhala 2003).

Toisaalta hallituksen tasa-arvo-ohjelma alkoi purra ainakin siinä, että pörssiyritysten hallituspaikoilla on aiempaa enemmän naisia (Talouselämä 11/2010). Erityisesti sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisessa ohjelman seurantaryhmä arvioi onnistuneensa hyvin (Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2008-2011, 2011). Media-alan kannalta mielenkiintoista on, että vuonna 2010 tasa-arvo-ohjelmaa täydennettiin mediaan liittyvillä tasa-arvotoimilla. Ohjelmassa suositeltiin muun muassa sukupuolinäkökulman huomioon ottamista toimittajakoulutuksessa sukupuolitietoisuuden kasvattamiseksi – mikä näyttääkin toteutuneen ainakin Tampereen yliopistossa omien opiskeluaikojeni jälkeen. Myös osallistuminen kansainväliseen, uutisten ihmiskuvaa kartoittavaan Global Media Monitoring -tutkimukseen päätettiin tasa-arvo-ohjelmassa vakiinnuttaa.

2.3.1. Tasa-arvo kokemuksena

Tasa-arvon käsitettä ja tasa-arvotutkimuksen perinnettä on kritisoitu melko laajalti (ks. esim. Koivunen 1996, 38-39). Määrällisen tasa-arvotutkimuksen sanotaan perustuvan usein essentialistiseen näkemykseen sukupuolesta (Mäkelä & al. 2006, 9), eikä päiden laskeminen vastaa esimerkiksi kysymykseen siitä, millaisena naiset mediassa esitetään tai miten naistoimittajat työnsä toimituksissa kokevat. Tasa-arvon käsite on rajallinen: se palauttaa kysymyksen sukupuolesta naisten ja miesten väliseksi jaoksi, jolloin sukupuolten vertaamiseen ja vastakkainasetteluun perustuvaa mallia ei pystytä kyseenalaistamaan (Kinnunen ja Korvajärvi 1996, 16). Käsite on haluttu hylätä myös siksi, että sen on mielletty kuuluvan samanlaisuuskampanjaan (Lehto 1999, 126). Tällöin sen taustalla olisi ajatus miehistä ja naisista samanlaisina ihmisinä.

Tasa-arvon voi kuitenkin ymmärtää välitulaksi, joka sisältää myös naisten ja miesten samanlaisuudet ja erilaisuudet (Kinnunen ja Korvajärvi 1996, 16). Sukupuolten tasa-arvossa on kyse monimutkaisesta historiallisiin rakenteisiin, perinteisiin, asenteisiin, työkuultuureihin ja naisten ja miesten identiteetteihin kietoutuvista asioista (Lavikka 2006, 225). Vaikka vertailenkin toimituksissa työskentelevien naisten ja miesten asemaa ja urakehitystä tasa-arvon näkökulmasta ja liitän tutkimukseni tasa-arvoa käsittelevään yhteiskunnalliseen keskusteluun, en lukitse sukupuolen käsitettä yksinkertaiseksi taustamuuttujaksi, vaan se jää analyysin ja tulkinnan kohteeksi, kuten muutkin tutkimukselliset käsitteet (ks. Torkkola ja Ruoho 2009, 12, Djerf-Pierre ja Löfgren-Nilsson

2004, 83).

Tasa-arvossa on myös kysymys kokemuksesta. Jos työelämän tasa-arvo määritellään naisten ja miesten yhtäläisiksi mahdollisuuksiksi toteuttaa työelämässä omia tavoitteitaan, ei riitä, että naisten asemaa arvioidaan vain tilastollisin indikaattorein, kuten työllisyyttä, työttömyyttä, palkkaeroja ja naisten osuuksia johtotehtävissä tarkastelemalla, vaan täytyy selvittää, miten suomalaiset naiset kokevat ja hahmottavat itse ongelmansa, mahdollisuutensa ja tavoitteensa työelämässä (Lehto 1999, 103, 106). Pia Pulkkisen (2002, 51) mukaan tasa- tai eriarvoisuuden tunne syntyy pitkälti arvostuksen kokemuksesta. Työorganisaatiossa koettu arvostus ei ole ainoastaan omaan työsuoritukseen, tehtävään, koulutukseen tai asemaan kohdistuvaa tai niistä johtuvaa vaan sidoksissa myös työorganisaation rakenteisiin, asenteisiin ja sukupuoleen.

Työelämän tasa-arvoa tarkastellessa tutkimuksellisina tavoitteina painotetaan nykyään työelämän arjen tavoittamista ja sen sukupuolittavien käytäntöjen löytämistä (Lehto 2003, 16). Vaikka taustoitankin pro gradu -tutkimustani edellä mainitulla tilastotiedolla erityisesti seuraavassa, naistoimittajia käsittelevässä teorialuvussa, aineistoni ja analyysini keskittyy naispäälliköiden omiin kokemuksiin.

2.3.2. Tasa-arvo mediayrityksissä

Tasa-arvolain 6 a § vaatii, että ”jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on toteutettava tasa-arvoa edistävät toimet vuosittain laadittavan erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevan tasa-arvosuunnitelman mukaisesti”. Yrityksille tasa-arvosuunnitelmat ovat merkinneet lisäbyrokratiaa, ja paperit ovat jääneet monessa yrityksessä pölyttymään – jos niitä on edes laadittu. Eniten suunnitelmia on tehty julkisen alan työpaikoilla; yksityisyrityksissä ja kirkossa suunnitelma on laadittu vähän yli puolella työpaikoista (Uosukainen & al. 2010, 29). Vaikka tasa-arvosuunnitelmat ovat yleistyneet, niiden laatu heittelee. Ajan- ja tiedonpuute ovat suurimmat syyt tasa-arvosuunnitelman teon laiminlyöntiin. Joka viidenneltä työpaikalta tasa-arvosuunnitelmat puuttuvat siksi, ettei niitä yritysten mielestä tarvita (emt. 32, ks. myös HS 25.3.2010).

Kuinka monessa toimituksessa työntekijät ovat kuulleet tasa-arvosuunnitelmasta? Journalistien tasa-arvotutkimuksen mukaan kaksi kolmasosaa journalisteista ei tiedä, onko työpaikalla tehty tasa-arvosuunnitelmaa ja yksi kuudesosa tietää, että sitä ei ole tehty (SJL 2007). Ironista kyllä, myös ne mediayritykset, jotka eivät ole itse paperia laatineet, ovat toittaneet viime vuosina julkisuudessa

tasa-arvosuunnitelmien tekemisen puutteesta.

Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan mukaan puolilla sen kyselyyn vastanneista joukkoviestimistä ja aikakauslehtikustantamoista ei ollut lainkaan lain velvoittamaa tasa-arvosuunnittelua. Kolmella organisaatiolla oli erillinen tasa-arvosuunnitelma ja viidellä tasa-arvotoimenpiteet sisältyivät osaksi muita henkilöstöpoliittisia suunnitelmia. (TANE 2002, 12). Kaksi kolmasosaa mediayrityksistä ei vastannut ollenkaan 45 viestimelle lähetettyyn kyselyyn.

Monikaan vastaajista ei ollut selvittänyt naisten ja miesten urakehitystä omassa organisaatiossaan. Kahdessa kolmasosassa vastauksista ilmoitettiin, että epätasa-arvoa ei ole. Näkemystä perusteltiin sillä, ettei epätasa-arvoa ilmennyt ilmapiirimittauksessa, työntekijät eivät reklamoineet siitä tai tämä oli johdon käsitys asiasta. Kolmasosassa vastauksista epätasa-arvon olemassaolo myönnettiin. Näissä työpaikoissa epätasa-arvon kokemuksia oli ilmennyt työpaikkailmapiiritutkimuksessa tai epätasa-arvosta kertoivat naisten alemmat palkat, vain toista sukupuolta edustavat ammattiryhmät sekä miehet, jotka eivät hyödynnä perhepoliittisia vapaitaan. (emt. 10).

TANEN kyselystä selvisi, että sukupuolten tasa-arvon ei ajateltu kuuluvan osa-alueena työilmapiiriin. Vaikka tasa-arvo olisi kannatettava ideaali, tasa-arvokysymyksiä ei koettu kovin keskeisiksi ja konkreettisiksi eikä niitä pidetty organisaation resurssien hyödyntämisen, hyvinvoinnin ja tuottavuuden osatekijänä (emt. 15-16). Joissakin vastauksissa tasa-arvosuunnittelu erotettiin täysin ammatillisesta ja henkilöstöpoliittisesta suunnitelmasta argumentilla ”toimituksessamme asioita ei tarvitse ajatella tasa-arvon kannalta”. Näkemys, jossa sukupuoli olisi erotettavissa ja eristettävissä työminästä ja ammattiosaamisesta, ei heijasta yleistä käsitystä henkilöstöhallinnon tämän hetken vastuista ja haasteista organisaatiossa. (emt. 14).

Tasa-arvosuunnittelua koskevan kyselyn vastaajat olivat yhtä lukuun ottamatta päätoimittajia, joten vastaukset peilaavat heidän näkemyksiään ja kokemuksiaan (emt. 11). Kuva tasa-arvon tilasta oli huomattavasti valoisampi kuin esimerkiksi Journalistiliiton tasa-arvokyselyyn (2007) vastanneilla journalisteilla. Ristiriita näkemysten välillä on ongelma, sillä ylimmän johdon asenteet heijastuvat alas firman henkenä: esimiehellä on valtaa vaikuttaa työilmapiiriin ja miesten ja naisten asemaan työpaikalla. Paradoksi pelkistyy eräässä tasa-arvokyselyn vastauksessa: ”Vanhoillisella työpaikallani tehtiin tasa-arvoselvitys. Siihen toimitusjohtaja kirjasi, että yhtiömme on tasa-arvoinen. Myöhemmissä lauseissa tosin mainitaan, että naisia on päällikkötason tehtävissä miehiä huomattavasti vähemmän. Ja että puolet selvitystä edeltävään kyselyyn vastanneista naisista oli kokenut seksuaalista häirintää työyhteisössämme. Päällikkötason (seitsemän miehen) palkkoja tai

edes niiden keskiarvoa ei suostuttu selvittämään. 'Virallisesti' olemme kuitenkin tasa-arvoinen työpaikka, koska meillä on tehty lain edellyttämä tasa-arvo-ohjelma...' (SJL 2007).

Tasa-arvosuunnitelmia koskevan kyselyn tulokset heijastavat yleisempää ilmiötä siitä, että työpaikan ongelmien ja tasa-arvon välistä yhteyttä ei pystytä hahmottamaan. Havaitsemisen vaikeutta voivat selittää esimerkiksi valtakamppailu ja pyrkimys säilyttää työpaikalla harmonia (Leinonen & al. 2006, 184-185). Sukupuolineutraaliuden ajatus ja jonkinasteinen sokeus tasa-arvon ongelmia kohtaan ovat ongelmallisia mediayrityksissä, sillä tasa-arvon ongelmat voivat vaikuttaa yrityksen työntekijöiden hyvinvointiin ja työilmapiiriin, ja tätä kautta myös organisaation resursseihin ja työn tulosten laatuun (ks. esim. Mäki 2002). Vaikka henkilöstöpolitiikka joukkoviestimissä ei heijastukaan välttämättä suoraan mediasisältöihin, kyseessä on yhteiskunnallinen ongelma, joka moniarvoiseen journalismiin tähtäävien mediayritysten pitäisi tiedostaa.

Tasa-arvosuunnitelmien tekeminen ei välttämättä ratkaise tasa-arvon ongelmia. Esimerkiksi Saksassa laki velvoittaa vain julkisen palvelun median laatimaan tasa-arvosuunnitelmia, mutta tällä sektorilla työskentelee vähemmän ja alemmissa asemissa olevia naisia kuin yksityisellä sektorilla. Positiivisia esimerkkejä löytyy kuitenkin muun muassa Belgiasta, Italiasta, Tanskasta ja Britanniaasta, jossa lait koskevat myös kaupallista radio- ja tv-toimintaa. (Fröhlich 2007, 171-172). Tiedossani ei ole, kuinka velvoittavaa tasa-arvosuunnitelmien laatiminen on Suomeen verrattuna ja johtuuko tasa-arvon parantuminen juuri siitä. Esimerkiksi Chambersin ja muiden (2004, 96) mukaan BBC:lla on ollut tavoitteita naisten saamisesta johtotehtäviin ja se onkin päässyt lähelle niitä.

2.3.3. Tasa-arvo journalisteilla

Kun Journalistiliitto kyseli jäseniltään viimeksi tasa-arvosta (2007), miesten ja naisten käsitykset eri sukupuolten asemasta erosivat hyvin voimakkaasti toisistaan. Naisista 60 prosenttia katsoi, että miesten asema on selvästi tai hieman parempi kuin naisten. Alle kaksi prosenttia naisista arveli, että naisten asema työyhteisössä on miehiä parempi, kun miehistä näin ajatteli 17 prosenttia. Myös uralla eteneminen koettiin eri tavoin. Miehistä yli puolet katsoi, että eri sukupuolilla on tasa-arvoiset mahdollisuudet edetä urallaan, mutta naisista vain neljännes oli tätä mieltä. Naisten mielestä tasa-arvo toteutuu huonosti hyvin monissa asioissa: ongelmia on palkkauksessa, uralla etenemisessä, työsuhteen vakinaisuudessa, työaikojen ja haluttujen työtehtävien jakautumisessa. (SJL 2007).

Kyselystä on vaikea tehdä päätelmiä tasa-arvokehityksen muutoksista, sillä edelliseen, vuonna 2000 tehtyyn kyselyyn verrattuna tutkimustapa ja kysymykset olivat erilaisia. Ainakaan miesten ja naisten erilaiset käsitykset eri sukupuolten asemasta toimituksessa eivät ole lähentyneet 2000-luvulla toisiaan, kun taas nuorten ja vanhojen ikäryhmien käsitykset tasa-arvon toteutumisessa uralla etenemisessä ovat. Miksi miesten ja naisten käsitykset tasa-arvosta eroavat toisistaan näinkin paljon?

Kuten edellä puhuttiin, tasa-arvon tunne syntyy arvostuksen kokemuksesta. Tasa-arvokyselyn mukaan 14 prosenttia naisista koki, että naisten ja miesten tasa-arvo toteutuu työpaikalla työn arvostuksen suhteen hyvin, kun miehistä näin koki 38 prosenttia. Reilu neljäsosa naisista ja puolet miehistä oli sitä mieltä, että miehillä ja naisilla on tasa-arvoinen mahdollisuus mielipiteidensä esittämiseen työpaikalla. Eri asioissa ilmenevää epätasa-arvoa selitettiin avovastauksissa muun muassa sillä, että ”dinosaurukset kuolevat hitaasti”. Pahimmillaan tasa-arvo koettiin vitsiksi, ja kyselyyn vastaaja oli valmis vaihtamaan alaa kokemansa ala-arvoisen ja vähättelevän kohtelun takia.

Paavo Nikulan (1999, 130) mukaan tasa-arvopolitiikassa epäkohtien myöntäminen on vaikeampaa kuin kenties millään muulla politiikan osa-alueella: historiallisesti etuoikeutetussa asemassa olleet miehet kokevat ehkä myös tiedostamatta olevansa uhattuja. Tämä voi toki olla todellistakin: erään tasa-arvokyselyn vastaajan mukaan Journalistiliiton pitäisi olla huolissaan vähemmistöön jäävien miesten asemasta tilanteessa, jossa naiset jakavat etuisuuksia toisilleen sulle-mulle-periaatteella. Toinen vastaaja otti puheeksi ”enemmän tai vähemmän julkilausutut (sukupuoli)kiintiöt”, joiden takia epäpätevät naiset ovat nousseet miesten ohi johtotehtäviin. (SJL 2007). Hannele Koivusen (2006, 93) mukaan miehet kokevat asemansa oikeutettuna, luonnollisena ja annettuna, koska heidän kasvatuksensa, yhteiskunnallinen asenneilmasto, työpaikan rakenteet ja käytännöt tukevat tätä käsitystä.

Tasa-arvon tuominen työelämään saatetaan nähdä tuotantoa ja taloudellisuutta yleisemmin vaarantavana: tasa-arvopolitiikan toteuttamisesta pelätään aiheutuvan kustannuksia sekä yhteiskunta- että yksilötasolla (Nikula 1999, 131). Toisaalta sekä naiset että miehet ovat keskenään oman sukupuoliryhmänsä sisällä eriarvoisessa asemassa, ja heillä on muitakin kuin tasa-arvoon liittyviä intressejä. Vaikka sukupuoli määrittääkin joissakin asioissa työelämässä oloa, mitään totaalidiskurssia naisten, kuten miestenkin, kokemuksista ei ole.

Tasa-arvokyselyn perusteella sukupuolten välinen tilanne ei ole toimituksissa ainoa epätasa-arvon

aihe. Joka kolmas vastaajista koki, että työpaikalla on ikäsyryntää. Joka kymmenennen mukaan syrjintää tapahtuu terveydentilan perusteella ja joka viidennen mukaan jonkin muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Avovastauksista ilmeni, miten työntekijät joutuvat joissakin toimituksissa eriarvoiseen asemaan ikänsä takia: valta keskittyy yli 50-vuotiaille miehille ja nuoret tekevät työt samalla kun varttunut väki korjaa palkan. Toisaalta varttuneiden tietotaitoa ei arvosteta vaan heidät lähetetään eläkeputkeen: ”Etenkin nuoria miehiä kohdellaan kuin kukkaa kämmenellä, vakinainen pesti tipahtaa ennätysnopeasti ja jokaista työsuoritusta kehuaan maasta taivaisiin”. (SJL 2007). Tasa-arvokyselyn avovastausten perusteella piirtyy kuva, jossa nuori nainen on uutishuonekulttuurissa kaksinkertaistetusti toinen: nuoria miehiä kannustetaan ja he saavat vakituiset työpaikat, kun taas kolmikymppiset naiset jäävät pätkätöihin.

Tasa-arvokyselyssä ilmeni hyvin vähän syrjintää etnisen alkuperän, kielen, uskonnon tai vammaisuuden perusteella. Tosin puolissa työpaikoista ei ollut etnisiä vähemmistöjä eikä vammaisia työntekijöitä (emt.) – he eivät siis välttämättä pääse edes alalle töihin. Syrjinnästä seksuaalisen suuntautumisen perusteella journalistisella alalla saatiin ainutlaatuinen päätös, kun Helsingin hovioikeus tuomitsi maaliskuussa 2010 Alma Mediaan kuuluvan Pohjois-Suomen Media Oy:n korvauksiin Lapin Kansan päätoimittajaksi valitun Johanna Korhosen erottamisesta ennen kuin hänen pestinsä ehti edes alkaa.

3. NAISTOIMITTAJAT

Tässä luvussa käyn läpi suomalaisten naistoimittajien historiaa alalle tulosta nykypäivään, heidän koulutustaan, palkkaustaan, työttömyyttään ja asemaansa tiedotusvälineissä. Vertaan paikoitellen kotimaisten journalistien tilannetta ulkomaisiin kollegoihin ja kansainvälisiin tutkimuksiin. Lopuksi esittelen lyhyesti naistoimittajia ja -päälliköitä käsittelevää tutkimusta. Suurelta osin tilasto- ja historiatietoon pohjautuvan luvun tarkoituksena on esittää kokonaiskuvaa naistoimittajien taustasta ja asemasta.

3.1. Tulo ammattiin

”Jos naistoimittaja on ruma, ei hänestä ole mihinkään, jos hän on kaunis, häärivät kaikki miehet hänen työpaikkansa ympärillä niin, ettei työstä tule mitään.” Eräs New York Timesin keskeisimmistä miehistä selittää Akseli Routavaaran (1944) mukaan sitä, mikseivät naiset sovellu toimitustyöhön.

”Kun tapaatte naisen, joka on unohtanut halun vanhentua, joka ei tunne mieltymystä rauhalliseen kotielämään, katselee miestänsä pelkästään pakinan objektina ja verotuslautakunnan puheenjohtajaa ainoastaan miellyttävänä uutiskohteena,

olette tavannut naistoimittajan”. Nimimerkki Matis kirjoituksessa ”Käsityksiä naistoimittajasta, joka ei ole koskaan kotona eikä kotoa pois” Jyväskylän Sanomissa 1954 (ref. Lehtimäki 2006, 14).

Ruotsalaista journalismia tutkineen Monica Djerf-Pierren (2007) mukaan naistoimittajien asema on kehittynyt kolmessa periodissa, joita voisi Torkkolan ja Ruohon (2009) mukaan verrata hyvin suomalaisen journalismin yleisiin kehityspiirteisiin. Ensimmäinen periodi kuvaa naistoimittajia toimitusten ainokaisina (1900-1950), toinen osana kriittistä massaa (1950-1985) ja kolmas alan naisistumisen pyörteissä (1985-).

Ensimmäisen kausi oli Pohjoismaissa poliittisen lehdistön ja julkisen palvelun Yleisradion synnyn aikaa. Naiset pääsivät lehtialalle verkkaiseen tahtiin: Suomessa sanomalehdissä työskenteleviä naistoimittajia oli itsenäistymisen aikoihin vasta kymmenkunta (Keränen 1984, 96). Ainokaisille naisille oli sukupuolittuneissa uutishuoneissa omat paikkansa ja tehtävänsä, joihin kuuluivat esimerkiksi ulkomaanuutisten kääntäminen, kolumnit, jatkokertomukset ja naisten sivut (Djerf-Pierre 2007, 84-85). Suomen ensimmäisille naistoimittajille soveltuivat parhaiten reportaasit, pakinat, naisten omia järjestöjä, toimialoja ja harrastuksia koskevat asiat – sekä puhtaasti koneellinen työ, kuten tietotoimistojen aineiston vastaanotto (Routavaara 1944, 228, 230). Ensimmäiset naistoimittajat tulivat usein ylemmästä keskiluokasta ja heillä oli sosiaalista pääomaa, kuten vaikutusvaltaisia ystäviä. Heissä tiivistyi ”uuden naisen” itsenäinen ideaali. (Djerf-Pierre 2007, 86).

Suomessa ensimmäisiä lehtinaisia olivat 1830-luvulla Helsingfors Morgonbladia miehensä apua toimittanut Fredrika Runeberg, 1870-luvulla miehensä johtaman Keski-Suomen toimitustyöstä huolehtinut Minna Canth, valtiopäiväkuvauksia Helsingfors Dagbladiin 1880-luvulla kirjoittanut Adelaide Ehrnrooth sekä Tekla Hultin, jonka Eero Erkko palkkasi 1890-luvulla ennakkoluulottomasti Päivälehdessä vakinaiseksi ulkomaanuutisten toimittajaksi. (Keränen 1984, 95-96). Ainokaiset naistoimittajat eivät tunteneet itseään aktiivisesti syrjityiksi, sillä he eivät kilpailleet mieskollegojen kanssa samoilla panoksilla samoista vakansseista: naistoimittajien ajateltiin täydentävän miesjournalistien kykyjä ja kompetenssia, ei kilpailevan niiden kanssa (Djerf-Pierre 2007, 87).

Suomessa naistoimittajien läpimurto sanomalehdistössä tapahtui toisen maailmansodan aikana. Suurin osa sanomalehdistä saikin ensimmäisen naistoimittajansa 1930- ja 40-luvun vaihteen paikkeilla. Miesten joutuessa sotatantereelle myös toimituksiin iski työvoimapula. Ne joutuivat palkkaamaan naisia tilapäistyövoimaksi, vaikkei naisten uskottukaan selviävän samoista tehtävistä kuin miesten. Esimerkiksi kesällä 1940 eräs Sanomalehdenkustantajain Liiton työvaliokunnan jäsen

vastusti jyrkästi ehdotusta toimittajareservien kasvattamista keskikoulun käyneillä naisilla, sillä naisten hermot eivät kestäisi vaativaa toimitustyötä. (Keränen 1984, 96). Naistoimittajien yhdistyksellä oli tosin samaan aikaan eriävä näkemys siitä, että sanomalehtien toimitukset olisivat naisistuneet sotien seurauksena: ”Niihin on tullut naisia siksi, että toimitustyö houkuttelee naisia ja siksi että lehdet tarvitsevat nimenomaan naistoimittajia.” (Lehtimäki 2006, 11).

Naisiin suhtauduttiin sanomalehdissä vielä sodankin päätyttyä nihkeästi. Sanomalehdenkustantajain liitto suositteli vuonna 1945 naistoimittajille 15 prosenttia huonompaa palkkaa kuin miehille. Vuonna 1950 Savo-lehden toimitusjohtaja kieltäytyi nostamasta naisten palkkoja minimiin: ”Me emme voi käyttää naisia juuri missään, sillä he eivät pysty samaan kuin miehet ja maaseutulaiset eivät hyväksy heitä”. (Keränen 1984, 96). Naistoimittajien vahvuuksia nähtiin olevan luontainen uteliaisuus, helppo ohjattavuus, henkinen joustavuus ja heitä kohtaan osoitettu huomaavaisuus. Heikkouksia olivat väsyminen, huono fyysinen kestävyys ja tunnevoittainen suhtautuminen asioissa, jotka vaatisivat kylmän objektiivista harkintaa. (Routavaara 1944, 228-230).

Ajanmukaisen toimittajaoppaan kirjoittaneen Akseli Routavaaran (1944) mukaan muuan amerikkalainen sanomalehtialan käsittelijä olikin sanonut, että nainen on yleensä sopivampi kirjoittamaan mielikuvituksen kuin tosiasioiden pohjalta. Naisen täytyi myös omata journalistisia lahjoja paljon enemmän kuin miehen kyetäkseen saavuttamaan aseman sanomalehdessä. Routavaaran mukaan oli kuitenkin todettu, ettei naista sovi hylkiä yksinomaan hänen sukupuolensa perusteella uutta työvoimaa kiinnitettäessä, vaikka ammatti onkin kaikkea muuta, ”mitä sirkeäsilmäinen tyttölapsi kuvittelee tullessaan itsevarmana toimitukseen ainekirjoituksessa saadun kympin innoittamana”. (emt. 229-230). Sodan päätyttyä ilmeni, että naiset olivat tulleet toimituksiin jäädäkseen. Journalistiliiton naisjäsenten määrä kipusi vuoden 1937 6,5 prosentista 20 vuodessa pariinkymmeneen prosenttiin (SJK 2011).

Djerf-Pierren (2007) määrittelemä toinen periodi (1950-1985) kuvaa naisia osana toimituksen kriittistä massaa. Kausi sijoittuu pohjoismaisen hyvinvointivaltion rakentamisen aikaan. Konsumerismi syntyi, koteja modernisoitiin, naisten asema muuttui, tulevaisuudenusko kukoisti. Journalismin ihanteeksi nousi kriittinen, tutkiva vahtikoirajournalismi, jonka piti paljastaa yhteiskunnan epäoikeudenmukaisuuksia. Naisten määrä kasvoi akateemisen koulutuksen myötä, mutta heitä rekrytoitiin uuteen välineeseen televisioon yhtä hitaasti kuin aikanaan radioon. (emt. 87-88). Suomessa naistoimittajien määrä nousi tänä aikana Ruotsia nopeammin, ehkä juuri sotien seurauksista johtuen. Tästä ei sinänsä voi päätellä, että uutishuoneet olisivat olleet meillä vähemmän sukupuolittuneita.

Ruotsissa tasa-arvon kannatus kärjisty 1970-luvulle tultaessa nais- ja miestoimittajien keskinäisiksi konflikteiksi, joissa riideltiin esimerkiksi työskentelyolosuhteista, työilmapiiristä ja miesten määrittelemästä professionalismista. Naisia oli mediaorganisaatioissa ”kriittisen massan” verran, tarpeeksi saadakseen vaikutusvaltaa. Feminiininen journalismi määriteltiin kriittiseksi vaihtoehdoksi miehisen journalismin idealle, jossa painotettiin objektiivisuutta, faktuaalisuutta, konflikteja, puolueettomuutta sekä politiikan ja talouden uutisointia. Feminiininen journalismi keskittyi naisten arkitodellisuuteen, tapahtumien laajempaan kontekstualisointiin ja naisten käyttämiseen lähteinä. Se myös salli tunteet, empatian ja subjektiivisuuden osaksi journalistista työtä. Toisen periodin aikainen keskustelu käsitteli sitä, mitkä alueet ja ilmiöt ansaitsevat tulla journalismin kohteiksi. (Djerf-Pierre 2007, 90-91).

Suomessa avoimeen sukupuolikonfliktiin ajaututtiin esimerkiksi Yleisradion piirissä Ruotsia myöhemmin (Torkkola ja Ruoho 2009, 32). Alan historioista ei käy ilmi, onko samaa tapahtunut missään vaiheessa sanomalehtipuolella, ja kuinka kestävät vaikutukset Yleisradion tapahtumilla oli. Esimerkiksi Zilliacus-Tikkasen Yleisradiossa 1990-luvulla tekemä haastattelututkimus ei tukenut asetettua hypoteesia siitä, että sukupuolijako ja naisten määrä toimituksessa olisi yhteydessä naisten aktiivisuuteen esittää vaihtoehtoja miehille kriteereille ja rutiineille. Ylipäänsä naisten asema on Suomessa pitkällisen kehityksen eikä feministisen liikkeen tulos. Zilliacus-Tikkasen (2008, 140-141) mukaan radikaaliin feminismiin ei ole ollut täällä tarvetta, tai naiset ovat kokeneet integraatiostrategian palkitsevampana. Feminististä keskustelua ei ole laajemmalti käyty.

Naistoimittajien määrä kasvoi 1950-luvun Suomessa tasaisesti. Todellinen ekspansio alkoi seuraavalla vuosikymmenellä, kun journalistien määrää toimituksissa lisättiin nopeasti (Keränen 1984, 97). Vuonna 1968 naisia oli neljännes toimittajakunnasta ja vuonna 1985 45 prosenttia (SJL 2011). Keränen (emt. 97) väittää, että naiset pääsivät 50-luvulla vähitellen miesten kanssa samoille palkoille. Hänen mukaansa näytti aivan ilmeiseltä, että sitä mukaa, kun naisille kertyy virkaikää, heitä nimitetään lehdissä entistä enemmän myös esimies- ja erikoistehtäviin. Jälkiviisaana voi sanoa, että visiot toteutuvat, mutta kehitys on ollut kohtuullisen hidasta.

3.2. Miesvaltaisuudesta kohti naisvaltaisuutta

”Olen aikaisemmin ihmetellyt, mihin naistoimittajat tarvitsevat rekisteröityä yhdistystään. Ammatillisista syistä sitä tuskin kaivataan, sillä naiset toimittajina ovat tasavertaisessa asemassa miesten kanssa. Mutta nythän se selvisi: naistoimittajat korostavat humanisuutta oman ammattinsa perustekijänä. He huomaavat miehiä tarkemmin pienen ihmisen eksymisen kaupungin kaduilla.” Emeritustoimittaja Jalmari Torikka kommentoi naistoimittajayhdistyksen bussinkuljettaja Yahya Djalalille antamaa Kellokas-nimitystä Iltalehden Jallun kabinetti -kolumnissa 13.12.2004. Djalal oli pelastanut Espoon keskustassa yksin hortoilleen 2-vuotiaan lapsen.

1980-luvulta lähtien naistoimittajien määrä kasvoi entisestään. Markkinatalouden mekanismi lisäsi kilpailua ja kansainvälistymistä mediamarkkinoilla, Yleisradion monopoli murtui ja mediateollisuuden omistus jatkoi keskittymistään. Muutokset mediamaisemassa vaikuttivat myös journalismiin. Uuden tyylistä journalismia on kuvattu tabloidisaation ja popularisaation käsitteiden kautta. Sen ominaisuuksiin kuuluu ”intimisaatio”, joka häivyttää julkisen ja yksityisen rajoja, ja henkilöityminen, joka nostaa keskiöön yksilön tunteet ja kokemukset. Uutisvalintaan vaikuttavat lukijoiden ja yleisön tarpeet ja kiinnostuksen kohteet. Uudenlainen journalismi muistuttaa aiemmin määriteltyä feminiinistä journalismia (luku 3.1.), mistä johtuen monet feministiset mediatutkijat puhuvat journalismin feminisaatiosta. (Djerf-Pierre 2007, 92-94).

Populaarin kaupallisen journalismin saadessa feminiiniset kasvot sen kanssa vastakkain asettui statuksellinen tutkiva journalismi, jolle edelleen annettiin eniten arvoa (emt. 94). Mediatalojen välillä kiihtynyt kilpailu ja journalismin polarisoituminen tutkivaan ja kaupallisia intressejä palvelemaan populaariin journalismiin ovat vaikuttaneet siihen, että maskuliinisuus kytkeytyy yhä tämän ajan hyvään (tutkivaan) journalismiin ja toisaalta kykyyn johtaa mediataloja (Torkkola ja Ruoho 2009, 33).

Suomen Journalistiliiton jäsenissä naiset rikkoivat 50 prosentin rajan vuonna 1995, ja 1980-luvulta lähtien toimittajan ammatista ollaan voitu puhua tasa-ammattina. Suurin osa nykyisistä tasa-ammateista on entisiä miesvaltaisia ammatteja: toimittajien lisäksi niitä ovat esimerkiksi lääkärit ja optikot. Mikä sitten on johtanut miesvaltaisen alan muuttumiseen tasa-ammattiksi? Journalismi on sukupuolisilta kytkennöiltään melko neutraali ala: siihen ei sisälly yhteiskunnassa naisille tyypillistä hoiva- tai hoitotyötä tai miehille tyypillistä teknisyyttä tai tavarantuotantoa. Naistoimittajia on lisännyt todennäköisesti myös hyvinvointivaltion kehittyminen päivähoitojärjestelmiseen, boheemitoimittajuuden väistyminen ja ammatin virkamiehistyminen, jolloin myös perheestään päävastuuta kantaneet naiset ovat voineet osallistua täysipainoisesti työhön. (Malin-Perho 1995, 9). Suomalaisessa työelämässä on ylipäätään ollut kulttuurisesti sallitumpaa, että naiset astuvat miesten alueille kuin miehet naisten alueelle (Lehto 1999, 113).

Tällä hetkellä suomalaisten naistoimittajien osuus ammattikunnasta, 56,9 prosenttia Journalistiliiton jäsenistä (2010), on maailman korkein (Fröhlich ja Lafky 2008, 3). Ruotsissa tilanne on samankaltainen, Norjassa ja Tanskassa naistoimittajia on kolmasosa ammattikunnasta (Zilliacus-Tikkanen 2008, 141). Huomattavaa on, että naistoimittajien määrä kasvoi Suomessa kaikista Pohjoismaista nopeiten. Jos naisten määrä lisääntyy samaan tahtiin kuin 2000-luvulla, historialtaan

miesvaltainen toimittajan tasa-ammatti muuttuu noin seitsemän vuoden kuluessa naisvaltaiseksi ammatiksi. Muutos saattaa tapahtua jo seuraavien vuosien kuluessa, kun toimittajaksi opiskelevat naiset korvaavat vanhimpien ikäluokkien eläkkeelle jääviä miehiä. Naisten määrä on jo pitkään hallinnut yliopistojen toimittajakoulutusten sukupuolijakaumaa. Esimerkiksi Tampereen yliopistossa tiedotusopin laitoksella perustutkinnon opiskelijoista naisia oli vuonna 2009 67 prosenttia. Jyväskylän yliopistossa journalistiikan opiskelijoista oli samaan aikaan naisia noin 70 prosenttia.

3.3. Nais- ja miestoimittajien koulutus

Toimittajan ammatti ei ole tyypillinen professio, kuten esimerkiksi asianajajan tai lääkärin ammatit, sillä ammatin harjoittamiseen ei vaadita muodollista koulutusta tai teoreettiseen tietoon perustuvaa osaamista. Vapaaseen ammattiin voi ajautua hyvin erilaisia väyliä pitkin, ja kautta aikain sanomalehtien toimittajat ovatkin olleet koulutukseltaan kirjavaa väkeä. Edellisellä vuosisadalla suuri osa sanomalehden toimittajista oppi ammatinsa käytännön työssä ja tuli 1940-luvulle asti alalle sattumalta (Keränen 1984, 91).

Maamme ensimmäiset toimittajat olivat tyypillisesti maisterismiehiä ja oman työnsä ohella kynäileviä kansakoulunopettajia, joiden sivistystyö jatkui sanomalehtien sivuilla. 1900-luvun alusta lähtien toimittajien koulutustaso alkoi vaihdella ja laskea: toimittamisen taito siirtyi traditionaaliselta sanomalehtimiespolvelta toiselle. Vanhempien toimittajien neuvot ovat sopeuttaneet nuorempia rutiineihin, jotka ovat tuoneet toimitustyöhön turvallista konservatiivisuutta. ”Talon tavat” ovat muuttuneet hitaasti. (Keränen 1984, 88-89). Ehkä joissakin toimituksissa varttuneemmat työntekijät saattavat edelleen vedota muutosehdotuksiin fraasilla ”kun näin on tehty jo 70-luvulta asti”.

Sanomalehtimiehen ammattiin tähtäävä koulutus aloitettiin vuonna 1925 Kansalaiskorkeakoulussa, joka muuttui viiden vuoden päästä Yhteiskunnalliseksi korkeakouluksi ja vuonna 1965 Tampereen yliopistoksi. Viestintää voi opiskella nykyään Suomessa pääaineena yhdeksässä yliopistossa (Raattila & al. 2006, 47). Journalistiikan yliopistotasoisista, suomenkielistä koulutusta annetaan Tampereen ja Jyväskylän yliopistoissa sekä Aalto-yliopiston Taideteollisessa korkeakoulussa, jossa voi opiskella aikakauslehtijournalismia. Ruotsinkielistä opetusta antavat Helsingin yliopistoon kuuluva Svenska Social- och kommunalhögskolan sekä Åbo Akademi Vaasassa. Lisäksi esimerkiksi huomattava osa Helsingin, Turun, Vaasan ja Jyväskylän yliopistojen viestinnän linjoilta valmistuneista sijoittuu toimitustyöhön.

Yliopistokoulutuksen rinnalle nousivat 2000-luvulla medianomeja valmistavat ammattikorkeakoulut, kuten Turun Diakonia-ammattikorkeakoulu, Helsingin Haaga-Helia ja Oulun seudun ammattikorkeakoulu. Selkeästi journalismiin tähtääviä vaihtoehtoja on neljässä ammattikorkeakoulussa, ja useilta muiltakin linjoilta voi suuntautua journalistin tai mediatoimittajan tehtäviin (emt. 43). Journalistin tehtäviä voi opiskella myös useissa kansanopistoissa. Sanoman oma toimittajakoulu on järjestänyt 2000-luvulla kaksi vuosikurssia, joista toinen oli suunnattu talon omille työntekijöille.

Viestinnän koulutuspaikkojen määrä kolminkertaistui vuosien 1998-2005 välillä. Erityisen paljon lisääntyi ammatillisen toisen asteen ja ammattikorkeakoulujen kulttuurialan viestinnän koulutus. (Raittila & al. 2006). Samalla mediateollisuuden työpaikat ovat vähentyneet. Jo yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen toimittajalinjat sekä muut viestinnän koulutusohjelmat tuottavat reilusti yli vuosittaisen rekrytointitarpeen mukaisen määrän journalisteja (emt. 85). Viestinnän koulutusta on siis liikaa, ja Journalistiliitto on kampanjoinut koulutuskuplaa vastaan. Sen mielestä alan koulutuspaikkoja olisi vähennettävä radikaalisti, sillä kaikille alalle tulijoille ei riitä töitä (Suomen Kuvalehti 7.3.2010).

Toimittajien koulutustaustan välillä on edelleen suuria eroja, mutta journalistien koulutustaso on noussut ja nousee yhä edelleen. Oman työnsä ohella toimittavasta kansankynttilästä ja suutarista on edetty ammattikoulutuksen hankkineeseen maisteriin. Kun vuonna 1969 uutistoimittajista 9 prosentilla oli akateeminen loppututkinto (Keränen 1984, 94), vuonna 1987 SSL:n jäsenistä korkeakoulututkinnon oli suorittanut kolmannes (Kehälinna ja Melin 1988, 13). Vuoden 2008 työmarkkinakyselyn mukaan Journalistiliiton työelämässä olevista täysjäsenistä 18 prosentilla on alan korkeakoulututkinto ja 32 prosentilla muu korkeakoulututkinto (SJK 2008).

Koska toimittajan työhön pätevoidytään edelleen parhaiten tekemällä töitä, ammattiryhmälle on kautta aikain ollut tyypillistä menettää mielenkiintonsa opintojaan kohtaan ja jättää ne kesken. Keskimäärin runsas viidennes toimittajista on ollut 1920-1980-luvuilla akateemiset opintonsa keskeyttäneitä ylioppilaita (Keränen 1984, 90-91). Keskenkäiset korkeakouluopinnot on nykyään joka kahdeksannella (13 %) journalisteista. Journalistien koulutus on sitä korkeampi, mitä nuoremasta ikäluokasta on kyse (SJK 2008). Taantuma ja työmarkkinatilanteen epävarmuus ovat viime vuosina kannustaneet opiskelijoita suorittamaan opintonsa loppuun, eikä nykyään ole kummallista, että kesätoimittajat ovat esimiehiään korkeammin kouluttautuneita.

Toimittajanaisilla on korkeampi koulutus kuin toimittajamiehillä. Vuonna 1993 naisista vajaa puolet

ja miehistä reilu kolmannes oli hankkinut korkeakoulututkinnon. Ilman ammatillista koulutusta oli miehistä vajaa puolet, naisista alle kolmannes. (Melin ja Nikula 1993, 6). Päivi Malin-Perhon kyselytutkimuksessa (1995) sanoma- ja paikallislehtien naispäälliköistä neljännes oli ilman ammatillista koulutusta. Tiedotusopin loppututkinnon oli suorittanut 7 prosenttia päälliköistä, muun korkeakoulututkinnon 20 prosenttia ja Tampereen toimittajatutkinnon 20 prosenttia (emt. 59).

Naisjournalistien koulutustaso on noussut viime vuosikymmeninä voimakkaasti. Vuonna 2008 20 prosenttia naisista ja 16 prosenttia miehistä oli suorittanut journalistisen alan tutkinnon, muu korkeakoulututkinto oli 36 prosentilla naisista ja 25 prosentilla miehistä. Kokonaisuudessaan siis 56 prosentilla naisista ja 41 prosentilla miehistä oli korkeakoulututkinto. Muun alan tutkinnon, kuten medianomin paperit, oli naisista hankkinut 10 prosenttia ja miehistä 8 prosenttia. Tilastojen mukaan miehet näyttävät jättävän opintonsa kesken hiukan naisia useammin, ja useammilla miehillä on koulutustaustanaan pelkkä yo-tutkinto tai muun alan koulutus. (SJL 2008).

Naisille koulutuksesta ei ole kuitenkaan yhtä paljon hyötyä työmarkkinoilla kuin miehille, sillä koulutus merkitsee eri asioita naisten ja miesten uralle. Miehiä se auttaa etenemään, naisia ei. Naistoimittajien miehiä korkeampi koulutus noudattelee samaa linjaa muiden naisten kanssa. Kaikista naispalkansaajista 43 prosentilla on korkea-asteen koulutus, kun vastaava koulutustaso on 33 prosentilla miehistä (Akava 2005). Naistoimittajien miehiä korkeampaa koulutusta voi pitää yhtenä syynä alan naisistumiseen, sillä alan koulutusta arvostetaan nykyään aiempaa enemmän. Tämä ei silti riitä selittämään ilmiötä, sillä koulutus ei ole ainut eikä tärkein alalle pääsyn kriteeri. Kääntäen voisi myös arvella, että miestoimittajien mahdollisesti suuremman kysynnän takia nuoret miehet vedetään työelämään kesken opintojen. Naisten koulutuksen huonosta arvostuksesta kertoo se, että vaikka naistoimittajat ovat miehiä korkeammin kouluttautuneita, miehet ansaitsevat enemmän kuin naiset.

3.4. Palkkaus

Vaikka Sanomalehdenkustantajain Liiton sodanjälkeistä asenneilmastoa kuvaavasta palkkasuosituksesta (ks. luku 3.1.) on vierähtänyt tovi, naisjournalistit saavat edelleen miehiä vähemmän palkkaa kaikissa asemissa, myös johtotasolla. Vuonna 1987 miesten ja naisten tuloerot olivat suuria, vaikka asema ja tehtävät vakioitiin. Esimerkiksi toimitussihteerinä työskentelevistä naisista kolmanneksen tulot olivat suuremmat kuin 10 000 silloista markkaa kuukaudessa, kun miestoimitussihteereistä yli kymppitonniin pääsi kaksi kolmasosaa. Naistoimittajista kolmasosa ja

miestoimittajista 43 prosenttia ansaitsi kuukaudessa yli 10 000 markkaa. (Kehälinna ja Melin 1988, 20). Vuoden 1994 työmarkkinatutkimuksen mukaan journalistinaisen palkka oli vajaat 86 prosenttia miesten palkasta.

Uusimman työmarkkinatutkimuksen (SJL 2010) mukaan naisen euro on journalistisella alalla 91 senttiä. Sukupuolten välinen palkkaero on nähtävissä kaikissa ikäryhmissä – eripalkkaisuuden kirjoittamaton sääntö astuu siis voimaan uran alusta alkaen. Suurimmillaan ero oli 30–39 -vuotiaiden parissa, pienimmillään alle 30-vuotiaiden keskuudessa. Miesten palkka on naisia suurempi, vaikka huomioon otetaan iän, koulutuksen ja tehtävän vaikutus. Se on myös suurempi kaikissa koulutusryhmissä. Opintonsa kesken jättänyt miesjournalisti tienaa kuussa 450 euroa enemmän kuin journalistisen alan tutkinnon suorittanut naistoimittaja. Toimitussihteerien ja päällikkötoimittajien joukossa sukupuolten välinen ero on hieman pienempi kuin toimittajilla. (SJL 2010).

Muissa maissa tehdyissä tutkimuksissa on saatu samankaltaisia tuloksia naisten alemmasta palkkatasosta journalistisella ja tiedotusalalla. Esimerkiksi Yhdysvalloissa journalistinaisen dollari on 81 senttiä (Nicholson 2007, 43). Brittisanomalehdissä tehtyjen selvitysten mukaan naistoimittajat tienavat 85–88 prosenttia mieskollegoiden ansioista (Christmas 2008, 130). Syitä palkkaeroon on etsitty niin ammattien sukupuolisesta eriytymisestä kuin käytännöstä maksaa naisille samasta työstä huonompaa palkkaa. On arveltu, että Euroopassa naisten ja miesten palkkaeroa saattaa selittää yleisradiojärjestelmän purkamisen, markkinoiden vapauttaminen ja kilpailutilanne, mediakriisi sekä naisten kiinnostus journalismin pehmeitä alueita kohtaan (Fröhlich 2007, 170-171). Naisten vähäisempi työkokemus ja äitiys- ja vanhempainlomat eivät selitä tilastojen perusteella palkkaeroa (Zilliacus-Tikkanen 2008, 146). Kokonaisuudessaan palkkaeroa on vaikea selittää ilman epätasa-arvon näkökulmaa.

Naisvaltaistuvat ammattiliitot ovat huolissaan siitä, että naisten kasvavalla määrällä on negatiivinen vaikutus palkkakehitykseen (esim. Zilliacus-Tikkanen 2008, 146, ks. myös esim. Creedon 2007, 278). Suomalaiset naistoimittajat eivät valita palkastaan, mutta palkkaepätasa-arvo tunnustetaan. Journalistiliiton tasa-arvokyselyyn (2007) vastanneista miehistä 39 prosenttia katsoi, että palkkatasa-arvo toteutuu hyvin, mutta naisista näin ajatteli vain kymmenesosa.

Toisaalta journalistit eivät tunne palkkojaan kovin hyvin, sillä 27 prosenttia vastaajista ei osannut sanoa palkkatasa-arvoa koskevaan kysymykseen mitään. Monessa mediayrityksessä vallitseekin jopa ääneen lausuttu sääntö siitä, että omista palkoistaan ei saa puhua. Erään tasa-arvokyselyn

vastaajan mukaan ”Palkka-asioita on mahdotonta kommentoida, kun ei ole tietoa, paljonko kollegat saavat. Järjetön tilanne minusta, ja palvelee vain työnantajan etua.” Kyselyn mukaan nuoret olivat palkkaukseen tyytymättömämpiä kuin vanhemmat ikäluokat. (SJL 2007). Moni työnantaja pelkää palkkasalaisuuden avaamisen kasvattavan palkkakuluja. SAK:n kehittämispäällikön Marja Erkkilän mukaan palkkasalaisuuden purkaminen edistäisi palkkatasa-arvoa: se auttaisi selvittämään perusteettomat palkkaerot työpaikoilla ja korjaamaan vääristymät (SAK 2010).

Toimittajakunnassa sukupuolten väliset palkkaerot ovat pienemmät kuin työmarkkinoilla keskimäärin. Vuonna 2009 naiset tienasivat työmarkkinoilla 81 prosenttia miesten ansioista (Tilastokeskus 2010). Suomessa naisten ja miesten palkkaerot ovat EU:n suurimpia (Euroopan komissio 2008, ks. myös HS 19.7.2007). Palkkaerot pienentyivät hieman laman aikana, sillä irtisanomiset, tulospalkkioiden karsimiset ja erilaisten lisien vähenemiset kutistivat miesten tuloja (HS 25.3.2010). Useimmiten palkkaeroja selitetään naisten ja miesten erilaisilla töillä. Erot kertovat kuitenkin naisten ja miesten alojen erilaisesta arvostuksesta: esimerkiksi poliisi ansaitsee enemmän kuin sairaanhoitaja. Kuten edellä nähty, myös samassa ammatissa toimivat naiset ja miehet saavat eritasoista palkkaa.

3.5. Naisten asema tiedotusvälineissä

Hämeen Sanomien eläkkeelle jäänyt päätoimittaja Terttu Häkkinen julisti yleisöosastonkirjoituksessa kesällä 2006, että vastaaviksi päätoimittajiksi valitaan naisia sinä päivänä, kun valitsijat huomaavat, ettei 50-vuotias nainen ole yhtään vanhempi kuin 50-vuotias mies (HS 2.7.2006). Suomen 35 suurimmassa päivä- ja iltapäivälehdessä ei työskentele yhtään vastaavaa naispäätoimittajaa³. Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan (TANE 2002, 8) mukaan päätoimittajista vajaa kolmannes ja johtoryhmien jäsenistä vajaa viidennes on naisia. Toimitustyössä vallitsee siis perinteinen työmarkkinoiden laki: naisten osuus on suurin hierarkiataason alemmissa tehtävissä.

Alan naisistuminen näkyy kuitenkin myös mediaorganisaatioiden johtoasemissa. Journalistiliiton mukaan toimituksen johtoon kuuluvien jäsenten sukupuolijakauma meni vuonna 2004 yllättäen

3 Tilanne hetkellä 4.5.2011. Suurimmilla sanomalehdillä tarkoitetaan tässä levikiltään suurimpia päivälehtiä ja iltapäivälehtiä (Levikintarkistus 2010). Kun mukaan lasketaan muut sanomalehdet (puoluelehdet, Kotimaa ja Hevosurheilu), 39 suurimman sanomalehden vastaavien päätoimittajien paikoilta löytyy yksi nainen, kristillisessä Kotimaa-lehdessä työskentelevä Mari Teinilä. Kotimaa on viikkolehti. Vastaavan naispuolisen päätoimittajan johtama suurin päivälehti on Iisalmen Sanomat. Mai Koivula on samalla lehden toimitusjohtaja. Iisalmen Sanomat sijoittuu päivä- ja iltapäivälehtien joukossa levikillään sijalle 36. ja kaikkien sanomalehtien joukossa sijalle 40.

tasana. Lehdistön johdossa työskentelevistä naisia oli 49 prosenttia ja radiossa ja tv:ssä 47 prosenttia. Tieto ei ole täysin luotettava, vaan suuntaa antava. On esimerkiksi huomattava, että lehtien päätoimittajista ja päällikkötoimittajista suuri osa ei kuulu liittoon. Tällä hetkellä Journalistiliitto ei luokittele jäseniään toimituksellisen aseman mukaan muun muassa siksi, että tittelien vaihtuessa tilastot eivät pysy ajan tasalla. Tilastokeskuksen työssäkäyntitilaston mukaan päällikkötoimittajista naisia oli vuonna 2004 39 prosenttia (Tilastokeskus 2006). Tilastot eivät kerro eroista eri välineiden, mediatalojen ja toimitusten välillä.

Eniten naispäälliköitä löytyy aikakaus- ja paikallislehdistä, kun taas sanomalehtien johtopaikat keskittyvät miehille. Sanomalehtien päällikkötason muodostaman Päätoimittajien yhdistyksen jäsenistön naisten määrä on kasvanut 18,6 prosenttiin (2011). Aikakauslehtien Päätoimittajien yhdistyksen jäsenistä naisia on 58 prosenttia (2011), eli se on ainoa yhdistys, jossa toimitukselliset johtotehtävät korreloivat suomalaisten naisjournalistien määrän kanssa. Paikallislehtien Päätoimittajayhdistyksen jäsenistä naisia on noin 40 prosenttia (2011).

Sanoma- ja paikallislehtien johtotehtävien jakautumiseen saattaa vaikuttaa jo mies- ja naisjournalistien erilainen urakehityksen alku: parikymmentä vuotta vanhan kyselyn mukaan joka viides tai kuudes mies oli aloittanut uransa valtakunnallisessa sanomalehdessä, kun naisista näin oli tehnyt vain joka kymmenes (Kuusava & al. 1993, 14). Vaikka naisia näkyy kasvavissa määrin mediaorganisaatioiden väliportaana johtopaikoilla, tästä korkeammalle edessä on usein lasikatto. Maakuntalehtien päätoimittajamiehet kuitenkin uskovat, että saavat tulevaisuudessa joukkoonsa yhä enemmän naisia (Antila 2008).

Kansainväliset ja ulkomaiset tutkimukset piirtävät naistoimittajien asemasta melko samanlaista kuvaa kuin kotimaiset. Euroopan journalisteista 40 prosenttia on naisia, mutta päättävillä paikoilla heitä on vain pieni murto-osa (ks. Fröhlich 2007, 165). Yhdysvalloissa naistoimittajia on noin kolmasosa ammattikunnasta (Chambers & al. 2004, 84), mutta esimerkiksi 2000-luvulla heillä oli hallussaan vain viidennes sadan suurimman sanomalehden johtavista tehtävistä (Nicholson 2007, 37-38). Britanniassa naistoimittajat ovat keskittyneet osa-aikatyön sektorille (Chambers et al. 2004, 88) – ilmiö, joka saattaa kertoa enemmän brittiläisestä yhteiskunnasta ja lastenhoitojärjestelmästä kuin journalistisesta alasta. Monissa teollistuneissa maissa ammatissa olevista toimittajista enemmistö on miehiä, vaikka toimittajaksi opiskelevista suurin osa on naisia (Fröhlich ja Lafky 2008, 2-3). Samalla koko journalistipopulaatio nuorentuu ympäri maailmaa. Naisjournalistit ovat keskimäärin mieskollegoitaan nuorempia, ja erityisesti alalle tulevissa nuorimmissa ikäryhmissä naisia on jo lähes kaikkialla yli puolet (Fröhlich 2007, 164).

Vaikka naisia on nykyisin myös toimituksien pääkallopaikoilla, he eivät ole saaneet vaikutusvaltaa, joka heijastaisi heidän määräänsä uutishuoneissa. Naiset kohtaavat esteitä uralla etenemisessä ja hankaluuksia tasapainottelussa työn ja perheen välillä. Heillä on puutetta mentoreista, roolimalleista sekä mahdollisuuksista ammatilliseen kehittymiseen. (Nicholson 2007, 35). Nicholsonin mukaan Yhdysvalloissa odotetaan, että monet journalistinaiset lähtevät jollekin palkitsevammalle alalle.

Monet alan tutkijat arvioivat, että naisten aseman kehitys on hidastunut 1980-luvun spurtin jälkeen (ks. esim. Fröhlich 2007). Naisia on tavallisesti mediayritysten alemmissa asemissa ja keskijohdossa – sekä sellaisilla journalismin alueilla, joista ei yleensä nousta johtoasemiin. Nicholsonin (emt. 43) mukaan kehitys ei välttämättä nopeudu, ennen kuin kriittinen massa naisten määrässä on saavutettu – kukaan ei tosin tiedä, mikä tämä kriittinen massa on. Suomen esimerkki osoittaa, että jos kriittisellä massalla tarkoitetaan naistoimittajien tasamääräistä edustusta miestoimittajiin nähden, se ei vielä riitä takaamaan naisten aseman tasavertaistumista. Naisten määrän kasvua läntisessä mediassa ei voi myöskään pitää tasa-arvon kasvuna itse journalismissa (Fröhlich 2007, 173).

3.6. Työttömyys

Viime vuosien aikana työttömyys alkoi koetella myös suomalaisia journalisteja aiempaa enemmän. Media- ja erityisesti sanomalehtialaa ryhtyi riepottelemaan kaksinkertainen kriisi, kun talouden taantuma söi mainosmarkkinoita ja sanomalehdet menettivät tilaajakantaansa verkkoon. Sanomalehtien ilmoitustulot putosivat vuonna 2008 yli 21 prosenttia (Nikunen 2011, 25). Levikkien laskeva suhdanne on jatkunut jo pitkään. Moni mediayritys päätyikin yt-neuvotteluissa irtisanomisiin ja määräaikaisuuksien lopettamiseen: vuonna 2009 toimituksista irtisanottiin yhteensä 189 Journalistiliiton jäsentä ja reilut sata toimittajaa otti vastaan vapaaehtoisen eläkepaketin (emt.).

Tilanne ei ole ollut verrattavissa esimerkiksi Yhdysvaltoihin, jossa toimittajien määrä on vähentynyt vuosina 1990-2008 neljänneksellä (Aitamurto 2010). Nikusen (emt. 29) mukaan nopea reagointi heikentyneeseen taloustilanteeseen kertoo ehkä siitä, että Suomessa ennakoitiin kriisiä ja reagoitiin nimenomaan Yhdysvalloissa tapahtuneisiin muutoksiin. Taantuma ei näytä suomalaisten mediayhtiöiden kokemista vaikeuksista huolimatta heikentäneen dramaattisesti niiden tulosta. Toimitukset ovat pienentyneet taantumavuosien aikana ja yksittäisten toimittajien työtaakka on kasvanut (emt.). Vastavalmistuneet toimittajat eivät työllisty samaan tapaan ja kokoaikaisiin

työsuhteisiin kuten ennen. Määräaikaisuudet, osapäivä- ja freelance-työt ovat lisääntyneet 2000-luvulla viestintäalalla suhteessa vakinaisiin palkkatyösuhteisiin (Raittila & al. 2006). Myös freelancereiden työtilanne heikentyi taantuman aikana.

Journalistiliiton mukaan alalla vallitsevat nykyään työnantajan markkinat, ja työsuhteisten journalistien määrä on laskenut etenkin 2000-luvulla. Media-alan liikakoulutus aiheuttaa häiriöitä työmarkkinatilanteeseen, sillä vaikka suurten ikäluokkien toimittajia jää eläkkeelle kiihtyvään tahtiin, voittoa tuottavat mediayritykset eivät palkkaa uusia samaan malliin. ”Media-alalla ei tarvitse miettiä töiden siirtämistä Kiinaan, Kiina on jo täällä.” Journalistiliiton puheenjohtaja Arto Nieminen jylisee Suomen Kuvalehdessä (7.3.2010) puhuessaan ilmaistyövoimana käytettävistä ammattikorkeakoulujen harjoittelijoista.

Journalistien työttömyysaste oli Suomessa vuonna 2010 yli viisi prosenttia, mikä oli kolmanneksen enemmän kuin edellisenä vuonna. Journalistiliiton edunvalvontaosaston arvion mukaan työttömyysaste nousee kuitenkin yhdeksän prosentin tienoille, kun lukuun lasketaan mukaan yrityksiensä säästökuureista johtuva freelancerien alityöllisyys. Korkeimmillaan journalistien työttömyys oli lamavuosina 1993-1994, jolloin tilastoitu työttömyysaste oli kahdeksan prosenttia (Journalisti 15/2010). Vuonna 2009 kolmikymppiset journalistit keikkuivat työttömyystilastojen kärjessä (Journalisti 3/2010).

Työttömyys koettelee sekä nais- että miesjournalisteja. Journalistien työttömyyskassasta sai vuonna 2010 päivärahaa 1086 journalistia, joista 428 oli naisia ja 658 miehiä. Työttömyyskassan tiedot eivät tue ainakaan tällä hetkellä uhkakuvan toteutumista siitä, että naiset joutuisivat luopumaan ensimmäisinä työpaikoistaan. Jo parikymmentä vuotta sitten naiset näkivät työtilanteensa ja alan tulevaisuuden synkempänä kuin miehet. (Melin ja Nikula 1993, 23).

3.7. Naistoimittajien ja -päälliköiden tutkimuksesta

Ei voi väittää, ettei naistoimittajia olisi tutkittu. Esimerkiksi 2000-luvulla on aiheesta on ilmestynyt kokoavia ja kansainvälisiä naisista, joukkoviestinnästä, journalismista ja sukupuolesta kertovia teoksia (esim. Chambers & al. 2004, Creedon ja Cramer 2007, Fröhlich ja Lafky 2008, Bruin ja Ross 2004). Naisten asema toimituksissa alkoi kiinnostaa tutkijoita erityisesti 1980-luvulta lähtien, kun toimituksien määrällisen tasa-arvon parantuessa alettiin kiinnittää huomiota sisäiseen työnjakoon (Malin-Perho 1995, 16). Muut Pohjoismaat olivat tutkimuksessa ja tiedotusvälineiden

tasa-arvotyössä kukonaskeleen Suomea edellä (emt. 5).

Sitä, millaisten ehtojen puitteissa ja millaisissa olosuhteissa organisaation toimintatavat ja journalistiset käytännöt voisivat muuttua tasa-arvoa edistäviksi, on kuitenkin pohdittu vähän (Torkkola ja Ruoho 2009, 8). Ylipäätään toimituksien keskijohtoa ei ole tutkittu paljon: kotimaisista tutkimuksista esiin nousevat lähinnä Pauliina Penttilän Pomona toimituksessa: uutis- ja toimituspäälliköiden roolit ja tehtävät pienissä 7-päiväisissä sanomalehdissä (2001), Päivi Malin-Perhon paikallis- ja sanomalehtien naispäälliköiden uraa koskeva kyselytutkimus Päällikkönä nainen (1995) sekä Torkkolan ja Ruohon tuore tutkimus (2009 ja 2010).

Malin-Perho luo kyselytutkimuksessaan kokonaiskuvaa lehdistön naispäälliköiden tilanteesta selvittämällä naispäälliköiden taustaa, urapolkua, perheasemaa sekä kokemuksia ja näkemyksiä sukupuolen vaikutuksesta naispäälliköiden urilla ja asemassa. Tutkimuksen mukaan naiset olivat kokeneet vähättelyä, sivuuttamista ja syrjintää niin nimityksissä kuin palkkauksessa, ja heidän oli annettava työstään jatkuvia näyttöjä. Naispäälliköiden mielestä sukupuolella oli suuri merkitys naisten uramenestyksen kannalta lehdistössä. Neljäsosalla kyselyyn vastanneista sanomalehtien naispäälliköistä ei tosin ollut sukupuoleensa liittyviä kielteisiä kokemuksia urallaan. Tutkimuksen mukaan vankalla kokemuksella ja saman organisaation pitkällä palveluksella oli tärkeä osa, kun nainen etenee lehdistössä esimiesasemaan. Suurimmat esteet pätevänkin naisen etenemiselle näyttivät olevan miehen johtamisen perinne, miesten tapa suosia toisia miehiä, naisten oma kunnianhimon ja kiinnostuksen puute sekä sukupuoleen kohdistuvat ennakkoluulot.

Henrika Zilliacus-Tikkanen (mm. 1990, 1997, 2008) on selvittänyt muun muassa naistoimittajien strategioita journalismin sukupuoliroolien suhteen, nais- ja miestoimittajien juttuaiheita ja journalismin sukupuolittuneisuutta. Zilliacus-Tikkasen (1990, 107) mukaan naistoimittajat sosiaalistuvat journalistiseen kulttuuriin ja uutisajatteluun, jotka pohjaavat miehille arvoille. Sukupuolen merkitystä radio- ja tv-uutisissa ja keskusteluohjelmissä selvittäneen tutkimuksen (1997) mukaan naisten ja miesten juttuaiheet erosivat toisistaan jonkin verran: kun miehet tekivät uutisia ns. kovista aiheista, naistoimittajien aihepiirit olivat monipuolisemmat. Zilliacus-Tikkanen on myös tutkinut, mitä on naisjournalismi tai erityinen naisnäkökulma. Hänen mukaansa journalistinen kulttuuri tarjoaa stereotyyppisiä malleja nais- ja miesjournalisteille. Naisten määrä toimituksissa vaikuttaa toimituskulttuuriin, mutta jotta muutokset olisivat mahdollisia, journalistisen kulttuurin pitää olla joustava ja naisten aktiivisia ja tiedostavia. (emt. 162-163).

Muista naistoimittajia tutkineista suomalaistutkijoista voi mainita esimerkiksi Irma Kaarina Halosen

(1999) ja Tarja Savolaisen (1991, 1992). Massiivisin ja tuorein alan tutkimusprojekti on ollut Tampereen yliopistossa sattumalta gradun tekoni kanssa samanaikainen Journalismi, tasa-arvo ja suomalaisten naistoimittajien urakehitys -hanke. Projektin tuloksena on julkaistu kirjat Tilauksessa naispäätoimittaja? Nais- ja miespäälliköiden näkemykset ja kokemukset sukupuolten vaikutuksesta uraan (Torkkola ja Ruoho 2009) sekä Journalismin sukupuoli (Ruoho ja Torkkola 2010).

Tilauksessa naispäätoimittaja? -raportissa nais- ja miestoimittajien urakehitystä sekä journalismin sukupuolittumista ja journalistista johtajuutta analysoidaan 43 teemahaastattelun pohjalta. Tutkimuksen perusteella miestoimittajat etenevät urillaan naisia rivakammin ja heitä rekrytoidaan useammin oman toimituksen ulkopuolelta. Naisten päällikköuran rakenteelliseksi ja kulttuuriseksi esteeksi tai hidasteeksi nousee mediarytysten konservatiivisuus. Mediatilat näyttävät miestapaisina organisaatioina, joissa johtajuutta on pidetty miesten luonnollisena ominaisuutena.

Journalismin sukupuoli -kirja jatkaa etsimistä vastausta kysymykseen siitä, miten journalismi-instituutio toimii osana sukupuolijärjestystä ja miten tämä toiminta konkretisoituu mediaorganisaatioiden ja toimitusten rakenteissa, kulttuureissa ja käytännöissä. Ruohon ja Torkkolan mukaan suomalaisen institutionaalisesti suuntautuneen journalismin yhteiskunnallinen asema ja sen kytkökset kahden sukupuolen järjestelmään ovat vakaita. Kahden sukupuolen valtajärjestelmä ei näytä muuttuvan, vaikka institutionaalinen journalismi kurottaa kohti yleisöjä ja kaipaa perinteistä journalismia täydentäviä sisältöjä ja näkökulmia. Naistapaiselle journalismille on silti aiempaa enemmän tilaa ja arvostusta. Journalismin sukupuoli -kirja ilmestyi vasta sen jälkeen, kun graduni käsikirjoitus oli toukokuussa 2010 tehty. Tästä syystä viittaan omassa tutkimuksessani suurimmaksi osaksi vuonna 2009 julkaistuun Tilauksessa naispäätoimittaja? -väliraporttiin.

Palaan edellä esiteltyihin tutkimuksiin graduni analyysiosiossa, jossa vertaan aikaisempia tutkimustuloksia omiin haastatteluihini ja aineistosta nouseviin havaintoihin ja tulkintoihin.

4. SUKUPUOLI JA JOURNALISTINEN KULTTUURI

Journalismin ja sukupuolen suhdetta käsitellyt tutkimus on siirtänyt näkökulmansa naisten määrästä toimituksissa pohdintoihin työn luonteesta, käytännöistä, professioista, ammatti-identiteeteistä ja ammatin ideologiasta (de Bruin ja Ross 2004). Puhutaan journalistisesta kulttuurista, toimituskulttuurista ja uutishuonekulttuurista, joita käytän tässä tutkielmassa lähinnä synonyymeinä

toisilleen. Melin-Higgins (2004, 196) määrittelee journalistisen kulttuurin yksinkertaisuudessaan siksi, mitä tietty ryhmä journalisteja tiettyinä historiallisena aikana ajattelee, tuntee, toimii ja on. Journalistinen kulttuuri on merkityksen ja todellisuuden rakentamista yhä uudelleen ja sidoksissa valtaan. Se on journalistiryhmän jakama maailmankuva, joka koostuu ideoista, arvoista ja säännöistä siitä, miten asioita käsitellään ja näkökulmia esitetään. Journalistinen kulttuuri ei ole homogeeninen, mutta hallitseva kulttuuri pääsee hegemoniseen asemaan ja nähdään normaalina, kun taas sitä vastaan taistelevat vastakulttuurit vaikuttavat poikkeavilta. (emt.)

Perinteisesti mediaorganisaatioiden rakenteet, tasot ja käytännöt ovat näyttäneet miltei sukupuolineutraaleina, mutta viimeisen kymmenen vuoden aikana huomio on kiinnittynyt niiden sukupuolittumiseen (de Bruin ja Ross 2004). Tutkimus tuo esille muun muassa nais- ja miestoimittajien erilaisia paikkoja ja identifioitumista organisaatioon, ammattiin ja sukupuoleen. Vaikka journalismin tutkimus olisikin löytänyt uudet painopisteensä, se ei vielä tarkoita, että toimituksissa oltaisiin havaittu journalistisen kulttuurin sukupuolittuneita käytäntöjä tai yritetty arvioida ja kyseenalaistaa niitä.

Kuten tutkielmani ensimmäisessä teorialuvussa tuli ilmi, sukupuoli kuuluu erottamattomalla tavalla työorganisaatioihin, sen rakenteisiin ja käytäntöihin. Joan Ackerin (1998, 197) mukaan mies muodostaa organisaation ihannetyypin, ja tämä toimii hänen hyväksensä olipa kyseessä nais- tai miesvaltainen ala. Organisaation alakulttuuri auttaa uusintamaan sukupuolijakoa, mikä tapahtuu jopa vastoin organisaatiossa toimivien miesten ja naisten tahtoa. Journalistisella alalla tämä voi vaikuttaa esimerkiksi siihen, miten toimitukselliset tehtävät jaetaan ja mihin naistoimittajat organisaatiossa sijoittuvat. Sukupuolineutraalius peittää näkyvistä sen, että johtajuuden ideaalimalli on edelleen pikemminkin maskuliininen kuin feminiininen (Torkkola ja Ruoho 2009, 21), ja että erityisesti ylimpään johtoon edenneet naiset ovat hyvin pitkälle omaksuneet miehisen johtamisen mallin ja kulttuurin (ks. Sinikka Vanhala Talouselämässä 11/2010, s.44).

Tässä viimeisessä pro gradu -tutkimustani taustoittavassa luvussa keskityn journalistiseen kulttuuriin sukupuolen näkökulmasta. Ensiksi esittelen, mitä aiemmat tutkimukset ovat sanoneet maskuliinisesta uutishuonekulttuurista ja yritän pohtia myös itse käsitettä. Seuraavaksi käsitelen naistoimittajien erilaisia, mahdollisia strategioita uutishuoneessa. Viimeisessä alaluvussa huomion kohteena on journalismin feminisaatio ja sen vaikutukset naistoimittajien asemaan ja journalistisiin sisältöihin. Journalismin feminisaatio on sukupuolittunut termi ja suhteellisen samaa ilmiötä kutsutaan myös esimerkiksi tabloidisaatioksi. Työ ja sukupuoli -luvussa puhuttiin naisten urakehityksen esteiden jakautumisesta sosiaaliin, henkilökohtaisiin ja organisatorisiin esteisiin.

Tässä luvussa sivuan organisatorisia esteitä journalistisen työ- ja toimituskulttuurin näkökulmasta.

4.1. Maskuliininen uutishuonekulttuuri

Monissa journalistista työtä ja sukupuolta käsittelevissä tutkimuksissa puhutaan maskuliinisesta tai ainakin sukupuolittuneesta uutishuonekulttuurista. Uutishuone on miehinen työalue ja jokapäiväinen kulttuuri uutishuoneessa on määritelty lähinnä miehisiin ehdoin. Uutishuoneen dynamiikkaa ovat muovanneet patriarkaaliset normit, arvot ja perinteet (Carter & al. 1998, 2). Naistoimittajat ovat havainneet useissa tutkimuksissa journalistisessa kulttuurissa maskuliinisia piirteitä (van Zoonen 1998, 33). Joidenkin tutkijoiden mielestä hierarkkinen, miehinen arvokulttuuri ei ole muuttunut parissakymmenessä vuodessa mihinkään vaan päinvastoin se on siistitty, käännetty miellyttäväksi ja myyty naisille ja vähemmistöille ”tapana jolla maailma toimii, jos siinä haluaa edetä”. (Creedon 2007, 276).

Miehisen kulttuurin läpitunkemista toimituksista kertovat myös alan historiikit, jotka kuvaavat esimerkiksi työttelykulttuuria. Naispuolista päätoimittajaa saatettiin kutsua työpaikallaan Keskisen tytöksi – käytäntö ei tosin poikkea aina nykyisestääkään ainakaan nuorempien naistoimittajien kohdalla. Toimituksissa ja uutishuonekulttuureissa on esiintynyt myös seksismiä ja seksuaalista häirintää (ks. Lehtimäki 2006, 15). Monen työpaikan toimituskulttuuriin kuuluvasta, huumoriin pukeutuvasta ja usein kyseenalaistamattomasta seksismistä kertoo esimerkiksi A-lehtien 60-vuotishistoriikin tarina, jossa toimittaja Ippa Relanderin mitta täyttyi kerran Avun päätoimittaja Pauli Myllymäkeä kohtaan: ”Pauli hyvä. Sovitaanko niin, että puhutaan nyt puoli tuntia siitä vitusta, mutta annetaan sen sitten olla loppupäivän rauhassa.” (emt. 16, ref. Numminen 2003).

Maskuliininen uutishuonekulttuuri linkittyy maskuliinisen journalismin käsitteeseen. Kysely- ja haastattelututkimukset länsimaissa väittävät, että maskuliininen journalismin luonne tulee esiin uutiskriteereissä, näkökulmissa, tyyliissä, ammatillisissa normeissa ja arvoissa (van Zoonen 1998, 35). Monet tutkijat vaikuttavatkin uskovan, että maskuliininen uutishuonekulttuuri heijastuu journalistisiin sisältöihin. Tällöin sen voisi ajatella selittävän osaltaan määrällisesti – ja mahdollisesti myös laadullisesti – journalismissa esiintyvää vinoa naiskuvaa. Esimerkiksi Margaret Gallagherin (2008, 210) mukaan miehisesti määritellyn journalistisen kulttuurin pelisäännöt läpäisevät journalismin olemuksen: sen, mitä suurin osa sen harjoittajista uskoo journalismin olevan.

Mitä maskuliininen uutishuonekulttuuri sitten oikeastaan on? Onko se miesten ja perinteisen maskuliinisten arvojen hallitsevuutta, seksismiä, naisten ja perinteisten feminiinisten arvojen toisarvoista asemaa? Onko maskuliininen uutishuonekulttuuri syntynyt pelkästään siksi, että ala on ollut kehittyessään miesten hallitsema? Naisten historia mediassa on kamppailua näkyvyydestä ja kuuluvuudesta: jopa median käyttöön on pitänyt olla aikanaan miesten suostumus ja esimerkiksi naisten lukemista on kontrolloitu tarkasti (Halonen 2006, 200). 1800- ja 1900-lukujen vaihteessa miehet valittivat, että naisten tulolla ammattiin olisi ratkaiseva vaikutus toimituskulttuuriin ja että feminiininen herkkyys vaatisi heitä muuttamaan tapojaan ja varomaan kieltään. Elämäkerrallisen aineiston perusteella aika harva kuitenkin muutti tapojaan, sillä naiset eivät erityisesti vaivautuneet niistä. (Chambers & al. 2007, 117).

Jos maskuliininen uutishuonekulttuuri on syntynyt miesten määrällisen ja hierarkkisen hallitsevuuden takia, voisi kuvitella, että naisjournalistien lisääntyminen vaikuttaisi siihen ainakin jonkin verran. Naisten määrän kasvaminen ja muutokset uutisagendassa haastavatkin perinteisen maskuliiniset ammattiarvot ja uutistenhankintatekniikat (Chambers & al. 2004, 123). Tutkijoiden mukaan miespomot dominoivat kuitenkin edelleen uutishuoneita ja uutishuoneiden sukupuolittunut luonne pysyy. Miesjohtoinen uutishuonekulttuuri toimii sekä makro- että mikrorakenteissa: rutiineissa ja ihmisten välisissä suhteissa (emt.). Myös miestapainen johtajuus näyttäytyy edelleen yleisesti hyvänä johtamisena, vaikka johtajuuden perinteiset maskuliiniset ominaisuudet, kuten yksilöosaaminen, hierarkkisuus, kontrolli ja tuloksen korostaminen eivät enää näytä riittävän johtajuuden määrittelyyn (Ropo 2006, 62).

Monet tutkijat näyttävät ajautuvan deterministiseen pessimismiin, vaikka todellisuudessa tilanne ei ole välttämättä näin synkeä. Ensinnäkin toimitukset ovat käytännössä liberalismien hengessä jokseenkin moniarvoisia. Journalismin liiketoiminnallinen perusta ja sanomalehtien kriisi on johtanut monissa toimituksissa etsimään uusia journalistisia kerrontakeinoja ja johtamistapoja, joita ei voi pitää perinteisen maskuliinisina.

Maskuliinisen uutishuonekulttuurin määrittelemisen ei ole ongelmattonta, ja käytännön työssä journalisteilla on vaikeuksia käsittää, mitä sillä ja maskuliinisella journalismilla tarkoitetaan. Myös osa tutkijoista myöntää, että on mahdotonta määritellä objektiivisesti, mitä maskuliininen ja miespuolinen (male) merkitsevät (van Zoonen 1998, 35). Todistusaineisto sukupuolen vaikutuksesta uutishuonekulttuuriin ja -agendaan on sitä paitsi ristiriitaista ja ambivalenttia (Chambers & al. 2004, 122). Kaikki journalismin elementit, kuten esimerkiksi deadlinet ja tila, eivät ole sukupuolittuneita (van Zoonen 1998, 35). Kaiken kaikkiaan maskuliinisen uutiskulttuurin sijasta olisi ehkä parempi

puhua pelkästään sukupuolittuneesta uutishuonekulttuurista. Vaikka maskuliinisen uutishuonekulttuurin ja journalismin määritelmää ei voitaisikaan lyödä lukkoon, voidaan selvittää, miten journalistit ymmärtävät sukupuolen ammatissaan ja työssään. Tähän pyrin myös omassa haastattelututkimuksessani.

4.2. Naisten strategiat uutishuoneessa

Naisten ja miesten sukupuolisidonnaiset toimintamallit yhdessä muiden kulttuuristen ja rakenteellisten tekijöiden kanssa säätelevät yksilön toimintaa, esimerkiksi erilaisiin organisatorisiin ja toimituksellisiin tehtäviin hakeutumista, erikoistumista ja kunkin mahdollisia strategisia valintoja (ks. Evetts 2000, 58-64). Mediaorganisaatioiden kulttuuri tarjoaa toimituksille ja toimittajille puitteet, joissa muovautuvat niin toimitukselliset käytännöt kuin toimittajien ammatti-identiteetti.

Jos sukupuolittunut toimituskulttuuri arvostaa miehiä ja miestapaisuutta korkeammalle, naiset saattavat joutua kehittämään erilaisia strategioita selviytyäkseen ja pärjätäkseen siinä. Maskuliinisesti rakentuneen valtakulttuurin jäsenet käyttävät erilaisia strategioita pitääkseen kiinni asemistaan ja vallasta määrittää journalistista järjestystä; erilaisilta vastakulttuureilta puuttuu sitä vastoin valtaa ja ne joutuvat siksi käyttämään erilaisia taktiikoita (Melin-Higgins 2004, 198-199). Naisjohtajia käsittelevässä työntutkimuksessa ja feministisessä mediatutkimuksessa on eritelty naisten strategioita maskuliinisessa työkuultuureissa.

Margareta Melin-Higginsin mukaan (emt. 198-201) naistoimittajilla on kolme ominaista strategiaa, joista kaksi ensimmäistä ei haasta vallitsevaa journalistista järjestystä. Ensimmäistä strategiaa on kutsuttu naisten getoksi tai vaaleanpunaiseksi getoksi ja sitä on kuvattu mm. marionetti-termin avulla (van Zoonen). Tätä strategiaa käyttävät naiset ottavat roolin vallitsevan kulttuurin määrittelemänä naisjournalistina ja sijoittuvat ”omille paikoilleen” naistenlehtiin, naisten sivuille ja alemman statuksen alueille pehmeiden uutisten pariin. Sieltä he eivät uhkaa vallitsevaa kulttuuria.

Toisen strategian omaksuneet naisjournalistit toimivat ”yhtenä pojista”: he soluttautuvat miehille etuoikeutetuille journalismin alueille kovien uutisten pariin ja pyrkivät miespuolisten kollegojen kanssa tasa-arvoiseen asemaan. Toista strategiaa käyttävät nähdään uhkaavimpina kuin ensimmäiset, mutta he eivät silti haasta vallitsevan kulttuurin perustavanlaatuisia arvoja ja organisaation toimintatapoja. (Melin-Higgins 2004, 199). Tätä strategiaa on kutsuttu myös kesytetyksi feminismiksi (Ross 2004, 146). Yhtenä pojista toimiminen ei ole naisjournalistille

täysin ongelmatonta. Miestapaista journalismia tavoitellessaan nainen joutuu esimerkiksi tarkkailemaan itseään miestä enemmän (Torkkola ja Ruoho 2009, 47). Tarkkaileminen voi olla työssä ylimääräinen stressitekijä, ja erilaisten roolin yhteensovittaminen voi johtaa identiteettiristiriitoihin.

Kolmas strategia haastaa journalistisen järjestyksen ja yrittää tehdä journalismista naisystävällisempää nostamalla esim. naisaiheiden statusta (Melin-Higgins 2004, 199). Uutishuoneen seksismistä voi selvittää siis yksi pojista -strategian lisäksi feministisellä toiminnalla: tuottamalla erilaisia kerrontatyylejä ja kirjoittamalla esimerkiksi seksuaalisesta väkivallasta ja lasten hyväksikäytöstä. Yksi vaihtoehto on vielä vältellä työpaikan ongelmia jäämällä kotiin ja ryhtymällä freelanceriksi (Chambers & al. 2004, 120, ref. Melin-Higgins ja Djerf-Pierre 1998).

Uutishuoneen valtakulttuuri vastaa kolmannen strategian uhkaavuuteen vähättelemällä naisia ja heidän tekemäänsä työtä (Melin-Higgins 2004, 199). Ylipäätään naisjournalisti voi joutua sukupuolittuneissa uutishuoneissa selviytymisstrategioita valitessaan ojasta allikkoon: kovien uutisten alueelle halajavat ”yhdet pojista” saavat kylmäpäisen ja aggressiivisen henkilön leiman, kun taas pehmeiden uutisten parissa viihtyvät naiset nähdään epäpätevänä pikkutyttöinä. Tilanne viittaa naisten kaksois- ja sukupuolisidokseen (ks. Vinnicombe ja Singh 2002). Naisjournalistin pitäisi pysyä journalismin feminiinisellä alueella ollakseen nainen, mutta tällä alueella työskennellessään hän ei täyty odotuksia pätevistä ja urallaan etenemään kykenevästä (mies)ammattilaisesta.

Yksi pojista vaikuttaa olleen ja olevan useampien tutkimusten perusteella naisjournalisteille yleinen strategia. Kun norjalaisilta naistoimittajilta kysyttiin 1980-luvulla työskentelyolosuhteista, työnsä arvostuksesta ja mitä he ajattelivat miessuuntautuneessa ympäristössä työskentelystä, he sanoivat ettei heillä ole erityisiä ongelmia, koska heidät on hyväksytty yhdeksi pojista (van Zoonen 1998, 33). Myös hollantilaiset ja saksalaiset naistoimittajat selittivät tarpeesta sopeutua uutishuonekulttuuriin, jonka monet määrittelivät maskuliiniseksi ja johon täytyi sopeutua tullakseen hyväksytyksi oikeana toimittajana (emt.). Potentiaalisen konfliktin journalististen arvojen ja feministisen kulttuurin välillä voi ratkaista korostamalla sukupuolen merkittävyyttä tai vähättelemällä sitä (Zilliacus-Tikkanen 2008, 152) – esimerkiksi Zilliacus-Tikkasen (1990) haastattelemat Yleisradion naistoimittajat turvautuivat vallitsevien arvojen omaksumiseen. Yksi pojista -strategia tulee esille yleisenä myös muiden alojen johtajia koskevissa tutkimuksissa (esim. Karento 1999).

Maskuliininen toimituskulttuuri voi vaikuttaa naisten uralla etenemiseen ja epätasa-arvoiseen asemaan organisaatioissa. Naisjournalistien kiinnostumattomuus ylimmistä johtotehtävistä voi olla paitsi yksilöllisten elämäntilanteiden ja ratkaisujen, myös sukupuolittuneen journalistisen kulttuurin ja käytäntöjen lopputulos. Käsitykset toimituksen johtamisesta kovana ja viirilinä toimintana ja mielikuvat miehistä tekemässä päätöksiä tupakansavuisissa huoneissa estää joitakin naisia yrittämästä tavoitella paikkaa, jonka he kokevat täysin vieraana (Gallagher 2008, 208). Journalistisiin päällikkötehtäviin voi liittyä kyseenalaistamattomia normatiivisia arvoja ja käytäntöjä, jotka olettavat johtajalta miestapaisten käytäntöjen hyväksymistä (Torkkola ja Ruoho 2009, 48).

Tällöin toiveet naisjohtajista eivät merkitse välttämättä sukupuolittuneiden käytäntöjen purkamista vaan ylläpitämistä. Naistoimittajat pääsevät pomoiksi kahdella sukupuolittuneella tavalla: olemalla yksi pojista ja omaksumalla miestapaisten johtamisen tai olemalla naistapainen johtaja ja etsiytyvä feminiinisen johtamisen alueelle (emt. 48-49). Joillakin tutkijoilla onkin mennyt toivo siitä, että sukupuoli vaikuttaisi perinteisten työrutiinien ja arvojen muutokseen ja haastaisi syrjiviä käytäntöjä. Alalle tulevat naiset nielevät ja omaksuvat sukupuolitetun arvosysteemin muuttamatta sitä, ja monien mielestä feminismi, tasapuoliset oikeudet ynnä muut ovat jo passé. (Creedon 2007, 276).

Todellisuudessa tilanne ei liene yhtä kärjistetyn yksinkertainen kuin edellä siteeratut tutkijat esittävät. Viime vuosina suomalaisessa sanomalehdistössä naispääliköille on ollut uutisjournalismin alueella myös ylemmän tason hierarkiassa selvästi nostetta, ja voi jopa väittää, että heitä on valittu tehtäviinsä myös sukupuolensa takia eikä siitä huolimatta – ehkä nimenomaan uusien työkäytäntöjen ja arvojen kehittymisen toivossa. Myös pro gradu -tutkimukseni empiirisessä osiossa voi havaita, etteivät haastatellut naispäälliköt olleet valmiita omaksumaan stereotyyppisen maskuliinisia johtamistapoja. Kuva sikaria käryttelevästä miesjohtajasta viittaa monien mielissä auttamatta enemmän esimerkiksi fiktiiviseen 1960-luvun mainostoimistoa kuvaavaan *Mad Men* - tai saman ajan toimittajuutta kuvaavaan *Uutishuone* -tv-sarjaan kuin 2010-luvun sanomalehden toimitukseen.

4.3. Journalismin feminisaatio

Vaikka perinteinen kulttuurinen ymmärrys journalismista ja johtajuudesta olisikin maskuliinista, mediaorganisaatiot ja journalismi ovat murroksessa – ja toisten mielestä suoranaudessa kriisissä.

Naistapaisesta journalismista haetaan täydennystä ankarassa kilpailussa tuottaa yleisöä kiinnostavaa journalismia (Torkkola ja Ruoho 2009, 50). Levikkien laskiessa mediayritykset ovat etsineet uusia keinoja houkutella naislukijoita myynnin edistämisen ja mainostajien koukuttamisen toivossa. Naisia varten on perustettu uusia aikakauslehtiä ja televisiokanavia, sanomalehdet ovat kasvattaneet featureosioitaan ja brändänneet naisille suunnattuja liitteitä ja lukemistoja. Maskuliininen journalismi on yrittänyt tehdä feminiinisen kasvojen kohotuksen.

Jotkut puhuvat ilmiöstä feminisaationa, toiset humanisaationa, kolmannet intimisaationa ja neljännet tabloidisaationa. Uutisen määritelmä ja esitystapa ovat muuttuneet ja journalismin agendasta ja tyylistä tullut yleisöön vetoavampi, persoonallisempi ja intiimimpi kuin ennen (ks. Gallagher 2008, 202, ks. myös tämän tutkielman luku 3.2.). Van Zoonenin (1998, 41) mukaan journalismin kaupallista, markkinavetoista logiikkaa määrittelevät human interest, yleisön tarpeet ja halut, emotionaalinen painotus ja sensationalismi. Markkinavetoiset arvot täsmäävät paremmin (valtavirran) feminiinisyyden kuin perinteisten uutisjournalismin objektiivisuuden ja rationaalisuuden standardien kanssa, joten markkinavetoinen journalismi on avannut ammatillisia ovia naisille (emt. 44).

Jotkut tutkijat näkevät siis journalismin feminisaatiossa toivoa naisjournalistien epätasa-arvoisen aseman korjaamiseksi. Rakenteelliset ja markkinoiden määrittelemät tekijät katsotaan yhdeksi avaimeksi muutokseen, sillä ne muuttavat mediateollisuutta, sen prioriteetteja ja yleisöjen etsintää (ks. Gallagher 2008, 202). Feminisaatio saattaa rohkaista naisia näkemään uutishuoneet mieluisampana työpaikkana, ja pomot antavat ehkä enemmän arvoa naispuolisten ammattilaisten työpanokselle. Naisten määrän kasvaessa ainakin keskijohdon naiset saattavat olla vähemmän maskuliinisten ammatillisten viitekehysten rajoittamia ja kykeneviä tunnustamaan, että heidän kiinnostuksen kohteensa ja näkökulmansa saattavat olla erilaisia kuin miesten. (emt.). Jos levikkien kanssa kamppailevat työnantajat ovat kiinnostuneita feminiinisistä näkökulmista, joita uskovat naisten peilaavan (Fröhlich 2007, 174), tällä voi olla vaikutusta naisjournalistien työllisyyteen.

Feminisaatiokeskustelussa on kuitenkin mukana myös runsaasti kriittisiä ääniä. Kaikkien mielestä meneillään olevaa kehitystä ei voi tulkita epätasa-arvoisen journalismin ”happyendiksi”, sillä miehet omaksuvat naisten käyttämät journalistiset tyylit ja pysyvät edelleen johdossa (Gallagher 2008, 203). Markkinavetoisen journalismin human interest, yleisöorientaatio ja emotionaalisuus saattavat täsmätä naisjournalisteille tyypillisten arvojen kanssa, mutta sensationalismi on naisjournalistien arvojen vastaista (van Zoonen 1998, 41-44). Naisille uusia tuotteita ja sisältöjä suunnatessaan mediayritykset turvautuvat usein sukupuolittuneisiin stereotyyppioihin, jolloin naisten

lukemistot näyttäytyvät sekundatason viihteenä ja kiinnostuksen kohteet muotina, laihduttamisena ja meikkeinä.

Mitä oikeastaan pitäisi olla feminiininen journalismi, jota Melin-Higginsin (2004) kolmatta strategiaa käyttävät naisjournalistit tarvitsevat? *Naisjournalismia* haastattelututkimusten perusteella määritellyt Henrika Zilliacus-Tikkanen (1997, 70-71) esittää, että naisjournalismi on muun muassa kiinnostunut tapahtumien syistä ja seurauksista, suosii lajityyppien rajojen rikkomista ja painottaa subjektiivisuutta ja osallistumista objektiivisuuden harhan taakse piiloutumisen sijaan. On silti aiheellista kysyä, onko väite uutisten maskuliinisuudesta enemmänkin ajattelua ohjaava käytäntö ja sellaisenaan kritiikitön tapa nimetä asioita etukäteen (Ojajärvi 2004, 265), ja onko journalismin muutoksen kuvaaminen ylipäätään mahdollista sukupuolittunein termein (Ruoho 2006, 183).

Puhe feminisoitumisesta antaa ymmärtää, että yksityispiirin aiheet puhuttelisivat ensisijaisesti naisyleisöjä, ja huoli journalismin muutoksesta sisältää oletuksen, että yksityisen tekeminen julkiseksi heikentäisi poliittista keskustelua (emt.). Ruoho liittää journalismin feminisaation Jürgen Habermasin ajatukseen porvarillisen julkisuuden rapautumisesta ja muuttumisesta medioiden massakulttuuriksi.

Vaikka uutisjournalismi pyrkii puhuttelemaan aiempaa enemmän kulutuskykyisiä naisyleisöjä, tämä ei ole merkinnyt vallan siirtymistä naisille ja journalismin luonteen muuttumista kokonaan naisystävälliseksi. Naiseutta seksualisoidaan edelleen lehtien sivuilla (Holland 2004, 76). Monet naisjournalistit eivät tunnista, tuomitse ja yritä muuttaa journalismin sukupuolittuneita stereotypioita, minkä takia naiskuvat eivät ole muuttuneet ainakaan Suomessa naistoimittajien määrän kasvaessa (ks. Zilliacus-Tikkanen 2008, 151). Kertomisen tapojen muuttumiseen vaikuttavatkin sukupuolen lisäksi toimittajien muut arvot ja asenteet, kuten sosioekonominen ja poliittinen tausta (ks. Chambers 2004, 104) – sekä tässä tutkimukseni taustaluvussa käsittelyn kohteena ollut, hitaasti muuttuva journalistinen kulttuuri ja sen käytännöt.

Joidenkin tutkijoiden mukaan naisjournalistien ongelmaksi jää edelleen se, että jos he määrittelevät uudelleen ja feminisoivat journalismin, se voi heikentää journalismin ja journalistien statusta ja uskottavuutta. Tämä taas vähentää journalismi-instituution arvoa ja ammatin houkuttelevuutta ja johtaa palkkojen laskuun ja mieskandinaattien katoon (Chambers 2004, 124). Feminisaation käsitettä onkin käytetty kuvaamaan myös työelämän nykyaikaista kehitystä, jossa työ muuttuu yhä epävarmemmaksi, työsuhteet epätyypillisemmiksi ja työ menettää arvoaan. Vaikka journalismin feminisaatio olisi naistoimittajien ja -lukijoiden kannalta osittain positiivinen ilmiö, olisi parempi

jos feminiininen – kuten myös maskuliininen – journalismi hahmottuisivat sisällöissä ennemminkin moniarvoisuutena kuin sukupuolittuneina stereotyyppioina.

5. AINEISTO JA MENETELMÄT

Tässä luvussa kerron tutkielmani aineistosta ja sen hankinnasta. Lisäksi kerron, miten etsin tietoa aineistosta. Luku toimii johdantona tutkielman empiiriseen osioon, jonka teemahaastatteluja analysoidaan seuraavassa luvussa.

5.1. Aineisto

Tutkielmani empiirinen aineisto koostuu yhdeksästä sanomalehden toimituksellisen keskijohdon naispuolisen päällikön haastattelusta. Haastateltavien valinnassa pidin rajauksena sitä, että haastateltava työskentelisi valtakunnallisen, maakunnallisen tai alueellisen sanomalehden uutisosastolla uutispäällikön kaltaisissa tehtävissä ja olisi mahdollisimman nuori, ainakin alle nelikymppinen. Tähän tutkielmaan haastatellut päälliköt olivat iältään 26–39-vuotiaita. Jakauma painottuu kuitenkin ikähaitarin alkupäähän kahdeksan haastateltavan ollessa 26–33-vuotiaita.

Tittleiltään haastateltavat olivat uutispäälliköitä, uutistuottajia ja toimituspäälliköitä. Nimekkeet erosivat toimitusorganisaation koosta ja rakenteesta riippuen, mutta käsitykseni mukaan haastateltavien työnkuva oli suunnilleen sama. Yksi haastateltavista oli palannut hieman ennen haastattelua toimitussihteeriksi määräaikaaisesta uutispäällikön tehtävästä, mutta tuurasi vakinaista uutispäällikköä säännöllisesti ja vastasi haastatteluun uutispäällikön näkökulmasta. Toinen haastateltavista oli irtisanoutunut haastatteluhetkellä työpaikastaan ja lopettamassa juuri työtään uutistuottajana.

Haastateltavista yksi työskenteli valtakunnallisessa sanomalehdessä, yksi suuressa kaupunkilehdessä, yksi 6-päiväisessä aluelehdessä ja loput eri maakuntalehdissä. Heidän työkokemuksensa vaihteli 3,5 vuodesta 14 vuoteen. Haastateltavista suurin osa oli korkeakouluttaneita. Maisterin tutkinto oli kuudella, ja yksi heistä suoritti parhaillaan toista maisterin tutkintoa. Yhdellä haastateltavista oli kandidaatin tutkinto, yhdellä yliopisto-opintoja ja yksi haastateltavista oli opiskellut alaa kansanopistossa ja oppisopimuskoulutuksessa. Nykyiset päällikkötehtävät olivat kaikkien haastateltavien ensimmäisiä ja he olivat työskennelleet niissä kolmesta kuukaudesta puoleentoista vuoteen. Nykyinen tehtävä oli siis kaikilla haastateltavilla

melkoisen tuore.

Valitsin haastateltavani sanomalehtien uutisosastolta, sillä uutisosastot mielletään esimerkiksi ajankohtais-, kulttuuri- tai viihdetoimitusta maskuliinisemmiksi paikoiksi, joissa naisten on ollut perinteisesti hankalampaa nousta esimiesasemaan. Oletan myös, että uutisosaston päällikkö etenee esimerkiksi kulttuurioston esimiestä todennäköisemmin urallaan toimituspäälliköksi tai päätoimittajaksi. Pienissä lehdissä ei ole myöskään olemassa erikoisosastojen päälliköitä vaan uutispäällikkö saattaa olla päätoimittajan lisäksi lehden toimituksen ainoa esimies.

5.1.1. Haastateltavien valinta

Tarkoitukseni oli etsiä eri sanomalehdissä työskenteleviä haastateltavia soveltamalla niin kutsuttua lumipallomenetelmää. Hirsjärven ja Hurmeen (2000, 60) mukaan lumipallo-otannassa valitaan ensin muutamia avainhenkilöitä, ja kun heidät on haastateltu, he ehdottavat muita. Ketju jatkuu, kunnes esiin ei nouse enää uusia nimiä, jolloin voidaan luottaa, että tutkimusongelman kannalta keskeiset henkilöt on haastateltu. Vaihtoehtoinen syy haastattelujen lopettamiseen on tutkijan voimavarojen loppuminen.

Käytännössä lumipallo pyöri kuitenkin tutkimukseni alussa hiukan jähmeästi, enkä voinut laskea haastateltavien etsimistä kokonaan menetelmän varaan. Erityisesti ensimmäiset haastateltavani eivät osanneet vinkata kollegoistaan, jotka olisivat sopineet rajaamaani haastattelujoukkoon. Koska sanomalehtien keskijohdon päälliköistä ei ole saatavilla erityistä rekisteriä – etenkin sukupuolen ja iän mukaan luokiteltuna – jouduin käyttämään haastateltavien etsimiseen ammatillisia suhteitani, aikaa ja energiaa. Lopulliset haastateltavat valikoituivat omien tietojeni sekä toisten haastateltavien ja tuttavieni vinkkien avulla. Pyrin valitsemaan eri puolilla maata ja erikokoisissa sanomalehdissä työskenteleviä ihmisiä, mutta joukko ei ole näiden kriteerien suhteen kattava.

Lähestyin useimpia haastateltavaehdokkaita sähköpostilla, jonka perään soitin muutaman päivän kuluttua. Osalle haastateltavista yhteinen tuttavamme oli kertonut tutkimuksestani etukäteen, ja he olivat luvanneet, että voin ottaa yhteyttä. Pidin käytäntöä hyvänä etenkin prosessin alkuvaiheessa, sillä pelkäsin ehdokkaiden kieltäytymistä haastattelusta. Joko käytäntöni toimi tai pelkoni oli totaalisen turha, sillä kukaan ei kieltäytynyt haastattelusta. Ainoastaan yksi haastateltavista suhtautui tutkimuksen sukupuoli/naisnäkökulmaan kriittisesti ja epäröi tämän takia suostumistaan puhelimesta. Suostutteluni haastatteluun oli silti vähäistä, eikä haastateltavan epäröinti näkynyt lopulta haastattelussa niin, että se olisi eronnut tässä mielessä muista.

Päädyn tekemään yhdeksän haastattelua osittain siksi, että vaikka nuorten naispääällikköjen määrä onkin kasvanut viime aikoina sanomalehdistössä, potentiaalisten haastateltavien määrä ei ollut haastattelujen tekoaikana kovinkaan suuri. Näin voi päätellä haastateltavien etsimisen vaikeudesta. Joukkoa olisi voinut laajentaa muuttamalla rajauksiani esimerkiksi ikähaitarin suhteen tai niin, että olisin haastatellut useampia ihmisiä suuren lehden eri osastoilta. Työmääräni alkoi myös tuntua graduun nähden hieman ylimitoitetulta, sillä pitkien haastattelujen purkaminen ja ympäri maata kiertävät haastattelumatkat veivät ajan lisäksi rahaa. En myöskään halunnut, että aineistoni laajentuu niin mittavaksi, etten pysty perehtymään siihen tarpeeksi syvällisesti.

Laadullisessa tutkimuksessa on otoksen sijaan kysymyksessä harkinnanvarainen näyte, jolloin tilastollisen yleistettävyyden sijaan pyritään ymmärtämään jotakin tapahtumaa syvällisemmin tai saamaan tietoja jostakin paikallisesta ilmiöstä. Tällöin jo muutamaa henkilöä haastattelemalla voi saada merkittävää tietoa. (Hirsjärvi ja Hurme 2000, 58-59). Yhdeksännessä haastattelussa tunsin myös saavuttaneeni jonkinlaisen saturaatiopisteen: aineisto alkoi mielestäni toistaa itseään. Hirsjärven ja Hurmeen (emt. 60) mukaan aineiston saturoitumisesta on kyse silloin, kun uudet haastateltavat ei anna enää uutta tietoa, eikä aineistoon löydy enää uusia näkökulmia. Toisaalta laadullisessa tutkimuksessa kaikki tapaukset ovat ainutlaatuisia. Myöhemmässä analyysi- ja tulkintavaiheessa koin, että jokainen tekemäni haastattelu oli ollut tutkielmassa hyödyllinen.

5.2. Tiedon kerääminen

Keräsin aineiston teemahaastattelun menetelmällä. Aluksi esittelen teemahaastattelua metodina ja kerron, miten tähän menetelmään päädyin. Tämän jälkeen kerron omista kokemuksistani teemahaastattelusta.

5.2.1. Teemahaastattelu tiedonkeruun menetelmänä

Pro gradu -työni tarkoituksena on selvittää, kuinka sanomalehtien nuoret naispääälliköt kokevat työnsä ja asemansa työpaikkansa toimituskulttuurissa. Teemahaastattelun valinta tutkimukseni aineistonkeruumenetelmäksi tuntui luontevalta: kun tietoa tarvitaan jostakin, kysytään niiltä, jotka tietävät. Kuten useissa opinnäytteissä lainattu Jyrki Hara (2002, 35-36) sanoo ulkomaantoimittajia käsittelevässä pro gradu -työssään: ”Kun ulkomaantoimittaja puhuu siitä, millaista on olla ulkomaantoimittajana ja miten tuota työtä tehdään, hänet on syytä ottaa tosissaan. Hän on asiassaan paras ekspertti”.

Haastattelu sopii tiedonhankinnan menetelmäksi silloin, kun halutaan kuulla ihmisten mielipiteitä, kerätä tietoa, käsityksiä ja uskomuksia tai ymmärtää, miten ihmiset arvottavat tapahtumia (Hirsjärvi ja Hurme 2000, 11). Teemojen varassa etenevä haastattelu nostaa tutkittavien äänet kuuluviin. Menetelmä ottaa huomioon, että ihmisten tulkinnat ja asioille antamat merkitykset ovat keskeisiä ja että merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa (emt. 48). Haastattelua käytetään, kun on odotettavissa, että haastateltavan vastaukset ovat monitahoisia ja moneen suuntaan viittaavia, ja tutkijan on vaikea tietää vastausten suuntaa ennakolta.

Menetelmän valinta tutkimusmetodikseni tuntui sopivalta myös siitä syystä, että toimituksen (naispuolisista) päällikköjä oli tutkittu haastattelututkimuksen menetelmällä ylipäättään vähän. Toinen mahdollinen tapa toteuttaa tutkimus olisi ollut tehdä kyselytutkimus. Tavoitteenani ei kuitenkaan ollut luoda tutkittavasta aiheesta kokonaiskuva, eikä haastateltavaryhmäni ollut media-, osasto- ja ikärajan takia kovin suuri. Ajattelin pääseväni lähemmäksi naispäällikköjen kokemuksia henkilökohtaisessa haastattelussa, jossa vastaaja pääsee puhumaan halutessaan varsin vapaasti. Toisaalta henkilökohtaisuuden ja syvälle keskusteltaviin asioihin pureutumisen teemahaastattelussa voi myös kyseenalaistaa. Kahdenkeskisessä, kasvoittain ja omalla nimellä tehdyllä haastattelussa luottamuksella ja onnellisuusmuurilla voi olla merkittävä vaikutus, ja haastateltavien lausunnot voivat olla aivan erilaisia kuin anonyymissä kyselytutkimuksessa.

Tutkimushaastatteluja on luokiteltu niiden stukturoituneisuuden asteen mukaan. Kutsun käyttämäni menetelmää puolistrukturoiduksi teemahaastatteluksi. Eskolan ja Suorannan (1998, 87) mukaan puolistrukturoitu haastattelu eroaa stukturoidusta haastattelusta niin, että siinä kysymykset ovat kaikille samat, mutta valmiita vastausvaihtoehtoja ei käytetä. Teemahaastattelussa taas aihepiirit eli teema-alueet ovat ennalta määrätty, mutta niiden järjestys ja laajuus vaihtelevat haastattelusta toiseen, eikä kysymyksille ole tarkkaa muotoa.

Puolistrukturoidussa haastattelussa ei tarvitse noudattaa haastattelurunkoa orjallisesti, vaan teemat takaavat sen, että jokaisen haastateltavan kanssa puhutaan suunnilleen samoista asioista. Omissa haastatteluissani minulla oli käytössäni haastattelurunko, jossa oli myös yksityiskohtaisia kysymyksiä. Haastattelut etenivät silti kohtuullisen vapaasti ja haastateltavan ehdoilla moniin muihin kysymyksiin ja aiheisiin. Jälkiviisaana olen kuitenkin kritisoinut itseäni rungossa roikkumisesta ja pohtinut, olisiko rohkeus irrottautua siitä tuottanut saatua hedelmällisempää ja heterogeenisempää aineistoa.

5.2.2. Omat kokemukset teemahaastatteluista

Tämän tutkielman haastattelut tehtiin maaliskokuussa sekä loka-joulukuussa 2008. Kahta haastattelua lukuun ottamatta matkustin haastateltavan työ- ja/tai asuinpaikkakunnalle. Haastatteluja tehtiin neljässä eri tyyppisessä paikassa: haastateltavan työpaikalla (4), minun työpaikallani (2), haastateltavan kotona (2) ja minun kotonani (1). Tuntumani on, että haastattelupaikka vaikutti haastatteluihin vähän. Pienestä määrästä haastatteluja ei voi vetää kovin vahvoja johtopäätöksiä, sillä erot voivat olla myös persoonakohtaisia. Silti haastateltavien kotona, heidän henkilökohtaisella reviirillään, oli arvioni mukaan kaikkein luottavaisin tunnelma.

Myös Eskolan ja Vastamäen (2007, 29) mukaan haastateltavan kotikentällä on suurin mahdollisuus onnistua. Vaikka päälliköiden työpaikoilla tehdyt haastattelut tehtiin rauhassa toimitusten neuvotteluhuoneissa, niissä oli mielestäni suurempi riski siihen, että haastateltava koki edustavansa työnantajaansa, eikä vastannut niin avoimesti ja kriittisesti kuin kenties muualla. Tämä ei pätenyt kuitenkaan kaikkiin työpaikoilla tehtyihin haastatteluihin.

Oma kynnykseni haastattelujen aloittamiseen osoittautui tutkimusprosessin alussa toimittajataustastani huolimatta yllättävän suureksi. Jännitin aluksi haastattelujen onnistumista ja potentiaalisten haastateltavien kieltäytymistä, mutta tutkimusprosessin edetessä jännitykseni haihtui. Haastateltavat vaikuttivat olevan tutkimuksessa mukana mielellään ja kiinnostuneita sen aihepiiristä – joskin osa kertoi pohtineensa joitakin kysymyksiä ja käsiteltäviä asioita haastattelussa ensimmäistä kertaa.

Toisaalta osa tuntui miettineen omaa työtään, naispäällikköjen asemaa ja mahdollisia kysymyksiäni jo etukäteen. Pidättäydyin antamasta haastateltaville etukäteen tietoja kysymyksistä seminaarissa saamani ohjeen mukaisesti, mutta teemoista kerroin suppeasti haastattelupyynnössä ja hiukan tarkemmin puhelimesta kysyttäessä. En ole varma, oliko menettelytapa oikea. Esimerkiksi täydentäessäni kerran ajan loppumisen takia vajaan jäännyttä haastattelua seuraavana päivänä puhelimesta haastateltava kertoi huomionarvoisia näkökohtia, jotka olivat nousseet hänelle mieleen vasta haastattelun jälkeen.

Naispäälliköiden eroavuudet haastateltavina olivat minulle yllätys, sillä heidän taustansa (ikä, sukupuoli, koulutus, työ) oli kohtuullisen standardoitu. Suurin osa tutkimushaastateltavistani antoi polveilevia, vuolaita ja assosioivia vastauksia, joita en halunnut keskeyttää tarpeettomasti ja ohjata väkivaltaisesti toiseen suuntaan. Mukaan mahtui kuitenkin myös muutama pidättyvämpi ja ytimekkäitä lauseita suosiva haastateltava, joilta jouduin paikoin tiukkaamaan vastauksia

jatkokysymyksillä. Myös haastateltavien valmiudet vastata vaikeisiin, teoreettisempiin kysymyksiin olivat erilaisia, vaikei kukaan sanattomaksi jäänytkään.

Turo Uskali (2003, 83) kertoo väitöskirjassaan jakaneensa pro gradu -työssään haastateltavat täysin avoimiin ja jonkin verran varovaisiin haastateltaviin. Täysin avoimet käyttivät haastattelutilannetta tilityksellisesti ja olivat muun muassa kriittisiä oman työnsä jälkeä kohtaan. Omassa tutkimuksessani valtaosa haastateltavista oli avoimia ja kriittisiä, ja joissakin haastatteluissa oli paikoin myös tilityksellisiä piirteitä. Kaksi haastateltavaa olivat mielestäni muita varovaisempia, eivätkä halunneet avata vaikeampien kysymysten ja työpaikkaansa liittyvien asioiden taustoja. Yksi haastateltavista oli puolittutuni ja toinen entinen kollegani yhden kesän ajalta. On vaikea sanoa, kuinka tuttavuus vaikutti haastateltavien suhtautumiseen minuun, mutta ainakin toisessa tapauksessa vaikutus näytti olevan luottamuksellisen ilmapiirin perusteella myönteinen.

Haastattelut kestivät noin tunnista kahteen tuntiin. Joko haastattelutekniikkani muuttui, tai loppupään haastateltavani olivat vuolaampia, sillä haastattelujen kesto pidentyi haastattelujen edetessä. Haastattelujen yleisimmäksi kestoksi muodostui noin puolitoista tuntia. Vaikka keskustelunomaiset haastattelut ovat yleistyneet Suomessa viime aikoina (Eskola ja Vastamäki, 2007, 25-26), oma roolini haastattelijana oli varsin toimittajamainen. Neutraali, myötäilevä ja empaattinen roolini sai haastattelujen edetessä myös kriittisiä ja haastavia sävyjä. Ylipäättään voisin kuvitella, että oman taustani suhteellinen samankaltaisuus haastateltavien kanssa helpotti haastattelujen tekemistä (vrt. Eskola ja Suoranta 1998, 95).

Haastattelut nauhoitettiin. Yhdessä haastattelussa yliopiston vanhanaikainen c-kasettinauhuri petti puolen vaihdon jälkeen, ja tärkeä osa haastattelua jäi tallentumatta. Tein osion uusiksi nauhoitettavassa puhelinhaastattelussa, mutta haastattelun sisältö tiivistyi ja muuttui jonkin verran. Myös toista, ajanpuutteen takia kesken jäänyttä haastattelua täydensin puhelimesta. Litteroituna haastattelut olivat ykkösrivivälillä, ilman kappaleväljä 13-23 liuskan pituisia. Koko aineisto on noin 152 liuskan mittainen. Litteroin haastattelut sanasta sanaan, joskin jätin joitakin puhekielisiä täytesanoja, kuten ”tota” ja ”niinku” pois. Nonverbaliikkaan en kiinnittänyt juurikaan huomiota, mutta merkitsin ylös naurujen ja naurahduksien paikat.

5.3. Teemahaastattelun ongelmia

Osa teemahaastattelun ongelmista on teknisiä: haastattelujen teko ei ole kovin helppoa, siihen ja litterointiin kuluu aikaa, ja haastatteluista koituu yleensä kustannuksia. Itse koin teknisistä asioista ongelmalliseksi erityisesti litteroinnin, jonka aikana kirosin moneen kertaan sitä, etten ole tullut opetelleeksi koskaan kymmensormijärjestelmää. Koin teemahaastattelun metodin yllättävän suuritöiseksi esimerkiksi teksti- tai kuvalähtöiseen analyysiin verrattuna, mikä ei kuitenkaan poistanut metodin mielekkyyttä. Olisin keskustellut samoista asioista mielelläni ilman tutkimusmotiiviakin vaikka vapaa-ajalla.

Arkikokemukseni mukaan toimittajilla on haastateltavina jokseenkin hankala maine, mutta itse näkisin asian myös toisin. Haastattelun onnistumisen mahdollisuutta lisää se, että toimittajat tietävät hyvin, mitä haastattelulta halutaan ja millainen on hyvä haastattelu. Mielestäni tämä näkyi omien haastateltavieni kyvyssä analyttisyyteen ja itsereflektioon. Haastateltavien toimittajuus näkyi kenties myös alituisena valmiutena kyseenalaistaa ja kritisoida kysymyksen tai koko tutkimuksenkin näkökulmaa. Tämä pienensi mielestäni haastateltavien yleistä taipumusta antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia, jotka saattavat heikentää tutkimuksen luotettavuutta (Hirsjärvi ja Hurme 2000, 34).

Edellä mainittua taipumusta sosiaalisesti suotaviin vastauksiin ei voi kuitenkaan jättää kokonaan huomiotta. Todellisuuden ja puheen vastaavuus on yksi haastattelututkimuksen perusongelmista, jota joutuu pohtimaan haastatteluja analysoitaessa moneen kertaan. Kielelliset ilmaukset eivät välitä yksiselitteistä totuutta ulkomaailmaa koskevista asioista vaan niiden mukana kulkee informaatiota puhujan tarkoituksista, hänen suhtautumisesta kuulijaan ja tietoon, jota ollaan välittämässä. Puheen sisältöön ja diskursseihin vaikuttaa olennaisesti myös se, mille yleisölle ihminen puhuu. (Gradu)haastatteluilla on kaksoisyleisö, sillä lopullisen tutkielman voi lukea periaatteessa kuka tahansa, kuten haastateltavan nykyinen tai tuleva potentiaalinen työnantaja. Tämä näkyi haastateltavien ”off the record” -välikommenteissa: he painottivat tiettyjen asioiden esittämistä lopputuotteessani ainakin niin, ettei kertojaa voi tunnistaa.

Osa haastateltavistani olisi suostunut antamaan nimensä julkaistavaksi tutkielman lopussa erillään sitaateista, osa taas halusi osallistumiselleen tutkimukseen täydellisen anonymiteetin. Tutkimuseettisistä syistä päädyin lopulta suojaamaan kaikki lähteeni. Haastateltavat eivät edusta tässä tutkimuksessa organisaatiotaan, ja jo lehtien nimien paljastaminen vaarantaisi anonymiteettiä. Lisäksi pienen maan toimittajakunta tuntee toisensa melko hyvin. Nimeämättömyyden syy on siis

haastateltavien henkilöllisyyden suojaaminen (Torkkola ja Ruoho 2009, 9).

Haastattelujen mahdollisiin virhelähteisiin kuuluvat kaunistelu ja onnellisuusmuuri. On tosin hankalaa päästä selville, missä määrin haastateltavat kaunistelevat vastauksiaan ja todellisuutta ja missä määrin eivät. Onnellisuusmuuri kuvaa ihmisten pyrkimystä kertoa haastattelussa elämästään parhain päin. Ehkä omaan elämään liittyviä ongelmia ei osata problematisoida, ja ihmisillä on taipumusta nähdä tekemänsä ratkaisut parhain päin.

Haastateltavieni paikoittainen korostettu positiivisuus ja optimismi kieli ehkä jonkinlaisen onnellisuusmuurin olemassaolosta. Oma työpaikka nähtiin helposti muita työpaikkoja myönteisemmässä valossa. Lojaalius omaa taloa kohtaan saattoi myös sitoa hieman kielenkantoja ja esimerkiksi entisen työpaikan haukkuminen oli huomattavasti helpompaa. Valitsin omaan tutkimukseeni haastateltaviksi ihmisiä, jotka olivat toimineet tehtävässään vain vähän aikaa ja katselisivat mahdollisia epäkohtia tuorein silmin. Jälkikäteen kuitenkin arvioin, että ainakin osalla oli menossa työn kanssa jonkinlainen kuherruskuukausi. Ilo tehtävän saamisesta sekä tahto ja paine onnistua siinä rakensivat osaltaan onnellisuusmuuria.

Jotkut tutkijat ovat pitäneet haastattelujen ongelmana sitä, että haastateltavilla ei ole omaa, todellista suhdetta asioihin. Niinpä ihmiset tuovat esiin käsityksiä, jotka ovat passiivisia heijastuksia esillä olleista puheenvuoroista. Omassa tutkimuksessani tämä näkyi ehkä siinä, että haastateltavien oli helpompi puhua omasta työstään kuin problematisoida sukupuoliteoreettista keskustelua tai naisten urien lasikattoa, johon he eivät olleet itse iältään ja työuriltaan nuorina päälliköinä vielä törmänneet.

5.4. Kohti analyysiä

Tulkintojen tekemistä voi pitää laadullisen tutkimuksen ongelmallisempänä vaiheena. Seuraavassa kappaleessa kerron, miten temahaastattelua voi analysoida ja miten itse ryhdyin käsittelemään aineistoani. Tämän jälkeen pohdin suhteellisen objektiivisuuden ongelmaa omassa tutkimuksessani.

5.4.1. Havainnoista tulkintoihin

Laadullinen analyysi koostuu Alasuutarin (1994, 30) mukaan havaintojen pelkistämisestä ja arvoituksen ratkaisemisesta. Kun aineistoa tarkasteltaessa kiinnitetään huomiota siihen, mikä on teoreettisen viitekehyksen ja kysymyksenasettelun kannalta olennaista, analyysin kohteena oleva tekstimassa pelkistyy aiempaa hallittavammaksi määräksi raakahavaintoja. Erilaiset raakahavainnot

yhdistetään yhdeksi havainnoksi tai ainakin harvemmaksi havaintojen joukoksi. (emt. 31). Tutkimushaastattelujeni analyysissä havaintojen pelkistäminen alkoi teemoittelulla. Eskolan ja Suorannan (1998, 63) mukaan aineistoa lukemalla pitäisi alkaa näkyä jotain kiinnostavaa, joka johtaa etsimään lisää samantapaisia lausumia, aineiston eroja ja yhtäläisyyksiä jonkin teoreettisesti kiinnostavan teeman kannalta. Litterointivaiheesta lähtien aineistossa tuntuikin toistuvan tietyt teemat. Etsin teemoja systemaattisemmin lukemalla aineistoa yhä uudelleen, jolloin siitä nousi esiin uusia teemoja. Keräsin niiden alle teemoja kuvaavia sitaatteja.

Tein teemoittelua periaatteessa aineistolähtöisesti, mutta käytin apuvälineenä myös teemahaastattelurunkoa. Aineistolähtöisessä koodauksessa tutkijalla on tietoa ja olettamuksia tutkittavasta kohteesta, mutta niiden ei anneta häiritä aineistosta itsestään nousevia teemoja (emt. 153). Puhdas aineistolähtöisyys on kuitenkin mahdotonta, ja teemoittelu vaatii onnistuakseen teorian ja empirian vuorovaikutusta (emt. 176). Käytin jonkinlaista yksinkertaistettua teemakortistoa, jossa aineistoa lukiessa reunaan merkitään kyseessä olevan teeman numero ja tämän jälkeen aineistosta poimitaan kulloistakin teemaa koskevat tekstikohdat (emt.155). Konkreettisten korttien sijasta minulla oli kuitenkin tietokoneella olevia tekstitiedostoja.

Arvoituksen ratkaiseminen alkoi irrallisten havaintojen ja teemojen yhdistämisellä. Teemat alkoivat muodostaa suurempia kokonaisuuksia ja verkostoja, joita jouduin analyysivaiheen aikana järjestelmään myös uudelleen. Tulkintojen tekemisen hankaluutta lisää laadullisessa tutkimuksessa se, ettei toimenpiteeseen ole olemassa selkeää mallia. Eskola ja Suoranta (1998, 147) rohkaisevat käyttämään tieteellistä mielikuvitusta, sillä siitä riippuu pitkälti tulkintojen osuvuus ja hedelmällisyys. Haastateltavien puheet eivät ole sinänsä tutkimuksen tulos: vain niitä lainaamalla analyysi jää pinnalliseksi (emt. 33).

5.4.2. Suhteellisia totuuksia

Laadullisessa tutkimuksessa on kyseessä niin sanottu toisen asteen tulkinta: ensin tutkittava tulkitsee arkipäivän ilmiöitä, sitten tutkija tulkitsee kohdettaan (Eskola ja Suoranta 1998, 149). Jo journalismissa minua on joskus ahdistanut todellisuuden tunkeminen tiettyyn muottiin – juttuja kirjoittaessa ymmärtää konkreettisesti, mitä konstruktivismi tarkoittaa. Uutiset eivät ole todellakaan ikkuna maailmaan, vaan maailmaa hahmotetaan jostakin näkökulmasta, todellisuutta muokaten.

Tutkimusta tehdessä tulkintojen tekeminen on tuntunut vielä arveluttavammalta. Eskola ja Suoranta (emt. 17) kuitenkin huomauttavat, että objektiivisuus syntyy subjektiivisuuksien tunnistamisesta.

Tutkija ei saisi objektiivisuuden vaateen mukaan sekoittaa omia uskomuksiaan, asenteitaan ja arvostuksiaan tutkimuskohteeseen, mutta ilmiön täydellinen välttäminen ei liene lopulta mahdollista. Vaikka tutkijalla ei saisi olla lukkoon lyötyjä ennakko-olettamuksia ja hypoteeseja tutkimuskohteesta tai tutkimuksen tuloksista, havaintomme ovat latautuneet joka tapauksessa aikaisemmilla kokemuksilla (emt. 20).

Tulkittamisen ongelma kiteytyy tutkimusasetelmassani myös haastateltavien *kokemuksiin*, jotka ovat tutkimuksen kohteena ja joista naistutkimus on ollut ylipäätään kiinnostunut. On aiheellista kysyä, onko aitoihin kokemuksiin mahdollista päästä käsiksi tutkimuksessa ja onko pysyviä kokemuksia ylipäätään olemassa. Kokemuksissa on feminististä metodologiaa pohtineiden Caroline Ramazanoglun ja Janet Hollandin mukaan useita tasoja: *tapahtumien taso* eli se mitä meille todella tapahtuu ja *sosiaalinen taso* eli ymmärryksemme kokemustemme sosiaalisesta kontekstista. Näiden lisäksi on vielä olemassa *tunteiden taso*, *arvojen ja etiikan taso* sekä *teorian/kielen/kommunikaation/diskurssin/merkitysten taso* (Saresma 2010, 63).

Saresman mukaan ihmisten kertomuksia ei voi käsitellä tutkimuksessa autenttisenä todistusaineistona objektiivisesta todellisuudesta, mutta vaikka tutkija ei voisi tavoittaa aitoja kokemuksia, hän voi silti järjestellä ja tulkita niitä. Tutkittavien kokemusten arvostaminen ei tarkoita jäämistä arkitulkinnan tasolle ja kieltäytymistä kokemusten teoreettisesta jäsentämisestä. Vain yksittäisiin kokemuksiin tukeutuminen peittää näkyvistä niiden kulttuurisen ja sosiaalisen rakentumisen. (emt. 61, 72).

Alasuutarin (1994, 37) mukaan arvoituksen ratkaisemisessa käytetään johtolankoina sekä raakahavaintoja että pelkistämisen vaiheen pohjalta muotoiltuja, absoluuttisesti aineistossa päteviä havaintolauseita. Kun kvantitatiivinen analyysi sallii poikkeukset yleisestä säännöstä, laadullisessa tutkimuksessa johtolangoiksi eivät kelpaa tilastolliset todennäköisyydet vaan on haettava absoluuttisuutta, sisäisesti loogisen kokonaisuuden rakennetta, jossa kaikki kuvioon kuuluvat seikat on kyettävä selvittämään niin, etteivät ne ole ristiriidassa esitetyn tulkinnan kanssa (emt. 28-29). Alasuutarin esimerkissä maalla asuvien naapuruussuhteiden tiiviys kyseenalaistuu, jos yksi (muita yhteiskunnallisesti korkeammassa asemassa oleva) haastateltava joukosta kertoo, ettei heidän perheensä oppinut tuntemaan naapureitaan. Analyysi ei salli poikkeusta, mutta Alasuutarin mukaan voidaan muotoilla poikkeukseton sääntö: yhteiskunnalliselta asemaltaan tasavertaiset maalle muuttajat pitävät naapuruussuhteita tiiviinä, kun taas muita korkeammassa olevilla ei ole tällaista kokemusta (emt. 34).

Sallimattomuus poikkeuksia kohtaan ja kokonaisuuden tarkastelu ilman suhteellisuudentajua voi kuitenkin muuttaa tulkintojen tekemisen loputtomaksi suoksi muissa kuin pieniä, rajattuja kysymyksiä selvittävässä tutkimuksissa. Ihmisten kokemukset ja puhe kokemuksista eivät ole yksinkertaisia. En myöskään ymmärrä, miten taustatekijän löytäminen Alasuutarin esimerkissä tekee säännön muotoilun hyväksyttäväksi laadullisessa tutkimuksessa. Argumentaatiota ei voi rakentaa yksilöiden eroihin eri muuttujien suhteen (emt. 29). On myös mahdotonta tietää, että kuvitteellisen haastateltavan yhteiskunnallinen asema selittäisi millään tavalla hänen naapuruussuhteidensa muotoutumista saati pätsisi muihin korkeassa asemassa oleviin maalla asujiin.

Omassa tutkimuksessani päälliköiden näkemyksiä referoidessa olen käyttänyt jonkin verran määrälliseen tutkimukseen viittaavaa tapaa: olen esimerkiksi kirjoittanut auki, jakoivatko kaikki, puolet vai yksi haastateltavista tietyn näkemyksen. Tällä en kuitenkaan viittaa tilastolliseen yleistettävyyteen. Aineisto on sen verran suppea, ettei haastateltavia ollut järkevää jakaa ryhmiin ja etsiä niiden välisiä eroja.

Pro gradu -työni tuloksia ei voi yleistää. Tutkimukseni kertoo haastattelemieni naispäälliköiden näkemyksistä ja kokemuksista työstään, urastaan ja tasa-arvosta journalismin alalla, mutta ei sanomalehtien nuorista naispäälliköistä yleensä. Tutkimustulokseni kertovat myös kyseisestä haastateltavajoukosta, eivät erikseen sen jokaisesta yksilöstä. En siis oleta, että jokainen haastateltava voisi allekirjoittaa kaikkien tutkimustulosten koskevan henkilökohtaisesti häntä itseään.

Ruoho ja Torkkola (2010, 194) huomauttavat, että vaikka heidän tutkimuksessaan haastateltujen toimituksellisten päällikköjen tarinat ovat todellisia kokemuksia, niitä ei tule ymmärtää todellisuutta täydellisesti vastaavina kuvauksina toimitusten arkitodellisuudesta. Haastateltavien näkemykset kuvaavat enemmänkin suomalaisen journalismin sekä yksittäisten mediaorganisaatioiden ja toimitusten kulttuurista ymmärrystä journalismin sukupuolesta. Edellinen pätee varmasti myös omaan tutkimukseeni. Jälkimmäiseen yhdyn osittain. Haastateltavien näkemykset sukupuolesta pohjautuvat varmasti sitä enemmän yleiseen ja yksittäisten toimitusten kulttuuriseen ymmärrykseen mitä vähemmän päälliköt olivat sukupuolen problematiikkaa itse ajatelleet. Toisaalta en ajattele, että haastateltavien kokemukset voidaan redusoida johonkin yleiseen ymmärrykseen suomalaisesta journalismista. Tulkinnat ovat tulkitsijoiden, mutta kokemukset ovat haastateltavien omia.

Suhteelliseen objektiivisuuteen olen pyrkinyt kyseenalaistamalla jatkuvasti omia tulkintojani ja lukemalla aineistoa yhä uudelleen. Käytän analyysissä kohtuullisen runsaasti sitaatteja

argumentointini tukena, jotta lukijan olisi helppo seurata, miten olen johtopäätöksiini päätenyt. Sitaatteja on hieman käsitelty: niihin on tarpeen mukaan ja selvyyden vuoksi lisätty sulkuihin asiayhteys, niistä on lyhennetty toistoa ja täytesanoja ja niistä on poistettu anonymiteetin suojelemiseksi esimerkiksi murteelliset sanat. On mahdollista, että joku toinen olisi voinut muodostaa aineistostani toisenlaisia tulkintoja. Tutkijana olen väistämättä osa tutkimustani, mutta tutkimus yrittää silti sanoa jotain tutkittavista ja heidän maailmastaan.

6. ANALYYSI

Tässä tutkimuksessa analyysi on jaettu kuuteen isompaan osaan. Ensimmäisen osan aiheena on nuorten naispäälliköiden valinta päällikkötehtävään, toisen päällikön suhde työyhteisöön. Kolmas osa kertoo päällikön suhteesta työhönsä ja neljäs päällikkönä olosta naisena. Viides alaluku tarkastelee perheen, työn ja uran yhteensovittamisesta ja kuudes sukupuolta ja journalismia.

6.1. Valinta päällikkötehtävään

Toimittajan ylenemisen tärkein syy on perinteisesti ollut pitkä palvelusaika saman työnantajan leivissä (Keränen 1984, 94). Uutistyon osaamisen vaatimus onkin johtanut siihen, että pomoiksi ovat päässeet parhaat ja uskollisimmat toimittajat mutta eivät välttämättä kyvykkäimmät johtajat (Penttilä 2001, 1). Nykyään mediaorganisaatioiden päälliköiden johtamiskompetenssista ollaan aiempaa kiinnostuneempia: esimerkiksi Tampereen yliopistossa alkoi syksyllä 2009 ensimmäisenä Suomessa mediajohtamisen maisteriohjelma, jonka tarkoituksena on antaa opiskelijoille valmiudet työskennellä mediatalojen keskijohdossa.

Toimittajan koulutus ei ole silti edelleenkään merkittävin tekijä toimitushierarkiassa ylenemisessä, vaan päälliköiksi päädytään useimmiten pyynnöstä. Esimerkiksi kaikki Pauliina Penttilän (2001) haastattelemat uutis- ja toimituspäälliköt olivat nousseet esimiesasemaan toisten, useimmiten päätoimittajien pyytämänä. Erityisesti keskijohdon esimiehiä rekrytoidaan useimmiten saman mediatalon sisältä – näin oli käynyt myös kaikille oman tutkimukseni haastateltaville. Joillakin nuorista naispäälliköistä toimituksessa oloaika oli ollut kuitenkin ennen nimitystä varsin lyhyt, vain noin vuoden mittainen.

Suurinta osaa haastattelemistani päälliköistä oli pyydetty esimiestehtävään. Aineistossani oli

kuitenkin myös haastateltavia, jotka olivat hakeneet päällikön paikkaa oma-aloitteisesti sisäisessä haussa tai ilmoittamalla kiinnostuksestaan suoraan päätoimittajalle. Joku oli kertonut etenemishalukkuudestaan kehityskeskustelussa, ja pari oli hakenut tai ”suorastaan tuppautunut” aiemmin alempaan esimiestehtävään uutistuottajaksi tai toimitussihteeriksi.

Vaikka päällikkö olisi hakenut paikkaa oma-aloitteisesti, haastateltavien puheissa korostui pyrkyryyden kaihtaminen: kukaan ei vaikuttanut hankkineen paikkaa kyynärpäätaktiikalla. Tehtävään pyytämisen saatettiin kokea jossain määrin kiusallisena ja valituksi tulemista perustella haastattelussa pitkään. Myös sattumalla ja hyvällä onnella arvioitiin olevan osuutta asiassa. Paikan saamisesta oltiin usein otettuja ja iloisesti yllättyneitä, valinta oli ollut ”rohkea veto” (H3).

K: Mutta että haitko sä tähän?

H2: Totta kai joo. Paikka oli auki ja ajattelin, että kunhan kokeillaan ihan huvikseen, tai sillä tavalla huvikseen, että totta kai mua kiinnosti, mutta oletin, että ei välttämättä oo niin paljon kokemusta ja niin paljon ammattitaitoa, että olisin vielä päässy. Mutta olin todella, todella otettu ja todella onnellinen, että ihailen sitä meidän johdon rohkeutta.

Eräs haastateltavista huomautti, että yleensä ne, jotka osaavat pitää meteliä itsestään ja tekemisistään, nousevat esimiesasemaan. Hän ei kuitenkaan voinut lukea itseään samaan joukkoon.

K: No ootsä sitten osannut kuitenkin pitää itestäs jotain meteliä, kun sä oot päässyt tähän?

H7: No ite tietysti sanoisin, että en (*naurua*), koska musta se on vähän hassu ajatus, että jos sä teet paljon töitä, niin sä pidät siitä kovaa meteliä. Koska eiks se oo perusoletus, että jos sä oot töissä, niin sä teet töitä. Ja sit muutenkin musta on aina ollut aika kiusallista puhua itsestäni. Et mä oon enemmän luottanut siihen, että ne teot ikään kuin puhuu puolestaan.

Pyrkyryyden kaihtaminen saattaa selittyä myös sukupuolittuneilla odotuksilla siitä, millainen uran edistäminen on kellekin sopivaa. Tullessaan valituiksi haastattelemani nuoret päälliköt tiesivät ohittavansa hakijoita, joiden olisi pitänyt olla kokemuksen puolesta jonossa ensimmäisenä, jos valinta olisi ratkaistu vuoronumerosysteemillä. Haastateltavien omaan aloitteellisuuteen päälliköksi hakemisen suhteen vaikutti myös kirjoittamaton sääntö siitä, että perinteisesti päällikön tehtävät ovat olleet palkkio pitkästä työurasta.

K: Joo. Eli sä et sinänsä hakenu siihen?

H1: En, en, mä en oo missään, mä korostan, mä en oo missään vaiheessa pyrkiny uutispäälliköks.

”Ja mä en hakenu oma-aloitteisesti, koska mä ajattelin mun itseluottamuksella (*naurua*), että ihan älytöntä, kun mä olin ollu X:ssa vuoden, ja mä olin just täyttänyt X vuotta, et ei niinku... ihan tuntu itsestäkin jotenkin naurettavalta, että vois vielä hakee.” (H3)

Tilanne, jossa nuoren naisen pyytämisen päällikkötehtävään tuntuu yllätykseltä, on esimerkki mediayritysten sukupuolittavien käytäntöjen konkretisoitumisesta stereotyyppisiksi sukupuoliroolien mukaisiksi odotuksiksi (Torkkola ja Ruoho 2009, 20). Toisaalta jo ammattikäytännön muuttuminen suuntaan, jossa esimiehiksi ei pyydetä enää automaattisesti vain kokeneimpia toimittajia, saattaa yllättää jo ilman sukupuolinäkökulmaakin. Rekrytointiprosessi,

jossa päällikkötehtäviin kutsutaan päteväksi ja sopivaksi katsottuja hakija, voi silti selittää osaltaan sitä, miksi miehet päätyvät päällikköpaikalle nopeammin kuin naiset. Eteenpäin haluava voi lähettää viestejä verkostoja pitkin, ja miehisissä verkostoissa katseet saattavat kääntyä toisiin miehiin. Tällöin ainakin oman talon ulkopuoliset naisehdokkaat jäävät näkemättä. (emt. 21).

Torkkolan ja Ruohon mukaan (2009, 22-23) naispäällikköjen vähyys on useimmissa toimituksissa tunnustettu, epätoivottu tilanne. Tämä voi olla mieshakijalle haitta ja naishakijalle etu. Ilmiö ei näkynyt kuitenkaan ainakaan suoraan omassa tutkimuksessani, jossa nuoret naispäälliköt eivät olleet tietoisia siitä, että taloon olisi haluttu päälliköksi erityisesti naista. Monet haastateltavistani, jotka tiesivät kanssahakijoidensa henkilöllisyyden, eivät olleet kilpailleet valintatilanteissa nuoria miehiä vastaan.

Kukaan haastateltavistani ei uskonut, että sukupuoli olisi vaikuttanut heidän valintaansa, mutta joillakin oli tiedossa, että päälliköksi oli haluttu nimenomaan nuorta. Nuoruus hahmottui eduksi muun muassa lehden uudistumishalun takia, tai nuoren päällikön katsottiin olevan tarpeeksi erilainen osa esimiestiimiin. Syyt olivat myös persoonakohtaisia: päälliköt arvelivat, että he olivat innokkaampia, vähemmän kyynisiä, uudistumiskykyisiä ja monimediaalisesti osaavampia kuin vanhemmat kollegansa.

Haastattelemani päälliköt eivät halunneet edustaa ainakaan valituksi tullessaan sukupuoltaan tai sukupolveaan, vaan ne koettiin tai haluttiin kokea melko lailla merkityksettömiksi. Eräästä haastateltavasta tuntui inhottavalta ajatella aluksi, valittiinko hänet tehtävään iän perusteella, sillä hän tiesi iän olevan yksi valintakriteereistä. Torkkolan ja Ruohon (2009) haastattelemien naispäällikköiden mukaan naisia valitaan johtajiksi siksi, että heillä oletetaan olevan luonnostaan toisenlaisia ominaisuuksia kuin miehillä, naiset ovat esimerkiksi kuuntelijan maineessa. Yhteinen ymmärrys johtajuudesta maskuliinisena ja miehille luonnostaan kuuluvana ominaisuutena nousee esiin rekrytointiprosessissa (emt. 21), jossa naisehdokkaista haetaan perinteiselle johtajuudelle vaihtoehtoa ja vastapainoa. Omissa haastatteluissani kukaan ei myöntänyt, että valituksi tulemisessa olisivat vaikuttaneet hakijan perinteisesti feminiinisenä pidetyt johtajan ominaisuudet. Haastateltavat korostivat tullessaan valituiksi oman osaamisensa ja pätevyytensä perusteella.

”...että ei oo lopulta kuitenkaan siinä työssä vaan sen takia, että on nyt joku ihme tällänen statussymboli, että on nuori ja nainen, vaan sit että takana on kuitenkin sitä, että on ihan napakka ja pätevä...” (H3)

Yksi selitys sukupuolen ja feminiinisinä pidettyjen johtajaominaisuuksien häivyttämiseen valintatilanteessa voi löytyä journalistisesta kulttuurista, joka tarjoaa mies- ja naisjournalisteille melko stereotyyppisiä malleja ja arvostaa miehistä mallia korkeammalle (Zilliacus-Tikkanen 2008,

153). Naiset eivät seuraa naispuolista stereotyyppistä mallia matalammasta statuksesta johtuen ja kieltävät siksi sukupuolen merkityksen. Pätevyyden korostaminen saattaa taas kieliä siitä, että naispäällikön kyvykkyyttä näytettäisiin epäiltävän avoimemmin kuin miespäällikön (Torkkola ja Ruoho 2009, 38). Naisen on näytettävä pystyvänsä, kun miehen oletetaan automaattisesti olevan pätevä (Zilliacus-Tikkanen 1990, 56).

6.2. Päälliköiden suhde työyhteisöön

Toimituksellisen keskijohdon päälliköt toimivat alaistensa toimittajien ja esimiestensä, kuten päätoimittajien, välissä. Päälliköiden tehtävänä on muun muassa ottaa huomioon alaistensa toiveet ja päämäärät, varmistaa heidän kehittymisensä ja edustaa alaisista koostuvaa ryhmäänsä sekä ylempään johtoon päin että oman organisaation ulkopuolelle. Johtajan asema asiantuntijaorganisaatiossa ei ole helppo – eikä sitä tee helpommaksi uutis- ja toimituspäälliköiden asema toimitusorganisaation keskijohdossa. Yhä korkeammin koulutetut toimittajat luovat usein kovia odotuksia päälliköitään kohtaan: heidän on osoitettava olevansa paitsi hyviä journalisteja myös päteviä johtajia. Perinteisesti huonoa johtajuutta on siedetty toimituksissa paremmin kuin päällikön heikompia journalistisia taitoja (ks. Rajalahti 2000).

Asiantuntijaorganisaation johtajaan kohdistuu helposti yli-inhimillisiä vaatimuksia, joista selviäminen edellyttää vahvaa itsetuntoa ja omaa identiteettiä (Sipilä 1991, 90). Ammattilaisten johtajan on pystyttävä käsittelemään erilaisia yksilöitä, jotka voivat olla hyvinkin autonomisia ja epäsovinnaisia. Toisaalta myös johtaja itse voi aiheuttaa asiantuntijaorganisaatiossa ongelmia.

Toimituksen työyhteisön väliset suhteet eivät ole yhdentekeviä, sillä niillä on vaikutusta sekä jäsenten työssä viihtymiseen että lopputuotteeseen eli journalismiin. Toimitusten toiminnallinen organisaatio perustuu paljolti informaaliin eli epäviralliseen organisaatioon (Keränen 1984, 174), jolla tarkoitetaan ihmisten kanssakäymissuhteita, sosiaalisia ryhmiä ja käyttäytymismalleja. Nämä suhteet ja mallit kehittyvät organisaation sisällä ja vaikuttavat oleellisesti siihen, miten hyvin organisaatio kykenee toteuttamaan virallisia tavoitteitaan (Kasvio 1990, 11). Tutkimusongelmani kannalta päälliköiden suhteilla työyhteisöön on merkitystä nimenomaan heidän työssä viihtymisen ja jaksamisen sekä siten uran jatkosuunnitelmien kannalta.

Tässä kappaleessa selvitän, mitä haastattelemiani nuoret naispäälliköt kertoivat suhteestaan työyhteisöönsä. Teema ei kuulunut alkuperäiseen haastattelurunkoon, ja tuli esille erityisesti

keskusteltaessa päällikön tehtävässä olon alkuajoista ja työyhteisön suhtautumisesta haastateltavan valintaan. Aineistossa korostuivat päälliköiden suhde alaisiin ja alaisten suhtautumistavat päällikköön. Keskustelun keskittyminen alaisiin voi kertoa siitä, että haastateltavat päälliköt hahmottivat erityisesti tämän suhteen tärkeäksi työyhteisössä, tai että tässä suhteessa he olivat kokeneet eniten ristiriitoja, joista halusivat puhua.

Samassa asemassa olevien päällikkökollegoiden ja esimiesten suhtautuminen tuoreisiin päälliköihin hahmottui aineistossa enimmäkseen neutraalina tai myönteisenä. Tämä on sinänsä loogista, sillä ainakin esimiehet olivat vastanneet päälliköiden valinnasta, ja esimiestiimiin kuuluvien päällikkökollegoidenkin oli seisottava ainakin jossain määrin valinnan takana. Luvun ensimmäisessä alakappaleessa käsittelemieni haastattelemieni päälliköiden suhdetta alaisiinsa, toisessa huomion kohteena on enimmäkseen päälliköiden esimiehiltä saama palaute.

6.2.1. Alaisten suhtautuminen: ”Aika silkkihansikkain on sen jälkeen menty”

Suurin osa haastateltavista koki työyhteisön suhtautumisen nuoren päällikön valintaan pääosin myönteiseksi. Yksi päälliköistä kertoi, että hänen valintansa julkistamisen yhteydessä aamupalaverissa taputettiin, halailtiin ja juotiin kuohuviiniä. Päällikkö tosin arveli myöhemmin, että häneen kohdistui esimiesvaihdoksen yhteydessä loputtomat paineet: kaiken odotettiin muuttuvan uuden päällikön mukana kauniiksi ja hyväksi.

”Ja sitten kun se vaihdos tuli, niin minä olin sitten se elävä merkki muutoksesta. Silloin kaikki muuttuu paremmaksi, kauniimmaksi, täällä suurin piirtein makaillaan sohvilla ja syödään viinirypäleitä tertuista, eihän täällä enää kukaan mitään töitä tee. Ja sitten kun se menikin niin, että jumalauta toihan määrää kans, ja täällähän on työlistalla taas tavaraa ja tää lehti nyt kuitenkin tehään joka päivä, niin --” (H9)

Noin puolet haastateltavista kertoi, että heidän valintansa oli herättänyt toimituksessa myös ristiriitaisia tunteita. Työyhteisön suhtautumisesta ei ollut välttämättä helppoa kertoa, sillä saman päällikön vastaus saattoi vaihdella kysymyksenasettelusta riippuen. Eräs haastateltava vastasi suoraan kysymykseen, että työyhteisö oli ottanut hänet vastaan ”todella hyvin”, mutta kertoi toisessa yhteydessä huomattavista vaikeuksista. Lähes kaikilla päälliköillä oli kokemusta muiden negatiivisesta suhtautumisesta, mutta taso vaihteli ”pienestä ja kesystä” testaamisesta lähelle työpaikkakiusaamista. Haastateltavat raportoivat muun muassa epäilystä, ohituksesta, työttelystä ja virheiden kyttäämisestä. Työyhteisön ristiriitainen tai negatiivinen suhtautuminen ilmeni esimerkiksi alaisten tirkumisena aamupalaverissa, puhumasta kieltäytymisenä työasiassa, auktoriteetin kyseenalaistamisena ja jatkuvana huomauttelemisena virheistä julkisen foorumin kautta.

”Että kukaan ei oo tullu mulle päin naamaa sanomaan, että helvetti sä oot paska. Joka tietysti on varmaan auttanut

mutta...(naurahdus). Kyl mä sen tavallaan rivien välistä huomaan.” (H2)

Osa tuoreista päälliköistä oli odottanut muiden suhtautumisen olevan kielteisempää, mitä todellisuudessa osoittautui, kun taas toisille ikävät reaktiot tulivat täysin yllätyksenä. Haastateltavien tulkinnan mukaan eniten alaisia ärsytti tuoreen päällikön ikä ja sukupuoli. Pahimmillaan valinta oli alaisille ”shokki” (H2), sillä he olivat odottaneet johtajakseen vanhempaa ja kokeneempaa toimittajaa. Myös muiden haastateltavien arvion mukaan nimenomaan päällikön nuoruus oli ärsyttänyt alaisia, joiden huolena oli se, ”miten tämmönen nuori ihminen pystyy näitä asiantuntijoita johtamaan” (H6). Päälliköt arvioivat, että alaisten ärsyyntyneestä mielialasta johtuen heidän tekonsa saattoivat harmittaa, olivat ne sitten hyviä tai huonoja. Asenteet olivat toisinaan henkilöön meneviä, sillä haastateltavien tulkinnan mukaan toisen päällikön tekeminä samat asiat olisivat voineet herättää jopa päinvastaisen reaktion.

Osa päälliköistä koki työnsä alkuvaiheen raskaana alaisten kielteisen suhtautumisen takia: pahimmillaan ensimmäiset viikot oli mentävä mieli matalana hammasta purren. Mahdollisesti työpaikkakiusaamiseksi luokiteltava tilanne oli eräällä päälliköllä, joka joutui alussa työtoverinsa silmätikuksi. Päällikön mukaan työtoveri kyttäsi hänen jokaista virhettään ja huomautti niistä henkilökohtaisesti, sähköpostitse tai julkisen foorumin kautta. Palaute oli hänen mielestään asiatonta ja henkilökohtaista. Tilanne laukesi siihen, kun päällikkö otti asian suoraan puheeksi sähköpostitse ja ehdotti keskustelua kasvokkain.

K: No luuleksä, että siinä oli jotain tekemistä sun iän tai sukupuolen kanssa?

H6: Mä kuulin myöhemmin, mä luulen, että se oli nimenomaan tää nuori nainen, koska olen nuori nainen.

Toinen päällikkö oli saanut alaiselta murskaavaa palautetta ensimmäisessä kehityskeskustelussa. Alaisen mukaan päällikkö oli sekä ”vittumainen ihminen” että ”piilovittumainen ja ilkeä ihmisiä kohtaan”. Näin puhuttiin alaisen mukaan käytävillä, mutta muut eivät uskaltaneet tulla sitä sanomaan. Päällikkö kykeni suhtautumaan palautteeseen neutraalimmin keskusteltuaan tilanteesta esimiehensä kanssa. Esimies kertoi, että toimittajalla oli ollut samankaltaisia ongelmia myös muiden kanssa.

”Niin silloin tuli mieleen, että tää ei ehkä johdukaan minusta, että ehkä tää johtuukin siitä ihmisestä tai ehkä meidän välillä on tällainen hierarkia-asia. Että hän ei ehkä pidä siitä, että olen esimies. Tai siitä, että nuori nainen on esimies, en tiedä. - - Mutta se kyllä vaikutti suhtautumiseen siihen ihmiseen, että aika silkkihansikkain on menty sen jälkeen.” (H9)

Useimmilla haastateltavilla vanhemmat kollegat kyseenalaistivat heidän valintaansa ja toimintaansa toimituksen päällikkönä. Nuorilta päälliköiltä herui myös ymmärrystä vanhempien toimittajien käyttäytymistä kohtaan, sillä he ajattelivat, että myös alaisille saattaa olla kova paikka, jos heillä on itseään 20–30 vuotta nuorempi esimies. Ei ole myöskään välttämättä ongelmatonta nousta

esimieheksi ihmisille, joiden alainen on itse aikaisemmin ollut – näinkin oli tapahtunut joissakin tapauksissa esimerkiksi organisaatiomuutoksen ja tehtäväkierron lopputuloksena. Tästä päälliköt puhuivat kuitenkin yllättävän vähän.

Jotkut kertoivat yllättyneensä siitä, että samanikäisten työtovereiden olikin vaikeampi suhtautua heihin päälliköksi tulon jälkeen kuin vanhempien kollegoiden. Tämän he uskoivat johtuvan siitä, että samanikäisten on helppo peilata omia toiveita toiseen ja vertailla uriaan keskenään, vaikka vertailijoilla itsellään ei olisikaan ollut halua hakeutua syystä tai toisesta esimieheksi. Suhteet toimituksen ulkopuolisten tahojen kanssa eivät nousseet aineistossa paljon esiin. Joillakin haastateltavilla oli ollut hankaluuksia hankkia nuorena naispäällikkönä uskottavuutta toimituksen ulkopuolisten henkilöiden kanssa esimerkiksi ”patruunoiden tapaamisessa” tai kun ”oikeaa toimittajaa” etsivä lukija oli poikennut toimitukseen. Tapaukset olivat kuitenkin marginaalisia.

Haastatteluissa nousi esiin myös päälliköiden kokemukset naisten välisestä vertailusta ja kateudesta. Asiattomalla palautteella erästä päällikköä kiusannut naispuolinen kollega oli ottanut päällikön kuuleman mukaan aiemmin silmätikukseen kaksi muuta nuorta naista. Naiskollegoiden negatiivinen suhtautuminen nuoriin päälliköihin saattaa kertoa myös naisten laajemmasta tyytymättömyydestä tai pettymyksestä omaan työuraansa: siitä, ettei naisilla ole välttämättä ollut omasta motivaatiosta huolimatta tarpeeksi etenemismahdollisuuksia. Erästä haastattelemaani päällikköä viimeaikaisessa sukupuolikeskustelussa oli häirinnyt se, että muut naiset kutsuvat johtotehtäviin valittuja naisia ”kiintiönaisiksi”.

”...Mikä on musta kauheen epäreilua niitä valittujakin naisia kohtaan. Naisethan itse tekee hallaa koko asialle, että valitetaan ensin, että ei oo naisia johtotehtävissä ja sitten kun on, niin ne on vaan niitä kiintiönaisia. Se on mun mielestä ihan absurdia ja täysin pöljää.” (H7)

Naisjohtajia tutkineen Kaisa Kauppisen (2006, 35) mukaan naiset eivät koe saavansa tukea työyhteisönsä toisilta naisilta, vaikka sinänsä naisverkostot koetaan tärkeiksi. Työyhteisöön liittyvistä ihmissuhdekonflikteista voi tällöin muodostua miinakenttiä naisten urakehitykselle.

Yleistettynä voi sanoa, että aineistoni poikkeaa Pauliina Penttilän (2001, 105) aineistosta siinä, että toimittajien suhtautuminen hänen haastattelemiinsa päälliköihin ei ollut juurikaan muuttunut päälliköksi tulemisen jälkeen. Tähän voi olla syynä se, että Penttilän päälliköt olivat omia haastateltaviani vanhempia, kokeneempia, työpaikallaan ja tehtävässään kauemmin olleita. Heistä monilla oli toimituksessa työtovereiden lisäksi hyviä ystäviä ja henkilöitä, joille he saattoivat purkaa mieltään.

Joitakin haastateltaviani oli hämmentänyt yksinäisyyden kokemus päällikön asemassa. Torkkolan ja

Ruohon (2009, 40-41) tutkimuksen mukaan naisten päällikköyden näyttäytyminen yksinäisempänä kuin miesten, mikä saattaa osaltaan karkottaa naisia. Erään haastateltavani mukaan ”kaverikäytäväjutustelu” päättyi työpaikalla hänen noustessaan esimiesasemaan kuin veitsellä leikaten, eikä häntä pyydetty enää mukaan lounaille. Myös suhde aiemmin läheiseen toimittajakollegaani muuttui, eikä kollega esimerkiksi uskaltanut enää lähettää päällikölle huumoripitoisia ketjusähköposteja. Päällikkö joutui kestämään alaisten huonoja päiviä, muttei voinut itse purkautua kenellekään.

”Et se asema vaan tekee sen. Ja se oli kyl kans sellanen yllätys, ylipäätänsä, että kaikki tällainen sosiaalinen, pieni hauska, piristys, niin se häviää ihan totaalaisesti.” (H5)

Aineistoni perusteella ristiriitaiset suhteet työyhteisön jäsenten, erityisesti alaisten kanssa vaikuttivat tuottavan stressiä nuorille päälliköille ainakin tehtävässä olon alkuaikoina. Stressiä ja epävarmuutta vastavalituille päälliköille voi aiheuttaa myös kommunikaation ja palautteen puute omien esimiestensä kanssa. Tätä käsittelem seuraavassa kappaleessa.

6.2.2. Palaute: ”Lasketaanks se, että kukaan ei sanonut mitään?”

Keskijohdon päälliköt ovat toimitusorganisaatiossa asemassa, jossa heidän pitäisi sekä antaa että saada palautetta työstä. Oman aineistoni perusteella päälliköt vaikuttivat kuitenkin saavan työstään hyvin vähän arviointia. Tilannetta on hankala verrata muihin suomalaisiin tutkimuksiin, sillä esimerkiksi Pauliina Penttilän (2001) tutkimuksessa keskusteltiin vain päälliköiden toimittajille antamasta palautteesta. Huomiotani tukee kuitenkin esimerkiksi Hanna Antilan maakuntalehtien päätoimittajia käsittelevä pro gradu -tutkielma, jonka haastatteluista välittyi, että päätoimittajat eivät ilmaise kovin usein erikseen luottamustaan ja arvostustaan päällikkötoimittajia kohtaan (2008, 86). Riittämätön palaute voi saada toimituksissa aikaan negatiivisen kierteen: ilman palautetta jäävä keskijohdon päällikkö ei osaa tai välitä arvioida rakentavasti myöskään toimittajien työtä.

Aineistossani pieni vähemmistö haastateltavista oli saanut melko paljon tai suhteellisen sopivasti palautetta työstään. Muut olivat saaneet palautetta vähän tai eivät juuri ollenkaan. Jos palautetta tuli, se oli yleensä kritiikkiä lehden sisällöstä tai arkisista asioista. Alaiset antoivat konkreettisiin tilanteisiin liittyvää suoraa palautetta, vaikka heidän epäiltiin haukkuvan päällikköjä myös selän takana. Esimiehen palaute ja erityisesti kiitos oli päälliköille erittäin harvinaista herkkua. Keskijohdon päälliköt joutuivat päättelemään, että se, ettei esimies ollut sanonut mitään, on positiivinen merkki omasta työn laadusta.

”Päätoimittajalta ei kauheesti tullu palautetta, joka on kai hyvä juttu (*naurua*). Jos ois tullu, sit kai mä oisin tehny jotain väärin hänen ajatusmaailmansa mukaan. Niin en mä saanu mitään silleen (*naurua*), tuleeks se, lasketaanks se, että kukaan ei sanonu mitään? (*naurua*).” (H5)

Toisaalta se, ettei työn laadun arviointia ollut kuulunut, herätti myös epäilyksiä.

H2: Sinänsä kukaan ei oo sanonut hirveesti työn laadusta mitään. Että odotan sitä kriittistä palautetta, koska jos ois mennä ihan sikahyvin ja superhyvin, niin kyllähän se olis sanottu. Ainakin luulisin näin. - -

K: Mutta sitäkään (negatiivista palautetta) ei oo sit toisaalta tullu?

H2: Niin, en oo niin kardinaalimokia varmaan tehnyt (*naurua*), että ois tullu suoraan, että helvetti, teit tämän täysin päin persettä.

Useimmat päälliköt kertoivat, että virheistä kyllä rangaistaan, mutta toimituksen sisällä – ulkopuolisista puhumattakaan – ei nähdä sitä hyvää, mitä päällikkö onnistuu junailemaan läpi. Ainoastaan yksi päällikkö kertoi saaneensa päällikkökollegaltaan erittäin myönteistä palautetta: hän oli kollegan mielestä paras uutispäällikkö, mitä lehdessä oli koskaan ollut. Useimmiten esimiehen positiivinen palaute tuli päälliköille toisen käden kautta tai negaation kautta kriisitilanteessa.

”Niin on siinä varmaan sitten käyty jotain sellaisia keskusteluja (esimiehen kanssa), ja mäkin oon esittänyt, että ehkä mä en vaan sitten oo oikee ihminen tekemään tätä hommaa. Ja sit hän on pyörtänyt tavallaan sen, että sitä kautta on sit saanu vahvistuksen siihen, että on hoitanut kuitenkin hommansa ihan hyvin. Että tällaisten kriisikeskustelujen kautta palautetta (*naurhdus*) on tullu.”(H8)

”Kerran kuulin erältä alaiselta, että hän oli kuullut keskustelun, jossa esimieheni oli kehunut minua vuolaasti jollekin toiselle. Ja tää oli ehkä suurin kehu, jonka olen saanut. Siis huom. kahden käden kautta tullut.” (H9)

Yksi syy palautteen vähäisyyteen voi olla vähäinen aika, jonka osa päälliköistä oli toiminut tehtävässään. Tällöin esimerkiksi kehityskeskusteluja ei ollut ehditty vielä käydä. Todennäköisesti päälliköt olivat saaneet kuitenkin jonkinlaista palautetta käytännön työn yhteydessä, sillä he kokivat poikkeuksetta, että työyhteisö tuki heidän toimintaansa tehtävässään. Työyhteisötuen merkitys onkin naisten urakehityksen kannalta keskeistä: hyvät suhteet esimiehiin, työtovereihin ja muihin yhteistyökumppaneihin luo hyvät puitteet työuraan panostamiselle (Kauppinen 2006, 35). Haastatteluissani ei kysytty erikseen päälliköiden uran tukijoista, mutta aineistosta välittyi, että useammilla päälliköillä oma esimies, usein päätoimittaja, oli haastateltavan tukija ja uralla etenemisen aloitteellinen ja toimeenpaneva voima.

Palautteen vähäisyyttä saattaa kompensoida myös se, että päälliköt kokivat, että heillä on työssään hyvät vaikutusmahdollisuudet – ainakin lopputuotteeseen eli sanomalehden sisältöön. Lehden kehittämisessä tai työtapojen ja organisaation muutoksissa osa koki, että päällikköjä ei kuunnella, tai sitten heitä kuunnellaan, mutta he eivät voi vaikuttaa asioiden kulkuun. On kuitenkin huomattava, että päälliköiden saaman palautteen vähäinen määrä voi vaikuttaa heidän työstään kokemaan stressiin ja käsityksiin muiden odotuksista. Tätä käsitellään lisää seuraavassa, päällikön suhdetta työhönsä käsittelevässä luvussa ja erityisesti alakappaleessa Kunnianhimo ja täydellisyyden tavoittelu.

6.3. Päällikkö työssään

Tässä kappaleessa käsittelen päällikköä työssään ja päällikön suhdetta työhönsä. Aineistossa työ näyttäytyi monipuolisena, vaativana, haastavana mutta myös tyydytystä tuottavana. Seuraavaksi esittelen, mitä puolia päällikön työstä nousi aineistossa esiin. Erityisesti aineistossa painottui henkilöstöjohtamiseen liittyvät asiat ja päälliköiden kunnianhimoinen suhtautuminen työhön.

6.3.1. Henkilöstöjohtaminen: Keskustelua ja tasa-arvoa

Eva Tuominen, Anneli Leppänen ja Susanna Lundell (2002, 228) jakavat tutkimuksessaan esimiestyön toimituksissa kolmeen pääluokkaan: toimituksellisen työprosessin johtamiseen (management), ihmisten johtamiseen (leadership) ja kehittämiseen. Rajalahden (2010) mukaan toimitustyötä käsittelevässä suomalaisessa kirjallisuudessa asijaohjantamista, kuten työn organisoitumista ja jakoa, ei juuri ole arvioitu, mutta ihmisjohtaminen nousee vahvasti esille. Haastatteluissani useimmat nuorista naispäälliköistä pitivät työnsä parhaimpana puolena journalistista johtamista ja uutistyyötä. Monet nauttivat useiden asioiden hallitsemisesta ja kiireestä: eräs päälliköistä kertoi olevansa tippaleipäaivo, joka tekee mielellään montaa asiaa yhtä aikaa.

Kuitenkin suurin osa ominaisuuksista, joilla päälliköt kuvailivat itseään, olivat tehtäväsuuntautuneisuuden sijaan ihmissuhdesuuntautuneita: luotettava, ystävällinen, ihmislähtöinen, kaikkien kanssa toimeen tuleva, kuunteleva, temperamenttinen, rehellinen, helposti lähestyttävä, keskusteleva, neuvotteleva, positiivisesti kriittinen, reilu, tasapuolinen, arka konflikteissa, vaativa, joustava, empaattinen. Pauliina Penttilän (2001, 87-89) tutkimuksessa ihmissuhdesuuntautunut toiminta näytti olevan päälliköiden mielestä vähintään yhtä tärkeää kuin tehtäväsuuntautunut. Vaikka haastatteleman päälliköt pitivät lehden tekoa tärkeimpänä ja ensisijaisena tehtävänä, monilla oli selkeästi vahvaa kiinnostusta henkilöstöjohtamista kohtaan. He olivat panostaneet mielestään siihen muun muassa tsemppaamalla alaisiaan työssään, ottamalla heidät huomioon, tuntemalla empatiaa heitä kohtaan, kantamalla huolta työssä viihtymisestä ja olemalla itse helposti lähestyttäviä.

Monilla päälliköistä oli selkeitä muistikuvia omista esimiehistään toimittaja-ajalta, ja he halusivat toimia toisin kuin ne, joita olivat itse pitäneet huonoina esimiehinä. Monilla oli myös vahvoja tavoitteita muuttaa toimitus- ja johtamiskulttuuria omassa työpaikassaan erilaiseksi ja entistä paremmaksi. Työyhteisön hyvä ilmapiiri onkin naisjohtajille tärkeä tyydytystä tuottava voimavara, kun miehet sen sijaan nauttivat riskinotosta (Kauppinen 2006, 20). Työilmapiiri koettiin niin tärkeäksi, että eräs päällikkö halusi nähdä sen positiivisempänä kuin se todellisuudessa ehkä

olikaan.

”No mun mielestä se (työilmapiiri) on hyvä. Mä oon ehkä siinä mielessä sinisilmäinen ja naiivi, että mä en halua nähdä sitä rivien välissä olevaa kuohuntaa.”(H2)

Toisen päällikön mukaan toimituksen johtotehtävät olivat vaihtuneet ilmapiiriongelmiensa takia, ja hän oli päättänyt jo ennen paikan saamista olla sellainen uutispäällikkö, joka kuuntelee mitä alainen sanoo. ”Koska se oli yks isoimmista jutuista, mistä tuli palautetta siinä tulehtuneessa tilanteessa” (H5).

Päälliköiden haastatteluissa tärkeimmiksi asioiksi johtamisessa nousivat tasapuolisuus ja keskustelevuus. Tasapuolisuus liittyi työn jakamiseen alaisten kesken sekä määrällisessä että laadullisessa mielessä: työt haluttiin jakaa niin, ettei kukaan kuormittuisi toista enemmän ja että esimerkiksi vähemmän merkittävät työtehtävät tai juttuaiheet eivät kasautuisi aina samoille ihmisille. Sama vaatimus tuli ilmi myös Pauliina Penttilän (2001) tutkimuksessa toimittajien puolelta, jotka vaativat päälliköiltään erityisesti tasapuolista kohtelua. Toimittajien oli vaikea hyväksyä sitä, että toiset toimittajat tekivät vähemmän töitä kuin toiset, jotkut oli vapautettu kokonaan tehtävistä ja joidenkin virheitä, laiskuutta ja henkilökohtaisia ongelmia katsottiin läpi sormien (emt. 118).

Myös oman tutkimukseni nuorten naispäälliköiden oli hankalaa sietää epätasa-arvoista työnjakoa, ja monet heistä kertoivat puuttuneensa tilanteisiin, joissa joku toimittajista harrasti vapaamatkustusta tai käytti töihinsä huomattavasti enemmän aikaa kuin muut. Yksi päällikkö oli joutunut tämän kaltaisessa tilanteessa konfliktiin oman esimiehensä kanssa, sillä esimies olisi halunnut katsoa tilannetta läpi sormien.

”Et meillä (oman esimiehen kanssa) -- on tosi vastakkaiset näkemykset siitä, miten uutisia tehdään ja nimenomaan siitä, miten ihmisiä kohdellaan. Että koska mä oon tämmönen jämäkkä ja jos tulee jotain ongelmia, niin mun mielestä ne pitää ratkaista heti. Ja hän taas on mun näkemyksen mukaan -- aika tämmönen konfliktipelkoinen, jossain määrin jopa pelkää alaisiaan. Et hän ei halua käsitellä niitä asioita, niin... jotkut ihmiset pääsee sitten kuin koira veräjältä, ne kasautuu toisten niskaan, mikä ei musta oo reilua, tai sitten että ne asiat siellä alla muhii ja muhii ja sit jossain vaiheessa tulee sellanen kauhee räjähdys.” (H7)

Toinen päällikkö kertoi saaneensa alaisilta useaan kertaan ovet silmilleen ja huudot ja kiroilut perään, kun oli puuttunut tilanteeseen, jossa alainen oli toiminut hänen mielestään vapaamatkustajana. Naishuippujohtajia haastatellut Päivi Lipponen (2006, 249-250) havaitsi, että naisjohtajat eivät epäröineet tarttua työpaikan vaikeisiin asioihin, kuten henkilöongelmiin, jotka edellisen miesjohtajan aikana oli lakaistu maton alle. Naispäälliköiden kiinnostus ihmissuhdejohtajuutta ja ihmissuhdetaitoja kohtaan saattaa kieliä myös siitä, että heiltä odotetaan näitä kykyjä.

Tasa-arvoisuutta peräänkuuluttaneet haastattelemi päälliköt olivat joutuneet kuitenkin pohtimaan ja kyseenalaistamaan, mitä tasapuolinen kohtelu todella tarkoittaa. Toimituksessa on samaan aikaan töissä eri elämäntilanteessa olevia ihmisiä, kuten pienten lasten äitejä ja isiä, toisinaan pitkällä sairaslomalla olevia ja syöpähoidoissa käyviä ihmisiä, mikä päälliköiden on otettava huomioon.

”Mun mielestä se on selvää, että jos ihmisellä menee esimerkiksi huonosti kotona, niin se varmasti vaikuttaa jossakin määrin sen panokseen työpaikalla, tai siihen, millainen mieliala sillä on. Ja mä yritän...tai mielestäni pidän sen mielessä, että silloin kun näen, että jollakin on vaikeempaa, niin en mielestäni vaadi siltä niin paljon.”
(H6)

Monet päälliköt halusivat muuttaa johtamiskulttuuria keskustelevammaksi verrattuna siihen, millainen johtamiskulttuuri oli aiemmin heidän työpaikallaan ollut tai minkälaisia kokemuksia heillä itsellään siitä työuransa ajalta oli. Sama tarve näkyi myös Torkkolan ja Ruohon (2009, 62) haastatteluissa. Aineistoni perusteella monissa mediaorganisaatioissa oli tapahtunut tai meneillään toimituskulttuuriin muutos autoritäärisestä ja hierarkkisesta kulttuurista kohti demokraattisempaa ja keskustelevampaa kulttuuria.

Erään päällikön mielestä kaikki esimiehen mielipiteet ja päätökset oli syytä osata perustella, sillä hänelle itselleen asioita oli argumentoitu toimittaja-aikana ”koska minä sanon näin” -periaatteella. Autoritäärisen ja hierarkkisen kulttuurin murentuminen saattoi kuitenkin johtaa jossakin toimituksessa ajautumista kohti toista ääripäätä. Asiantuntijayhteisön kunnioittaminen merkitsi erälle päällikölle sitä, että hän ei halunnut juttuaiheen annettuaan keskustella toimittajien kanssa jutun sisällöistä ja haastateltavien valinnasta, sillä pelkäsi, että käytäntö olisi johtanut kohti vanhaa käskytyä.

6.3.2. Johtamisen vaikeus: ”Kelle mä pimahdan?”

Johtamisen hankaluus asiantuntijayhteisössä ja toimituskulttuurin muutoksessa tuli esiin aineistossa. Pauliina Penttilän (2001) tutkimuksessa päälliköt olivat sitä mieltä, ettei toimittajia voi varsinaisesti johtaa. Toimituksen johtaminen on yhteistyötä, puitteiden luontia, koordinoitua ja tukemista. Kun toimittajien on annettava tehdä työnsä itsenäisesti, työn seuraaminen on hankalaa. Päälliköt kokivat, että toimittajien herkkänahkaisuus tekee palautteen antamisen vaikeaksi. Ongelmia aiheutui myös toimittajien muutosvastarintaisuudesta: uudistuksia ei voinut toteuttaa, sillä toimittajat eivät suostuneet noudattamaan uusia käytäntöjä (emt. 107-108). Vaikka toimittajat eivät pitäisi pomottelusta, he ahdistuvat siitä, jos kukaan ei määrää mitä tehdään. Eräs haastateltavistani kiteytti toimituksen johtamisen problematiikan johtamiskulttuurin muutoksessa tähän tapaan:

”On toisaalta totuttu historiassa hyvin semmisiin voimakkaisiin johtajiin, jotka on jopa ilkeitä ja huutaa ja semmosia,

mitä ihmiset pelkää ja inhoo ehkä. Mutta toisaalta taas, että ollaan asiantuntijoita, mutta ei välttämättä osata olla johdettavana siinä asiantuntijaorganisaatiossa, joka vaatis just sitä keskustelevuutta. Tyyliin, että kun sinä kerran olet pomo, niin sano sinä, mitä tälle tehdään, mikä kuuluu sellaiseen perinteiseen autoritääriiseen johtamistapaan. Ja toisaalta taas se, että jos sanotaan, että mitä pitäis tehdä, niin sit ollaan sillä tavalla, että miks täällä pomotetaan, kun me ollaan asiantuntijoita.” (H6)

Aineiston perusteella autoritäärisen johtamiskulttuurin mureneminen ei kuitenkaan tarkoita kaikilta osin rennompaa toimituskulttuuria, jopa päinvastoin. Muutamat päälliköt puhuivat toimituskulttuurin ”napakoitumisesta”. Organisaation hyvää johtamista arvostettiin, ja jämäkkää johtamista kaivattiin. Hyvä johtajuus merkitsi autoritäärisyyden sijaan määrätietoisuutta ja organisoituneisuutta. Päälliköiden painottaman keskustelevuuden voi tulkita tarkoittavan myös aiempaa läsnä olevampaa johtajuutta – monet tosin valittelivat, että läsnäololle käytännön toimitustyössä jää liian vähän aikaa moninaisten palaverien ja projektien takia.

Nuoret naispäälliköt eivät vaikuttaneet jakavan täysin Pauliina Penttilän haastattelemien päälliköiden edellä esiteltyä käsityksiä toimittajien johtamisesta ja palautteen antamisesta, ja aineiston ja kokemuksen valossa näkemykset vaikuttavatkin jossain määrin vanhentuneilta. Nykyajan toimituksessa ongelmiin halutaan puuttua ja työyhteisön jäseniltä vaaditaan tietyissä rajoissa tasapuolista osallistumista yhteisen tuotteen tekoon. Jutuista keskustellaan, niistä annetaan palautetta ja niitä editoidaan; omaa missiotaan ja ilmaisunvapauttaan ei voi toteuttaa yhtä autonomisesti kuin ennen. Toimittajien herkkänahkaisuuteen ja muutosvastarintaisuuteen ei suhtauduta yhtä sallivasti. Voisiko tässä toimituskulttuurin muutoksessa olla yksi syy viimevuotisiin eläkeputkiin työntämisiin ja toimituksen vanhimpiin ikäluokkiin painottuneisiin irtisanomisiin? Toisaalta toimituskulttuuri on haastattelemieni päälliköiden mielestä aiempaa avoimempi, ja myös muihin kuin journalistisiin ongelmiin, kuten esimerkiksi seksuaaliseen häirintään, puututaan työyhteisössä eri tavalla kuin ennen (H2).

Vaikka nuorten naispäälliköiden mielenkiinto suuntautui henkilöstöjohtamista kohtaan, tähän kohdistui myös heidän itsekritiikkinsä. Oma onnistumista esimerkiksi alaisten tasapuolisessa kohtelussa epäiltiin. Monet olivat odottaneet tehtävän painottuvan enemmän journalistiseen työnjohtoon, jolloin ihmisten johtamisen vaikeus ja toisinaan myös aseman yksinäisyys tulivat yllätyksenä.

”Ihmisten johtaminen on hirveen haastavaa. Ja varsinkin, kun tuli siihen aika puhtaalta pöydältä, niin se on aika rankkaa. Hirveesti menee energiaa joskus turhanpäiväisiin asioihin, tai siis sellaisiin asioihin, jotka tuntuu turhanpäiväisiltä. Menee aikaa sellaisten ihmisten kanssa asioiden selvittelyyn, jotka on hankalia tapauksia, kun ne on hankalia tapauksia (*naurahdus*). Että ei oo tavallaan sen journalismin kanssa mitään tekemistä vaan et se on tällaista työyhteisön ilmapiiuriasiaa ja tällaista.” (H8)

Useimmat päälliköt nimesivät työnsä huonoimmaksi puoleksi vaikeisiin asioihin, yleensä ihmisten

henkilökohtaisiin ongelmiin, puuttumisen. Vaikeita tilanteita ilmeni muun muassa silloin, kun alainen purki pahaa tuultaan päällikköön tai työyhteisöön, ei hallinnut alkoholinkäyttöään, oli väsynyt eikä selviytynyt töistään, oli töissä vaikka hänen olisi kuulunut olla sairauslomalla, tai jos alaiset riitelivät keskenään. Muutama päällikkö oli joutunut töissä alaisen vihanpurkauksen kohteeksi. Näin oli käynyt, kun päällikkö oli huomauttanut alaisen käyttäytymisestä tai siitä, etteivät työtehtävät sujuneet.

”Ja yleensä silloin tulee ihminen loukatuksi ja silloin minä olen se hirveä ihminen ja tulee vähän tällainen bitch-maine, että sieltä sitä vaan sanotaan, ja myös tällainen elämäkokemuksen puute, että et voi tietää, miltä minusta tuntuu. -- Nää on hirvittävän vaikeita tilanteita, jos menet sanomaan toiselle, että mun mielestä sun ei nyt kannattais olla töissä.” (H9)

Tilanteiden selvittäminen oli ilmeisen hankalaa alaisten voimakkaiden reaktioiden takia ja siksi, ettei päällikkö itse voinut käyttäytyä samalla tavalla. Eräs päällikkö kertoi olevansa arka puuttumaan konflikteihin, koska tunsii olevansa kokematon tällaisissa tilanteissa. Joidenkin tutkimusten mukaan naisjohtajat kokevat tarvitsevansa valmennusta ihmissuhteisiin liittyvien ristiriitatilanteiden selvittämisessä ja stressin hallinnassa enemmän kuin mieskollegansa – tai ainakin he tunnustavat tämän tarpeen miehiä herkemmin (Kauppinen 2006, 35, ks. myös Juuti 1998).

”Niin sit kun mulla oli paha päivä, niin mä en saanu kumminkaan näyttää sitä, niin se oli mulle henkisesti raskasta, että kelle mä pimahdan, kelle mä pimahdan (naurua). Ja sit se pimahtaminen tapahtui usein kotona. Eli se oli mulle hankalaa.” (H5)

”On ollu muutama hankala tilanne, että kyllä, olen ollut vessassa itkemässä. Varsinkin silloin työsuhteen alussa. Mutta sit kun taas sitäkään ei voi näyttää. Kun se kaikkein hankalin hetki tulee, niin ei se esimies voi olla se, joka alkaa vetistelemään tai huutaa takasin, ei saa provosoitua.-- Se alainen voi lähteä tilanteesta ja huutaa mulle, mutta minä en voi lähteä tilanteesta enkä huutaa alaiselle. Eli tää on tätä, kestetään ja kärsitään, vaikka sieltä tulis mitä paskaa niskaan suoraan sanottuna.” (H9)

Aineiston perusteella näyttää siltä, että työyhteisöongelmista koitui nuorille naispäälliköille stressiä. Kauppinen (2006, 34-35) mukaan naisjohtajille voi olla sosiaalisten rooliensa vuoksi suurempi vaikeus pitää alaisiinsa nähden valtaetäisyyttä kuin miehillä, mikä voi aiheuttaa liiallista ihmissuhdekuormitusta. Kun Jyväskylän perhetutkimuksen yksikkö teki kyselytutkimuksen johtajien työssä jaksamisesta (2006), rasittavimmaksi työn koki alin johto, jonka riesana oli työyhteisön ihmissuhdeongelmien selvittely ja oman vaikutusvallan niukkuus. Kauppinen (emt. 19) mukaan parhaiten työssä näyttävätkin viihtyvän ylimmät johtajat, joilla työhön liittyvät positiiviset voimavarat, kuten aika-autonomia ja vaikutusvalta, kompensoivat pitkien päivien, suorituspaineen ja kiireen haitallisia vaikutuksia.

Henkilöstöjohtaminen näyttäytyi haastattelemilleni päälliköille työn huonona puolena silloin, kun jatkuvat muutokset mediataloissa aiheuttivat työntekijöissä epävarmuutta, ja levikkien tippuminen ja monimediaalisuuden esiinmarssin vaateet tunnetta, että omaa työtä ja asiantuntemusta ei enää

arvosteta. Pääasiassa päälliköt onnistuivat mielestään pitämään päänsä kylmänä, vaikka oma sietokyky ja itsetunto olivat joissakin tilanteissa koetuksella. Toiset suhtautuivat konflikteihin rationaalisesti ja ratkaisukeskeisesti: kun hankalia asioita joutuu joskus käsittelemään, on normaalia, että syntyy epäsopua. Ainakin yksi päällikkö oli saanut myös hyvää palautetta alaisilta henkilöstöjohtamistaidoistaan. Häntä oli kiitetty keskusteleavuudestaan ja kyvystään ottaa ihmiset huomioon.

6.3.3. Kunnianhimo ja täydellisyden tavoittelu: ”Satakymmenen lasissa”

Useimpien haastateltavien motiivina ryhtyä päälliköksi oli haasteiden hakeminen. Eteenpäin pyrkiminen, kunnianhimo ja tietynlainen kärsimättömyys tulivat esille myös tulevaisuuden suunnitelmista puhuttaessa: useampi päällikkö kertoi olevansa varma, ettei tee samaa hommaa enää viiden vuoden päästä, vaikkei haasteiden hakeminen tarkoittanutkaan välttämättä vertikaalisesti etenevää urasuunnitelmaa. Ensisijaisena tavoitteena useimmilla päälliköillä oli kehittyä nykyisessä tehtävässään, ”tulla todella hyväksi siinä, mitä mä teen” (H2).

Päälliköiden periaatteena vaikutti olevan, että ”jos jotain ruvetaan tekemään, se tehdään heti ja kunnolla ja hyvin” (H6). Sana kunnianhimoinen toistui puheissa usein. Monet liittivät täydellisyden tavoittelun luonteenpiirteekseen: loppujen lopuksi ei riitä, että tekee asiat hyvin, vaan ne pitää tehdä ”tuplasti paremmin” ja ”satakymmenen lasissa” (H5) sekä ”kymppiplus” (H7). Osa päälliköistä sanoi huomanneensa, että ylipäätään nuoret naiset toimituksessa ovat tunnollisia, kunnianhimoisia ja hoitavat tehtävänsä hyvin. Tämä koski myös pienten lasten äitejä, jotka hoitavat hommansa joka päivä loppuun tai delegointivaiheeseen, sillä tietävät, että saattavat joutua olemaan seuraavana päivänä poissa, jos heidän lapsensa tulevat yhtäkkiä kipeiksi.

Jotkut päälliköt kertoivat ajatelleensa tai keskustelleensa toisten naispäälliköiden kanssa, että naisilla voi olla taipumus ottaa vastuuta vähän liiankin paljon tai ottaa sitä hyvin pienistä asioista. Heidän mielestään miespäälliköillä oli parempi delegeoimisen taito, kyky antaa mennä hieman huonommin, ottaa rennommin ja antaa itsellensä mokailun anteeksi.

Työhön suuntautuvaan kunnianhimoon ja täydellisyden tavoitteluun voi olla sekä toimituskulttuurista ja työtovereista että itsestä lähteviä syitä. Toimittajien ja päätoimittajien välissä työskenteleeviin keskijohdon päälliköihin kohdistuu paljon odotuksia ja paineita, jotka saattavat olla myös keskenään ristiriitaisia. Pauliina Penttilän (2001, 130) haastattelemat päälliköt kokivat, etteivät pysty aikapulan takia vastaamaan kunnolla kummankaan ryhmän odotuksiin.

Vain kahden haastattelemani päällikön mielestä heihin kohdistuvat odotukset olivat kutakuinkin kohtuullisia. Erään päällikön mielestä alaisten odotukset olivat oikeita ja kohtuullisia, kun taas toimituksen johdolta tulevat eivät. Toisen päällikön mielestä asia oli juuri päinvastoin. Muut päälliköt kuvasivat heihin kohdistuvia odotuksia liiallisiksi, koviksi, loputtomiksi, valtaviksi, epärealistisiksi ja keskenään ristiriitaisiksi. Eräs haastateltava kertoi, että päälliköltä odotetaan täydellisyyttä – vaikka suhtautuikin itse asiaan osaksi huumorilla.

”Että siis varmaan ihan siis loppumattomat vaateet (*naurua*), että ei oo mitään rajaa sillä, miten hyvin vois tehdä työnsä. Ja se liittyy siis kaikkeen - - odotetaan varmaan sitä täydellisyyttä tai siis sellasta, että ei sitä kauheesti, tai hetihän siitä mutistaan, jos mokailee.” (H3)

Vaikka päälliköihin saattoi kohdistua perfektionistisia odotuksia myös ulkoapäin, enemmän päälliköt vaikuttivat odottavan täydellisyyttä itseltään.

”Ja sitten tää oma luonne aiheuttaa omat rajotuksensa. Mitään ei voi tehdä silleen melkein hyvin tai hyvin, vaan kaikki pitää tehdä kiitettävästi. Niin en osaa sanoa, että tuliko sitä ulkopuolelta sitä painetta enemmän, mä luulen että mä asetin enemmän ite itelleni niitä tavoitteita, tavoitteita korkeammalle.” (H5)

”Et se stressaavuus oli semmosta, että enemmän se lähtee itestä kuin muualta tulis paineet. Vaikka on niitä muutosodotuksia sekä alaisilla ja esimiehillä, niin mä väitän, että valtaosa johtui minusta itsestäni.” (H9)

Perfektionismi liittyi monilla nuorista päälliköistä korkeaan itsekritiikkiin tai jopa huonoon itsetuntoon. Huono itsetunto ilmeni omien kykyjen epäilyinä, vaikka osaamista korostettiin. Esimerkiksi päätöksenteossa ja ideoimisessa pärjääminen oli ollut eräälle päällikölle yllätys. Itsekriittisyys nähtiin tietyissä rajoissa positiivisena ominaisuutena, mutta se saattoi ilmetä myös vaatavuutena muita kohtaan. Torkkolan ja Ruohon (2009, 47) tutkimuksessa eräs mieshaasteltava huomautti, että naiset vaativat itseltään enemmän ja kestävät epäonnistumisia miehiä heikommin. Naiset eivät kestä omaa keskeneräisyyttään ja hakeudu siksi tuottajan tehtäviin tai lähtevät niistä nopeammin pois. Onko korkea itsekritiikki naiseuteen liittyvä ominaisuus vai kokemus siitä, että naisilta vaaditaan paljon tai enemmän kuin miehiltä?

6.3.4. Työn kuormittavuus ja stressi: ”Ei mikään yhden naisen show”

Kunnianhimo näkyi päälliköiden työssä ja työmäärässä. Kaupunkilehdessä työskentelevää päällikköä lukuun ottamatta kaikki päälliköt kokivat työnsä stressaavaksi tai erittäin stressaavaksi, joskin moni sanoi, että stressi kuuluu työhön ja on kestettävissä. Monet päälliköistä tekivät erityisesti pestinsä aluksi paljon ylitöitä. Eräs päällikkö kertoi tehneensä tehtävässään aloittamisen jälkeen jopa yli 60-tuntista työviikkoa, toinen taas tyytyi 53-tuntiseen. Edellinen päällikkö oli ollut pahimmillaan aamulla töissä ensimmäisenä toimituksesta ja lähtenyt kotiin siinä vaiheessa yöllä, kun lehti oli jo kiinni ja vartiointiliikkeen mies teki kierrostaan. Lisä- ja ylityönä haastatellut

päälliköt muun muassa hankkivat ja opettelivat maailman asioista taustatietoa, lukivat sähköpostia ja tekivät suunnitteluhommia, joita eivät toimituksen hälinässä ja toimittajien keskeyttäessä ehtineet päivällä tekemään.

Huomiot ovat samansuuntaisia kuin aiemmissa tutkimuksissa. Kaisa Kauppinen (2006, 35) mukaan monet naiset uskovat edelleen, että saadakseen saman tunnustuksen ja huomion työssään kuin miehet naisten on pärjättävä miehiä paremmin. Tämä voi johtaa myös ylisuoriutumiseen ja ylisitoutuneisuuteen. Esimerkiksi Jyväskylän perhetutkimuksen yksikön johtajien työssä jaksamista koskevan kyselytutkimuksen mukaan naisjohtajat olivat miehiä useammin ylisitoutuneita työhönsä. He olivat miehiä useammin samaa mieltä väittämien kanssa, kuten ”alan mieltä työasioita heti herättyäni aamulla” ja ”läheiseni sanovat, että uhraan työlleni liikaa aikaa” (emt. 20).

Myös esimerkiksi Pauli Juutin (1998) tutkimuksessa ylemmistä toimihenkilöistä teollisuuden alalla naisilla ilmeni selvästi enemmän stressioireita kuin miehillä. Syvällisiä stressioireita ja työuupumuksen oireita naisilla ilmeni 2-4 kertaa miehiä useammin. Muun muassa syyllisyys tekemättömistä töistä, väsymys, tunne, ettei voi vaikuttaa mihinkään ja pelko työssä epäonnistumisesta olivat tyypillisiä naisten kokemia stressioireita (emt. 176). Kaikki haastattelemani päälliköt eivät olleet ylisitoutuneita työhönsä, vaan aineistoon mahtui niitä, joiden mielestä työt piti pystyä tekemään 7,5 tunnissa/päivä. Toista ääripäätä edusti päällikkö, joka ilmoitti kykenevänsä tekemään töitä vaikka vuorokauden ympäri ilman ongelmia, sillä elää yksin.

Monet haastattelemistani päälliköistä ymmärsivät tai olivat oppineet kantapään kautta, että pedanttisuus ja perfektionismi saattavat polttaa jo suhteellisen lyhyessä ajassa ihmisen loppuun. Vaikutti siltä, että mitä paremmin päällikkö pystyi refleктоimaan asiaa jo päälliköksi ylenemisen yhteydessä, sitä todennäköisemmin hän säästyi loppuunpalamisen riskiltä.

”Että kävin aika pitkään sitä keskustelua läpi, että annoin itselleni sen... hyväksyin sen mahdollisuuden, että saattaa olla, etten onnistu, ja hyväksyn sen, että varmasti teen virheitä, mutta se on aika tärkeä asia tollasessa ylipäättäänkin. Joskus luin jonkun tutkimuksen, että minkä takia naiset ei etene urallaan, niin siinä on se, että ne naiset haluaa olla täydellisiä eikä ne halua tehdä virheitä, ja mä luulen, tuli semmonen olo, että se on ihan täysin totta, että miehet ehkä helpommin antaa itsellensä anteeksi sen, että ne mokailee. Että ihan okei, virheistähän oppii. Mutta naiset ei pysty samanlaiseen ajattelutapaan. Ja ehkä mun onni on ollu tässä se, että on pystynyt sillä lailla miettimään.” (H6)

Päällikkö, joka teki pestinsä alussa muutamia kuukausia 60-tuntista työviikkoa, kertoi käyneensä todennäköisesti lähellä burnoutia. Sekä alaiset että esimiehet olivat huomauttaneet unettomuudesta kärsineen päällikön polttavan kynttiläänsä molemmista päistä, mutta meni vuosi, ennen kuin hän alkoi lähtemään työajan puitteissa kotiin. Tämän jälkeen päällikkö kertoi oppineensa tervettä vaatimattomuutta, sillä huomasi muiden tulevan iltaisin työpaikalla keskenäänkin toimeen.

”Senkin kaa täytyy tehdä aika paljon työtä, että huomaa, että ei tule täydellistä lehteä tai täydellistä juttua, ei ole täydellinen työilmapiiri tai täydellinen yhtiö tai jotain, ei tää oo mun projekti koko homma, ei tää oo mikään yhden naisen show.” (H9)

Kaisa Kauppinen (2006, 34) mukaan monet naisjohtajat ovat työn imussa siinä määrin, että heillä on vaikeaa vetää rajaa työn ja ei-työn välille. Ylisitoutuminen työhön voi johtaa aikaa myöten työholismiin, johon liittyy usein pakkomielteinen tapa tehdä jopa liian paljon työtä, ja sitä kautta uupumiseen. Naisten on epäilty tekevän työnsä yksityiskohtaisesti ja ehkä liiankin tunnollisesti, kun miehet vetävät suuria linjoja (esim. Leinonen & al. 2006, 178). Ylisuoriutumisen ja näytön pakko voi olla myös yksi niistä psykologisista lasikatoista, joka nostaa naisen kynnystä hakeutua johtajan uralle (Kauppinen 2006, 35).

Naishuippujohtajia haastatellut Päivi Lipponen (2006) liittää naisten omaksuman täydellisen suorituksen tavoittelun tyttöjen kasvatukseen. Täydellisyyden tavoittelu saattaa johtaa myös arkailuun työnhaussa, kun naiset pyrkivät olemaan 110-prosenttisesti päteviä samalla kun miehille riittää se, että he haluavat kyseisen tehtävän (emt. 252). Sari Näre (1992, 33) viittaa itsekontrolliin, johon harjaantuessaan tytöt kiinnittävät suuruusfantasiansakin todellisuuden asettamiin rajoihin. Pojille haaveet ovat jatkumo suhteessa todellisuuteen, mikä pitää sisällään mahdollisuuden epärealistisiin arvioihin. Kun tytöt sosiaalistuvat vastaamaan ympäristön odotuksiin ja vaatimuksiin ja kontrolloimaan halujaan, monista kasvaa liian kriittisiä itseään kohtaan. He eivät lähde toteuttamaan haaveitaan varsinkaan silloin, jos ympäristö ei siihen tue.

On sinänsä mielenkiintoista, että päälliköt ottivat täydellisyyden tavoittelun ja siitä seuraavat ongelmat pelkästään omaksi syykseen, eivätkä tulkinneet niiden johtuvan toimituskulttuurista, työilmapiiristä tai alaisten ja esimiesten kohtuuttomiksi ja loputtomiksi kuvailuista odotuksista. Näin pienestä aineistoista ei voi tehdä välttämättä luotettavia vertailevia päätelmiä, mutta mainittakoon, että kaksi haastateltavaa, jotka pitivät työtoverien heihin kohdistamia odotuksia kohtuullisina, eivät näyttäneet kärsivän liiallisesta kunnianhimosta tai täydellisyyden tavoittelusta. Nämä päälliköt pitivät myös työilmapiiriään hyvänä, eivätkä ainakaan kuvanneet haastatteluissa työpaikalla ilmeneviä ihmisten välisiä ongelmia. Toinen kyseisistä päälliköistä kuitenkin mainitsi, että päällikkönä oleminen hänen entisellä työpaikallaan olisi sitä vastoin ollut ”yhtä helvettiä”, sillä työyhteisö oli ”kauheen ongelmainen, valtavan vaikeita henkilösuhteita ja päin persettä johdettu” (H1).

Vaikka lähes kaikki päälliköt kokivat työnsä kuluttavana, kuormittavana ja helposti loppuun polttavana, osa pystyi hallitsemaan tai ainakin käsittelemään stressiä kohtuullisen hyvin. Ne

päälliköt, jotka olivat päättäneet olla tekemättä ylitöitä, kärsivät stressistä vähemmän. Osa haastateltavista oli kieltäytynyt ylitöiden tekemisestä jo ennen päällikön pallille asettumista, osa piti tästä kiinni ja osa oli opetellut luopumaan ylenmääräisistä ylitöistä. Hankalampaa stressin hallinnan opettelu vaikutti olevan niille, jotka olivat omaksuneet täydellisyyden tavoittelun luonteenpiirteekseen.

”Toivois, että oppis sellasia stressinhallintakeinoja, mut jos se on persoonaan sisäänrakennettu se, että haluaa hoitaa asiat viimeisen päälle, niin se on aika haastavaa.” (H8)

K: Et sä luulet, että sä oot päässyt siitä (täydellisyyden tavoittelusta)?

H9: En kokonaan varmaan koskaan. Se on niin syvällä, se on mun luonteenpiirre. Se on tää kiltti tyttö -syndrooma alasteelta asti, että joka kokeesta ja esitelmästä pitää saada kymppi, muuta elämää ei ole. Jos keskiarvo on alle yhdeksän ja puol, niin se on epäonnistuminen. Että eihän sellaisesta voi päästä, se on jossain niin syvällä. Mutta se, et oppiiko sitä sietämään.

Joillakin perheellisellä päälliköillä kunnianhimo ja täydellisyyteen pyrkiminen ulottuivat vahvasti myös kodin ja perheen alueelle. Tätä käsitellään enemmän Perhe, työ ja ura -kappaleessa.

6.4. Nainen pomona

Naisten ja miesten työtaitoihin kohdistetaan erilaisia kulttuurisia odotuksia ja mielikuvia, jotka selittävät ja uusintavat sukupuolten epätasa-arvoa työelämässä. Naisiin liitettäviä ominaisuuksia ovat esimerkiksi kuunteleminen, vastuuntunto, ymmärtäminen ja sitoutuminen. Maskuliiniseksi ominaisuuksiksi hahmottuvat taas esimerkiksi asiasuuntautuneisuus, ratkaisukyky ja kokonaisuusien hallinta (Kinnunen 2001, 123). Kuten kappaleessa 6.1. tuli ilmi, haastattelemani naispäälliköt eivät uskoneet, että sukupuoli tai muiden oletukset päälliköiden feminiinisistä ominaisuuksista olisivat vaikuttaneet heidän valinnassaan.

Tutkimukseni haastatteluissa päälliköitä ei pyydetty vertailemaan mies- ja naispuolisia pomoja keskenään tai analysoimaan itseä naisiesimiehenä. Silti joitakin mielikuvia nais- ja miespäälliköiden ominaisuuksista tuli esiin keskustelussa. Käsitelen tässä kappaleessa päälliköiden käsityksiä nais- ja miespomojen ominaisuuksista sekä diskursseja, joissa sukupuoli nousi päällikköyden yhteydessä esiin. Mielikuvat nais- ja miespäälliköiden ominaisuuksista eivät ole työkuulttuurissa yhdenmukaisia, sillä sukupuolistereotyyppioina ne määrittävät sitä, millaiset käyttäytymismallit ovat naisille ja miehille yleisesti sopivia (ks. Hiillos ja Lämsä 2008b, 114). Miehiin ja naisiin liitettävät määritykset ja erotukset perustelevat myös kulttuurisesti naisten ja miesten välistä työnjakoa (Kinnunen 2001, 126).

Eräs haastateltavani kertoi keskustelleensa työpaikallaan muiden naiskollegojen kanssa nais- ja

miespäälliköiden eroista. Hänen mielestään naispuoliset esimiehet ovat ehkä jämäkempiä kuin miespäälliköt, jotka pelkäävät helposti ristiriitatilanteita ja räjähdyksiä eivätkä selvitä ongelmia heti. Päällikön mielestä naisen jämäkkyys saatetaan kuitenkin tulkita helposti kiukutteluksi.

”Et vähän on tämmöstä, että jos sä oot tiukka tai vaadit paljon, niin naisena sä oot hankala, mut miehenä se menee ehkä sellaseks isälliseks ohjaamiseksi. Et ikinä ei ajatella, että miehet on hankalia, jos ne vaatii paljon.” (H7)

Samaisen päällikön mukaan miespomot erottuvat naispomoista myös siinä, että he ovat rohkeampia pitämään enemmän ”meteliä itsestään”. Meteliä pitämällä menestyy helpommin, pääsee johtopaikoille, saa palkankorotuksia ja niin edespäin. Toisaalta jos naispomo käyttäytyy stereotyyppisen miehisellä tavalla, hänetkin huomataan. Varmaa ei kuitenkaan ole, kääntyykö tilanne lopulta naispäällikön eduksi.

”Et sit oon huomannut, et tää tavallaan alleviivaa, että on joitakin harvoja naisia, jotka osaa pitää omista tekemisistään tosi kovaa ääntä --- Niin sit nekin yllättäen on kohta jossain esimiesasemassa. --- Et naisten pitäis enemmän pitää itseensäkin esillä. Mut tosin sit siinä taas osin tulee tää, välillä ollaan naurettu, että jos pitää koko ajan itsestään kauheen kovaa meteliä, niin onks sitten taas hankala (*naurahdus*).” (H7)

Päälliköiden kokemukset oman sukupuolen hyödyistä ja haittavaikutuksista työssä ja uralla osoittautuivat tutkimuksessani melko ambivalenteiksi. Kun eräältä päälliköltä kysyttiin, oliko hän kokenut sukupuolestaan jotakin haittaa, haastateltavan mielestä tilanne oli jossakin mielessä päinvastainen. Päällikön mielestä hänen maskuliiniseksi mielletty, johtamiseen liitettävät ominaisuutensa tulevat paremmin esille naissukupuolen takia.

”Mulle on tullu joskus semmonen olo, että mä oon aika voimakastahtoinen ja tiedän, mitä haluan ja kaikkee muuta, että jollakin tavalla se tulee ehkä enemmän esille sen takia, kun mä oon nainen. Että jotenkin se huomataan paremmin itse asiassa sen takia. --- Silloin kun niitä (maskuliinisia ominaisuuksia) nähdään naisessa, niin tavallaan se myöskin erottuu joukosta.” (H6)

Eräs päällikkö kertoi olevansa itse sen verran ronski, ettei rekisteröi omasta sukupuolestaan mahdollisesti koituvia haittoja. Päällikkö kertoi kuulleensa seksistisiä juttuja, mutta lisäsi käyttäneensä itse sukupuoltaan joissain tilanteissa hyväkseen ”kuusnolla”.

K: Ooksä ikinä ajatellu tai kokenu et sulla ois uralla sun sukupuolesta mitään haittaa?

H1: Ensinnäkin mun on pakko sanoo, et mä oon näissä asioissa vähän tyhmä. Et mä en aina välttämättä tajua sitä, et jos nyt puhutaan vaikka seksuaalisesta (*naurua*) häirinnästä, niin mä en aina välttämättä tajua et mis mennään, kun mä oon vaan semmonen...mä oon aika ronski itte ja meen ja tuun, niin mä en hirveesti semmosia välttämättä rekisteröi.”

Jotkut haastateltavat esittivät, että tilanteet, joissa naisjournalistin ikä ja sukupuoli näyttäytyvät stereotyyppisten tai vähättelevien odotusten takia haittana, voi kääntää myös omaksi edukseen. Muutama päällikkö kertoi käyttäneensä sukupuoltaan hyväkseen toimittajana ollessaan esimerkiksi haastattelutilanteissa, joissa nuorta naista tytötelleet haastateltavat eivät uskoneet, että toimittaja voisi ymmärtää heidän puhumistaan asioista hirveästi mitään.

”Sehän oli hyvä tilanne, kun mä pistin silmiä vielä vaan pyöreemmäks ja olin tosi tyhmän näköinen, niin ne aina puhui sivu suunsa, sai hyviä uutisia. Mut ei sellaista oo enää.” (H7)

Jotkut haastattelemiini päälliköt liittivät johtajuuteensa myös perinteisen feminiinisiä ominaisuuksia. Esimerkiksi jämäkäksi itseään kuvaillut päällikkö kertoi olevansa päällikkönä myös äidillinen. Hiilloksen (2003) mukaan äitimäisen johtamisen peruspilareita ovat hyvät ihmissuhdetaidot ja kyky luoda uusia pysyviä suhteita. Toimiminen ja menestyminen organisaatioiden yhteistyötä painottavassa verkostomaisessa toimintaympäristössä sopisi hänen mielestään hyvin äitimäisen toimintatavan kanssa yhteen. Toisaalta äitimäisyys edustaa organisaatioissa edelleen toiseutta, eikä sellaista aggressiivisuutta, henkistä ja fyysistä kovuutta ja tunteetonta lähestymistapaa kuin mitä perinteinen miehinen johtajuuden malli usein edellyttää (emt. 82-83). Naiset soveltavat käytännössä äitiydestä ammennettuja toimintatapoja työyhteisöissä, mutta samalla myös varovat leimautumasta liian äidilliseksi (emt. 73).

Omassa tutkimuksessani perinteisen maskuliininen johtajuuden malli tuli esimerkiksi esille haastattelussa, jossa eräs päällikkö harmitteli olevansa – ja erityisesti olleensa – herkkä. Herkkyys näyttäytyi heikkoutena alaisten kanssa työskennellessä. Esimiehet olivat kehottaneet päällikköä kovettamaan itseään ja olemaan välittämättä liikaa alaisten kriittisestä palautteesta tai asiattomasta käytöksestä.

”Kehityskeskustelussa oon ollut tiettenkin, ja ne on siellä sanoneet, että koveta ittees. --- Ei mulla oo semmosta elämäkokemusta, joka olis oikeesti antanut sellasta kivettymistä mihinkään suuntaan. Että koveta ittes palautteelle, koveta ittes nurinalle ja murinalle. Taikka silleen, että ei tietenkään tarvii olla kivi, vaan että älä välitä niistä.” (H2)

Auktoriteetista keskusteltaessa moni päällikkö esitti hankkineensa uskottavuutta paitsi ”asiaperusteilla” työllään ja osaamisellaan, myös hillityllä käytöksellään. Alaisilleen räyhäävät ja kurkku suorana kiljuvat esimiehet eivät varmasti kuulu nykyajan johtajuuden ideaalimalliin, mutta päälliköiden puheissa korostuva hillitty käytös voi viitata myös sukupuolittuneisiin mielikuviin ja odotuksiin siitä, millainen käyttäytyminen naispäällikölle on yleisesti sallittua.

”Ehkä siihen rakentuu se mun auktoriteetti, että mä oon tehny kaikkia hommia siellä toimituksen sisällä. -- Että siihen osaamiseen, että ne tietää, että minäkin osaan kirjoittaa. -- Ja tavallaan sellaseen hillittyyn käytökseen, että mua ei oo kyllä ikinä työajalla saatu itkemään eikä kiroilemaan. Silleen vakaana oon onnistunu käyttäytymään.” (H4)

Toinen päällikkö vertasi omaa käyttäytymistään hankalissa tilanteissa toimituksessa ilmenneisiin tapauksiin, joissa esimies oli menettänyt malttinsa ja huutanut alaiselle. Toimintatapa näyttäytyi päällikölle täysin vieraana.

”Oon mäkin hermostunut, että oon sanonut, että nyt mä alan oikeesti vähän hermostuu, koska...--- Mutta en mä sitä huutamista, mä kokisin menettäväni kasvoni, jos huutaisin, tai asemani. Kokisin menettäväni sen auktoriteettini, jos menettäisin totaalisesti pinnani.” (H6)

Naisten uran näkökulmasta stereotyyppiset odotukset sopivasta käyttäytymisestä voivat johtaa pahimmillaan esimerkiksi kiltti tyttö -ilmiöön. Erään päällikön mielestä kiltti tyttöys on hänenkin

sukupolvensa kohdalla edelleen yksi syy siihen, miksei naisia ole enemmän sanomalehtien päätoimittajina. Kiltti tyttö tekee mukisematta ja hiljaisesti työnsä, tyytyy siihen, mitä tarjotaan, eikä raivaa itselleen tilaa. Päällikön mukaan ei ole naisia, jotka osaisivat katkaista tätä kulttuuria.

”Kyl mä ajattelen niin, että jos naisen pitää olla kiltti tyttö, niin miten kiltti tyttö vois kyynärpäätaktiikkaa käyttää. Kyl mä uskon, että isoissa työpaikoissa, suurissa organisaatioissa on pakko käyttää vähän kyynärpäätaktiikkaa, jotta sä pystyt etenemään siellä. Ja jos pitää olla kiltti tyttö, niin miten silloin ikinä voi sohasta ketään, ottaa sen oman paikkansa, osoittaa osaamisensa, olla ylpeä siitä.” (H1)

Kuten 4. luvussa todettiin, naiset ovat johtajina sukupuolen näkökulmasta ns. kaksoissidokseen sidottuja (Vinnicombe ja Singh 2002). Heiltä odotetaan naisina naisellista käyttäytymistä ja ulkoista olemusta, mutta samalla heidän pitäisi johtajina täyttää odotukset maskuliinisen johtajuuden normista. Tätä kaksoisrooliin sidottua ristiriitaa voi nimittää naisjohtajan sukupuolisidokseksi: jos nainen johtajana poikkeaa feminiinisestä naisen normista, hän ei täytä ”naisen mallia” ja jos hän poikkeaa miehisestä johtamisen normista, hän ei täytä ”johtajan mallia”. (Hiillos ja Lämsä 2008b, 115).

Kuvitellessaan itsensä lasikaton taakse, esimerkiksi päätoimittajan pallille, eräs haastatteleman pällikkö hahmotteli ratkaisua kaksoisroolin aiheuttamaan ristiriitaan. Pällikkö halusi painottaa naisjohtajan mallia, jossa painottuisi sekä pätevyys että sukupuoli ja naisellisuus.

” Ja ehkä mun filosofia vielä ois se, että mä ehkä korostaisin sitä, että mä oon pätevä, mutta mä oon kuitenkin nainen, kuitenkin äiti, ja pukeutuisin vaikka tietyllä tavalla ja kaikkee. Että musta se on kans kauheen vaarallista ajattelutapaa, että päästäkseen johonkin korkeeseen asemaan niin naisen pitäis jotenkin olla kuin mies. Että mun mielestä nainen voi olla ulkonäöltään ja joskus käyttäytymiseltäänkin ja puheeltaankin kuin nainen ja olla silti tosi pätevä. Että se ei oo vaan sellainen miehinen mittari, että ei vaan sillai miehisellä tavalla katsota sitä, kuka ihminen on uskottava. Että jos on vaikka korkeempi ääni ja poninhäntä ja kaikkee, niin se voi silti olla pätevä (*nauradus*) siinä.”

6.5. Perhe, työ ja ura

Monet tutkijat korostavat, että työ ja työn ulkopuolinen elämä liittyvät toisiinsa niin erottamattomasti, että tulokset jäävät puutteellisiksi, jos tutkitaan vain työtä ja uraa ottamatta huomioon perheen ja vapaa-ajan vaikutuksia (Vanhala 2005, 201). Myös omassa aineistossani perhe nousi merkityksellisemmäksi ja puhutummaksi teemaksi, mitä olin itse osannut etukäteen ajatella, eikä sitä voi jättää käsittelemättä analysoidessa nuorten naispällikköiden kokemuksia työstään ja urastaan.

Haastattelemistani pällikköistä kahdella oli kaksi lasta, kolmella yksi lapsi ja kaksi pällikköä odottivat haastatteluaikana ensimmäistä lastaan. Kaksi pällikköä olivat lapsettomia, mutta toisella perheen perustaminen oli lähitulevaisuuden suunnitelmissa. Yksi haastateltavista oli yksinhuoltaja.

Toinen yksinhuoltajana pitkään ollut päällikkö oli hiljattain muuttanut avoliittoon. Vain yksi haastateltavista oli perheetön sinkku. Näin pienestä aineistosta perheeseen jakautumisesta ei kannata laskea prosentteja, mutta aineistoni nuoret naispäälliköt vaikuttavat perustaneen perheen yleisesti ottaen varsin nuorena.

Päivi Malin-Perhon kyselytutkimuksessa (1995) sanomalehtien naispäälliköistä 59 prosenttia eli avio- tai avoliitossa ja kaikista kyselyyn vastanneista paikallis- ja sanomalehtien päälliköistä runsaalla 70 prosentilla oli lapsia. Aineistossa oli kaiken ikäisiä naispäälliköitä, kun omassa tutkimuksessani haastateltavista kahdeksan mahtuu Malin-Perhon jaottelun mukaan nuorimpaan 25-34-vuotiaiden ikäluokkaan. Naimattomien ja lapsettomien määrä oli kyselytutkimuksessa suurempi sanomalehti- kuin paikallislehtipuolella. Tämä viittaa Malin-Perhon (emt. 64) mukaan siihen, että sanomalehdissä työskentelevälle, urallaan etenevälle naiselle perheen ja työn yhdistäminen on vaikeampaa kuin paikallislehden kollegalle.

6.5.1. Perhe vs. työ ja ura: ”Mä haluan, et mun avioliitto kestä!”

Suomalaiset naiset, mukaan lukien pienten lasten äidit, ovat tyypillisesti tehneet kokoaikatyötä. Vaikka miesten lastenhoitoon ja kotitöihin käyttämä aika on lisääntynyt, naiset kantavat edelleenkin päävastuun lapsista ja kodista. Työn, uran ja perheen yhteensovittamisen ongelmat kohdentuvat juuri lasikaton alla toimiviin ja johtajauransa alkuvaiheessa oleviin keskijohdon naisiin (ks. Vanhala 2005, 200-201). Haastatteleman päälliköt olivat pohtineet paljon työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista ja siitä syntyviä haasteita. Pienten lasten äideillä oli luonnollisesti asiasta eniten sanottavaa, mutta esimerkiksi vasta perheen perustamista suunnitteleva päällikkö oli pohtinut kodin ja uran yhteensovittamista jo etukäteen. Perheasiat tulivat esille erityisesti urasta ja tulevaisuuden suunnitelmista keskusteltaessa.

Suhdetta työhön, uraan ja perheeseen voi kuvailla suuntautumisen tai orientoitumisen käsitteen kautta sen mukaan, mihin ihminen elämässä sillä hetkellä eniten suuntaa aikaansa ja energiaansa ja mitä hän korkeimmalle arvostaa. Eri asioihin voi olla myös orientoitunut samaan aikaan: ihminen voi olla esimerkiksi sekä ura- että kotisuuntautunut. Kaikki haastatteleman päälliköt olivat tulkintani mukaan ainakin työsuuntautuneita, urasuuntautuminen oli vähäisempää. Toisaalta ainakin pienten lasten äidit – sekä toinen lapsettomista päälliköistä – olivat myös selkeästi kotiorientoituneita. Tämä näkyi muun muassa haluna erottaa työ- ja vapaa-aika toisistaan ja kieltäytymisenä ylitöistä.

”Et vaikka mä oon sillai kunnianhimoinen ja kiinnostunut mun urasta ja työtehtävistä, mä oon sitä paljon, niin mä oon

myös toisaalta tosi kotisuuntautunut. Että mun mielestä työt täytyy ehtiä tehdä seitsemässä puolessa tunnissa, korkeintaan kaheksassa, et mä arvostan tosi paljon vapaa-aikaa. Ja mä haluan, et mun avioliitto kestä, mä haluan olla hyvä äiti ja mä haluan olla mun lasten kanssa ja mä haluan usemman lapsen.” (H3)

”Ja sitten työ on mulle ihan hirveen tärkeätä, ollu aina, ja mä oon aika kunnianhimoinen. Mutta perhe on mulle myös... mulle on tosi tärkeätä se, että mä saan olla myös kotona perheen kanssa.” (H7)

Kauppätieteellisen korkeakoulututkinnon suorittaneiden keskijohdon naisten näkemyksiä perheen, työn ja uran yhteensovittamisesta tutkinut Sinikka Vanhala (2005) jakaa kyselytutkimuksensa vastaajat neljään orientaatiotyyppiin: perhesuuntautuneisiin, työsuuntautuneisiin, kombinoijiin (työ-, perhe- ja urasuuntautuminen korkea) ja ajalehtijoihin (työ-, perhe- ja urasuuntautuminen matalaa). Vanhalan jaottelua soveltaen oman tutkimukseni päälliköistä vähemmistö sijoittuisi työsuuntautuneisiin ja enemmistö kombinoijiin sillä tarkennuksella, että heillä ainakin työ- ja perhesuuntautuminen on korkea.

Haastattelemani päälliköt eivät halunneet puhua perheestä ”esteenä” uralle. Useimmat päälliköt eivät olleet epäroineet keskijohdon paikkaa vastaanottaessa siksi, että heillä on pieniä lapsia. Eniten asiaa oli pohtinut päällikkö, jolla oli ylenemishetkellä ero päällä ja joka oli jäämässä yksinhuoltajaksi. Hän päätti kuitenkin ottaa haasteen vastaan, ettei häntä harmittaisi jälkikäteen. Osa päälliköistä mainitsi, että heillä on ”niin hyvä mies”, että he voivat laskea lasten- ja kodinhoidossa melko paljon myös hänen varaansa. Yksinhuoltajana pärjäämistä epäiltiin omalla kohdalla. Leena Kartovaaran (2003) mukaan suomalaisten naisjohtajien takana on usein puoliso ja perhe, vaikka harvemmin kuin miesjohtajilla. Myös Kaisa Kauppinen (2006, 33) naisjohtajia koskevassa tutkimuksessa on tullut esille puolison tuen merkitys ja myönteinen asenne vaimon uraa kohtaan.

Vaikka suurin osa haastattelemistani nuorista naispäälliköistä ei voinut suoraan kuvitella kieltäytyvänsä työtehtävästä perheen takia, käytännössä perheellisyys vaikutti kuitenkin työpaikan valintaan. Keskijohdon paikkaa haettiin siksi, että tehtävän hoidon ajateltiin onnistuvan vielä perhe-elämän puitteissa, mutta samasta syystä monikaan päällikkö ei ollut halukas etenemään tällä hetkellä ylemmäs. Huomio tukee aiempia tutkimuksia, joissa perhevelvollisuuksien muodostumisen sekä mielikuvatasolla että käytännössä naisten urakehitystä rajoittavaksi tekijäksi on havaittu pitävän yllä lasikattoa (Kauppinen 2006, 18).

Työ- ja kotisuuntautuneisuus voi myös muuttua elämäntilanteen mukana. Eräs päällikkö kertoi, että nuorempana työ oli hänelle vähän liiankin tärkeää ja hän ajoi itsensä siinä helposti piippuun. Tällä hetkellä perhe kuitenkin liudensi hänen toiveitaan ja kunnianhimoaan työtä kohtaan. Myös raskaana

olevat ja lapsettomat päälliköt myönsivät, etteivät he vielä osaa arvioida, miten tulevat lapset muuttavat heidän suhtautumistaan uraan ja työhön. Yksi päälliköistä kertoi pohtineensa, pitääkö nykyisestä työstä luopua myöhemmin perheen hyväksi jo siksi, että työ on vuorotyötä.

Päivi Malin-Perhon (1995, 66) tutkimuksessa perheelliset naispäälliköt eivät nähneet perheen olemassaoloa erityisenä haittana uralle: heistä 28 prosenttia piti vaikutuksia myönteisinä, 13 prosenttia kielteisinä ja yli puolet vastaajista katsoi, ettei perhe vaikuttanut uralla suuntaan tai toiseen. Perheettömät vastaajat katsoivat perheettömyyden olevan uralle eduksi. Omassa aineistossani ainoastaan yksi päällikkö arvioi, että perhe oli hidastanut hänen etenemistään uralla. Haastateltavani olivat kuitenkin nuoria ja heidän lapsilukunsa oli yksilöä kohden pieni. Päälliköllä, joka epäili perheen perustamisen hidastaneen hänen uraansa, oli mennyt aiemmin ylennys ohitse päällikön käsityksen mukaan todennäköisesti siksi, että hän oli tehtävän avautumisen hetkellä raskaana. Hän ei silti tulkinnut tapahtunutta syrjinnäksi, sillä sai myöhemmin toisen, toimitusorganisaation hierarkiassa alemman päällikön paikan.

Myös Ruoho ja Torkkola (2010, 179) toteavat, ettei lapsia pidetä enää yksiselitteisesti uran esteenä. Toimitustyön käytännöt ovat muuttuneet perheystävällisempään suuntaan, eikä hyvään toimittajuuteen kuulu ainakaan automaattisesti ajatus työn ensisijaisuudesta. Kuitenkin suuri vastuu perheestä oli haastattelemini päälliköiden todellinen kokemus, eikä vain yksittäisen, eläkeikää lähestyvän miespäällikön ajatuksellista sovinismia (ks. emt. 180).

Tutkimukseni haastatteluissa korostui individualistinen ajatus siitä, että jos päälliköt joutuivatkin nyt tai tulevaisuudessa tekemään valintaa työn, uran ja perheen välillä, valinta on heidän omansa.

”Miehen puolelta se ei, meidän perhe-elämän kannalta, mies ei aseta siihen (uralla etenemiseen) esteitä. Ja hänen ajatusmaailmansa. Että enemmän se olen minä, mun pitäis sitten pohtia se asia, että kumpi on sillä hetkellä mulle tärkeempi, se työ vai se äitiys.” (H5)

”Mä näen ikään kuin vaihtoehtoina, että joko sä teet uraa tai sitten on se perhe. Mä en halua missään nimessä sanoa sitäkään, että perhe on este uralle. Tää riippuu hirveesti persoonastakin. -- Et jotenkin mä haluan ajatella, että uran ja perheen pystyy tekemään yhtä aikaa, mutta se on kyl sit varmaan aika paljon omasta päästä kiinni.” (H7)

6.5.2. Perheen vaikutus työhön ja huono omatunto: ”Automaattisesti huono äiti”

Päivi Malin-Perhon (1995) kyselytutkimuksessa perheelliset naispäälliköt kokivat, että perhe oli vaikeuttanut heidän urallaan ylitoiden tekoa (30 prosenttia vastaajista), estänyt työpaikan vaihtamisen (36 %), antanut henkisiä voimavaroja (66 %) ja opettanut työssä tärkeitä taitoja (79 %). Omassa aineistossani perhe näytti vaikuttavan päälliköiden työhön lähinnä siten, etteivät he voineet tehdä ylitoita ja joutuivat jäämään välillä sairaan lapsen kanssa kotiin. Eräs päällikkö harmitteli,

ettei hänelle jäänyt enää aikaa sidosryhmien tapaamiseen.

Ajankäytölliset asiat vaikuttivat myös tulevaisuuden suunnitelmiin: uralla eteneminen epäilytti haastateltavia siitä syystä, etteivät korkeammassa asemassa olevat päälliköt voineet työskennellä ainakaan heidän mielikuviansa mukaan enää virka-ajan puitteissa. Itseä oli vaikea mieltää esimerkiksi päätoimittajan paikalle, sillä työhön kuuluu ”edustamista ja illalla esillä oloa” (H5). Monet päälliköt eivät pitäneet työpaikan vaihtoa ajankohtaisena, sillä he eivät olleet tehneet vielä nykyisellä työpaikallaan pitkää uraa. Yksi päälliköistä mainitsi, ettei voisi vaihtaa työpaikkaa vielä muutamiin vuosiin, sillä ei halunnut lastensa joutuvan kärsimään paikkakunnalta muuttamisen takia.

Ajankäyttöön liittyvät konfliktit ovat hyvin tavallisia lapsiperheissä, kun työtä, uraa ja perhettä sovitetaan yhteen. Tällöin toisen roolin ajankäyttö estää toisen roolin toteutumista. *Stressipohjainen konflikti* syntyy puolestaan silloin, kun toisessa roolissa koettu stressi vaikuttaa osallistumiseen toisessa roolissa. Kun toisen roolin edellyttämä käyttäytyminen ei sovi toisen roolin nostattamiin käyttäytymisodotuksiin, kyseessä on *käyttäytymiskonflikti*: esimerkiksi joissakin työtehtävissä tarvittava kuri ja järjestys eivät sovi yhteen kotiroolin edellyttämän lämmön ja rakkauden kanssa. (Vanhala 2005, 202).

Tutkimukseni päälliköt vaikuttivat kärsivän lähinnä ajankäyttöön liittyvistä konflikteista, tosin stressipohjaisista ja käyttäytymiskonflikteista ei kysytty erikseen. Joitakin viitteitä stressipohjaisista konflikteista oli nähtävissä aineistossa. Aiemmassa kappaleessa käsitelty hyvin tekemisen periaate, kunnianhimo – ja kenties myös perfektionismi – ulottuivat monilla päälliköillä myös kodin ja perheen alueelle. Työ- ja kotisuuntautuneisuuden yhdistäminen näytti tuottavan stressiä ja huonoa omatuntoa.

”Mä miellän sen henkilökohtaisesti niin, että jos mä olen paljon poissa kotoa, ja tulee jostakin syystä ylitöitä, niin mä olen heti automaattisesti huono äiti, koska mä en ole siellä kotona. Sit taas päinvastoin.” (H5)

”Kun mä lähdän usein aikaisin töistä hakemaan lasta päiväkodista, niin vaikka mä tottakai pyrin, että mä hoidan hommani mahdollisimman hyvin, -- niin silti mulla on helposti huono omatunto siitä, että mä lähdän töistä aikaisin. Ja silti mulla on kuitenkin samaan aikaan huono omatunto siitä, että mä en oo enemmän kotona.”(H7)

Myös Vanhalan ekonominaisia koskevan tutkimuksen (2005) vastaajista 45 prosenttia tunsivat jatkuvasti tai lähes jatkuvasti huonoa omatuntoa siitä, ettei työasioiden takia ehdi hoitaa kotiasioita kunnolla. Ilmiö oli yleisempi perhesuuntautuneiden ja kombinoijien ryhmissä kuin työsuuntautuneilla ja ajelehtijoilla. Kaisa Kauppisen mukaan (2006, 24) kotiasioiden laiminlyönnin tuntemukset ovat erityisesti esimiesasemassa olevilla naisilla viime aikoina lisääntyneet. Vanhalan (2005, 199) mukaan huonon omatunnon kokeminen on monimuotoisempi

asia kuin vain perheen tai kotitöiden laiminlyönneistä aiheutuva ilmiö, sillä osa tutkituista koki huonoa omatuntoa aina johonkin suuntaan. Huono omatunto kertoo työelämän vaativuudesta ja vaateista, joita ympäröivä yhteiskunta asettaa naisille ja naiset asettavat itselleen.

Omassa tutkimuksessani vaateet näyttäytyivät erityisesti päälliköiden itse asettamina (ks. kappale 6.3.3.). Päälliköiden kertoman mukaan työyhteisö suhtautui perheellisyyttä kohtaan pääosin myönteisesti: ”eikä kukaan ole mitenkään paheksunut sitä, että nyt se lähti päiväkotiin” (H4). Useampi päällikkö kiitteli työnantajan asenteita. Erään päällikön mielestä työnantajalta oli hieno osoitus, että hänet valittiin esimiestehtävään suoraan äitiyslomalta. Toinen päällikkö oli tullut heti raskaaksi ylentämispäätöksen jälkeen, mutta koki työyhteisön suhtautumisen asiaan silti positiivisena. Myös kolmas päällikkö oli yllätynyt iloisesti päästessään uuteen työpaikkaan pienen lapsen äitinä.

”Mä en ollu missään töissä vakituisesti ja mulla oli pieni vauva ja tiesin, että töitä on ihan taloudellisestikin löydettävä, niin mietin, että tää on mahdoton yhtälö. Ja sit kun mä hain tuonne, niin se ei ollutkaan mikään ongelma.” (H6)

Ainoastaan yksi päällikkö kertoi saaneensa entisen työpaikkansa esimiehen kiinni ”urpoista asenteista” yksinhuoltajuutta kohtaan. Tulos on samansuuntainen kuin Journalistiliiton tasa-arvokyselyssä (2007, 14), jonka vastaajat arvioivat, että työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen toimii työyhteisössä melko hyvin. Esimerkiksi mahdollisuudet päästä vanhempainvapaalle, hoitovapaalle ja kotiin hoitamaan äkillisesti sairastunutta lasta tai perheenjäsentä olivat vastaajien mielestä hyvät tai melko hyvät. Myös Malin-Perhon (1995, 67) kyselyssä muiden kielteiset asenteet vastaajien perheiden olemassaoloa kohtaan olivat harvinaisia.

Huono omatunto näytti liittyvän aineistossani kunnianhimoon ja täydellisyyden tavoitteluun. Eräs tutkimukseni päällikkö pohti äitiyden myyttiä tai käsitystä hyvästä äitiydestä, joka puskee esiin joka paikasta, jos hän kertoo, että hänellä on lapsia. Vaateita tulee hänen mukaansa myös yhteiskunnasta sekä omasta perhepiiristä, mutta päällikkö piti itseään vastuussa siitä, millaiseksi ”sekamelskaksi omassa pääkopassa” käsitykset hyvästä äitiydestä yhdistyvät.

”Kyl mä huomaan sen ajattelumallin omassa päässäni, että mun pitää tehdä kaikki tuplasti paremmin. Että mun pitää tehdä satakymmenen lasissa töissä, mutta sitten, kun mä tuun kotiin, mä en voi myöskään olla siellä yhtään huonompi.” (H5)

”Mä oon ehkä vähän liiankin tunnollinen, et jos mä teen jotakin, niin mun täytyy tehdä se kymppiplus. Niin sitten jos mä joudun tekemään perheen takia sen työn kymppimiinuksella, niin sit se tarkoittaa sitä, että mä teen myös sen perheen kymppimiinuksella, niin sitten mä vaan revin itteeni siinä.” (H7)

Kun halutaan panostaa täysillä työhön, uraan, perheeseen, itsensä hoitamiseen, ystäviin jne. seurauksena voi olla paitsi onnistumisen kokemuksia myös turhautumista, uupumusta,

roolikonflikti tai jopa identiteetikriisi. Tällöin positiiviset perheen, työn ja uran tuomat haasteet voivat kääntyä rasitteeksi sekä naiselle itselleen että hänen perheelleen ja työntantajalleen. (Vanhala 2005, 199). Huono omatunto ei ole kuitenkaan pelkästään naisten ongelma. Esimerkiksi Torkkolan ja Ruohon (2009, 44) tutkimuksessa ristiriidat työn ja perheen vaateiden välillä nousivat esiin molemmilla sukupuolilla. Monia vaivasi syyllisyys siitä, ettei perheelle ole riittävästi aikaa.

Tutkimusten mukaan moniroolisuus voi parhaimmillaan olla energisoivaa ja auttaa jaksamaan niin työssä kuin kotona ja harrastuksissa, kun taas roolikonflikteista ja erilaisten roolien ylikuormituksesta seuraa stressiä, työuupumusta, sairastelua, tyytymättömyyttä, riittämättömyyden tunnetta sekä jatkuvaa kamppailua huonon omatunnon kanssa (Vanhala 2005, 202). Perheen tuomia positiivisia vaikutuksia työhön ja uraan ei ole syytä aliarvioida tässä tutkimuksessa. Haastattelemani päälliköt kertoivat saaneensa perheeltä henkisiä voimavaroja ja oppineen sen avulla työssä tärkeitä taitoja, aivan kuten Päivi Malin-Perhon (1995) haastattelemat päälliköt.

Eräs haastateltavani sanoi, että tekisi luultavasti lapsettomana aika paljon enemmän töitä kuin nykyään, mutta toisaalta nykyiset työpäivät ovat perheellisyyden takia todella tehokkaita. Myös toinen päällikkö kertoi, että työn ja perheen yhteensovittaminen oikeastaan helpottaa elämää, stressiä ja työn kuormittavuutta.

”Että jos mulla ei olis lapsia, niin mä saattaisin luuhata työpaikalla kauan, ja monet sitä tekeekin. Että jos ei oo mitään pakkoa lähteä ajoissa, niin sit siellä ollaan illat pitkät. Ja sillan se työ vasta käykin stressaavaks.”(H4)

Lasten saamisen nähtiin opettaneen organisoimaan asioita ja kasvattaneen kärsivällisyyttä. Päälliköiden kommentteissa tuli ymmärretyksi ex-kansanedustaja Kirsi Pihan muutama vuosi sitten lanseeraama äitijohtaja-käsite: ”Äitiys on myös elämäkokemus, joka kehittää ihmisessä kykyjä, joiden hyödyntäminen työelämässä hyödyttää koko yhteisöä” (Talouselämä 17.8.2006). Pihan näkemykset eivät sinänsä ole uniikkeja, vaan vanhemmuudesta opittujen taitojen hyödyntämistä työelämässä on tutkittu ja myös kritisoitu (ks. esim. Billing ja Alvesson 2000). Useampi haastattelemani päällikkö kuvaili työyhteisön johtamista tai työyhteisössä olemista lastentarha- tai hiekkalaatikkometaforan avulla.

”Mä oon ollu aina aika äkkipikainen, niin se kotona oleminen on kasvattanut hermoja ihan suunnattomasti. Niin senkin ihan oikeesti huomaa tässä työssä, että pinnan pitää pitää, vaikka mitä tapahtuis. Että joskus voi sanoa tälleen rumasti, että välillä töissä oleminen on kuin työskentelis lastentarhassa. Mutta tavallaan kotona on myös saanu sitä kokemusta, että näin lasten kanssa toimitaan, että vaikka mitä tapahtuu, niin älä provosoidu.” (H7)

6.6. Sukupuoli ja journalismi

Tutkimuksessani keskusteltiin myös sukupuolen ja journalismin suhteesta. Kysymys on tasa-arvonäkökulmasta tärkeä kahtaalta. Ensinnäkin keskijohdon päälliköillä on halutessaan valtaa vaikuttaa journalistisiin sisältöihin ja määrällisesti ja laadullisesti vinona pysyvään naiskuvaan (Suikkanen ja Syrjälä 2010). Toisaalta ei ole journalistisen alan tasa-arvon, työllistymisen ja uralla etenemismahdollisuuksien kannalta täysin yhdentekevää, miten toimituksissa hahmotetaan toimittajan sukupuolen vaikutus journalismiin. Jos esimerkiksi rekrytoinneissa mukana oleva päällikkö uskoo, että toimittajan sukupuolella on merkitystä ja toimituksen sukupuolijakauman on oltava tasainen, alalle pyrkivät, enemmistöä edustavat naiset saattavat joutua miehiä huonompaan asemaan.

Käytännön toimitustyössä näkemykset journalismin ja sukupuolen yhteydestä ovat ristiriitaisia, sillä toisaalta journalismia pidetään laajalti sukupuolineutraalina ja toisaalta sukupuolen merkitys tunnistetaan. Näkemys journalismista sukupuolineutraalina alueena kytkeytyy vahvimmin uutis- ja asiajournalismiin. Kuitenkin toimitukset ovat hyvin tietoisia aiheiden jakaantumista mies- ja naistapaisiin, jolloin naistoimittajien ja päälliköiden tarvetta perustellaan naispuolisilla lukijoilla (Torkkola ja Ruoho 2009, 37).

Seuraavissa kappaleissa käsittelen haastattelemieni nuorten naispäälliköiden näkemyksiä journalismin ja sukupuolen suhteesta. Päähuomion kohteeksi keskustelussa nousi se, miten päälliköt uskovat toimittajan sukupuolen vaikuttavan journalistisiin sisältöihin ja miten toimittajan sukupuoli vaikuttaa hänen tekemäänsä työhön, esimerkiksi työtehtävien jaon kautta.

6.6.1. Sukupuoli ja sisällöt: ”Uutinen on uutinen”

Kansainväliset ja kotimaiset tutkimukset (mm. Zilliacus-Tikkanen 1990 ja 1997, Savolainen 1990, Tiitinen 2007) eivät ole päässeet yksimielisyyteen siitä, onko naisten tulo ammattiin ja naisten määrän lisääntyminen toimittajina vaikuttanut journalistisiin sisältöihin. Toisaalta väitetään, että toimittajan sukupuolella on merkitystä esimerkiksi aiheiden käsittelytavassa; toisaalla nähdään, että muutos tapahtuu vasta, kun journalismin ihanteet ja erityisesti uutiskriteerit muuttuvat (Torkkola ja Ruoho 2009, 34). Omassa tutkimuksessani suurin osa naispäälliköistä näki toimittajan sukupuolen vaikuttavan journalistisiin sisältöihin lähinnä näkökulma- ja aihetasolla. Toisten mielestä naiset saattavat tuoda miehiä enemmän esille aiheita, jotka liikuttavat muita naisia.

Sukupuolta ei nähty kuitenkaan ainoaksi journalistisiin sisältöihin vaikuttavaksi taustatekijäksi.

Monet haastateltavat korostivat iän, elämäntilanteen, koulutuksen ja sosiaalisen taustan merkitystä samaan tapaan kuin Torkkolan ja Ruohon (emt. 27) haastateltavat. Nuoret naispäälliköt pitivät tärkeänä, että toimituksessa työskentelisi mahdollisimman erilaisia toimittajia, sillä taustaltaan erilaisten journalistien ajateltiin tuottavan monipuolista sisältöä erilaisille yleisöille. Toisaalta esille tuli myös moniarvoisen ideaalin mahdottomuus: erään päällikön mielestä journalistisia sisältöjä tasapäästä eniten toimittajien keskiluokkainen tausta.

Kaikki haastateltavat eivät nähneet journalistien sukupuolella ja sisällöllä yhteyttä toisiinsa. Osa päälliköistä puhui journalismin maskuliinisuudesta urheilu- ja talousosastoilla, mutta yleensä uutisjournalismia pidettiin vahvasti sukupuolineutraalina.

”--- mun mielestä uutinen on uutinen, ja mä en osaa ajatella, että mikä siinä on... --- Huomaa, että jotkut ajattelee, että naisia ei voi kiinnostaa vaikka armeija- tai EU-asiat, mutta se on ihan käsittämätön ajatus. Mutta mun mielestä siinä itse perusjournalismissa ei ole olemassa mies- tai naisjournalismia.” (H7)

Aineistossa tuli ilmi, ettei ”maskuliinisen” journalismin tekeminen riipu välttämättä journalistin sukupuolesta. Eräs päälliköistä kertoi kiinnittäneensä huomiota siihen, ettei urheilutoimituksessa työskentelevän ainokaisen naispuolisen toimittajan ajatusmaailma eroa kovinkaan paljon mieskollegoiden ajatusmaailmasta. Monien sanomalehtien urheilutoimituksissa työskentelee edelleen vähän naisia, ja urheilujournalismissa miesten lajit, pelit ja haastattelut syövät leijonanosan päivittäisestä sivutilasta.

”--- että jos siellä yhä esimiesasemassa ja enemmistönä on vaikka miehet, niin niitten arvomaailma, mitkä aiheet ja lajit on tärkeitä, mitä huomioidaan ja mitä ei, niin sehän siirtyy tosi helposti.” (H3)

Päällikkö kuitenkin arveli, että kun rohkeat ja itsevarmat, eri sukupuolta olevat ja eri tavalla ajattelevat ihmiset uskaltavat pitää puoliaan, journalismi moniarvoistuu.

Zilliacus-Tikkanen (1990, 95) havaitsi tutkimuksessaan, että naistoimittajat eivät olleet ajatelleet sukupuolta suhteessa työhönsä kovin paljon. He eivät olleet tottuneet keskustelemaan sukupuoliulottuvuudesta journalismissa eivätkä pitäneet sitä tärkeänä. Tämä ilmeni epäjohdonmukaisuuksina joissakin vastauksissa. Myös omassa tutkimuksessani tuli ilmi, että journalismin sukupuolittuneisuudesta on hankala keskustella – suurimmaksi osaksi kenties siksi, että asiaa ei ehditä ajattelemaan juuri ollenkaan käytännön työssä. Jos sukupuolittuneisuus tunnistettiin, maskuliinisuus hahmottui lähinnä lehdessä esiintyvien miesten suurena määränä.

K: No mites tämmönen, että journalismin tutkimuksessa on väitetty, että uutisjournalismi ois välttämättä maskuliinista. Niin ooksä samaa mieltä?

H4: Joo (*nopeasti*). Kyllä mä väittäisin, ja joskus tulee katottua lehden premisivua, niin siinä on nyt äijänpäitä rivissä. Että naiset alkaa vasta sivulta kakstoista, kun tuli kulttuuri ja taidenäyttely (*naurua*).

Päälliköt selittivät journalismin määrällisesti vinoa naiskuvaa heijastumaksi yhteiskunnasta ja sen

tasa-arvon tilasta. Haastateltavien valintaan ei voida useinkaan vaikuttaa: hyvä, jos joku aiheesta tietävä saadaan ”herran armosta kommentoimaan” (H1). Toisaalta aineistosta näkyy, että haastateltavan sukupuoleen kiinnitetään toimituksissa harvoin huomiota: asia tulee useimmiten mieleen valitessa julkaistavia kuvia, tehdessä gallupeja, tai kun suunnitellaan juttua, jossa haastatellaan esimerkiksi montaa opettajaa.

Torkkolan ja Ruohon (2009, 36) mukaan journalistiset käytännöt, joita pidetään neutraalisuuden malleina, ovat miesten luomia, ja siksi naistapainen journalismi näyttäytyy poikkeavana, sukupuolen näyttävänä journalismina. Erään tutkimukseni haastateltavan mielestä sukupuolen vaikutus sisältöön näkyy niin, että naiset eivät kykene kirjoittamaan juttuja miesnäkökulmasta.

”Ja kyl oikeesti naisena, kyl välillä kaipaa juttuihin sellasta tosi äijänäkökulmaakin. Emmä tiedä, mistä se johtuu. Mut kyl me ollaan puhuttu toimituksessa siitä, et kyl välillä saa olla sellasta kunnollista äijäilykin lehdessä.”(H1)

Päällikkö ei osannut haastatteluhetkellä tarkentaa, millaista äijäily voisi olla. Aineistooni mahtui haastateltavia, jotka epäilivät naistoimittajien sisäistäneen maskuliinisen ajattelutavan, kuin myös niitä, jotka eivät nähneet journalismissa sukupuoliulottuvuutta. Havainto kertoo siitä, etteivät naisjournalistit ole yhtenäinen ryhmä, joka ajattelisi samalla tavalla, jonka ammatti-identiteettiä määrittelisi feminiinisyys ja jolla olisi samanlaisia tavoitteita journalismin muuttamisesta (ks. van Zoonen 1998, 34, Zilliacus-Tikkanen 1990, 2).

K: Niin jotkut journalismin tutkijat on sitä mieltä, että journalismi ei muutu, vaikka sitä tekis enemmän naisia. Niin ooksä samaa mieltä tästä?

H7: No...emmä tiiä voiko sanoa. Jotenkin mä tahtoisin sanoa, että ei se muutu.

Samainen päällikkö huomautti, että on vaikea kysymys, ovatko naiset tietoisempia sukupuoli-kysymyksistä kuin miehet. Syy haastateltavien neutraaliin suhtautumiseen journalismin sukupuoliulottuvuuksia kohtaan saattaa löytyä neutraalista ammattiroolista, jota journalisteilta odotetaan. Parikymmentä vuotta vanhassa Zilliacus-Tikkasen (1990, 65) tutkimuksessa naisasia ja tasa-arvokysymykset eivät olleet haastateltavien mielestä samanlaisia yleisesti kannatettavia asioita kuin rauha ja demokratia.

Zilliacus-Tikkanen on (2008, 152) pohtinut sitä, missä laajuudessa naistoimittajat ovat tietoisia stereotyyppisistä naiskuvista ja miten yksittäiset naiset käsittelevät ristiriitaa yksityisten tuntemustensa ja journalistisen kulttuurin odotusten välillä. Kovin laajaa tietoisuus median naiskuvista ei näyttänyt tutkimukseni perusteella olevan. Suomalaisen uutismedian seurantaraportin (Suikkanen ja Syrjälä 2010, 53-57) mukaan miesten osuus on ollut viime vuosina lähes kolminkertainen juttujen päätahoina ja keskeisinä puhujina. Perhe, ihmissuhteet ja hyvinvointi ovat mediassa tilastollisesti naisten aluetta, kun muut alueet jäävät miehille. Monet haastateltavistani

eivät olleet kuulleet näistä seikoista.

6.6.2. Sukupuoli työkäytännöissä: ”Hän on tekemässä naisten juttua!”

Tutkimukseni perusteella toimittajan sukupuoli vaikuttaa journalistisissa työkäytännöistä ainakin työnjaossa. Haastatteluista käy ilmi, että toimittajille jaetaan työtehtäviä ja juttuaiheita myös sen perusteella, mitä sukupuolta tai -polvea he sattuvat olemaan. Esimerkiksi rikokset, talous ja politiikka profiloituvat miesten aiheiksi. Monet päälliköistä olivat havainneet ilmiön toimittaja-aikanaan, kokivat sen tuottavan sukupuolten välistä epätasa-arvoa ja pyrkivät toimimaan myös käytäntöä vastaan. Joskus kysymys on kirjoittamattomista säännöistä, joita on hankala edes ajatella rikkovansa. Erään haastateltavan mukaan esimerkiksi vauvaperhehaastattelut ovat tyypillisiä aiheita, jotka menevät aina nuorelle naistoimittajalle – viisikymppisen miestoimittajan keikalle lähettäminen olisi sula mahdottomuus.

”Ja sitä sääntöä on tosi vaikea rikkoa, kun tietää, että siitä loukkaannutaan (*naurua*). Se otetaan jotenkin, sanotaanko nyt kettuiluna, jos lähettäisin sellaiselle keikalle. Sehän on ihan muuten tosi typerää itseltä, että ei oo tullu rikkoneeks sitä sääntöä.” (H4)

Zilliacus-Tikkasen (1990, 15) mukaan juttuaiheiden jako journalismissa yhdistyy yhteiskunnalliseen työnjakoon, jossa miehet toimivat tuottavalla ja naiset reproduktiivisella sektorilla. Näin politiikka, talous ja tekniikka hahmottuvat perinteisesti miehisinä, kovina aiheina, kun taas perhe, hoiva ja koulutus saavat feminiinisen, pehmeän sävyn. Vaikka monien haastateltavieni mielestä uutispäällikön pitäisi miettiä työnjaossa aiheiden tasa-arvoista jakoa, se on käytännössä hankalaa, sillä toimituskunnan jäsenillä on erityisasiantuntemusta tietyistä aiheista. Tällöin jäljelle jää kuitenkin ihmisiä, joille ”kasautuu ne humppautiset” (H4).

Sukupuolittuneet toimituskäytännöt johtavat oletuksiin siitä, millainen työtehtävä ja juttuaihe on mies- ja naisjournalistille sopiva. Eräs päällikkö kertoi saaneensa kerran kriittistä palautetta miespuoliselta kesätoimittajalta, kun oli antanut tälle ”pehmeän” juttuaiheen kokeneemman naiskesätoimittajan saadessa perinteisesti miehisemmän aiheen.

”Niin tää miespuolinen kesätoimittaja sanoi, että kukaan hänen opiskelijatovereistaan ei ikinä arvaisi, että hän on tekemässä tällaista juttua, tällaista NAISTEN juttua, hän käytti tätä sanaa. Mulla sieppas silloin hirmu kovasti (*naurahdus*) ja mä sanoin, että mä en jaa sukupuolen mukaan.”(H5)

Työtehtävien jako sukupuolen mukaan voi ohjata yksilön valintoja, vaikka hänelle avautuisikin mahdollisuuksia toimia vakiintunutta normia vastaan. Erään haastateltavani mielestä naistoimittajan on melko aikaisessa vaiheessa alettava ajatella itse, mitä haluaa toimituksessa kaikki vuodet tehdä.

”Mut jos ajautuu tekemään pehmeitä aiheita, niin sitten ei välttämättä kukaan ikinä hoksaa, että sussa olis aineista uutistyön johtoon ja näin. -- Sit jos nainen tekee niitä kevyempiä aiheita vuodesta toiseen, niin ehkä hän ei sit itekään

usko enää itseensä, että ois siihen kovien uutisten metsästämiseen hänestä.”(H4)

Kun hyvä journalismi näyttäytyy maskuliinisena kovien uutisten metsästämisenä, naisten on voitettava tavallaan feminiinisyytensä pärjätäkseen journalismin ydinalueilla. Toinen vaihtoehto on erikoistua stereotyyppisten sukupuoliodotusten mukaiselle alueelle. (ks. Torkkola ja Ruoho 2009, 50). Kun hyvänä pidetty journalismi kiinnittyy miestapaisuuteen, naistoimittajien on osoitettava pärjäävänsä miehiseksi mielletyllä alueilla urheilussa tai politiikassa ollakseen hyvä toimittaja ja edetäkseen urallaan (emt. 34).

Omassa tutkimuksessani vaade nais- ja miestoimittajien tasaisesta määrästä toimituksissa tuli esille useassa kohtaa. Vaikka journalismia olisi pidetty lähtökohtaisesti sukupuolineutraalina, usko toimittajan sukupuolen vaikutukseen näkyi huolena miesjournalistien vähenemisestä. Useat päälliköt olivat huomanneet, että miestoimittajat ovat jo todella kysytyjä lehtitalojen rekrytoinneissa: monet kertoivat, että töihin yritetään saada hyviä ”poikaharjoittelijoita” ja mieskesätoimittajia, ja heidän huonoa saatavuuttaan pidetään ongelmana. Jotkut päälliköt kyseenalaistivat miehiä suosivan rekrytointikäytännön.

” --- Mä en usko, että aikaisemmin on kauheesti nähty ongelmaa siinä, että on löydetty tarpeeks naiskesätoimittajia. Et mäkin oon välillä herättänyt kysymyksiä siitä, että jos ne parhaat kesätoimittajat on kaikki naisia, niin miks meidän on pakko valita mieskesätoimittajia.”(H7)

Toisaalta käytännölle herui lähes poikkeuksetta ymmärrystä, sillä päälliköt halusivat sekä työyhteisön että journalismin kannalta toimituksiin erilaisia ihmisiä. Erään haastateltavan osittain leikkilisen arvion mukaan ”kirjoittavia poikatoimittajia tarvitaan tasapainottamaan akkalaumaa” (H1).

Myös Torkkolan ja Ruohon (emt. 33) mukaan naistoimittajien määrän lisääntyminen saattaa lisätä miestoimittajien suosimista. Tämä näytti oman aineistoni perusteella selviöltä. Mielenkiintoista oli, että nuoret naispäälliköt vaikuttivat kantavan enemmän huolta miestoimittajien vähentyvästä määrästä kuin esimerkiksi journalismin sukupuolittuneisuudesta, vinosta naiskuvasta tai naisten tasa-arvoisesta pääsystä alalle ja etenemisestä siinä. Eräs haastateltava otti puheeksi mieskiintiöt, kun häneltä kysyttiin, onko hän kokenut sukupuolesta urallaan jotain haittaa tai onko siitä seurannut väheksyntää tai syrjintää.

”Työyhteisössä ei koskaan, työpaikkaa hakiessa joskus, mutta vaan silleen yleisellä tasolla, että kun ala naisistuu niin voimakkaasti, niin se tuntuu askarruttavan... myös meitä, jopa kesätoimittajien hakupapereita selatessamme. Missä on kaikki miehet. Johtaa siihen ajatukseen, että kun ennen oli naiskiintiöt, niin kohta meillä on mieskiintiö. Tää on aika uskaliaista sanoa näin, mutta siltä se joskus näyttää. --” (H9)

”Mut emmä tiedä, enempihän mua nyt huolestuttaa ehkä se, että jos toimittajakunta naisistuu niin paljon, että ei oo miehiä enää toimittajina ollenkaan, että eihän sekään oo sitä sukupuolten välistä tasa-arvoa. Että kai meidän pitäis miettiä myös sitä, että jotenkin huomioidaan sitä lukijoidenkin sukupuolijakaumaa. Et eihän me voida pelkää naisille myöskään tehdä sitä sanomalehteä, vaikka se ois suuri kohderyhmä kuitenkin.”(H8)

Eräs haastateltava huomautti, että journalismin taso on hänen mielestään huomattavasti suurempi ongelma kuin alalla työskentelevien miesten ja naisten määrä.

Päälliköiden oli silti hankalaa selittää tarkemmin, mitä on miestoimittajien suuren kysynnän takana. Mieskesätoimittajien vähyyden ongelmallisuutta kyseenalaistanut päällikkö oli tiedustellut asiaa työpaikallaan, mutta ei saanut kysymykseensä mielestään kunnollista vastausta. Huolen taustalla näytti olevan oletus siitä, että naiset tekevät kuitenkin naisille sopivaa journalismia. Tämä siis siitäkkin huolimatta, että tutkijat ovat löytäneet hyvin vähän todisteita siitä, että naiset tekisivät journalismia eri tavalla (van Zoonen, 1998, 37). Toimittajien naisvaltaisuuden tulkittiin haastatteluissani johtavan näkökulmien kaventumiseen. Miestoimittajien vähentyminen oli jo herättänyt liioitellun uhkakuvan miesten poistumisesta alalta.

”Tässä alan naisistumisessa on se huono puoli, että näkökulmat kaventuu, ja mun mielestä se on menetys jos ala naisistuu niin paljon, että täällä ei oo enää miehiä ollenkaan. -- Mut sitten jos miehet katoais kokonaan, niin se on mun mielestä sääli, se ois kurjaa, paitsi työyhteisöjen kannalta, niin myös lukijoiden kannalta. Ennen kaikkeahan tässä pitäis lukijoita ajatella. Totta kai sitä ite ajattelee, että miestyökaverit on kivoja.” (H9)

7. JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa tiivistän ja vedän yhteen analyysiluvussa esitettyjä tutkimustuloksia ja pyrin vastaamaan johdannossa asettamiini tutkimuskysymyksiin haastatteluaineiston pohjalta. Luku on luonteeltaan pohdiskeleva. Pohdin samalla tutkimuksen taustalla vaikuttavaa ongelmaa siitä, miksi naisia on sanomalehtien johtopaikoilla niin vähän ja onko tilanne muuttumassa (lähi)tulevaisuudessa. Lopussa pohdin laajemmin journalistisen alan tulevaisuutta sukupuolen kannalta.

7.1. Työn ja aseman kokeminen

Esitin yhtenä tutkimuskysymyksenä, miten haastatteleman nuoret naispääalliköt kokevat työnsä ja asemansa työpaikkansa toimituskulttuurissa. Kysymykseen on mahdotonta vastata yksiselitteisesti, sillä kokemuksen tapoja on varmasti yhtä paljon kuin haastateltavia, eivätkä naispääalliköt ole ajattelutavoiltaan yhtenäinen ryhmä (ks. myös kokemuksen tutkimisen ongelmista luku 5.4.2). Aineistossa päälliköiden työ näyttäytyi monipuolisena, vaativana, haastavana ja tyydytystä tuottavana. Vaikka useimmat päälliköt pitivät työnsä parhaana puolena journalistiseen johtamiseen ja uutistyyöhön liittyviä asioita, aineistossa painottuivat erityisesti henkilöstöjohtamiseen liittyvät

asiat sekä päälliköiden kunnianhimoinen suhtautuminen työhön.

Haastateltavat kuvasivat ominaisuuksiaan päällikköinä pitkälti ihmissuhdesuuntautuneilla adjektiiveilla. Aineistoni nuoriin naispäälliköihin verrattuna maakuntalehtien päätoimittaja(miehe)t vaikuttavat kuvauksiensa perusteella (Antila 2008, 85) selkeästi etäisemmiltä ja asiakaskeisiltä, joskin myös he korostivat keskustelevuuttaan. Panostamisen henkilöstöjohtamiseen voi tulkita johtuvan nuorten naispäälliköiden omasta kiinnostuksesta, tai sitten tätä odotettiin juuri heiltä. Haastateltaville oli tärkeää työpaikan hyvä ilmapiiri ja tasapuolinen työnjako.

Päälliköillä oli tarve muuttaa historialtaan autoritääristä johtamiskulttuuria demokraattisemmaksi, keskustelevammaksi ja läsnä olevammaksi, mikä ei välttämättä tarkoittanut rennompaa toimituskulttuuria vaan ”napakoitumista”. Ei ole välttämättä reilua verrata keskijohdon lähiesimiehiä koko toimituksesta ja journalistisesta lopputuotteesta päävastuuta kantaviin päätoimittajiin, mutta haastattelemieni päälliköiden ihmiskeskeisyys kertoo todennäköisesti myös johtajuuden muutoksesta ja modernimman johtajuuden tulosta sanomalehtiin.

Monien haastateltavien työtä varjostivat työyhteisön ongelmat, joilla on yleensäkin taipumusta kasautua organisaatioissa keskijohdon niskaan. Useampien päällikköjen ikä ja sukupuoli osoittautuivat toimituksissa nimityksen jälkeen kulttuuristen odotusten vastaisiksi, ja erityisesti tehtävässä toimimisen alkuvaihe oli osalle raskas. Myös päällikköyden yksinäisyys saattoi yllättää. Jotkut alaisista kyseenalaistivat päällikön valintaa, toimintaa ja asemaa, minkä osa haastateltavista tulkitsi henkilöön meneväksi ja heidän iästään ja sukupuolestaan johtuvaksi. Erityisesti naispuolisten alaisten tai työtovereiden käytös näyttäytyi jossain määrin kateutena. Tämä voi kertoa yleisemmin siitä, ettei kaikilla toimituksen naispuolisilla jäsenillä ole mahdollisuuksia edetä urallaan omasta motivaatiostaan huolimatta.

Monet päälliköt korostivat haastatteluissa pätevyyttään ja osaavuuttaan: heidän oli näytettävä pärjäävänsä tehtävässään. Haastateltavat olivat lähes poikkeuksetta itsekriittisiä ja saattoivat epäillä onnistumistaan esimerkiksi henkilöstöjohtamiseen liittyvissä haasteissa, kuten ”hankaliin asioihin”, ihmisten henkilökohtaisiin ongelmiin, puuttumisessa. Suurin osa päälliköistä oli saanut työstään hyvin vähän palautetta, joka olisi liittynyt muihin kuin arkisiin asioihin ja lehden sisältöön. Positiivinen palaute oli harvinaista herkkua: sitä tuli useimmiten toisen käden lähteen kautta kuultuna tai negaation kautta kriisitilanteessa. Yleisesti ottaen päälliköt kokivat, että heillä on takanaan työyhteisön tuki. Vähäinen palautteen määrä saattoi kuitenkin vääristää käsityksiä muiden odotuksista ja tuottaa ylimääräistä stressiä.

Päälliköiden suhtautumisessa työhön korostui kunnianhimoisuus ja täydellisyyden tavoittelu. Monet haastateltavista näyttäytyivät suoranaisesti kymppin naisina, jotka halusivat tehdä kaiken ”tuplasti paremmin” ja ”satakymmenen lasissa”. Mistä perfektionismi sitten johtuu? Onko naispäälliköllä yleensäkin taipumusta kykenemättömyyteen kestää mokailua ja ottaa hiukan rennommin? Tutkimuksen perusteella uskoisin, että liialliseen kunnianhimoon, ylisuoriutumiseen ja näistä juontuviin haittavaikutuksiin, kuten stressiin, voi vaikuttaa myös muuttamalla organisaation rakenteellisia ja kulttuurisia käytänteitä. Lähes kaikki päälliköt kuvailivat heihin kohdistuvia odotuksia koviksi, liiallisiksi, loputtomiksi ja paradoksaalisiksi.

Päälliköt ottivat täydellisyyden tavoittelusta johtuvat ongelmat omaksi syykseen, eivätkä tulkinneet niitä työilmapiiristä, kohtuuttomista odotuksista tai toimituskulttuurista ja -rakenteista johtuviksi. Kertooko tämäkin liiallisesta vastuunotosta? Stressi kuuluu ilmiselvänä osana esimies- ja journalistiseen työhön: vuonna 2006 journalistit mainitsivat aikataulupaineet, kiireen ja stressin työnsä suurimmaksi ongelmaksi (Jyrkiäinen 2007, 36). Monet nuorista naispäälliköistä pystyivät hallitsemaan stressiä ainakin kohtuullisen hyvin. Stressin kokeminen vaikuttaa kuitenkin olennaisesti työssä jaksamiseen.

”Et voi sanoa näin, että koen, että tää on aikamoista semmosta aaltoliikettä, että välillä tuntuu, että tää on tosi kivaa ja välillä on taas, että ei tätä jaksaa. -- Mietin, että jaksaa tällästä, että koko ajan elää siinä, että pitäis kaikkee seurata ja näin, että miten kauan sitä jaksaa tehdä. Että ehkä se pitäiskin olla sillä tavalla, että tekee muutaman vuoden ja sitten tekee välillä jotakin muuta. Koska se on aika kuluttavaa semmonen jatkuva...” (H6)

Stressiä, huonoa omatuntoa ja ajankäyttöön liittyviä konflikteja nuorille naispäälliköille aiheuttivat myös työelämän yhdistäminen kohtuullisen nuorena perustettuun perheeseen, johon ei haluttu panostaa yhtään vähempää kuin työhön. Määrittelin suurimman osan haastateltavista kombinoijiksi, joille sekä työ- että kotisuuntautuminen on tärkeää. Vähemmistö päälliköistä oli pelkästään työsuuntautuneita. Tutkimuksen perusteella perheen työelämään tuovia positiivisia vaikutuksia ei ole syytä aliarvioida, mutta moneen suuntaan täysillä panostaminen voi johtaa myös väsymiseen ja roolikonflikteihin.

Naisjohtajien on saavutettava niin kutsuttu aikasopu kyetäkseen yhdistämään korkeaa sitoutumista ja aikaa vaativan uran ja muun elämän velvollisuudet (Kauppinen 2006). Osa haastatteleistani nuorista naispäälliköistä kiitteli lasten- ja kodinhoitoon osallistuvia miehiään ja epäilivät pärjäävyyttään yksinhuoltajina. Monet näkivät keskijohdon paikan työorganisaatiossa korkeimpana tehtävänä, jota he oman arvionsa mukaan kykenivät perhe-elämän puitteissa hoitamaan. Kun hoivavastuut jakautuvat perheissä epätasaisesti, työn ja perheen aikarytmien yhteensovittaminen aiheuttaa enemmän paineita naisille kuin miehille (Heiskanen & al. 2008, 113).

Anna-Maija Lehdon (2006) mukaan suomalaiset naispalkansaajat ovat kaikissa kiiremittareissa eurooppalaisia kanssasisariaan kovemmassa paineessa. Erilaiset taustamuuttajat, kuten koulutus, ikä ja perhesuhteet, eivät selitä ainakaan yksinään työpaineiden kasautumista. ”Mitä ilmeisimmin ne maat, joissa työelämän tehostaminen on viety pisimmälle, ovat saaneet sivutuotteina varsin paineisen työelämän” (emt. 253). Lehto puhuu erityisesti supistamispainneiden kohteena olleesta julkisesta sektorista, mutta ei näytä siltä, että työ yksityisellä sektorilla sanomalehdissä koventuvan markkinatalouden ja journalismin kriisin kontekstissa olisi helpompaa.

7.2. Sukupuolen vaikutus

Pyrin selvittämään pro gradu -tutkielmassani, millainen vaikutus sukupuolella on nuorten naispäälliköiden mielestä uraan, työhön ja journalistisiin sisältöihin. Haastatteluissa kävi ilmi, ettei sukupuolesta ollut erityisen helppoa keskustella: esimerkiksi journalismin sukupuolittuneisuutta ei pohdiskella käytännön työssä, ja vaikka tasa-arvo-ongelmat tiedostettaisiin, niiden katsotaan koskevan yleensä vain toisia työpaikkoja ja -yhteisöjä. Turun Sanomien toimitusjohtajan Keijo Ketosen julkisuudessa esittämät kommentit naispäälliköiden lapsenteosta olivat painuneet monelle lujasti mieleen, mutta omaan työhön, uraan tai työpaikkaan liittyvä sukupuoliproblematiikkaa oli hankalampaa havaita. Sukupuolesta johtuviin haittoihin oli totuttu suhtautumaan jossain määrin vähättelevästi tai ignoroiden, esimerkiksi työttölyyn kulttuurille viitattiin kintaalla. Tämäkin on selviytymis- ja pärjäämisstrategia.

Enemmistö haastattelemistani naispäälliköistä katsoi sukupuolen vaikuttavan journalistisiin sisältöihin aihe- ja näkökulmatasolla. Journalismin maskuliinisuus hahmottui lähinnä lehden joillakin osastoilla esiintyvien miesten suurena määränä, ja monet pitivät perusuutisjournalismia sukupuolineutraalina. Sukupuolen myönnettiin vaikuttavan kuitenkin työnjaossa. Osa kertoi vältäneensä tietoisesti juttuaiheiden jakoa sukupuolen mukaan, mutta myös perinteiden rikkomisen hankaluus tuli ilmi: keski-ikäisen miestoimittajan lähettäminen vauvaperhejuttukeikalle olisi koettu työyhteisössä suorastaan nöyryytyksenä.

Kulttuuriset odotukset mies- ja naistoimittajille sopivista juttuaiheista voivat muovautua työuralla yllättävän varhain. Tämä kertoo ehkä siitä, että journalismin osa-alueet ovat yhteydessä laajempiin, historiallisiin ja kulttuurisiin käsityksiin miesten ja naisten ominaisuuksista ja työnjaosta. Eräs päällikkö kertoi tuoreen, miespuolisen kesätoimittajan kritiikistä tämän saadessa työtehtäväkseen pehmeän juttuaiheen, miehen mielestä ”naisten jutun”. Toimittajan sukupuolen vaikutuksella aihe-

ja työnjakoon saattaa olla kauaskantoiset vaikutukset, ellei pehmeiden aiheiden arvostus ratkaisevasti nouse. Ihmisen, jolle kasautuu vuodesta toiseen ”humppautiset”, voi olla vaikea uskoa itsekään että hänestä olisi muihin tehtäviin, kuten uutistyön johtoon – saati sitten, että asia keksittäisiin muualla työyhteisössä tai sen ulkopuolella. Aineiston perusteella voi sanoa, että (nais)journalistin on mietittävä vielä nykyäänkin tarkkaan, mitä haluaa toimituksessa kaikki vuodet tehdä. Edelleen saattaa olla työuran kannalta parasta osoittaa pärjäävänsä miehiseksi mielletyllä alueella, kuten rikos-, talous- tai politiikan journalismissa.

Vaikka haastateltavat olisivat pitäneet journalismia sukupuolineutraalina, usko toimittajan sukupuolen vaikutukseen tuli ilmi melko voimakkaana huolena miesjournalistien vähentymisestä. Alan naisistumisen nähtiin johtavan näkökulmien kaventumiseen. Tutkimuksen perusteella toimitusorganisaatioissa elää perustavanlaatuinen tarve saada töihin – ainakin organisaation alemmille, sisältöä tuottaville tasoille – mahdollisimman erilaisia ihmisiä. Tätä perustellaan tasa-arvolla ja lukijakunnan erilaisuudella. Miestoimittajien suurta kysyntää kohtaan esiintyi myös kriittisiä ääniä, sillä toimituksissa, kuten tämänkään tutkimuksen haastatteluissa, ilmiötä ei osata tyhjentävästi perustella. Jotkut päälliköt huomauttivat, ettei naistoimittajien rekrytoinneista olla oltu aiemmin tasa-arvon nimessä huolissaan.

Nuoret naispäälliköt vaikuttivat aineiston perusteella kantavan enemmän huolta miestoimittajien saatavuudesta kuin esimerkiksi journalismin sukupuolittuneisuudesta, vinosta naiskuvasta tai naisten tasa-arvoisesta pääsystä alalle ja etenemisestä siitä. Kenen huolia nämä sitten ovat? Jos kirjoittavien toimittajien tasapuolisen sukupuolijakauman tarvetta perustellaan tasa-arvolla, miksei sama vaatimus ulotu esimiestasolle, jossa on rivitoimittajia enemmän valtaa vaikuttaa juttuaiheisiin, uutiskriteereihin ja muihin toimituskäytäntöihin? Korkeamman johdon tasolla voi vaikuttaa vielä suurempiin linjoihin.

Haastattelemanai naispäälliköt eivät tehneet numeroa sukupuolestaan, eivätkä korostaneet, että sukupuolella olisi suurta vaikutusta toimittajan työssä ja uralla. Haastatteluissa ei pyydetty vertailemaan nais- ja miespuolisia pomoja keskenään tai analysoimaan itseä naisesimiehenä, mutta keskustelussa tuli silti esiin joitakin mielikuvia nais- ja miespomojen ominaisuuksista. Työyhteisössä näillä mielikuvilla on merkitystä, sillä sukupuolistereotyyppioina ne voivat esimerkiksi määrittää sitä, millaiset käyttäytymismallit ovat naisille ja miehille yleisesti sopivia. Aineiston perusteella vaikutti, että naiset saavat toimituksissa lähtökohtaisesti enemmän huomiota, jos heissä on havaittavissa perinteisen maskuliinisia ominaisuuksia (esim. voimakastahtoisuus) tai he käyttäytyvät stereotyyppisen maskuliinisella tavalla (esim. pitävät itsestään meteliä). Nämä nähtiin

uran kannalta positiivisina seikkoina. Toisaalta samat ominaisuudet ja käytös saatetaan tulkita eri sukupuolten kohdalla eri tavoin. Tällöin esimerkiksi miespäällikön jämäkkyys näyttäytyy isällisenä ohjaamisena ja naispäällikön jämäkkyys perusnaisellisena kiukutteluna.

En usko, että on välttämättä sattumaa, että useammat haastateltavat kehuivat hillittyä käytöstään ja että esimerkiksi päällikön herkkyys näyttäytyi ongelmaominaisuutena, josta olisi päällikön esimiesten mielestä kannattanut päästä jotenkin eroon. Millaiset feminiiniseksi mielletyt ominaisuudet ovat päällikölle sallittuja ja toivottuja? Erään päällikön mielestä kiltti tyttö -kulttuuri on yksi suurimmista syistä siihen, miksi naisia on korkeimman johdon paikoilla niin vähän. Pääkallopaikalle ei pääse ilman kyynänpäätaktiikkaa, ja sitä kiltin tytön ei ole mahdollista käyttää. Kaksoissidos aiheuttaa naisille sen paradoksaalisen tilanteen, että heidän pitäisi täyttää odotukset maskuliinisesta normista mutta samalla käyttäytyä naisellisesti ja näyttää naisilta.

Tästä näkökulmasta luvussa 4.2. käsitelty yksi pojista -selviytymis- ja pärjäämisstrategia, jota osa haastateltavista vaikutti ainakin jonkin verran käyttävän, näyttäytyy naisjournalistien keskuudessa hyvin ymmärrettävänä. Jos naisjohtajuuden malli on maskuliininen tai sukupuolineutraaliutta korostava, se on kuitenkin melko kapea. Arja Rovon (2006, 62-63) mukaan nykyisissä työelämän tilanteissa hyvä johtajuus on perinteisen maskuliinisen sankarijohtajuuden sijaan pikemminkin altistumista monisärmäiselle vuorovaikutukselle, epävarmuuden hyväksymistä sekä tiedon, kokemuksen ja vastuun jakamista. Johtajuuden muutostrendit saattaisivat siis avata paikkoja erilaisille johtajuuden malleille ja johtajille, myös naisille.

Haastatteluaineistossani esiintyikin joitakin, perinteisen maskuliinisesta mallista poikkeavia johtajuuden hahmotelmia. Esimerkiksi eräs haastateltava kuvasi itseään päällikkönä äidilliseksi, ja pari muutakin päällikköä halusi korostaa johtajuudessa feminiinisyttään. En siis näkisi aivan, että naistoimittajat pääsevät pomoiksi kahdella, sukupuolittuneella tavalla: olemalla yksi pojista ja omaksumalla miestapaisen johtamisen tai olemalla naistapainen johtaja ja etsiytymällä feminiinisen johtamisen (ilmeisesti esim. naistenlehtien) alueelle (Torkkola ja Ruoho 2009, 48-49). Aineistosta ilmeni, että sukupuolittuneilla mielikuvilla naisjournalisteista voi myös leikitellä ja niitä voi käyttää hyväkseen ”kuusnolla”. Eräs päällikkö kertoi esimerkiksi hyödyntäneensä aiemmin tietämättömän blondin stereotypiaa tytöttelevien haastateltavien kanssa, jolloin hän sai aina hyviä uutisia.

7.3. Uran tulevaisuus ja tasa-arvokehitys

Yhtenä tutkimuskysymyksenä yritin selvittää, mitä nuoret naispäälliköt ajattelevat uransa tulevaisuudesta ja alan tasa-arvokehityksestä. Päälliköt näyttäytyivät aineiston perusteella kunnianhimoisina ja eteenpäin suuntautuneina työntekijöinä, joista moni sanoi, ettei aio tehdä samaa työtä enää viiden vuoden päästä. Tulevaisuus oli kuitenkin kaikille enemmän tai vähemmän avoin, eikä heillä ollut pöytälaatikossaan kirjattuna vertikaalisesti etenevää urasuunnitelmaa. Lähitulevaisuuden tavoitteena päälliköillä oli kehittyä nykyisessä tehtävässään. Tulevaisuutta oli varmasti hankala ajatella jo siitä syystä, että kaikki päälliköt olivat toimineet nykyisissä tehtävissään vain vähän aikaa.

Nuorilla naispäälliköillä oli vahva toimittajaidentiteetti, eivätkä he pitäneet mahdollista palaamista kirjoittavan toimittajan tehtäviin arvon tai aseman alennuksena vaan hyvänä vaihtoehtona. Muina avoimina mahdollisuuksina he ajattelivat työpaikan vaihtoa, jatko-opiskelua, väitöskirjan tekoa, kirjan kirjoittamista tai alan vaihtoa tiedottamisen, politiikan tai median liiketoiminnan kehityksen puolelle. Myös muut kuin media-alat olivat mahdollisia: yksi päällikkö ajatteli voivansa olla vaikka floristi. Puolet haastateltavista myönsi myös vertikaalisen uralla etenemisen päätoimittajuuteen asti kiinnostavan heitä. Kolmasosaan haastateltavista päätoimittajuus ei vedonnut yhtään.

Päälliköt perustelivat kieltäytymistään päätoimittajuudesta haaveilemisesta muun muassa ammattikirjoittajuudellaan, konkreettisen uutistyön kaipuulla ja sillä, että vastuu, valta, hallinto tai budjetit eivät kiinnostaneet heitä. Torkkolan ja Ruohon (2009) mukaan rooliodotukset kytkeytyvät vahvasti siihen, mihin toimittajat identifioituvat työssään. Tällöin naistoimittajien puhe siitä, että he haluavat olla ennen kaikkea kirjoittavia toimittajia, on yhdenlainen strategia ja tarve identifioitua journalistiseen kulttuuriin (emt. 29). Eräs haastateltavistani halusi palata vähäksi aikaa takaisin kirjoittavaksi toimittajaksi siksi, ettei vieraantuisi toimittajan työstä, kun tekee kuitenkin toimitusympäristön kehittämiseen liittyviä päätöksiä.

Toisaalta aineistossani tuli ilmi, että sanomalehden keskijohdon päälliköt eivät tunne kovinkaan hyvin päätoimittajan tehtäviä ja toimenkuvaa, vaikka monet väänsivät asian vitsiksi. Miten sellainen paikka voi kiinnostaa ketään? Kärjistetysti ilmaistuna tiedon puute voi osaltaan vahvistaa stereotyyppisiä mielikuvia päätoimittajuudesta tavoittamattomana, mystisenä ja sikarinkäryisenä huoneena, jossa lihavat herrat taputtelevat toisiaan selkään. Jos naisten vähyyttä ylimmillä päällikköpaikoilla pidetään mediataloissa ongelmana (emt. 25), olisiko ammattista syytä keskustella avoimemmin edes alan ja oman työpaikan sisällä?

H7: Ja sitten esimerkiks mä en haaveile mistään päätoimittajan tehtävistä. Mä en tiedä onks mulla oikee mielikuva

päätoimittajan tehtävästä, mutta se lähinnä vaikuttaa musta työnä semmoselta, mikä ei kiinnosta mua.

K: Miks?

H7: No se jotenkin menee taas semmoseks abstraktiks haahuiluks (*naurua*) –

Vaikka haastattelemani päälliköt olivat työorientoituneita ja kunnianhimoisia, uraorientoituminen oli heillä vähäisempää. Tästä ei voi vetää johtopäätöksiä uran potentiaalisesta etenemisestä tulevaisuudessa, sillä myöskään Hanna Antilan (2008) haastatteleminen maakuntalehtien päätoimittajille ammatti ei ollut pitkäaikainen haave – tai edes tehtävä johon he olisivat kovin palavasti halunneet. Maakuntalehtien keulakuvat puhuivat päätoimittajuudesta enemmänkin ajautumisena, kohtalona tai sattumana, ja moni haastateltavista kertoi halunneensa aluksi vain toimittajaksi (emt. 48). Myös päätoimittajilla oli tutkimuksen mukaan vahva toimittajaidentiteetti, eivätkä he olleet luopuneet työnsä antoisimmasta puolesta, kirjoittamisesta. Keskeisempiä syitä päätoimittajaksi hakeutumiselle oli halu vaikuttaa siihen, millaista sanomalehteä Suomessa tehdään. (emt. 49-53, 83).

Useimmat haastattelemistani nuorista naispäälliköistä eivät nähneet erityisiä esteitä siihen, mikseivät heidän tulevaisuudensuunnitelmansa ja -toiveensa voineet toteutua. Ylipäätään päällikköjen ajattelua leimasi ”uuden sukupolven” optimistisuus, individualismi ja usko vapaan tahdon vaikutusvoimaan. Ei ole mitenkään negatiivista, jos naiset eivät suostu pukemaan ylleen sorretun tai uhrin viittaa, mutta ongelmallista saattaa olla se, jos uramenestys jäsenyy työorganisaatioiden rakenteiden ja kulttuureiden ulkopuolella pelkästään yksilön valintana. Tällöin vastuu uramenestyksestä sysäytyy vain naisille itselleen. Esimerkiksi monien urahakuisille naisille suunnattujen etenemis- ja johtamisoppaiden perusteella naisten olisi muutettava itseään, toimintatapojaan, käytöstään, kommunikaatiotaan, ulkoasuun ja -muotoaan päästäkseen uralla tavoitteisiinsa (Blåfield ja Salo 2007).

Haastattelemistani päälliköistä noin puolet oli sitä mieltä, että naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet edetä urallaan journalistisella alalla. Yhtä lailla noin puolet haastateltavista tunnisti lasikaton olemassaolon, vaikei kukaan siihen vielä ollutkaan nuoren iän takia törmännyt. Toiset puolet arvioi, että lasikatto on korkeintaan naisten itsensä rakentama. Tasa-arvon epäkohtina nähtiin naisten keskijohdon jälkeiset, heikommat urakehitysmahdollisuudet sekä alan naisistumisesta johtuva miesten suosiminen ja pääsy parempiin asemiin.

Siihen, miksei naisia ole sanomalehtien korkeimmilla paikoilla, löydettiin haastatteluissa lukuisia syitä, jotka voi jakaa hyvin karkeasti

a) naisista itsestään johtuviksi: motivaation puute, huono itseluottamus, haluttomuus ottaa työtä

elämäntavaksi, perhe, omien mahdollisuuksien aliarviointi ja ylenmääräinen, loppuun palaamiseen johtava tunnollisuus

b) työ- ja organisaatiokulttuuriin liittyvistä asioista johtuviksi: naisten väheksyminen ja kannustamattomuus heitä kohtaan, työttömyyden kulttuuri, vanhoillinen johtamiskulttuuri, konservatiiviset asenteet, miehiset perinteet, hyvä veli -verkostot, muutoksen hitaus

c) kenties näistä molemmista asioista johtuviksi: kiltti tyttö -kulttuuri, työuran rikkonaisuus ja naisten joutuminen journalismin pehmeiden aiheiden pariin.

Vaikka päälliköt saattoivat eritellä ja analysoida naisten mahdollisia uraesteitä laajalti, useampien oli hankala kuvitella joutuvansa epätasa-arvoisen kohtelun uhriksi tai että tilanne koskisi heidän omaa työpaikkaansa. Asennetta tuki luonnollisesti heidän tähänastinen myönteinen urakehityksensä.

”Ja sitten tällainen menneisyys, historia. Kun ei oo ennen ollu naisia, niin otetaanko riski ja valitaan nyt, no ei...Kyl mä uskon valitettavasti, että jonkun verran sellasta ajattelua vielä on. Se, että meidän talossa sitä ei ole, niin siitä mä oon hirveen onnellinen ja ylpeä.” (H9)

”Mut sitten tää nykyinen organisaatio ja nykyinen esimies on sellasia, et en niinku vaan nää täällä lasikattoa missään, enkä usko, että se on myöskään palkkaan vaikuttava kysymys.” (H8)

Aineistoon mahtui myös haastateltavia, jotka uskoivat, ettei heidän työpaikallaan naisen nouseminen päätoimittajaksi ole vielä mahdollista.

7.4. Pohdintaa

Mitä journalistisella alalla tapahtuu tulevaisuudessa sukupuolen näkökulmasta? Positiivisia merkkejä naisten urakehityksen kannalta on havaittavissa: uudet naispäätoimittajien nimitykset parin viime vuoden ajalta osoittavat, että naiset eivät ole yksiselitteisesti jäämässä särkymättömän lasipinnan alle. Myös esimerkiksi päällikköiden valintaprosessin muuttuminen pois perintöpallimallista kohti avoimempaa hakua vaikuttaa toimituksissa työskentelevien nuorten (nais)journalistien kannalta myönteiseltä. Valituksi tuleminen edellyttää silti toimittajalta oma-aloitteisuutta ja näyttämisenhalua. Eräs haastattelemani päällikkö analysoi yhtenä oman uramenestyksensä avaimena sitä, että hän kertoo aina ääneen, mitä haluaisi tulevaisuudessa tehdä.

”Tää oli musta hyvä esimerkki, että meillä saatettiin miettiä, miks keltään muulta ei tultu kysymään (uutispäällikköksi hakemisesta), mut kukaan muu ei oo ollu koskaan sanonu kehityskeskustelussa tai tälläsessä, että olis edes kiinnostunut. Et oon huomannu, että aika paljon ihmiset odottaa sitä... suomalainen haluaa tulla löydetyksi. Ajatellaan, että kai mä en varmaan sitten oo hyvä, kun mua ei tulla pyytämään. Et sellainen ajattelutapa, että jos mä oon niin hyvä, niin joku huomaa mut.” (H6)

Tutkimuksessani analysoitiin päällikköyden kipu- ja ongelmakohtia ja yritettiin kurkistaa onnellisuusmuurin taakse, sillä tällä tapaa tutkimusastelemassani oli mahdollista löytää selityksiä

naisjournalistien tasa-arvon nykytilanteelle ja hahmottaa tulevaisuuden kehityslinjoja. Nuorten, tuoreiden naispäälikköjen kokemista ongelmista huolimatta näytti selvältä, että heissä on tulevaisuuden kannalta suuri potentiaali. Heistä piirtyi kuva uuden sukupolven ammattilaisina, jotka eivät osaa kuvitella joutuvansa epätasa-arvoisen kohtelun uhriksi vaan tekevät kunnianhimoilla juuri sitä, mitä tahtovat. Kuva kymppin naisista.

Kompastuskivenä ja yhtenä syynä naisjournalistien nihkeään etenemiseen ylempään johtoon tuli ilmi riski, että nuoret päälliköt polttavat itsensä loppuun organisaatiohierarkiassa jo keskijohdon tasolla. En pysty tutkimukseni perusteella vertaamaan nais- ja miespäälliköiden stressikokemuksia. Todellisuudessa perheen sisäisten roolien muutos näkyy nuorempien (journalisti)sukupolvien kohdalla: myös kolme-nelikymppiset toimittajamiehet kantavat perheistään vastuuta, pitävät vanhempainvapaita ja tuntevat syyllisyyttä siitä, jos työ vie perheeltä liikaa aikaa. Aineistossani ei voi kuitenkaan sivuuttaa esiin nousevaa nuorten naispäälliköjen kunnianhimoa, heihin kohdistuvia loputtomia odotuksia, täydellisyyden tavoittelua ja stressiä. Useampi haastateltava oli kiinnittänyt huomiota naispäälliköjen vastuunottoon ja heidän hankaluuksiinsa kestää virheiden tekemistä.

Haastattelemieni päälliköjen työtä raskauttivat myös työyhteisön ja -viihtyvyyden ongelmat, joista he ihmissuuntautuneina kokivat vastuuta. Tässä mielessä voi olla totta, että naisille tarjotaan johtajinakin asemia, jotka ovat sopusoinnussa stereotyyppisten sukupuolikäsitysten – esimerkiksi kuuntelemisen, hoivan ja empatian – kanssa. Naisten sosiaalisten taitojen oletetaan korjaavan ja täydentävän vallitsevaa johtajuutta. (ks. Torkkola ja Ruoho 2009, 50). Voi myös olla, että naiset ovat oppineet ottamaan tällaisia rooleja mielellään itse.

Työ- ja kotisuuntautuneisuuden kombinointi ei helpottanut haastattelemien päälliköiden kunnianhimoa ja siitä johtuvaa potentiaalista uupumista. Monet kokivat keskijohdon työpaikan korkeimmaksi, mihin he perhe-elämän puitteissa kykenivät, vaikka uralla korkeammalle eteneminen olisikin periaatteessa kiinnostanut. Lapset kuitenkin kasvavat, ja yhteiskunnan tasolla naisten urakehitykseen voi vaikuttaa esimerkiksi perhevapaiden ja niistä muodostuvien kustannusten jakamisella. Ehkä vielä lainsäädäntöä hitaammin käy kulttuurinen muutos: feminiinisistä ja maskuliinisista stereotyyppioista sekä pinnan alla vaikuttavista naisten ja miesten työnjakoa koskevista mielikuvista irtaantuminen. Tasa-arvoa pitää edistää ja analysoida myös miesten näkökulmasta.

Tutkimuksessani tuli esille myös joitakin viitteitä siitä, että naiset ajautuvat urallaan lasikoppiin sen sijaan että törmäisivät lasikattoon (Torkkola ja Ruoho 2009, 50). Nuoret naispäälliköt suhtautuivat

avoimesti työpaikan vaihtamiseen, mutta suurin osa heistä oli edennyt päälliköiksi pysymällä työuransa pituuteen suhteutettuna pitkään samassa työpaikassa. Ketään ei ollut rekrytoitu keskijohdon tehtäviin tuntemattomana talon ulkopuolelta. Ainoa työpaikastaan irtisanoutunut ja työpaikan vaihtoa yrittänyt päällikkö kertoi huomanneensa, miten vaikea muualle on työllistyä ilman, että joutuu aloittamaan työuraansa alusta, jopa kesätoimittajatasolta. Myös pari muuta päällikköä kertoi hakeneensa puolitosissaan mutta tuloksetta muita alan työpaikkoja. Jos naisjournalisti ei pääse ylenemään omassa työpaikassaan motivaatiostaan ja rahkeistaan huolimatta, vaihtoehdot voivat olla vähäiset.

Naisjournalistien tuleva urakehitys kytkeytyy yhtäältä journalismin ja journalistisen profession sekä toisaalta johtamistrendien muutokseen. Toimittajan professio muuttuu, kun perinteistä journalismia korvaavat esimerkiksi sosiaalinen, vuorovaikutuksellinen media ja (uutis)blogit (ks. esim. Aitamurto 2010). Palkkatyöläisyyden sijasta toimittajille on tulevaisuudessa tarjolla yhä enemmän silpputyöläisyyttä ja yrittäjyyttä. Jos palkkatyöläisyys on tavoiteltava arvo, aineistossani esiin nouseva huoli miestoimittajien katoamisesta ei vaikuta alalle pyrkivien naistoimittajien ja heidän urakehityksensä kannalta kovin myönteiseltä.

On mahdollista, että journalismissa meneillään olevat muutosprosessit, erilaiset näkökulmat, kerrontakeinot ja -tyylit, pehmeät aiheet ja human interest, avaavat lisää ovia naisjournalisteille. Voi myös olla, että profession muuttuminen toimittajuudesta kohti tuottajuutta, lisääntyvä vuorovaikutus ja sisältöjen tuottaminen yleisön kanssa sekä yhteistyötä painottavat johtamistrendit johtavat feminiinisiksi ajateltujen johtamistyylien esiinmarssiin. Journalismin muutosta kuvaa esimerkiksi Aamulehden ex-päätoimittaja Matti Apunen, joka sanoo menettäneensä kiinnostuksensa tylsää, pyramidin mallista uutista kohtaan. Juttuformaattien puolesta liputtavan Apusen mukaan Aamulehden taannoisessa lehti uudistuksessa ei ollut kyse kikkailusta, vaan koko kerronta- ja ajattelutapojen muutoksesta. Hänen mielestään lehteä pitää tehdä kaikille, mutta osayleisö kerrallaan. (Suomen Lehdistö 3/2010).

Ei ole kovin hankalaa esittää muutamia ehdotuksia siitä, miten naisjournalistien urakehitystä voisi journalistisella alalla mahdollisesti parantaa. Toimituksissa pitäisi keskustella korkeampien päällikköjen ammattikuvista, muuttaa avoimemmiksi rekrytointi- ja nimitysprosesseja ja avata niiden taustoja, kannustaa naistoimittajia esimerkiksi kehityskeskusteluissa, kirjoittaa tasa-arvosuunnitelmat ja seurata niiden toteutumista. Käsityksiä sukupuolesta journalismissa ja toimituksissa pitäisi ylipäätään pohtia ja kyseenalaistaa.

Nykyajan mediaorganisaatiot ovat ensisijaisesti (pörssi)yrityksiä, joita ohjaavat talouden luomat paineet ja yritysten johtamiskulttuurin muutokset. Talouden taantuma ja kiristynyt markkinatalous saattoivat aiheuttaa yritysten arvojen kovenemistä, mutta herättivät ehkä huomaamaan, että luovuuressurssien tuhaavien rajoittavien sukupuoliroolien ylläpitäminen on turhaa ja tehokkuutta syövää (vrt. Alvesson ja Billing 1997). Journalismin muutokseen tarvitaan uusia päälliköitä ja johtajia, jotka ymmärtävät, että journalismin sukupuolella on merkitystä, mutta että perinteisten sukupuolijakojen aika on ohi.

LÄHTEET

KIRJALLISUUS

Aaltio-Marjosola, Iris (2001): Naiset, miehet ja johtajuus. Helsinki: WSOY.

Acker, Joan (1998): The Future of 'Gender and Organizations': Connections and Boundaries. *Gender, Work and Organization* 5:4. s. 195-206.

Aitamurto, Tanja (2010): Kymmenen väitettä journalismin tuhosta – ja miksi niistä ei kannata huolestua. Raportti journalismin trendeistä Yhdysvalloissa vuonna 2009. Helsingin Sanomain säätiö.

Alasuutari, Pertti (1994): Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.

Aldoory, Linda (2007): The Social Construction of Leadership and Its Implications for Women in Mass Communication. Teoksessa Creedon, Pamela J. & Cramer, Judith (toim.): *Women in Mass Communication*. London: Sage. s. 247-255.

Alvesson, Mats & Billing, Yvonne Due (1997): *Understanding Gender and Organizations*. London: Sage

Antila, Hanna (2008): Sanomalehtialan sekatyömiehet – maakuntalehtien päätoimittajien työ ja ammatti-identiteetti. Pro gradu. Jyväskylän yliopisto, viestintätieteiden laitos.

Aslama, Minna (2006): Sukupuoli numeroina. Teoksessa Mäkelä, Anna, Puustinen, Liina & Ruoho, Iris (toim.): *Sukupuolishow. Johdatus feministiseen mediatutkimukseen*. Helsinki: Gaudeamus. s. 47-61.

Billing, Yvonne Due & Alvesson, Mats (2000): Questioning the Notion of Feminine Leadership: A Critical Perspective on the Gender Labelling of Leadership. *Gender, Work and Organization* 7:3. s. 144-157.

Blåfield, Ville & Salo, Irmeli (2007): Naiset huipulle! Johtaja sukupuolesta riippumatta. Helsinki: Elinkeinoelämän valtuuskunta.

Bruin, Marjan de & Ross, Karen (2004) (toim.): *Gender and Newsroom Cultures. Identities at Work*. Cresskill: Hampton Press.

Carter, Cynthia, Branston, Gill & Allen, Stuart (1998): *News, Gender and Power*. London: Routledge.

Chambers, Deborah, Steiner, Linda & Fleming, Carole (2004): *Women and Journalism*. London: Routledge.

Christmas, Linda (2008): Women in the Media of UK: Progress at a Snail's Pace. Teoksessa Fröhlich, Romy & Lafky, Sue A. (toim.): *Women Journalists in the Western World. What Surveys Tell Us*. London: Hampton Press. s. 123-138.

Creedon, Pamela J. (2007): Our conclusion. Gender Values Remain, Inequity Resurges, and Globalization Brings New Challenges. Teoksessa Creedon, Pamela J. & Cramer, Judith (toim.): Women in Mass Communication. Thousand Oaks: Sage. s. 275-282.

Creedon, Pamela J. & Cramer, Judith (toim.) (2007): Women in Mass Communication. Thousand Oaks: Sage

De Lauretis, Teresa (2004): Itsepäinen vietti. Tampere: Vastapaino.

Djerf-Pierre, Monika (2007): The Gender of Journalism. The Structure and Logic of the Field in the Twentieth Century. Nordicom Review. Jubilee Issue. s. 81-104.

Djerf-Pierre, Monika & Löfgren-Nilsson, Monica (2004): Gender-Typing in the Newsroom: The Feminization of Swedish Television News Production 1958-2000. Teoksessa Bruin, Marjan de & Ross, Karen (toim.): Gender and Newsroom Cultures. Identities at Work. Cresskill: Hampton Press. s. 79-104.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha (1998): Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Eskola, Jari & Vastamäki, Jaana (2007): Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.): Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Juva: PS-kustannus. s. 25-43.

Evetts, Julia (2000): Analysing Change in Women's Careers: Culture, Structure and Action Dimensions. Gender, Work and Organization 7:1. s. 57-67.

Fröhlich, Romy (2007): Three Steps Forward and Two Back? Teoksessa Creedon, Pamela J. & Cramer, Judith (toim.): Women in Mass Communication. London: Sage. s. 161-176.

Fröhlich, Romy & Lafky, Sue A. (toim.) (2008): Women Journalists in Western World. What Surveys Tell Us. London: Hampton Press.

Gallagher, Margaret (2008): At the Millennium Shifting Patterns in Gender, Culture and Journalism. Teoksessa Fröhlich, Romy & Lafky, Sue A. (toim.): Women Journalists in Western World. What Surveys Tell Us. London: Hampton Press. s. 201-216.

Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2008–2011 (2011): Loppuraportti. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Julkaisuja 9.

Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2008-2011 (2009): Seurantatutkimusraportti syyskuu 2009. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Selvityksiä 65.

Halonen, Irma Kaarina (2006): Sukupuolitettu uutishuone. Teoksessa Mäkelä, Anna, Puustinen, Liina & Ruoho, Iris (toim.): Sukupuolishow. Johdatus feministiseen mediatutkimukseen. Helsinki: Gaudeamus. s. 193-206.

Halonen, Irma Kaarina (1999): Matka journalismin sukupuolittumisen strategisille alueille. Tampere: Acta Universitas Tamperensis 669.

Hara, Jyrki (2002): Journalistit maailman tulkkeina. Ulkomaantoimittajien katse omaan professioonsa. Pro gradu. Tampereen yliopisto, tiedotusopin laitos.

Heiskanen, Tuula, Korvajärvi, Päivi & Rantalaiho, Liisa (2008): Sukupuoli ja työ: Pysyvyyttä ja liikahduksia. Teoksessa Heiskanen, Tuula, Leinonen, Minna, Järvensivu, Anu & Aho, Simo (toim.): Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehittämiseen. Tampere: Tampere University Press. s. 109-134.

Hiillos, Minna (2003): Tupla tai kuitti – äitiydestä ammentaminen johtajuudessa. Teoksessa Anna-Maija Lämsä (toim.): Näköaloja naisjohtajuuteen. Jyväskylän yliopisto. Taloustieteiden tiedekunnan julkaisuja 137. s. 72-86.

Hiillos, Minna & Lämsä, Anna-Maija (2008a): Sukupuolen käsite. Teoksessa Naiset ja johtajuus -verkko-opetusaineisto. Naisjohtajuuden tutkimus- ja koulutushanke. <http://www.jyu.fi/economics/naisjohtajuus>

Hiillos, Minna & Lämsä, Anna-Maija (2008b): Stereotypiat ja myytit. Teoksessa Naiset ja johtajuus -verkko-opetusaineisto. Naisjohtajuuden tutkimus- ja koulutushanke. <http://www.jyu.fi/economics/naisjohtajuus>

Hirdman, Yvonne (1992): Introduktion. Teoksessa Åström, Gertrud & Hirdman, Yvonne (toim.): Kontrakt i kris: Om kvinnors plats i välfärdsstaten. Stockholm: Carlsson. s. 7-14.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (2000): Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Holland, Patricia (2004): The Politics of Smile: “Soft News” and the Sexualisation of the Popular Press. Teoksessa Carter, Cynthia & Steiner, Linda (toim.): Critical Readings: Media and Gender. Maidenhead: Open University Press. s. 68-86.

Huhta, Liisa, Kolehmainen, Sirpa, Lavikka, Riitta & al. (2006): Tasa-arvosta lisäarvoa. Käsikirja työpaikkojen tasa-arvotyöhön. Tasa-arvojulkaisuja. Tampere: Vastapaino.

Husu, Liisa (2001). Sexism, Support and Survival in Academia. Academic Women and Hidden Discrimination in Finland. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Hynynen, Reetta (2006): Rouva muutosjohtaja ja muita menestystarinoita. Naisjohtajat suomalaisessa aikakauslehdissä. Pro gradu. Tampereen yliopisto, sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos.

Julkunen, Raija (1999): Sukupuoli, työ ja hyvinvointivaltio. Teoksessa Suomalainen nainen. Helsinki: Otava. s.79-99.

Juvonen, Tuula, Rossi, Leena-Maija & Saresma, Tuija (2010): Kuinka sukupuolta voi tutkia? Teoksessa Saresma, Tuija, Rossi, Leena-Maija & Juvonen, Tuula (toim.): Käsikirja sukupuoleen. Tampere: Vastapaino. s. 9-17.

Juuti, Pauli (1998): Ylemmät toimihenkilöt esimiehinä. JTO tutkimuksia sarja 11. Helsinki.

Jyrkiäinen, Jyrki (2008): Journalistit muuttuvassa mediassa. Tampereen yliopisto, tiedotusopin laitos, journalismin tutkimusyksikkö. Julkaisuja B 50.

Kantola, Johanna & Nousiainen, Kevät (2008): Pussauskoppiin? Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-

lakien yhdistämisestä. Naistutkimus 21:2. s. 6-20.

Karento, Helena (1999): ”Olen tehnyt parhaani”. Tutkimus naisista valtion ja kuntien johtajana ja vaativissa asiantuntijatehtävissä. Tampere: Tampereen yliopisto.

Kartovaara, Leena (2003): Miesjohtajalla ura ja perhe – entä naisjohtajalla? Hyvinvointikatsaus 4/2003. Tasa-arvo: Naiset johdossa. s. 2-8.

Kasvio, Antti (1990): Työorganisaatioiden tutkimus ja niiden tutkiva kehittäminen. Kirjallisuuskatsaus. Tampere: Tampereen yliopisto.

Kauppinen, Kaisa (2006): Lasikaton monet sävyt ja särvät. Teoksessa Lipponen, Päivi (toim.): Akat aidan tekee, miehet käyvät mittaamassa. Helsinki: Kirjapaja. s. 15-38.

Kehälinna, Heikki & Melin, Harri (1988): Tuntemattomat toimittajat: tutkimus Suomen Sanomalehtimiesten Liiton jäsenistä. Helsinki: Suomen Sanomalehtimiesten Liitto.

Keränen, Esko (1984): Muuttuva työnkuva. Toimitustyön differoituskehitys Suomen sanomalehdistössä. Suomen sanomalehdistön historia -projektin julkaisuja no. 24. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Kinnunen, Merja (2001): Luokiteltu sukupuoli. Tampere: Vastapaino.

Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi (toim.) (1996): Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Tampere: Vastapaino.

Koivunen, Anu (1996): Emansipaatio. Teoksessa Koivunen, Anu & Liljeström, Marianne (toim.): Avainsanat. 10 askelta feministiseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino. s. 77-109.

Koivunen, Anu & Liljeström, Marianne (toim.) (1996): Avainsanat. 10 askelta feministiseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Koivunen, Hannele (2006): Lasikaton myyttiset rakenteet. Teoksessa Lipponen, Päivi (toim.): Akat aidan tekee, miehet käyvät mittaamassa. Helsinki: Kirjapaja. s. 91-113.

Kontoniemi, Nea (2008): Naiset, miehet ja tasa-arvo. Teoksessa Naiset ja johtajuus -verkko-opetusaineisto. Naisjohtajuuden tutkimus- ja koulutushanke. <http://www.jyu.fi/economics/naisjohtajuus>.

Korvajärvi, Päivi (2010): Sukupuolistunut ja sukupuolistava työ. Teoksessa Saresma, Tuija, Rossi, Leena-Maija & Juvonen, Tuula (toim.) (2010): Käsikirja sukupuoleen. Vastapaino: Tampere. s. 183-196.

Korvajärvi, Päivi (1998): Gendering Dynamics in White-Collar Work Organisations. Tampere: Tampereen yliopisto.

Korvajärvi, Päivi (1996): Sukupuoli työpaikalla. Teoksessa Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi (toim.): Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Tampere: Vastapaino. s. 89-108.

Kristeva, Julia (1993): Puhuva subjekti – tekstejä 1967-1993. Helsinki: Gaudeamus.

- Kuusava, Sirkku, Mäkinen, Anneli & Nummijoki, Seija** (1993): Journalismi tasa-arvon tyyssijako? Naistoimittajat ry.
- Kuusipalo, Jaana** (2002): Mikä on se tasa-arvo, jota tasa-arvopolitiikka tavoittelee? Teoksessa Holli, Anna Maria, Lähteenmäki, Terhi & Sana, Elina (toim.): Tasa-arvopolitiikan haasteet. Helsinki: WSOY.
- Lavikka, Riitta** (2006): Tasa-arvosta lisäarvoa. Teoksessa Lipponen, Päivi (toim.): Akat aidan tekee, miehet käyvät mittaamassa. Helsinki: Kirjapaja. s. 216-235.
- Lehtimäki, Riitta** (2006): Nainen mediassa. Naistoimittajat ry. 60 vuotta. Helsinki: Edita.
- Lehto, Anna-Maija** (2009): Naiset valtaavat esimiespaikkoja. Hyvinvointikatsaus 3/2009. Naiset ja miehet työelämässä. s. 14-19.
- Lehto, Anna-Maija** (2006): Työpaineet ja kiirekokemukset. Teoksessa Lehto, Anna-Maija, Sutela, Hanna & Miettinen, Arto (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 244. Helsinki: Tilastokeskus. s. 249–274.
- Lehto, Anna-Maija** (2003): Eurooppalainen työllisyysstrategia ja suomalainen tasa-arvo. Hyvinvointikatsaus 4/2003. Tasa-arvo: Naiset johdossa. s. 14-21.
- Lehto, Anna-Maija** (1999): Naiset Suomen työelämässä. Teoksessa Suomalainen nainen. Helsinki: Otava. s. 101-128.
- Leinonen, Minna, Uosukainen, Katja & Ylöstalo, Hanna** (2006): Näkymätön sukupuoli, olematon tasa-arvo. Teoksessa Lipponen, Päivi (toim.): Akat aidan tekee, miehet käyvät mittaamassa. Helsinki: Kirjapaja. s. 171-192.
- Liff, Sonia & Ward, Kate** (2001): Distorted Views Through the Glass Ceiling: The Construction of Women's Understandings of Promotion and Senior Management Positions. Gender, Work and Organizations 8:1. s. 19-36.
- Liljeström, Marianne** (1996): Sukupuolijärjestelmä. Teoksessa Koivunen, Anu & Liljeström, Marianne (toim.): Avainsanat. 10 askelta feministiseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino. s. 111-138.
- Lipponen, Päivi** (2006) (toim.): Akat aidan tekee, miehet käyvät mittaamassa. Helsinki: Kirjapaja.
- Lämsä, Anna-Maija** (2008): Naisjohtajuuden tutkimus. Tutkimuksen historia. Teoksessa Naiset ja johtajuus -verkko-opetusaineisto. Naisjohtajuuden tutkimus- ja koulutushanke. <http://www.jyu.fi/economics/naisjohtajuus>.
- Lämsä, Anna-Maija** (2003): Näköaloja naisjohtajuuteen. Jyväskylän yliopisto. Taloustieteiden tiedekunnan julkaisuja 137.
- Malin-Perho, Päivi** (1995): Päällikkönä nainen. Paikallis- ja sanomalehtien naispäällikköjen ura. Tampereen yliopisto, tiedotusopin laitos. Julkaisuja A 85.
- Melin, Harri & Nikula, Jouko** (1993): Journalistiliiton jäsentutkimus. Helsinki: Suomen Journalistiliitto.

- Melin-Higgins, Margareta** (2004): *Coping with Journalism: Gendered Journalism Culture*. Teoksessa Bruin, Marjan de & Ross, Karen: *Gender and Newsroom cultures. Identities at work*. Cresskill: Hampton Press. s. 195-220.
- Mäkelä, Anna, Puustinen, Liina & Ruoho, Iris** (toim.) (2006): *Sukupuolishow. Johdatus feministiseen mediatutkimukseen*. Helsinki: Gaudeamus.
- Mäki, Maire** (2002): *Havaintoja ilmapiirin ja laadun yhteyksistä. Työvoimapolitiittinen aikakauskirja 45:2*. Helsinki: Työministeriö. s. 20-32.
- Naiset ja johtajuus -verkko-opetusaineisto** (2008): *Naisjohtajuuden tutkimus- ja koulutushanke*. <http://www.jyu.fi/economics/naisjohtajuus>.
- Nicholson, June** (2007): *Women in Newspaper Journalism (Since the 1990s)*. Teoksessa Creedon, Pamela J. & Cramer, Judith (toim.): *Women in Mass Communication*. Thousand Oaks: Sage. s.35-46.
- Nikula, Paavo** (1999): *Suomalainen tasa-arvopolitiikka*. Teoksessa *Suomalainen nainen*. Helsinki: Otava. s. 129-145.
- Nikunen, Kaarina** (2011). *Enemmän vähemmällä. Laman ja teknologisen murroksen vaikutukset suomalaisissa toimituksissa 2009–2010*. Tampereen yliopisto, viestinnän, median ja teatterin yksikkö, journalismin tutkimusyksikkö.
- Numminen, Juha** (2003): *Tarina lehtitalosta*. Keuruu: A-lehdet.
- Näre, Sari** (1992): *Liisa Älä! Älä! -maassa. Tyttöjen autonomian säätely*. Teoksessa Näre, Sari & Lähteenmaa, Jaana (toim.): *Letit liehumaan. Tyttökulttuuri murroksessa*. SKS: Tampere. s. 25-36.
- Ojajärvi, Sanna** (2004): *Toistamisen politiikka: Judith Butler ja sukupuolen tekeminen*. Teoksessa Mörä, Tuomo, Salovaara-Moring, Inka & Valtonen, Sanna (toim.): *Mediatutkimuksen vaeltava teoria*. Helsinki: Gaudeamus. s. 255-273.
- Penttilä, Pauliina** (2001): *Pomona toimituksessa. Uutis- ja toimituspäälliköiden roolit ja tehtävät 7-päiväisissä sanomalehdissä*. Tampereen yliopisto, tiedotusopin laitos. Julkaisuja A 99.
- Pulkkinen, Pia** (2002): *”Vähän enemmän arvoinen”*. Tutkimus tasa-arvokokemuksista työpaikoilla. Helsinki: Tilastokeskus. Tutkimuksia 234.
- Raittila, Pentti, Olin, Nina & Stenvall-Virtanen, Sari** (2006): *Viestintäkoulutuksen nousukäyrä – Monta tietä unelma-ammattiin ja suuriin pettymyksiin. Viestintäalan ammattikuvat ja koulutustarpeet -tutkimusprojektin loppuraportti*. Tampereen yliopisto, tiedotusopin laitos. Julkaisuja C 40.
- Ropo, Arja** (2006): *Jaetun johtajuuden haaste – onko naiseudelle tilaa johtamisen maailmassa?* Teoksessa Lipponen, Päivi (toim.): *Akat aidan tekee, miehet käyvät mittaamassa*. Helsinki: Kirjapaja. s. 61-77.
- Ross, Karen** (2004): *Sex at Work: Gender Politics and Newsroom Culture*. Teoksessa Bruin, Marjan de & Ross, Karen: *Gender and Newsroom Cultures. Identities at Work*. Cresskill: Hampton Press. s. 143-160.

Routavaara, Akseli (1944): Minusta tulee toimittaja. Alkeistietoa sanomalehtialalta. Jyväskylä: Gummerus.

Ruoho, Iris (2006): Julkisuudet, naiset ja journalismi. Teoksessa Mäkelä, Anna, Puustinen, Liina & Ruoho, Iris (toim.): Sukupuolishow. Johdatus feministiseen mediatutkimukseen. Helsinki: Gaudeamus. s. 171-192.

Ruoho, Iris & Torkkola, Sinikka (2010): Journalismin sukupuoli. Tampereen yliopisto, journalismin tutkimusyksikkö. Tampere: Vastapaino.

Sana, Elina (1995) (toim.): Naiset, miehet ja uutiset. Yleisradion tasa-arvotoimikunnan julkaisuja A1. Helsinki: Yleisradio.

Saresma, Tuija (2010): Kokemuksen houkutus. Teoksessa Saresma, Tuija, Rossi, Leena-Maija & Juvonen, Tuula (toim.): Käsikirja sukupuoleen. Tampere: Vastapaino. s. 59-74.

Savolainen, Tarja (1990): Nainen vaietkoon paikallisradiossa. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Tasa-arvojulkaisuja D: Naistutkimusraportteja 2.

Sipilä, Jorma (1991): Asiantuntija ja johtaja. Miten hallitsen nämä kaksi roolia? Espoo: Weilin + Göös.

SJL (2007): Tasa-arvoon on matkaa. Suomen Journalistiliiton tasa-arvokyselyn tuloksia.

Steeves, H. Leslie (2007): The Global Context of Women in Communication. Teoksessa Creedon, Pamela J. & Cramer, Judith (toim.): Women in Mass Communication. London: Sage. s. 191-206.

Suikkanen, Risto & Syrjälä, Hanna (2010): Suomalaisen uutismedian vuosiseuranta 2010. Tampereen yliopisto, tiedotusopin laitos, journalismin tutkimusyksikkö. Julkaisuja B 55.

Tasa-arvoasian neuvottelukunta (2002): Asenteiden lasikatto? Kysely joukkoviestintien tasa-arvosuunnittelusta. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. TANE-monisteita 1.

Tasa-arvolaki (2005): Tasa-arvoesitteitä 2005:2. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus.

Thiel Stern, Shayla (2007): Increased Legitimacy, Fewer Women? Teoksessa Creedon, Pamela J. & Cramer, Judith (toim.): Women in Mass Communication. Thousand Oaks: Sage. s. 133-145.

Tiitinen, Tuija (2007): Kotiäidit mielenosoitusmarssilla. Miten nais- ja miestoimittajat rakentavat sukupuolta päivälehtien kotimaanosastojen journalistisissa käytänteissä ja teksteissä? Pro gradu. Jyväskylän yliopisto, viestintätieteiden laitos.

Torkkola, Sinikka & Ruoho, Iris (2009): Tilauksessa naispäätoimittaja? Nais- ja miespäällikköiden näkemykset ja kokemukset sukupuolen vaikutuksesta uraan. Tampereen yliopisto, tiedotusopin laitos, journalismin tutkimusyksikkö. Julkaisuja B 52.

Tuchman, Gaye (1978): Introduction. The Symbolic Annihilation of Women by the Mass Media. Teoksessa Tuchman, Gaye, Kaplan Daniels, Arlene & Benet, James (toim.): Hearth & Home. Images of Women in the Mass Media. New York: Oxford University Press.

Tuominen, Eva, Leppänen, Anneli & Lundell, Susanna (2002): Hyvä esimiestyö journalistisissa toimintaympäristöissä. Työ ja ihminen 16:3. s. 224-245.

Töyry, Maija (2006): Nainen mediassa – kuinka sukupuolta rakennetaan ja luetaan. Teoksessa Lehtimäki, Riitta: Nainen mediassa. Naistoimittajat ry. 60 vuotta. Helsinki: Edita. s. 92-105.

Uskali, Turo (2003): ”Älä kirjoita itseäsi ulos”. Suomalaisen Moskovan-kirjeenvaihtajuuden alkutaival 1957-1975. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Uosukainen, Katja, Autio, Hanna-Leena, Leinonen, Minna & Syrjä, Sannu (2010): Työpaikan tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus. Tutkimus suunnitteluelvoitteen toteutumisesta sekä suunnitelmien ja kartoitusten laadusta. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. Selvityksiä 7.

Vanhala, Sinikka (2008): Naiset ja johtaminen. Teoksessa Naiset ja johtajuus -verkko-opetusaineisto. Naisjohtajuuden tutkimus- ja koulutushanke. <http://www.jyu.fi/economics/naisjohtajuus>.

Vanhala, Sinikka (2005): Huono omatunto: Naisjohtaja perheen, työn ja uran törmäyskurssilla. Työ ja ihminen 19:2. s. 199-214.

Vanhala, Sinikka (2003): Naiset etenevät hitaasti uraputkessa. Hyvinvointikatsaus 4/2003. Tasa-arvo: Naiset johdossa. s. 31-37.

Veijola, Soile & Jokinen, Eeva (2001): Voiko naista rakastaa? Avion ja eron karuselli. Helsinki: WSOY.

Veikkola, Eeva-Sisko (2002): Sukupuolten asema tilastoissa. Teoksessa Holli, Anna Maria, Lähteenmäki, Terhi & Sana, Elina (toim.): Tasa-arvopolitiikan haasteet. Helsinki: WSOY. s. 50-69.

Vinnicombe, Susan & Singh, Val (2002): Sex Role Stereotypes and Requisites of Successful Top Managers. Women in Management Review 17:3. s. 120-130.

Väliverronen, Esa (2009): Journalismi kriisissä? Teoksessa Väliverronen, Esa (toim.): Journalismi murroksessa. Helsinki: Gaudeamus. s. 13-31.

Zilliacus-Tikkanen, Henrika (2008): Women Journalists and the Gender Gap in Finland's News Culture. Teoksessa Fröhlich, Romy & Lafky, Sue A. (toim.): Women Journalists in Western World. What Surveys Tell Us. London: Hampton Press. s. 139-155.

Zilliacus-Tikkanen, Henrika (1997): Journalistikens essens i ett könsperspektiv. Helsinki: Rundradions jämställdhetskommitté.

Zilliacus-Tikkanen, Henrika (1990): Kvinnliga journalisters strategier. En intervju-undersökning om attityder hos kvinnliga nyhetsjournalister inom Rundradion. Licentiatavhandling i kommunikationslära vid Helsingfors Universitet.

Zoonen, Liesbet van (1998): One of the Girls? The Changing Gender of Journalism. Teoksessa Carter, Cynthia, Branston, Gill & Allen, Stuart: News, Gender and Power. London: Routledge. s. 33-46.

LEHTIARTIKKELIT

Heiskanen, Mirva (2010): Apua, nainen ratissa! *Talouselämä* 11/2010 .

Häkkinen, Terttu (2006): Miespäätoimittajat usein jo viisikymppisiä. *Helsingin Sanomat* 2.7.2006.

Korhonen, Petri (2009): Pomoputki ei kelpaa. *Ilta-Sanomat* 15.2.2009.

Lappalainen, Elina (2010): Aamulehti ajattelee uusiksi. *Suomen Lehdistö* 3/2010.

Lappalainen, Markku (2010): Työttömyys lamalukemissa. *Journalisti* 15/2010.

Muukkonen, Henrik (2010): Nainen nousee nostamattakin. *Talouselämä* 11/2010.

Mäkinen, Esa (2006): Miehet hallitsevat sanomalehtiä. *Helsingin Sanomat* 27.6.2006.

Nieminen, Arto (2010): Media-alan koulutuskupla pullistuu. *Suomen Kuvalehden* verkkosivut 7.3.2010. <http://suomenkuvalehti.fi/blogit/eri-mielta/media-alan-koulutuskupla-pullistuu>. Luettu 10.3.2010.

Piha, Kirsi (2006): Entäpä jos naiseudesta on haittaa? *Talouselämä* 17.8.2006.

Pirhonen, Kalle (2010): Naispomot nousussa. *Ilta-Sanomat* 27.3.2010.

Porttinen, Katri (2010): Kolmekymppiset jäivät ilman työtä. *Journalisti* 3/2010.

Sauvala, Milka (2010): Ajanpuute estää tasa-arvotyön. *Helsingin Sanomat* 25.3.2010.

Sipilä, Annamari (2010): EU haluaa naisille oman hätänumeron. *Helsingin Sanomat* 9.3.2010.

Takala, Sami (2010): Pankkiiriliikkeessä ei kaivata tasa-arvosuunnitelmia. *Helsingin Sanomat* 25.3.2010.

Talouselämä 11/2010.

Venesmäki, Elina (2009): Ensimmäinen nainen. *Journalisti* 14/2009.

Virtanen, Jenni (2007): Naisten ja miesten palkkaerot Suomessa EU:n suurimpia. *Helsingin Sanomat* 19.7.2007.

VERKKOLÄHTEET

Akava (2005): Akavan tasa-arvosuunnitelma. http://www.akava.fi/files/474/Akavan_tasa-arvosuunnitelma.pdf. Luettu 11.3.2010.

Euroopan komissio (2008): Sukupuolten palkkaero -sivusto. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=685&langId=en>. Luettu 8.4.2011.

- Naiset ja miehet työelämässä** (2010): Elinkeinoelämän keskusliiton verkkosivut. http://www.ek.fi/www/fi/tyoelama/naiset_ja_miehet/index.php. Luettu 29.11.2010.
- Rajalahti, Hanna** (2010): Journalistiikan vierailijaprofessorin jäähyväisluento Tampereen yliopistolla 28.4.2010. http://www.hssaatio.fi/images/stories/tiedostot/Ajankohtaista_Tiedotukset/Rajalahden_luento.pdf. Luettu 3.5.2011.
- SAK** (2010): Palkkasalaisuuden purkaminen edistäisi palkkatasa-arvoa. 18.3.2010. <http://www.sak.fi/suomi/ajankohtaista.jsp?lang=fi&location1=1&id=33832>. Luettu 8.4.2011.
- SJL** (2011): Suomen Journalistiliiton jäsenmäärän kehitys 1925-2010. http://www.journalistiliitto.fi/liitto/liiton_jasenet/jasentilastoja/jasenmaaran_kehitys/. Luettu 7.4.2011.
- SJL** (2010): Suomen Journalistiliiton työmarkkinakysely 2010. <http://journalistiliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/5c3e676b96ecec3ae46deb9674ff89a9/1302271169/application>. Luettu 8.4.2011.
- SJL** (2008): Journalistien koulutustausta. Suomen Journalistiliiton työmarkkinakysely 2008. http://www.journalistiliitto.fi/liitto/liiton_jasenet/ammatti_yhdistaa/. Luettu 23.2.2010.
- Tilastokeskus** (2010): Palkkarakenne 2009. http://www.stat.fi/til/pr/2009/pr_2009_2010-11-12_kat_001_fi.html. Luettu 8.4.2011.
- Tilastokeskus** (2008): Työssäkäyntitilasto 2008. http://www.stat.fi/til/tyokay/2008/04/tyokay_2008_04_2010-12-03_tie_001_fi.html. Luettu 5.4.2011.
- Tilastokeskus** (2006): Työssäkäyntitilasto 2004. <http://www.stat.fi/til/tyokay/tau.html>. Luettu 12.3.2010.

LIITTEET

LIITE 1: Haastattelupyyntö

Hei,

olen tekemässä Tampereen yliopistoon tiedotusopin pro gradu -työtä sanomalehtien nuorista naispääliköistä, ja aineistoni tulee koostumaan noin kymmenen uutispäällikön (tms.) haastatteluista. Pyydän sinua tutkimukseeni yhdeksi haastateltavaksi.

Suomen toimittajakunta on naisistunut nopeasti, ja naisia on kasvavissa määrin myös sanomalehtien väliportaana päällikköpaikoilla. Päätoimittajina heitä on edelleen vähän. Mielestäni on kiinnostavaa selvittää nimenomaan nuorten naispäälliköiden kokemuksia omasta työstään, urasta, alalla vallitsevasta tilanteesta sekä näkemyksiä journalismista sukupuolen kannalta.

Haastattelu on melko vapaamuotoinen, se tehdään kahden kesken ja nauhoitetaan. Aikaa siihen kuluu n. 1-2 tuntia. Haastateltavat saavat halutessaan pysyä anonyymeinä.

Otan sinuun yhteyttä lähipäivinä, niin voisimme sopia esim. haastattelupaikasta ja ajankohdasta tarkemmin. Voit myös ottaa yhteyttä minuun.

Olisin hyvin kiitollinen haastateltavaksi suostumisesta. Toivottavasti siihen löytyy jokin hetki aikaa!

t. Suvi Vihavainen

LIITE 2: Haastattelurunko

TAUSTA: ikä, koulutus, perheasema, työkokemus, kauanko ollut nykyisessä tehtävässä, paljonko alaisia

TYÖ, TOIMITUSKULTTUURI

- Toimenkuva
- Miten tulit valituksi nykyiseen tehtävään? (sukupuolella/iällä merkitystä?)
- Työn parhaat ja huonoimmat puolet?
- Millainen päällikkö olet? Omia hyviä/huonoja puolia? Ristiriitoja, ongelmia? Eroatko muista samassa asemassa olevista?
- Palaute?
- Odotukset? (liikaa/vääriä) Muiden suhtautuminen? (työyhteisö/ulkopuoliset tahot)
- Mitä ajattelet työpaikkasi johtamiskulttuurista ja työilmapiiristä?
- Tukea ajatuksille ja toiminnalle työyhteisössä? Millaiset vaikutusmahdollisuudet?

URA JA SUKUPUOLI

- Työhön liittyvät tulevaisuudensuunnitelmat, tavoitteet ja haaveet? Näetkö esteitä niiden toteutumiselle?
- Miten nuoret päässeet eteenpäin aiemmin työpaikallasi?
- Oletko ajatellut/kokenut, että sukupuolestasi olisi urallasi haittaa, tai siitä seuraisi väheksyntää tai syrjintää?
- Naisten uran kohdalla puhutaan usein lasikatosta, millä tarkoitetaan tiettyä tasoa työpaikan hierarkiassa, jota naisten on vaikea ylittää. Oletko havainnut/kokenut sellaisen? Oletko ajatellut, kuinka lasikaton taakse voisi päästä? Mihin asioihin voisit/haluaisit siellä vaikuttaa?
- Oletko kokenut ongelmia työn ja muun elämän yhteensovittamisessa? Onko perhetilanteesi vaikuttanut uraasi?

TASA-ARVO

- Kuinka mielestäsi toteutuu journalistisella alalla: onko naisilla samanlaiset mahdollisuudet?
- Naispäällikköjä on sanomalehtien korkeammilla portailla edelleen varsin vähän. Mistä luulisit, että se johtuu?
- Suurimmat esteet tasa-arvokehityksessä?
- Miten uskot/kuvittelet, että naisten asema kehittyy alalla tulevaisuudessa?

JOURNALISMI JA SUKUPUOLI

- Ajatuksia siitä, miten journalismia pitäisi muuttaa?
- Väite uutisjournalismin maskuliinisuudesta, sukupuolineutraalius. Mitä mieltä?
- Naiset ovat journalistisissa sisällöissä aliedustettuja miehiin verrattuna. Mistä vino naiskuva mielestäsi voisi johtua?
- Joidenkin tutkijoiden mielestä journalismi ei muutu, vaikka sitä tekisi enemmän naisia. Oletko samaa mieltä? Mitä lehdessä/yhteiskunnassa pitäisi tapahtua, että journalismi muuttuisi?