

## Äijä äijien joukossa?

Narratiivinen tutkimus naisasiantuntijoiden myönteisten identiteettien rakentumisesta miesvaltaisessa työympäristössä

MSc program in Management and International Business

Maisterin tutkinnon tutkielma

Pauliina Hyytiä

2015

---

**Tekijä** Pauliina Hyytiä

---

**Työn nimi** Äijä äijien joukossa? Narratiivinen tutkimus naisasiantuntijoiden myönteisten identiteettien rakentumisesta miesvaltaisessa työympäristössä

---

**Tutkinto** Kauppätieteiden maisteri

---

**Koulutusohjelma** Johtaminen ja kansainvälinen liiketoiminta

---

**Työn ohjaaja** Saija Katila

---

**Hyväksymisvuosi** 2015

**Sivumäärä** 89

**Kieli** suomi

---

## Tiivistelmä

Tämän tutkielman tavoitteena on lisätä ymmärrystä naisasiantuntijoiden myönteisten identiteettien rakentumisesta miesvaltaisella alalla sekä näiden identiteettien lähteistä. Keskityn erityisesti siihen, miten naiset puhuvat itsestään ja miten he asemoivat itsensä kertomuksissa. Tutkimukseni nojaa sosiaalisen konstruktivismin tieteenfilosofiaan, jossa tiedon ajatellaan rakentuvan ihmisten välisissä suhteissa ja vuorovaikutuksessa. Tästä näkökulmasta tarkastelen myös käyttämäni teoreettista viitekehystä: identiteettien rakentumista kertomuksissa tapahtuvan asemoinnin kautta.

Tutkimustani varten olen haastatellut kahdeksaa naisasiantuntijaa, jotka työskentelevät miesvaltaisen yrityksen liiketoiminnassa. Lähestyin naisasiantuntijoiden identiteetin rakentumisen prosessia narratiivisen analyysin keinoin. Sovelsin sekä aineistoni keräämisessä että sen analysoinnissa narratiivisen tutkimuksen suuntaviivoja identiteetin rakentumista kuvaavien identiteetti-positioiden löytämiseen. Aloitin analyysini etsimällä aineistosta kertomuksia, joissa haastattelemani naisasiantuntijat asemoivat itseään kerronnan käytäntöjen avulla. Kokosin niitä yhteen esiintyneiden teemojen kautta, mutta säilytin samalla jokaisen yksittäisen haastatellun kertomukset myös kokonaisuuksina. Lopuksi erittelin vielä positioiden syntyminen vaikuttaneet identiteettien lähteet.

Tunnistin haastatteluista kolme identiteettiasemaa, jotka löytyivät kaikkien haastattelemieni naisten kertomuksista. Näitä identiteetti-positioita olivat pätevä ammattilaisuus, äijyys sekä erityinen asema naisena. Tutkimuksessani nousi esille, että naisasiantuntijat asemoivat itsensä tietoisesti ja ensisijaisesti päteviksi ammattilaisiksi. Miesvaltainen työympäristö asetti kuitenkin monenlaisia haasteita, vaikka toisaalta se vaikutti sopivan paremmin useille haastattelemilleni asiantuntijoille. Analyysissä esille nousseet erilaiset identiteettiasemat kuvasivat naisten identiteetin tasapainottelua miesvaltaisen työympäristön luomien ja heidän omien käsitystensä välillä. Positiiviset identiteetit miesvaltaisella alalla rakentuivatkin vahvasti sukupuolittuneiden käsitysten varaan – siis suhteessa ympäröivään maailmaan ja alalla vallitseviin käsityksiin.

---

**Avainsanat** identiteetti, naiset, kertomus, narratiivinen tutkimus

---

# Sisällysluettelo

1. Johdanto .....	1
2. Identiteetti ja sukupuoli työelämässä – katsaus aikaisempaan tutkimukseen.....	6
2.1. Näkökulmia identiteettitutkimukseen.....	7
2.1.1. Identiteetti yksilön rakentamana .....	8
2.1.2. Identiteetti sosiaalisesti rakentuneina kertomuksina.....	10
2.2. Myönteisen identiteetin rakentuminen työssä .....	14
2.2.1. Työ ja identiteetti.....	14
2.2.2. Myönteisen identiteetin resurssit.....	16
2.3. Sukupuoli työelämässä.....	19
2.3.1. Sukupuolen ”tekeminen” ja sukupuolittuneet urakäsitykset .....	19
2.3.2. Sukupuoli ja identiteetti.....	22
2.4. Identiteetin neuvottelu ja rakentuminen: naiset miesvaltaisella alalla .....	25
2.4.1. Tasapainottelua maskuliinisuuden ja feminiinisuuden välillä.....	25
2.4.2. Feminiinisyys – ratkaisu naisten identiteettikamppailuihin? .....	27
3. Metodologia .....	30
3.1. Narratiivinen analyysi konstruktivistisena tutkimusotteena.....	30
3.2. Tutkimuksen konteksti ja aineisto .....	32
3.3. Narratiivinen haastattelu aineistonkeruumenetelmänä .....	34
3.4. Kertomusten analyysi.....	37
3.5. Tutkimuksen arviointi .....	40
4. Ammattilaisen identiteetin rakentuminen.....	43
4.1. Pätevä ammattilainen .....	44
4.1.1. Osaaminen.....	45
4.1.2. Persoona.....	48
4.1.3. Työn merkityksellisyys.....	51
4.2. Äijä muiden joukossa .....	54
4.2.1. Miesvaltainen työympäristö – parempi työympäristö? .....	54
4.2.2. Naisten kanssa vaikeampaa?.....	56
4.2.3. Oma persoona ja sen sopivuus alalle .....	60
4.3. Erityinen asema naisena .....	64
4.3.1. Naiset erikoistapaus alalla .....	65
4.3.2. Naiseuden helppous.....	67
4.3.3. Naiseuden haasteet.....	70
4.4. Yhteenveto tuloksista .....	76
5. Johtopäätökset .....	78
6. Lähteet.....	85

# 1. Johdanto

*”Tuntuu ehkä tosi vaikeelta nyt palata taas sitte siihen toiseen maailmaan, jossa on pelkkiä naisia. – – Jotenki tää jätkäkulttuuri on enemmän minua.”*

Sukupuolisuus on jatkuvasti läsnä organisaatioissa, joissa työskentelemme. Niin ovat myös tiedostetut ja tiedostamattomat käsitykset itsestämme ammattilaisina, identiteetit. Kuten ylläoleva lainauskin osoittaa, naisena miesvaltaisella alalla työskentely nostaa esille sukupuolen yhtenä identiteetin rakentumisen lähteistä. Sukupuolen suhde identiteettiin ei kuitenkaan ole usein aivan ongelmaton. Aikaisempien pohdintojeni perusteella oman identiteettini suhteesta tulevaan työelämään päätinkin sukeltaa syvemmälle tähän mielenkiintoiseen ja yhä ajankohtaiseen kysymykseen graduni puitteissa. Nostan tässä tutkimuksessa esiin naisasiantuntijoiden kertomuksia miesvaltaisella alalla työskentelystä juuri identiteettitutkimuksen näkökulmasta: miten myönteiset identiteetit rakentuvat kertomuksissa? Identiteettien kautta on mahdollista tutkia, ymmärtää ja mahdollisesti jopa parantaa yksilöiden elämää kuten Alvesson ja tutkijakollegansa (2008) ovat ehkä mahtipontisesti mutta myös toiveita herättävästi todenneet. Tavoitteenani onkin ymmärtää naisten identiteettejä ja niiden rakentumista miesvaltaisella alalla.

Tämä tutkimus on siis kertomus naisasiantuntijoista ja heidän identiteeteistään. Samalla toivon saavani eväitä myös omien uravalintojeni syiden ja motiivien pohtimiseen sekä niiden reflektointiin. Tutkimusaiheeni ja sen yksityiskohtaisempi tarkastelu lähtikin liikkeelle oivalluksesta omien valintojeni taustalla: henkilöstöjohtamiseen liittyvät työtehtävät ovat tuntuneet itselleni sopivimmilta verrattuna enemmän ”kovaan” talouteen painottuviin aineisiin. Olen jo pitkään pohtinut tulevan työni mielekkyyttä ja vaatimuksia enkä toisaalta ole koskaan kokenut sopivani stereotyyppiseen kunnianhimoisen kauppatieteiden opiskelijan muottiin. Stereotypiat ja oletukset monista aloista ja ammateista ovat tuntuneet olevan jollakin tavoin ristiriidassa omien toiveideni ja oman minäkäsitykseni kanssa. Näistä pohdinnoista nousikin erään käymäni kurssin oppimispäiväkirjan innoittamana kysymys, johon lähdän tässä tutkielmassa etsimään vastausta: miten sovittaa yhteen miesvaltainen liiketoiminta, naiseus ja identiteetti?

Naisasiantuntijoiden myönteisten identiteettien rakentumisen tutkiminen on mielenkiintoista ja tärkeää myös tutkimuksellisista lähtökohdista käsin. Esimerkiksi organisaatiotutkimus laajempaan kokonaisuuteen identiteetteihin liittyen jättää usein sukupuolen vaikutuksen

huomiotta (Gremmen & Benschop 2009). Jotta voimme ymmärtää organisaatioiden toimintaa, meidän täytyy ymmärtää myös yksilöitä ja heidän identiteettejään työelämässä. Tuomme töihin paitsi asiantuntemuksen ja ammattilaisuuden, myös identiteettimme, käsityksemme itsestämme esimerkiksi työntekijöinä. Toisaalta organisaatiotutkimuksen kentällä identiteettien tutkimus on suurelta osin keskittynyt ryhmien ja organisaatioiden tasoille (Alvesson ym. 2008). Siksi yksilöiden identiteettien rakentumisen tutkiminen tuo syvempää ymmärrystä monista myös organisaatioihin liittyvistä ilmiöistä. Tutkimuksen tavoitteena voi lisäksi pitää identiteetteihin vaikuttavien sosiaalisesti rakentuneiden käsitysten tekemistä näkyväksi (Hanappi-Egger 2012). Oman tutkimukseni kannalta tämä onkin tärkein peruste. Haluan lisätä ymmärrystä siitä, miten sukupuolittuneet rakenteet ja käytännöt muokkaavat käsityksiä itsestämme. Pyrin siksi tuomaan uusia näkökulmia naisasiantuntijoiden identiteetin rakentumisen prosessiin – siis siihen, miten heidän identiteettinsä rakentuvat myönteisiksi työympäristössä, jossa he kohtaavat miesvaltaisen alan monet käsitykset.

Työelämässä vallitsevat siis usein sukupuolittuneet rakenteet ja käytännöt. Muun muassa teknisiin aloihin liitetyt ja itsestään selvinä pidetyt käsitykset alalle sopivista ominaisuuksista ylläpitävät ja luovat sukupuolittuneita rakenteita, jotka ovat samalla merkittävänä esteenä naisten alalle hakeutumiselle ja siellä pysymiselle (Hanappi-Egger 2012). Erilaisilla stereotyyppioilla ja työelämän maskuliinisuutta suosivilla ihanteilla ja urakäsityksillä esimerkiksi pitkistä työpäivistä saattaa olla vaikutuksia jo aikaisessa vaiheessa uravalintoihin. Näitä ei usein kuitenkaan tunnisteta ja siksi sukupuolen vaikutuksia työelämään ei välttämättä pidetä kovin merkityksellisinä. Muun muassa tavat puhua vaikuttavat organisaatioiden arjessa ja ylläpitävät vakiintuneita, usein maskuliinisinä pidettyjä ominaisuuksia suosivia, käsityksiä (esim. Gremmen & Benschop 2009, Meriläinen ym. 2010).

Naisena miesvaltaisella alalla työskentely tai edes alalle hakeutuminen vaikuttaakin olevan täynnä haasteita juuri identiteetin näkökulmasta. Useat tutkimukset esimerkiksi osoittavat, että naiset joutuvat kamppailemaan monilla aloilla identiteettinsä kanssa miehiä enemmän (esim. Katila & Meriläinen 1999, Gremmen & Benschop 2009, Hatmaker 2013) – työpaikat kun eivät ole sukupuolineutraaleita ympäristöjä (Gherardi & Poggio 2001). Esimerkiksi Katila ja Meriläinen (2002) ovat osoittaneet tutkimuksessaan, että organisaatioissa ja yleisemminkin suomalaisessa yhteiskunnassa vallitsevia sukupuolittuneita diskursseja ja käytäntöjä on vaikea havaita. Heidän mukaansa ne vaikuttavat kuitenkin monin tavoin siihen, miten yksilöt itsensä kokevat ja keitä he voivat olla. Tästä näkökulmasta on todennäköistä, että myös

haastattelemanani naiset ovat kohdanneet sukupuolen vaikutuksia uransa aikana. Ristiriitaiset odotukset toisaalta työssä menestymisestä ja toisaalta minuuteen, omaan identiteettiin, liittyen eivät aina ole sopusoinnussa keskenään. Ristiriitaisuus ja yhteen sopimattomat vaatimukset voivatkin johtaa esimerkiksi alan vaihtoon (LaPointe 2013).

Näillä yksilöiden omilla kokemuksilla ja toisaalta yhteiskuntaan ja kulttuuriin liittyvillä käsityksillä työelämästä on myös tutkitusti konkreettisia käytännön vaikutuksia. Esimerkiksi Keskuskauppakamarin tutkimus (2014) pörssiyritysten hallitusten ja johtoryhmien kokoonpanoista osoittaa, että naisten osuus erityisesti liiketoimintajohdosta on edelleen verrattain alhainen, 10,3 %. Tätä selittää muun muassa se, että naiset työskentelevät tukitoiminnoissa: esimerkiksi jopa 81 % pörssiyritysten henkilöstöjohtajista on naisia (Keskuskauppakamari 2014). Tutkimuksen mukaan näistä positioista on hankalaa nousta sekä hallituspaikoille että yrityksen ylimpään johtoon esimerkiksi toimitusjohtajiksi. Mikä tätä sitten selittää? Monet vastaisivat varmasti, että ehkä naiset eivät vain ole kiinnostuneita esimerkiksi tekniikasta ja taloudesta tai etenemään johtopaikoille. Sosiaalisen rakentumisen näkökulmasta vastaus löytyy kuitenkin kysymällä mikä estää monia naisia kiinnostumasta myös liiketoiminnasta tai johtotehtävistä. Vastauksena ei tällöin välttämättä olekaan pelkästään yksilön oma kiinnostus, vaan esimerkiksi oletukset ja käsitykset eri aloista ja niiden vaatimuksista.

Monista todennäköisistä ja yllä kuvaamistani haasteista huolimatta olen halunnut ottaa näkökulmaksi tutkimukseeni myönteisten identiteettien rakentumisen. Olen kiinnostunut siitä, miten myönteinen kokemus itsestä rakentuu miesvaltaisella alalla ja mitkä ovat tämän mahdollisen myönteisen identiteetin lähteitä. Tämä valikoitui yhdeksi tutkimukseni näkökulmista, sillä jo tutkimusprosessini alkuvaiheessa huomasin, että erityisesti sosiaalisen konstruktivismin lähtökohdista myönteisiä identiteettejä ei ollut juurikaan tutkittu. Haluankin nostaa esille uusia mahdollisuuksia nähdä identiteetti yksilöiden omista kokemuksista käsin. Mikä saattaa olla suuremmassa mittakaavassa kielteistä, esimerkiksi sukupuolittuneiden rakenteiden ylläpitämistä, voi hyvin olla yksilön näkökulmasta ja identiteetin kannalta positiivista. Myös näiden käsitysten ymmärtäminen on tärkeää, sillä muutoksen taustalla on usein epäkohtien tunnistaminen. Sitä, minkä haastattelemanani naiset kokevat alalla positiivisesti, ei todennäköisesti myöskään koeta tarvetta muuttaa.

Tutkimukseni tavoitteena on siis lisätä ymmärrystä naisten identiteettien rakentumisesta miesvaltaisella alalla ja heidän mahdollisesti myönteisten identiteettiensä lähteistä. Keskityn

erityisesti siihen, miten naiset puhuvat itsestään ja miten he asemoivat itsensä näissä kertomuksissa. Lähdenkin gradussani etsimään vastauksia seuraavaan kysymykseen, jonka olen pilkkonut lisäksi kahteen alakysymykseen:

*Miten naisasiantuntijoiden myönteiset identiteetit rakentuvat miesvaltaisessa työympäristössä?*

- *Miten naisasiantuntijat asemoivat itsensä kertomusten kautta?*
- *Mitkä ovat myönteisten identiteettien lähteitä näissä sosiaalisesti rakentuneissa kertomuksissa?*

Etsin vastausta näihin tutkimuskysymyksiini sosiaalisen konstruktivismin lähtökohdista käsin. Tästä näkökulmasta tiedon ajatellaan rakentuvan ihmisten välisissä suhteissa ja vuorovaikutuksessa. Konstruktivismi korostaakin tiedon ja myös identiteetin rakentumista tarinoiden avulla (Heikkinen 2010, 146). Siksi olen valinnut narratiivisen tutkimusotteen paitsi aineiston keruuseen myös sen analysointiin. Tätä kautta voin tutkia naisasiantuntijoiden kertomuksia liittyen heidän työhönsä ja valintoihinsa asiantuntijoina ja lisätä siten ymmärrystä identiteetin rakentumisesta miesvaltaisessa työympäristössä. Identiteetin tutkiminen juuri tästä sosiaalisen rakentumisen näkökulmasta mahdollistaa moninaisten, muutoksessa olevien ja jopa toistensa kanssa kilpailevien identiteettien yhtäaikaisen olemassaolon tunnistamisen (Alvesson ym. 2008).

Tutkimuksessani haastattelin kahdeksaa naisasiantuntijaa, jotka työskentelivät kaikki miesvaltaisessa energianhallinnan ja kaupan aloilla toimivassa yrityksessä. Sovelsin aineistoni keräämisessä ja analysoinnissa narratiivisen tutkimuksen suuntaviivoja identiteetin rakentumista kuvaavien identiteettipositioiden löytämiseen. Nämä analyysissä esille nousseet erilaiset identiteettiasemat kuvasivat naisten identiteetin tasapainottelua miesvaltaisen työympäristön luomien ja heidän omien käsitystensä välillä.

Olen jaotellut tämän tutkielman viiteen päälukuun. Johdateltuani edellä lukijat oman tutkimukseni motivaatioihin ja tavoitteisiin siirryn seuraavaksi luomaan teoreettista pohjaa ja viitekehystä tälle tutkimukselle. Toisessa luvussa tarkastelen lähemmin kirjallisuutta liittyen identiteettitutkimuksen suuntauksiin ja keskityn erityisesti identiteetin sosiaaliseen rakentumiseen kertomusten kautta. Lisäksi käsittelen sukupuolta sosiaalisena rakenteena ja aikaisempaa tutkimusta naisten identiteeteistä miesvaltaisilla aloilla. Teoriapohjan luomisen jälkeen siirryn kolmannessa luvussa esittelemään tarkemmin tutkimukseni metodologiaa eli

sitä, miten toteutin tutkimukseni käytännössä ja minkälaisia menetelmiä sovelsin etsiessäni vastauksia tutkimuskysymyksiini. Neljännessä luvussa siirryn aineistostani nousseisiin tulkintoihin ja päästän haastattelemieni naisten äänen kuuluviin. Lopuksi vedän yhteen tuloksia ja pohdin niiden merkitystä aikaisemman tutkimuksen pohjalta.



## 2. Identiteetti ja sukupuoli työelämässä – katsaus aikaisempaan tutkimukseen

Mitä tapahtuu identiteetille, kun työskentelee naisena perinteisesti miehisinä pidetyllä alalla? Miten nainen asiantuntijana määrittelee itsensä, miten muut näkevät hänet? Voiko tästä kaikesta syntyä positiivinen ammattiin liittyvä identiteetti? Näihin kysymyksiin etsin vastausta paitsi oman tutkimukseni kautta myös aikaisemman kirjallisuuden pohjalta. Nykyajan sirpaloituneen ja yksilöllisyyttä korostavan (länsimaisen) kulttuurin eräs ilmentymä on tarve löytää omalle toiminnalle ja olemassaololle tarkoitus oman identiteetin etsinnän ja neuvottelun kautta (Ybema ym. 2009). Tämän yksilökeskeisyyden tunnusmerkkeihin kuuluu myös se, että pysyvän kollektiivisen identifioitumisen sijaan identiteetin neuvottelu on enemmän yksilöllinen ”tarina ilman päättymistä, jatkuvasti avoinna muutokselle” (Krauss 2006, 104).

Kirjallisuuskatsaukseni ensimmäisessä luvussa keskityn siksi kuvaamaan identiteettitutkimuksen erilaisia suuntauksia. Tilan rajallisuuden ja tutkimuksellisten lähtökohtien runsauden ja moninaisuuden takia ei ole kuitenkaan mahdollista eikä edes mielekästä yrittää esittää kattavaa kuvausta identiteettitutkimuksen kentästä. Esittelenkin siksi kaksi lähestymistapaa, jotka mielestäni kuvaavat erityisen hyvin näkemyseroja identiteetin rakentumisesta: yksilölähtöisen ja sosiaalisen rakentumisen näkökulman<sup>1</sup>. Keskityn kuitenkin pääasiassa identiteetin sosiaaliseen rakentumiseen kertomusten ja niissä tapahtuvan asemoinnin kautta, sillä tämä lähestymistapa identiteetteihin luo pohjan omalle tutkimukselleni. Nämä tutkimukselliset lähtökohdat mahdollistavat identiteetin tarkastelun juuri jatkuvasti muutoksessa olevana ja epäyhtenäisenä, epämääräisenäkin prosessina, johon vaikuttavat paitsi yksilö itse, myös sosiaaliset rakenteet. Koska identiteetit liittyvät erottamattomasti niitä ympäröivään maailmaan, niitä ei voikaan tutkia ilman sosiaalisten rakenteiden vaikutusten huomioimista (Gremmen & Benschop 2009).

Erilaisten identiteettitutkimuksen suuntauksien esittelyn jälkeen keskityn siihen, miten identiteetti liittyy työhön ja sen tekemiseen sekä siihen, miten positiivisuus liittyy identiteetteihin. Tämän jälkeen tarkastelen sukupuolta sosiaalisena rakenteena, ja sitä, miten se vaikuttaa identiteettiin työelämässä. Lopuksi pohdin, miten aikaisemmassa tutkimuksessa on käsitelty naisten identiteetin rakentumista miesvaltaisessa työympäristössä.

---

<sup>1</sup> Lue lisää esim. erilaisista identiteettikäsitteistä organisaatiotutkimuksessa Alvesson (2010) tai narratiivisen identiteettitutkimuksen suuntauksista Smith & Sparkes (2008)

## 2.1. Näkökulmia identiteettitutkimukseen

Identiteetti on monimutkainen käsite ja siihen liittyvää tutkimusta tehdään jopa hämmästyttävän erilaisista lähtökohdista käsin (Alvesson ym. 2008). Siksi identiteetin määrittely yksiselitteisesti on vaikeaa. Voidaan kuitenkin sanoa, että identiteetti liittyy ihmisen käsitykseen itsestään ja vastaa kysymykseen ”kuka minä olen?”. Identiteetin rakentumisen prosessiin liittyy myös käsite identiteettityö. Se kuvaa yksilön pyrkimyksiä luoda, säilyttää ja esittää identiteettejään eri tilanteissa (Snow & Andersson 1987). Erilaisissa tilanteissa yksilön täytyy tehdä valintoja paitsi siitä mitä tekee myös siitä, kuka on – tässä kuvaan astuu identiteettityö (Watson 2009). Identiteettityön voi nähdä siis prosessina, jonka kautta identiteetti rakentuu. Identiteettitutkimuksessa on kuitenkin monia erilaisia näkemyksiä siitä, miten identiteetti syntyy ja rakentuu. Akateemista keskustelua käydään muun muassa siitä, missä määrin identiteetti syntyy tietoisesti ponnistellen ja mikä on yksilön oma rooli tässä prosessissa. Esimerkiksi Alvesson (2010) on määritellyt aikaisemman organisaatiotutkimuksen pohjalta seitsemän erilaista käsitystä yksilön identiteetistä. Nämä perustuvat erilaisiin käsityksiin identiteetin eheydestä ja siitä, missä määrin identiteetin rakentuminen on yksilön oma ja missä määrin sosiaalisten ryhmien vaikuttama prosessi.

Identiteettitutkimuksen kentältä voikin havaita esimerkiksi kaksi erilaista tutkimussuuntausta: yksilölähtöisen psykologisen ja sosiaalisissa suhteissa rakentuvan. Luokitteluja on kuitenkin olemassa yhtä paljon kuin tutkijoita ja edellä kuvaamani jaottelu on oma yksinkertaistava hahmotukseni identiteettitutkimuksen labyrintista. Erilaisten näkökulmien välille ei voi vetää selviä rajoja, ja nämä kaksi esittämäni suuntausta pitävät sisällään hyvinkin erilaisia käsityksiä identiteeteistä. Tarkoitukseni onkin esittää vain suuntaviivoja identiteettitutkimuksen alasta ja asemoida oma tutkimukseni tälle laajalle kentälle. Sitä voi pitää eräänlaisena jatkumona, jonka toisessa päässä yksilö rakentaa aktiivisesti mahdollisimman eheää identiteettiä ja toisessa päässä identiteetti on jatkuvassa muutoksessa ympäristön vaikutuksista. Sijoitan oman tutkimukseni lähemmäs identiteetin rakentumista sosiaalisissa suhteissa, mutta en unohda täysin myöskään yksilön kykyä vaikuttaa myös omaan käsitykseen itsestä.

Käyn seuraavaksi läpi näkemyksiä identiteetistä näistä kahdesta tutkimuksellisesta lähtökohdasta. Ensin käsittelem perinteisempiä psykologiseen tutkimussuuntaukseen liittyviä näkemyksiä identiteetistä sosiaalisiin ryhmiin ja rooleihin liittyvänä. Tämän jälkeen keskityn

identiteettiin sosiaalisen rakentumisen näkökulmasta kieleen ja sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyvänä. Myös Alvesson (2010) kehottaa pitämään mielessä monet erilaiset tavat nähdä identiteetti, jotta olemassa olevia ja vakiintuneita tapoja määritellä identiteetin muodostuminen pystytään haastamaan.

### *2.1.1. Identiteetti yksilön rakentamana*

Psykologisen, enemmän yksilöön sitoutuneen, identiteettitutkimuksen taustalla vaikuttavat esimerkiksi identiteettiteoria ja sosiaalinen identiteettiteoria. Ne katsovat identiteettiä hieman eri näkökulmista, mutta liittyvät läheisesti toisiinsa: sosiaalinen identiteettiteoria keskittyy sosiaalisten ryhmien vaikutukseen identiteettityössä kun taas identiteettiteoria näkee identiteetin muodostumisen vielä vahvemmin yksilön sisäisenä prosessina (Stryker & Burke 2000). Identiteetti on siten monimuotoinen käsite, joka saa erilaisia merkityksiä riippuen lähestymistavasta ja näkökulmasta (Petriglieri 2011). Yksilölähtöisenä se viittaa käsityksiin, joita yksilö liittyy itseensä ja muut yhdistävät häneen (esim. Burke & Reitzes 1981, Gecas 1982). Lisäksi tästä näkökulmasta identiteetin ajatellaan perustuvan sosiaalisiin rooleihin ja ryhmän jäsenyyteen sekä persoonallisuuteen ja luonteenpiirteisiin (Asforth 2001). Identiteetit siis muodostuvat esimerkiksi sen mukaan, miten yksilö luokittelee itsensä tai mihin ryhmään tai rooliin hän samaistuu (Stets & Burke 2000).

Sosiaalisen identiteettiteorian mukaan ihmiset luokittelevat itsensä ja muut erilaisiin sosiaalisiin ryhmiin ja näin osittain määrittelevät itselleen tärkeimpien ryhmien mukaan (Asforth & Mael 1989). Sosiaalinen identiteetti muodostuu siis vertaamalla itseä muihin ja luokittelemalla samankaltaisuuden perusteella ryhmiä, joissa on itse mukana (*in-groups*) ja itsestä ulkopuolisia ryhmiä (*out-groups*). Tällainen luokittelu johtaa yksilön samaistumiseen itselle edullisiin ryhmiin ja ulkopuolisten ryhmien negatiiviseen arviointiin (Stets & Burke 2000). Myös Asforth ja Mael (1989) näkevät sosiaalisen luokittelun prosessiksi, jonka avulla yksilö voi sijoittaa tai määritellä itsensä suhteessa muihin. Heidän mukaansa identifioituminen organisaatioon on eräs sosiaalisen samaistumisen muoto, sillä yksilön organisaatio saattaa vastata ainakin osittain kysymykseen siitä, kuka yksilö on toimiessaan kyseisessä organisaatiossa. Sosiaalisen identiteettiteorian mukaan samaistuminen organisaatioon tarkoittaa ryhmään kuuluvien kesken jaettua identiteettiä. Yksilöillä on siis useita toisiinsa liittyviä sosiaalisia identiteettejä. Sosiaalisten identiteettien lisäksi yksilöillä on

henkilökohtaisia identiteettejä, jotka ovat yksilön käsityksiä esimerkiksi omista kyvyistään ja luonteenpiirteistään (Asforth 2001, 24).

Burken (1991) mukaan identiteettiteoria puolestaan kuvaa identiteettiprosessia kontrollijärjestelmänä, jossa tavoitteena on sovittaa yhteen ulkoiset vaatimukset sisäisten standardien kanssa. Hän jakaa prosessin neljään osaan: standardiin eli käsityksiin itsestä, ympäristön tai sosiaalisen tilanteen vaikutukseen, arviointiprosessiin sisäisten standardien ja ulkoisten vaikutteiden välillä, sekä tuotokseen eli merkitykselliseen käyttäytymiseen, joka syntyy arviointiprosessin seurauksena. Kun sosiaalisen identiteettiteorian tutkimuksessa puhutaan itsensä luokittelusta eri ryhmiin kuuluvaksi, identiteettiteorian tutkijat näkevät roolit vastaavana luokittelun muotona (Stets & Burke 2000). Rooleihin luokittelu perustuu niiden tunnistamiseen sosiaalisissa rakenteissa. Burken (1991) mukaan odotukset rooleista muokkaavat käsityksiä, jotka ohjaavat käyttäytymistä tietyssä roolissa. Esimerkiksi työntekijän standardeihin, käsityksiin itsestä työntekijän roolissa, voivat vaikuttaa tämän sukupuoli ja perhetilanne sekä henkilökohtaiset ominaisuudet. Olosuhteiden muuttuessa nämä sisäiset standardit säilyvät. Identiteettiteorian mukaan ihmiset siis määrittelevät itseään tilanteissa muiden ihmisten kautta. Burken (1991) mukaan ristiriita muiden käsityksistä yksilöstä ja yksilön itse kokeman identiteetin välillä johtaa käyttäytymisen muutokseen siten, että ulkoinen vaikutus ei ole enää ristiriidassa identiteetin kanssa.

Myös uudempien tutkimuksellisten lähtökohtien joukosta voi löytää enemmän yksilöä korostavia, psykologisia suuntauksia identiteetin muodostumiseen. Eräs esimerkki tästä on psykologisen narratiivisen tutkimuksen käsitys siitä, miten identiteetit rakentuvat. Käytän itsekini tutkimuksessani narratiivista lähestymistapaa, mutta kuten tämäkin esimerkki osoittaa, moninaiset tieteenfilosofiset näkemykset leimaavat identiteettien tutkimusta. Psykologisessa narratiivisessa identiteettitutkimuksessa yksilöä korostetaan enemmän kuin sosiaalista ympäristöä. Esimerkiksi Smith ja Sparkes (2008) kuvailevat yksilön identiteettityötä tästä näkökulmasta pyrkimyksiksi aktiivisesti rakentaa eheää sisäistä elämäntarinaa. Alvesson (2010) määrittelee aikaisemman organisaatiotutkimuksen perusteella kertomuksellisuuden roolin identiteettityössä vakauttajaksi. Useat tutkimukset olettavat hänen mukaansa, että identiteetti rakentuu melko itsenäisesti, ja sen rakentuminen riippuu muun muassa yksilön itsensä kyvystä luoda merkityksellinen kertomus. Tästä näkökulmasta yksilöt pyrkivät luomaan järjestystä rakentamalla henkilökohtaisen tarinan.

Nämä yllä esittelemäni muutamat psykologisen identiteettitutkimuksen teorit identiteetin muodostumisesta pyrkivät siis selittämään, miten yksilöt muodostavat ja pyrkivät muodostamaan yhtenäisiä ja selkeärajaista identiteettejä. Identiteettiteorioiden avulla kuvataan, miten ihmiset vertaavat itseään muihin ja odotuksiin rooleista sekä muodostavat identiteettinsä näiden perusteella. Identiteetteihin liittyvässä tutkimuksessa henkilökohtaisia ja sosiaalisia identiteettejä onkin usein tutkittu erikseen (Watson 2008). Myös identiteetin aktiivista rakentamista on monissa tutkimuksissa korostettu liikaa (Wieland 2010). Identiteettitutkimuksen kentällä ovatkin nousseet viime aikoina yhä enemmän keskiöön identiteettiprosessit, joita määrittävät sekä sosiaaliset lähtökohdat että yksilön oma refleksiivisyys. Sosiaalisen konstruktionismin tutkimuksen mukaan identiteettiin vaikuttaa yhtäaikaisesti yhteiskunnan rakenteet ja yksilön toiminta toisin kuin psykologisessa lähestymistavassa, jossa korostetaan yksilöiden aktiivista roolia omien identiteettiensä rakentajina. Siksi keskityn seuraavaksi nimenomaan tutkimukseni kannalta tärkeään lähestymistapaan, identiteetteihin sosiaalisesti rakentuvana ilmiönä. Tarkastelen, miten aikaisempi tutkimus on käsitellyt identiteettien muodostumista vuorovaikutuksessa tapahtuvan asemoinnin ja kertomusten kautta.

### *2.1.2. Identiteetti sosiaalisesti rakentuneina kertomuksina*

Maailma ympärillämme on erottamaton osa identiteettejä, joten niiden tutkimus on mielekästä yhdistää tähän sosiaaliseen ulottuvuuteen (Gremmen & Benschop 2009). Tässä osiossa käsitelenkin identiteetin sosiaaliseen rakentumiseen liittyvää tutkimusta erityisesti kertomusten ja puheessa tapahtuvan asemoinnin kautta. Kun puhumme itsestämme, tähän vaikuttavaa väistämättä ympärillämme oleva sosiaalinen todellisuus – siis muut ihmiset ja yhteiskunnassa yleisesti vallalla olevat käsitykset asioista. Tiedonvälitystä itsestä voi usein kuvailla kerronnaksi. Kertomukset eivät välttämättä ole selkeitä tarinoita, vaan jopa todennäköisesti hajanaisia ja keskenään ristiriitaisia kuvauksia yksilöiden identiteetistä (Kraus 2006, Bamberg & Georgapolou 2008). Sosiaalisen rakentumisen näkökulmasta kertomukset toimivat identiteetin rakentajina ja keinoina asemoida minuutta suhteessa kulttuurisesti jaettuihin arvoihin ja normeja luoviin diskursseihin (Bamberg 2012, 103).

Identiteetin rakentuminen narratiivisesti kertomusten avulla onkin noussut monien organisaatiotutkimusten keskiöön. Kertomukset ovat tärkeitä ymmärryksen lisääjinä ja tiedon välittäjinä. Niiden avulla voi määritellä ja selittää sekä itselle että muille, kuka on ja miten on

päätynyt tiettyyn pisteeseen tai asemaan. Huolimatta siitä, että organisaatiotutkimuksen kentällä näkemykset identiteetistä ovat kaikkea muuta kuin yksiselitteisiä, hyödynnän tutkimuksessani pääasiassa näkökulmaa identiteetin rakentumisesta puheessa. Sovellan tässä muun muassa asemointiteoriaa, joka määrittelee identiteetin muodostuvan puheen avulla tehtävän asemoinnin kautta. Asemointiin liittyvät myös kertomukset, jotka ovat yksi keino asemoida itseään ja muita – siis tehdä identiteettityötä (Davies & Harré 1990). Lisäksi sosiaaliset ryhmät ja odotukset rooleista liittyvät kiinteästi siihen, miten identiteetit muodostuvat. Nämä vaikuttavat muun muassa käytettävissä olevien vallitsevien diskurssien kautta.

Narratiivinen, siis kerronnallinen, identiteettityö voidaan nähdä myös sosiaalisesti rakentuvana. Tällöin se viittaa sekä sosiaaliseen että henkilökohtaiseen identiteetin muodostumiseen. Kertomukset ovatkin tärkeässä roolissa yhteiskuntien ja kulttuurien rakentamisessa: ne sekä rakentavat todellisuutta sosiaalisesti että vaikuttavat yksilöiden toimintaan ja identiteetteihin (Watson 2009). Vaikka asemointiteoriaa ei ole alun perin kehitetty identiteettitutkimuksen kontekstissa (Bamberg 1997), se on tutkimukseni kannalta olennainen teoria selittämään puheessa ja pienissä tarinoissa, kertomuksissa, tapahtuvaa itsen ja muiden kuvailua. Ymmärrän siis identiteettityön tutkimuksessani puheessa tapahtuvaksi asemoinniksi. Siksi käsittelen ensin asemointiteoriaan liittyvää tutkimusta, minkä jälkeen keskityn tarkemmin kertomusten rooliin identiteetin rakentumisessa ja asemoinnin välineenä.

Davies ja Harré (1990) esittävät asemointia vaihtoehdoksi esimerkiksi rooleihin ja yleisesti psykologiaan perustuvan identiteetin tutkimukseen. Heidän mukaansa asemointi tarkoittaa keskustelussa ja vuorovaikutuksessa syntyvää yksilön itsensä ja toisten asemointia puheen avulla – yksilön identiteetit muodostuvat siis sosiaalisen vuorovaikutuksen prosessissa ja niitä muodostetaan ja uusinnetaan puheessa. Davies ja Harré (emt.) näkevätkin identiteetin muodostumisen asemointina, joka tapahtuu jokapäiväisessä vuorovaikutuksessa. Osallistuessaan erilaisiin diskursseihin yksilöt liittyvät merkityksiä kategorioihin, jotka voivat perustua esimerkiksi sukupuoleen tai johonkin sosiaaliseen ryhmään. Yksilöt myös itse asemoivat itsensä eri kategorioihin vuorovaikutuksessa erilaisten kertomusten avulla. Asemoinnin avulla siis neuvotellaan identiteettipositioita erilaisten minuuksien joukosta – miten paljon esimerkiksi sukupuoli vaikuttaa identiteettiin työelämässä tai mitä asioita naisasiantuntija liittyy asemaansa maskuliinisella alalla?

Davies ja Harré (1990) puhuvat myös moraalijärjestyksestä, joka liittyy yksilön asemaan ja kategorian jäsenyyteen. Mahdolliset positiot muodostuvat niihin liitettyjen, väitettyjen ja oletettujen oikeuksien ja velvollisuuksien kautta (Harré ym. 2009). Asemointiin liittyy siis esimerkiksi oletuksia siitä, mitä oikeuksia ja velvollisuuksia johonkin asemaan kuuluu. Jokaiseen asemaan, ryhmän jäsenyyteen tai rooliin liitetään myös tietynlaisia käsityksiä oikeasta ja väärästä toiminnasta (Shotter 1993, 38). Esimerkiksi Ylijoki (2000) on tutkinut suomalaisen yliopiston akateemisia tiedekuntia, niiden kulttuureja ja niihin liitettäviä moraalijärjestyksiä. Hänen mukaansa opiskelijat oppivat vähitellen alaansa liittyvän moraalijärjestyksen, siis sen miten tietyn alan opiskelijan on hyväksyttävää käyttäytyä ja toimia. Samalla tavoin myös työpaikat ovat yhteisöjä, joissa vallitsevat tietynlaiset moraalijärjestykset osana identiteettiin liittyvää asemointia.

Asemointiteoria on usein liitetty myös narratiivisuuteen ja identiteetin sosiaaliseen rakentumiseen, sillä asemointi tapahtuu usein kertomusten yhteydessä. Esimerkiksi Kraus (2006) näkee asemoinnin merkittävänä identiteetin neuvottelun ja rakentamisen lähteenä. Hänen mukaansa asemointi tapahtuu vuorovaikutuksessa diskursiivisesti ja kertomusten kautta. Myös Bamberg (1997) liittyy asemoinnin narratiiviseen tutkimukseen muun muassa seuraavien kysymysten kautta: Miten kertomuksen henkilöt asemoituvat suhteessa toisiinsa? Miten kertoja asemoi itsensä muille ja itselleen? Tarkastelemalla näitä kysymyksiä on Bambergin (emt.) mukaan mahdollista hahmottaa asemointia myös kertomuksista, vaikka asemointiteoria ei alun perin liitykään narratiiviseen tutkimukseen. Keskitynkään seuraavaksi tarkemmin siihen, miten identiteettiä voi lähestyä kertomuksina.

Kuten aikaisemmin osoitin, perinteisesti narratiivisuus identiteettityössä on nähty tutkimuksessa välineenä koherentin ja johdonmukaisen identiteetin luomiseen (Alvesson 2010). Tällaista näkemystä identiteetistä on kuitenkin alettu yhä enemmän myös kritisoida. Narratiivisen identiteetin tutkimus onkin osittain siirtynyt pois päin perinteisestä narratiivisesta tutkimuksesta, joka korostaa kerronnallisuutta välineenä yhtenäisen identiteetin rakentamisessa (esim. McAdams 1996). Erityisesti kriittisessä konstruktivistisessä organisaatiotutkimuksessa on alettu viime aikoina kiinnittää yhä enemmän huomiota pieniin kertomuksiin ”sääntöjen mukaisten” suurten tarinoiden sijasta. Bambergin ja Georgakopouloun (2008) mukaan tarinoita on usein pidetty kuvauksina yksilön omakohtaisista kokemuksista ja heijastavan yksilön identiteettiä. He kehottavatkin kiinnittämään tutkimuksessa huomioita juuri pieniin kertomuksiin, joista ei tarvitse löytää perinteisiä tarinoiden piirteitä, esimerkiksi tapahtumien ajallista järjestystä. Tästä

näkökulmasta kertomuksia ei voi analysoida yhtenäisinä kuvauksina identiteeteistä (Kraus 2006).

Bamberg ja Georgakopoulou (2008) määrittelevät, että pienten kertomusten tutkimus keskittyy vuorovaikutukseen ja siihen, miten ihmiset rakentavat käsitystä itsestään vuorovaikutuksessa kun taas perinteinen narratiivinen tutkimus analysoi kertomuksia identiteetin kuvauksina. Pienten kertomusten kautta on mahdollista analysoida, miten yksilöt voivat neuvotella usein kilpailevia ja ristiriitaisiakin identiteetti-positioita (Bamberg & Georgakopoulou 2008). Narratiivisen identiteetin käsite pienten kertomusten näkökulmasta liittyy siten läheisesti asemointiteoriaan. Identiteettityön avulla sekä luodaan kertomuksia että käytetään kulttuurisesti tuotettuja kertomuksia oman identiteetin lähteenä – asemointi tapahtuu siis suhteessa opittuihin käsityksiin ja oman aseman ymmärtämiseen kulttuurisessa ja sosiaalisessa todellisuudessa. Kun yksilö kertoo itsestään toisille, hän samanaikaisesti muokkaa käsitystä itsestään ja tarjoaa kuuntelijalle selityksen siitä, kuka on (Watson 2009). Myös Kraus (2006) painottaa kertomusten ja niissä tapahtuvan tilanteisen itsensä ja muiden tekemän asemoinnin keskeisyyttä identiteetin neuvottelussa.

Pienet kertomukset korostavat siis kieltä todellisuuden aktiivisena rakentajana, ei ainoastaan sen kuvaajana. Toisin kuin perinteiset psykologiaan liittyvät näkemykset identiteeteistä (esim. Ibarra ja Barbulescu 2010) yksilön itsensä rakentamana ja omistamana, LaPointen (2010) mukaan identiteetti muodostuu vuorovaikutuksessa. Tästä näkökulmasta hän esittääkin, että identiteetin muodostuminen ei ole pelkästään yksilön sisäinen prosessi, vaan identiteetit rakennetaan ja esitetään aina sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Myös Watson (2009) kiinnittää huomiota sosiaaliseen konstruktionismiin liittyvän narratiivisuuden hyödyllisyyteen identiteettien tutkimuksessa: keskittymällä kertomuksiin sekä yksilöiden luomuksina että niiden vaikutuksiin yksilöihin voidaan ottaa huomioon identiteetin sisäinen ja ulkoinen rakentuminen. Hän painottaakin, että kertomuksia on sekä itsellämme että meitä ympäröivässä sosiaalisesti rakentuneessa maailmassa. Nämä molemmat vaikuttavat siihen, millaisia identiteettejä muodostuu. Identiteetit muodostuvat siten kulttuurissa ja yhteiskunnassa vallitsevien mallikertomusten ja vuorovaikutuksessa syntyvien tilanteisten ”pienten” kertomusten kautta (LaPointe 2013). Tästä näkökulmasta mallikertomuksia siis tulkitaan ja muokataan sosiaalisesti ja tilanteesta riippuen. Kun identiteettejä tarkastellaan sosiaalisesti rakentuneina ja rakennettuina, identiteetistä puhuminen ja sen tekeminen vaikuttavat molemmat identiteettiin (Wieland 2010).



Identiteettikäsitteitä on siis monenlaisia. Kun identiteettiä tarkastellaan kertomuksina, se rakentuu kerronnan käytännöissä tapahtuvan asemoinnin kautta. Tästä näkökulmasta identiteettiin vaikuttavat sekä sosiaaliset rakenteet että diskurssit mutta myös yksilö itse. Minkälaisia kertomuksia ihmiset sitten esittävät itsestään työn kontekstissa? Siirryn seuraavaksi tarkastelemaan identiteettiä yleisesti työelämässä ja myönteisyyden rakentumista identiteettityön kautta.

## 2.2. Myönteisen identiteetin rakentuminen työssä

Naisasiantuntijat kohtaavat monenlaisia haasteita miesvaltaisilla tai maskuliiniseksi miellettyillä aloilla. Ristiriita oman sisäisen kokemuksen ja ulkoisten vaatimusten välillä, siis uhka identiteetille, voikin johtaa esimerkiksi alan vaihtoon (LaPointe 2013). Tästä huolimatta monet naiset pysyvät ja viihtyvät maskuliinisilla aloilla. Viihtymistä voisi pohtia monien eri tekijöiden kautta, mutta itse näen identiteetin merkittävänä vaikuttimena työhön liitettävien tunteiden pohjalla. Työ on tärkeä osa ihmisten elämää, vietämmehän siellä suuren osan ajastamme. Erityisesti asiantuntijatyössä työn merkityksen voi olettaa olevan tärkeä myös yksilön identiteetin näkökulmasta. Siksi on tärkeää ymmärtää positiivisen identiteetin muodostumisen resursseja ja käytäntöjä työympäristössä. Seuraavaksi käsitelenkin ensin työtä ja identiteettiä. Tämän jälkeen keskityn myönteisen identiteetin lähteisiin ja neuvotteluun työelämässä.

### 2.2.1. Työ ja identiteetti

Työ vie merkittävän osan työssäkäyvien ihmisten ajasta ja vaikuttaa siten merkittävästi myös yksilön kokemukseen siitä, kuka hän on. Vaikka työllä sinällään ei olisi yksilölle toimeentuloa suurempaa merkitystä, ihmisillä on kuitenkin tarve myös työpaikalla luoda käsitys itsestä. Ammatti-identiteettiin saattaa liittyä esimerkiksi organisaatioon identifioituminen sekä itsensä asemoiminen oman ammattinsa kautta. Se on siten yksilön käsitys itsestä tietyn ammattiryhmän jäsenenä (Ibarra 1999) ja se liittyy työn tekemiseen tietyssä yhteisössä ja käsitykseen itsestä työntekijänä. Yleisesti työhön liittyvä identiteetti perustuu yksilön käsityksiin itsestä työssä organisaatioon, ammattiin ja muihin identiteetteihin liittyen (Walsh & Gordon 2008). Ammatti-identiteetille onkin tutkimuksessa esitetty monia erilaisia käsitteitä, jotka määritelmältään voivat olla osittain erilaisia ja osittain päällekkäisiä. Näitä ovat muun muassa organisaatioidentiteetti, uraidentiteetti ja ammattiin liittyvä identiteetti.

Käytän tutkimuksessani yksinkertaisuuden vuoksi käsitettä ammattiin liittyvä identiteetti, joka viittaa kokemukseen itsestä tietyn ammatin edustajana mutta joka liittyy myös ympäristöön, jossa yksilö työskentelee. En näe ammattiin liittyvää identiteettiä kuitenkaan selvärajaisena ja vain työhön liittyvänä identiteettinä, sillä yksilöt ovat myös töissä kokonaisina persoonina, joihin vaikuttavat samanaikaisesti kokemukset muiltakin elämän osa-alueilta (Ramarajan & Reid 2013).

Ammattiin liittyvän identiteetin muodostumiseen vaikuttaa myös vahvasti suhtautuminen työhön. Walshin ja Gordonin (2008) mukaan työhön suhtautuminen vaikuttaa siihen, kuinka paljon identifioituu esimerkiksi työpaikan sosiaalisiin ryhmiin, itse organisaatioon tai omaan ammattiryhmäänsä. Esimerkiksi oman tutkimuksen kannalta on merkittävää, kokevatko naisasiantuntijat työnsä vain ansaitsemisen välineenä vai kutsumuksena, suoralinjaisena urakehityksenä vai epälineaarisenä urana. Lisäksi vain harvoin identiteetin muodostuminen ja rakentuminen työelämässä ovat yksinkertaisia ja suoraviivaisia prosesseja. Usein työntekijät kokevat monenlaisia paineita ja erilaisia vaatimuksia. Esimerkiksi Sveningssonin ja Alvessonin (2003) tutkimuksen mukaan työntekijät kohtaavat työssä monenlaisia, ristiriitaisiakin vaatimuksia ja odotuksia muun muassa erilaisiin rooleihin liittyen. He määrittelevät siksi identiteetin rakentamisen olevan kamppailua, oman identiteetin muodostamista kertomusten avulla ja negatiivisten identiteettien välttämistä. Identiteettityössä yhdistyvät siis organisaatioon liittyvät diskurssit ja rooliodotukset yksilön omiin käsityksiin itsestä organisaation toimijana. Osa odotuksista ja vaatimuksista ei ole aina työntekijälle mieluisia, jolloin niitä vastaan voi kamppailla ja nostaa itselle tärkeämpiä merkityksiä identiteetin keskiöön.

Watson (2009) esittääkin, että myös työn kontekstissa identiteettejä on hyödyllistä tutkia narratiivisuuden ja sosiaalisen konstruktivismin lähtökohdista. Tästä näkökulmasta ei ole järkevää tarkastella pelkästään esimerkiksi työhön liittyvää sosiaalista tai yksilöön liittyvää identiteettiä. Watson (emt.) päinvastoin korostaa ihmisen olevan kokonaisuus, johon vaikuttavat myös työympäristössä sekä sosiaalisesti rakentuneet käsitykset siitä, mitä jonkin ammatin edustaja tekee sekä yksilön oma näkemys siitä, kuka hän haluaa työntekijänä olla. Myös Clarke ym. (2009) osoittavat tutkimuksellaan johtajien työhön liittyvistä identiteeteistä, että ne ovat epävarmoja ja jatkuvasti muutoksessa. Heidän mukaansa identiteetit ovat jatkuvan toiminnan ja rakenteiden välisen kamppailun hajanaisia lopputuloksia, joihin liittyvissä kertomuksissa voi olla ristiriitaisiakin positioita. Työhön liittyvät identiteetit eivät ole siten yhtenäisiä ja pysyviä, ja niihin vaikuttavat oman toiminnan lisäksi myös rakenteet.

### *2.2.2. Myönteisen identiteetin resurssit*

Identiteettejä on tutkittu melko vähän myönteisyyden näkökulmasta, erityisesti sosiaalisen konstruktionismin lähtökohdista. Sen näkökulmasta identiteettityötä on kuvattu esimerkiksi kamppailuksi, vastustamiseksi ja itsensä epäilyksi (Alvesson 2010, Sveningsson & Alvesson 2003). Identiteettiuhkista ja ristiriitaisista vaatimuksista huolimatta ihmisillä on taipumus pyrkiä näkemään itsensä ja identiteettinsä myönteisessä valossa (Dutton ym. 2011). Nämä positiiviset työhön liittyvän identiteetin lähteet naisasiantuntijoiden identiteetin muodostumisessa voivat tarjota uusia näkökulmia siihen, miten he neuvottelevat identiteettejään maskuliinisessa työympäristössä. Maskuliininen työympäristö saattaa kuitenkin muodostaa haasteen pysyväälle ja vakaalle identiteetille, jolloin identiteetin neuvottelu on usein jatkuvaa oman identiteetin vahvistamista ja muokkaamista (Sveningsson & Alvesson 2003). Keskitynkin tutkimuksessani siihen, miten naisasiantuntijat asemoivat itsensä ”positiivisesti” eli miten he kuvaavat kertomuksissaan omaa työtään ja itseään työntekijöinä myönteisesti.

Mistä positiivinen identiteetti sitten muodostuu? Dutton ym. (2010) ovat jaotelleet positiivisen identiteetin rakentumisen neljään näkökulmaan, joita ovat: hyveellisyys, arviointi, kehitys ja rakenteellisuus. Nämä näkökulmat luokittelevat aikaisempaa tutkimusta ja paljastavat lähteitä positiivisen identiteetin luomiseen työn kontekstissa. Osa näistä näkökulmista on myös toisiaan täydentäviä tai päällekkäisiä. Duttonin ja muiden (emt.) näkemys ja jäsenitys aikaisemmasta identiteettitutkimuksesta ei ole malli, jota sinällään voisi käyttää erilaisten identiteetin muodostumisen lähteiden luokitteluun. Sen sijaan se auttaa hahmottamaan erilaisia mekanismeja positiivisen identiteetin takana. Lisäksi jaoteltu tutkimus on tieteenfilosofisilta lähtökohdiltaan vaihtelevaa, mutta näitä positiivisen identiteetin resursseja voi tunnistaa myös sosiaalisesti neuvotelluista ja asemoiduista identiteeteistä. Oman tutkimukseni kannalta onkin hyödyllistä ymmärtää, miten naisasiantuntijoiden identiteetit mahdollisesti rakentuvat positiivisiksi.

Ensimmäinen näkökulma positiiviseen työhön liittyvään identiteettiin on hyveellisyys. Tämän näkökulman mukaan on olemassa yleisesti hyveinä pidettäviä ominaisuuksia kuten rohkeus. Työhön liittyvä identiteetti on siten positiivinen, kun yksilö liittyy omaan identiteettiinsä työssä hyveellisiä ominaisuuksia. Toinen näkökulma positiiviseen identiteettiin on arviointi, joka viittaa yksilön ja muiden positiivisiin arvioihin identiteetin luonteesta ja sosiaalisesta

ryhmästä, johon identiteetti liittyy. Kolmanneksi positiiviseen identiteettiin liittyy kehitys, joka voi olla etenevää ja mukautuvaa. Etenevän kehityksen kautta työhön liittyvästä identiteetistä tulee positiivinen, kun se kehittyy muutosten ja siirtymien kautta kohti ideaalia. Sopeutuva kehittyminen tapahtuu puolestaan esimerkiksi mahdollisten minuuksien kautta, kun identiteettiä muokataan sopimaan paremmin sisäisiin ja ulkoisiin vaatimuksiin. Identiteetin rakenteeseen liittyvä neljäs näkökulma positiivisuudessa liittyy identiteettien tasapainoon ja toistensa täydentämiseen. Tästä näkökulmasta identiteetin positiivisuuteen vaikuttavat henkilökohtaisen ja sosiaalisen identiteetin tasapainon löytäminen sekä useiden identiteettien toisiaan tukeva vaikutus. (Dutton ym. 2010).

Positiivisen identiteetin tutkimusta on kuitenkin myös kritisoitu. Esimerkiksi Learnmonth ja Hupmhreys (2011) syyttävät positiivisen identiteetin tutkimuksen unohtavan, että monet kokevat työn olevan alentavaa ja riistävää. Heidän mukaansa pelkästään positiivisuuteen keskittyvä identiteetin tutkimus kieltää negatiivisuuden ja siten vahvistaa elitististä ja keskiluokkaista käsitystä hyvästä työstä. Kuitenkin useat tutkimukset osoittavat, että yksilöt pyrkivät muodostamaan identiteetistä positiivisen myös ”likaisessa” työssä (esim. Asforth & Kreiner 1999) ja jopa leimattujen ihmisryhmien, esimerkiksi kodittomien, kohdalla (Snow & Andersson 1987). Tämä tapahtuu monissa tapauksissa puheen avulla, kun omalle sosiaaliselle viitekehykselle neuvotellaan esimerkiksi positiivisempia merkityksiä. Dutton ym. (2011) vastaavatkin, että psykologisesta näkökulmasta ihmisillä on tarve aktiivisesti rakentaa positiivista identiteettiä myös organisaatioissa. Heidän mukaansa nimenomaan työpaikoilla aiheutuvat uhkat yksilön identiteetille usein saavat työntekijät rakentamaan positiivisia identiteettejä erilaisten resurssien avulla. Positiivisen identiteetin tavoittelun ei tarvitse unohtaa negatiivisuutta organisaatioissa. Kuten yllä mainitsemani tutkimukset osoittavat, ristiriita tai kielteiset käsitykset yksilön asemasta todennäköisesti toimivat lähtökohtana myönteisemmän identiteetin neuvotteluun.

Positiivisen identiteetin tutkimusta sosiaalisen konstruktionismin näkökulmasta ei siis ole juurikaan tehty, mutta identiteetin positiivisuutta ja sen syntymistä voi tutkia myös sosiaalisesti rakentuneena ilmiönä. Omasta sosiaalisesti rakentuvasta tutkimusnäkökulmastani käsin tarve rakentaa myönteistä käsitystä itsestä ei kuitenkaan ole välttämättä tietoista eikä aktiivista kuten Dutton ym. (2011) esittävät. Esimerkiksi Wieland (2010) ei käytä termiä positiivinen identiteetti, mutta perustaa tutkimuksensa identiteettien rakentumisesta ihanteellisten minuuksien käsitteeseen. Hän määrittelee identiteetin rakentumisen jatkuvasti käynnissä olevaksi sosiaaliseksi prosessiksi ja kamppailuksi, jossa

sosiaalisesti hyväksytyt ihanteet ja omat käsitykset minuudesta rakentavat identiteettiä. Tästä näkökulmasta odotukset siitä, minkälainen yksilön tulisi olla, siis ihanteelliset minuudet, muokkaavat identiteettiä. Wieland (emt.) liittyy ihanteelliset minuudet myös yksilön asemointiin suhteessa ympäristöön. Tutkimuksen tulokset ehdottavatkin, että identiteettityön motiivit yksilöille ovat sosiaalisesti rakentuneita ja ne nousevat esiin diskursiivisesti yhteisöissä, joissa he elävät ja työskentelevät. Tulokset tukevat siten näkemystä siitä, että yksilöt pyrkivät muodostamaan positiivisia identiteettejä. Sosiaalisen konstruktionismin näkökulmasta tämä tarve ei kuitenkaan ole sisäsyntyisenä ihmisessä, vaan se liittyy vuorovaikutuksessa nousevaan tarpeeseen.

Eräs poikkeus vähän tutkitun positiivisen identiteetin kentällä on LeBaronin ym. (2009) artikkeli, joka on ilmestynyt positiivisen identiteettitutkimuksen teorian ja tutkimuksen perustaa rakentavassa kirjassa. He määrittelevät positiivisten identiteettien muodostuvan organisaatioissa vuorovaikutuksessa: positiivisuus rakentuu hetkessä ja on sitä, mitä ihmiset kulloinkin määrittelevät sen olevan (s. 192–193). Positiivisen identiteetin voi nähdä siis myös sosiaalisesti rakentuneena ja vuorovaikutuksessa syntyvänä. Käytän omassa tutkimuksessani LeBaronin ym. määritelmää positiivisuudesta. Myönteisen identiteetin resurssina on siten vuorovaikutuksessa syntyvä käsitys myönteisyydestä, joka on aina tilanteeseen sidottu. Tästä näkökulmasta esimerkiksi Duttonin ym. (2010) määrittelemät positiivisuuden lähteet saattavat jotkin olla identiteettityössä merkittävässä asemassa, mutta yhtä hyvin positiivisuuden lähteenä voi olla mitä tahansa muutakin.

Positiiviset identiteetit, siis myönteiset käsitykset itsestä, voivat syntyä monista eri asioista työn kontekstissa. Tarkastelen omassa tutkimuksessani näiden esiintymistä kertomuksissa, jotka määrittelevät asemoinnin kautta haastattelemiä naisasiantuntijoiden identiteettejä. Myönteisyys rakentuu kunkin omista lähtökohdista käsin. Se on lisäksi sidoksissa vahvasti paitsi yksilön omiin myös ympäröivän kulttuurin, organisaation ja rakenteiden rakentamiin käsityksiin myönteisyydestä tietyllä alalla ja ammatissa. Koska tutkimukseni keskiössä ovat nimenomaan naiset miesvaltaisella alalla, keskityn seuraavaksi esittelemään tarkemmin aikaisempaa tutkimusta liittyen erityisesti sosiaalisesti rakentuneeseen sukupuoleen työelämässä.

## 2.3. Sukupuoli työelämässä

Monimuotoisuuden ja tasa-arvon julistukset työpaikoilla kätkevät alleen monia olettamuksia ja ongelmallisia lähtökohtia todellisen yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Vaikka tutkimukseni konteksti on suomalaisessa työympäristössä, sukupuolittuneiden työhön ja uraan liittyvien käytäntöjen, oletusten ja stereotyyppien vaikutus on suuri. Usein työelämän sukupuolittuneet käytännöt ovat niin huomaamattomia, että myös naiset itse omalla toiminnallaan vahvistavat sukupuolittuneita hierarkioita ja pätevyyteen liitettäviä ominaisuuksia. Seurauksena voi olla ristiriitainen kokemus itsestä työntekijänä, kun oma käsitys ja ulkoiset vaatimukset eivät kohtaa. Erityisen merkittävä todennäköisyys tähän koettuun ristiriitaan voikin olla nimenomaan miesvaltaisilla aloilla. Käsittelen sukupuolta työelämässä ja tutkimuksessani sosiaalisena ilmiönä, joka on tilanteeseen sidottu. En tarkoita sukupuolella siis pelkästään biologista sukupuolta, vaan myös sitä miten sukupuoli ilmenee jokapäiväisessä sosiaalisessa kanssakäymisessä. Tarkastelen tässä luvussa siksi sukupuolen tekemistä ja sen vaikutuksia työelämään sekä identiteetin ja sukupuolen välistä yhteyttä erityisesti työelämässä.

### 2.3.1. Sukupuolen ”tekeminen” ja sukupuolittuneet urakäsitykset

Vaikka suomenkielessä ei erotetakaan toisistaan biologista (*sex*) ja sosiaalista (*gender*) sukupuolta toisistaan, on hyvä tehdä ero näiden kahden käsitteen välille. Sukupuoli on paitsi biologiaan liittyvä myös sosiaalisessa kanssakäymisessä rakentuva asia. Sosiaaliseen sukupuoleen liittyy siten sukupuolen *tekeminen*, jonka käsitteenä ovat ensimmäisinä esitelleet West ja Zimmerman (1987). Heidän mukaansa sukupuolen tekeminen tarkoittaa vuorovaikutuksessa tapahtuvaa sukupuolta heijastavaa tai ilmaisevaa käyttäytymistä sekä taipumusta arvioida muiden käyttäytymistä samalla tavoin sukupuolta heijastavana. Sukupuolen tekemiseen liittyy siis tietynlaisia kulttuurisia ja sosiaalisia odotuksia sekä stereotyyppioita siitä, mitä ominaisuuksia ja minkälaista käyttäytymistä liitetään feminiinisyyteen ja maskuliinisuuteen. Esimerkiksi Tienari ja Kovesnikov (2012) havaitsivat tutkimuksessaan, että kansainvälisen liiketoiminnan vaikutusvaltaiset tutkimusartikkelit suosivat tietynlaisia maskuliinisuuksia ja tekevät näin sukupuolta: perheen ja naisten asemasta työelämässä ei puhuta, ja näin vahvistetaan maskuliinisuuden kulttuuria monikansallisissa yrityksissä. Tietynlaisten maskuliinisuuksien suosiminen sulkee paitsi naisia myös monia miehiä pois esimerkiksi yritysten johtopaikoilta (Hanappi-Egger 2012, Meriläinen ym. 2013).

Sukupuolen tekeminen on usein tiedostamatonta ja sukupuolta tehdäänkin uudelleen puheessa ja vuorovaikutuksessa helposti, koska kulttuuriset käsitykset ovat niin vallitsevia ja opittuja. Näin esimerkiksi sukupuolittuneista käytännöistä ja feminiinisyyteen ja maskuliinisuuteen liitettävistä piirteistä tulee Westin ja Zimmermanin (1987) mukaan itsestään selviä ja objektiivisina ja sukupuolineutraaleina pidettyjä. He näkevät, että miehiin ja naisiin liitetyt ominaisuuksia pidetään siksi normaaleina ja luontaisesti sukupuoleen kuuluvina, mikä johtaa naisten ja miesten sosiaalisen järjestyksen, esimerkiksi roolien, vahvistamiseen ja hyväksymiseen. Työelämässä organisaatioihin liittyvät käytänteet, kuten rekrytointi ja kokoukset, vaikuttavat sukupuolen tekemiseen: niissä tuotetaan ja uusinnetaan miehiin ja naisiin liitettäviä ominaisuuksia ilman, että osallistujat useimmiten ymmärtävät tekevänsä sukupuolta (Tienari & Nentwich 2012). Myös Gherardi ja Poggio (2001) osoittavat tutkimuksessaan, että organisaatiokulttuurit eivät ole sukupuolineutraaleja: organisaatioissa uusinnetaan jatkuvasti käsityksiä sukupuolten välisestä työnjaosta. Heidän mukaansa miesvaltaisilla aloilla kaksoissidos, vaatimukset miehisestä ja naisellisesta käyttäytymisestä samanaikaisesti, ovat myös vahvasti läsnä. Naisten tulee siis osoittaa esimerkiksi aggressiivisuutta ja samalla välttää sitä toisissa tilanteissa – muutoin heitä saatetaan pitää liian miehisinä tai toisaalta epäpätevinä.

Vaikka monissa yrityksissä ja yhteiskunnan tasolla myös Suomessa on jo herättykin huomaamaan tarve saada enemmän naisia miesvaltaisille aloille, vallitsevat käsitykset ylläpitävät silti usein vanhoja stereotyyppioita esimerkiksi miehistä ja naisista työntekijöinä. Piilossa olevat sukupuoliin liitetyt oletukset ovat toisaalta esteenä naisten miesvaltaisille aloille hakeutumiselle ja toisaalta ne tuottavat uudelleen maskuliinisia organisaatiokulttuureita (Hanappi-Egger 2012). Esimerkiksi Guerrier ym. (2009) osoittivat tutkimuksessaan, että rekrytoinneista vastaavat esimiehet ja HR-asiantuntijat ylläpitivät vanhoja käsityksiä esimerkiksi IT-alan naisasiantuntijoiden ominaisuuksista ja heille sopivista rooleista, vaikka heidän tavoitteenaan olikin lisätä naisten osuutta kyseisissä yrityksissä. Naisille sopiviksi rooleiksi määriteltiin muun muassa enemmän ihmissuhdetaitoja ja vähemmän teknistä osaamista vaativat tehtävät esimerkiksi asiakaspalvelussa. Tämä tutkimus on esimerkki siitä, miten hyvistä aikomuksista huolimatta sukupuolta tehdään huomaamatta ja miten tämä sukupuolen tekeminen todellisuudessa vahvistaa käsityksiä miesten ja naisten eroista. Myös Katilan ja Erikssonin (2013) tutkimustulokset nais- ja miestoimitusjohtajien asemoinnista suomalaisten kauppatieteiden opiskelijoiden kirjoittamissa tarinoissa ovat samansuuntaisia: miehiä kuvailtiin pätevämpinä johtajina kuin naisia. Päinvastoin kuin

Guerrierin ym. (2009) tutkimuksessa opiskelijat asemoivat miestoimitusjohtajat luontaisesti päteviksi ihmisten johtajiksi, kun taas naistoimitusjohtajien kuvailtiin olevan hyviä asioiden johtajia, joilta kuitenkin puuttuu ihmissuhdetaitoja.

Nämä kaksi tutkimusta kuvaavat, kuinka sekä miehet että naiset pitävät miehiä naisia pätevimpinä työntekijöinä ja tekevät sukupuolta työelämän kontekstissa. On kuitenkin mielenkiintoista, että Katilan ja Erikssonin (2013) tutkimuksen kauppatieteiden opiskelijat liittivät ihmissuhdetaidot miehiin päinvastoin kuin IT-alalla työskentelevät esimiehet ja HR-asiiantuntijat Guerrierin ym. (2009) tutkimuksessa. Tähän eroon voi vaikuttaa esimerkiksi se, että mitä pidetään pätevyytenä tietyllä alalla ja työtehtävässä vaihtelee. Esimerkiksi IT-alalla työn keskiössä on monesti asiat, kun taas toimitusjohtajan työ on ennen kaikkea ihmisten johtamista. Samat ominaisuudet voivat siten olla merkki pätevyydestä toisessa tehtävässä, jolloin ne saatetaan liittää helpommin maskuliinisuuteen kun taas toisissa töissä ominaisuus saattaa olla toissijainen ja siten feminiininen, kuten tässä esimerkiksi hyvät sosiaaliset taidot. Kaiken kaikkiaan voikin todeta, että usein sukupuolen tekeminen ylläpitää perinteisiä rakenteita ja suosii maskuliinista käyttäytymistä ja ominaisuuksia. Sukupuoliin liitetyt oletukset ja pätevyyskäsitteet ovatkin niin syvällä, että myös naiset joutuvat määrittelemään itsensä usein maskuliinisten pätevyyskäsitteiden kautta (Hanappi-Egger 2012).

Naisiin liitetään sen sijaan usein yritys-elämässä toissijaisina pidettyjä ominaisuuksia, kuten ylläkin jo kävi ilmi. Esimerkiksi Gremmenin ja Benschopin (2009) mukaan stereotyyppit rakentavat kuvaa naisista muun muassa hyvinä yhteistyöntekijöinä mutta toisaalta vähemmän pätevänä työntekijöinä – ennen kuin he todistavat osaamisensa. Naisia pidetään usein myös erilaisina miehiin verrattuna, ja heidän uskotaankin siksi tuovan miehiä täydentäviä taitoja esimerkiksi tiimiin (Guerrier ym. 2009). Feminiinisuuden liitetään siis ”pehmeämpiä” ominaisuuksia, kun miesten ajatellaan olevan aggressiivisempia esimerkiksi myyjinä (Gremmen & Benschop 2009). Naiset saattavat kuitenkin itsekin tuoda esiin naiseuteen liittämiään piirteitä, joiden he uskovat hyödyttävän miesvaltaisessa ammatissa. Esimerkiksi itseän liitetyt ominaisuudet, yleisesti naiseuden hyödyt ja muiden naisten kanssa verkostoituminen voivat toimia naiseuden neuvottelun strategioina miesvaltaisella alalla (Díaz García & Welter 2013). Käsitteet miehistä eroavista piirteistä rakentuvatkin usein käsityksiin siitä, että naiset ovat luontaisesti erilaisia miehiin verrattuna juuri sukupuolen takia.



Sen lisäksi että sukupuolen tekeminen ja sukupuolittuneet käsitykset liittyvät paitsi työntekijöiden ominaisuuksiin, ne liittyvät myös urakäsityksiin ja siihen, mitä organisaatioissa arvostetaan uralla etenemiseen liittyen. Esimerkiksi Lupun (2012) mukaan tilintarkastus- ja konsultointiyrityksissä jokapäiväisessä vuorovaikutuksessa uudelleen tuotetut diskurssit rakentavat sukupuolittunutta organisaatiokulttuuria, joka tukee maskuliinista urakehityspolkua. Tällainen maskuliininen ihanneura kaventaa muiden kuin malliuraan sopivien työntekijöiden mahdollisuuksia edetä ylimpään johtoon, jolloin muut työntekijät, erityisesti naiset ja äidit, siirtyvät vähemmän arvostetuille urapoluille esimerkiksi tukifunktioihin. Myös LaPointe (2013) osoittaa, että sukupuoli, ja erityisesti naiseus, voi aiheuttaa ristiriitaa työhön liittyvän ja henkilökohtaisen (sukupuoleen) liittyvän identiteetin välille. Tämä sisäinen konflikti voi johtaa jopa alan vaihtoon. Myös hyvään urakehitykseen liittyvät käsitykset ovat siis yhä usein maskuliinisia. Sukupuolineutraaleina pidetyt maskuliiniset diskurssit muun muassa pätevyydestä ja alalla sopivista ominaisuuksista rakentavat lasikaton, joka saattaa estää urakehityksen tai jopa hakeutumisen miesvaltaiselle alalle (Gherardi & Poggio 2001). Tällä kaikella on mitä todennäköisemmin vaikutuksia ammatti-identiteetille. Siksi käsitellenkin seuraavaksi, miten sukupuoli saattaa vaikuttaa identiteetin rakentumiseen.

### *2.3.2. Sukupuoli ja identiteetti*

Sukupuolella ja siihen liitetyillä stereotypioilla voi olla siis merkittävä vaikutus siihen, miten yksilö kokee itsensä, siis identiteettinsä. Ammattiin liittyvä identiteetti ei useimmiten ole sukupuolineutraali etenäkään miesvaltaisilla, maskuliinisiksi miellettyillä aloilla (Hatmaker 2013) kuten ei myöskään organisaatiokulttuuri (Gherardi & Poggio 2001). Sukupuolen tekemisen näkökulmasta sukupuoli, identiteetti ja työn tekeminen yhdistyvät työhön liittyvissä käytänteissä, mikä johtaa samanaikaisesti sekä sukupuolittuneen työn tuottamiseen että sukupuoli-identiteetin vahvistumiseen työn tekemisen kautta (Tienari & Nentwich 2012). Sukupuolittuneet identiteetit ovat siten luonteeltaan jatkuvasti muutoksessa olevia, osittaisia ja hajanaisia (Pullen & Simpson 2009). Sukupuolten väliset erot ovatkin tietynlaisen sosiaalisen todellisuuden ja valtasuhteiden muodostamia, eivät pelkästään biologinen ominaisuus (Katila & Meriläinen 1999).

Sosiaalinen identiteettiteoria ja siihen liittyvä sosiaalisen luokittelun teoria puolestaan määrittelevät yksilön identiteetin muodostumista suhteessa sosiaalisiin ryhmiin, joista

sukupuoli on eräs näkyvimmistä. Sosiaaliset identiteetit ovat merkittävässä rooleissa myös työpaikoilla, ja suomalaisessa työympäristössä etenkin sukupuoli on näkyvä osoitus identiteetistä. Organisaatioympäristössä sukupuoli auttaa työntekijöitä muun muassa luokittelemaan ja järjestämään ympäristöään ja siihen kuuluvia ryhmiä (Chattopadhyay ym. 2004). Naiset ovat perinteisesti olleet vähemmistönä työpaikoilla, ja vaikka tämä on useilla työpaikoilla jo muuttunut, työntekijöissä arvostettavat ominaisuudet liittyvät silti usein maskuliinisuuteen (esim. Katila & Meriläinen 1999, Gremmen & Benschop 2009, Meriläinen ym. 2010, Hanappi-Egger 2012).

Useimmissa organisaatioissa (valkoiset) miehet ovat normi, jota vasten arvioiden muut ryhmät ovat erilaisia. Esimerkiksi Meriläisen ym. (2010) tutkimus osoittaa, että käsitykset pätevydestä ovat tietynlaista maskuliinisuutta suosivia. Nämä normit eivät ole tietoisesti määriteltyjä, vaan niiden syntyyn vaikuttavat muun muassa sukupuolen tekeminen, diskurssit ja stereotyytit, jotka kaikki liittyvät ihmisten useimmiten tiedostamattomaan toimintaan ja käyttäytymiseen. Chattopadhyay ym. (2004) esittävät tutkimuksessaan kolme sosiaalisen identiteetin arvostuksen parantamiskeinoa alemman aseman työntekijöille. Nämä alemman aseman työntekijät on määritelty tutkimuksessa naisiksi ja etnisiksi vähemmistöiksi perustuen yleisesti vallalla olevaan länsimaiseen (osin tiedostamattomaan) käsitykseen valkoisista miehistä normina työelämässä. Jätän kuitenkin tarkasteluni ulkopuolelle etnisyyteen liittyvät kysymykset, ja viittaan tutkimukseen sukupuolen näkökulmasta.

Chattopadhyay ym. (emt.) käyttävät tutkimuksessaan Tajfelin ja Turnerin (1986) määrittelemiä sosiaalisen luovuuden, kilpailun ja liikkuvuuden strategioita sosiaalisen identiteetin arvostuksen nostamiseen. Nämä keinot liittyvät erilaisiin työympäristöihin: sosiaalinen liikkuvuus on mahdollista, jos naiset uskovat pystyvänsä etenemään organisaatiossa ansioidensa avulla ja sukupuolesta riippumatta. Tällöin on myös todennäköistä, että naiset identifioituvat korkeamman aseman sosiaaliseen identiteettiin ja samalla osallistuvat sukupuolen tekemiseen, kun he omaksuvat maskuliinisen mallin asenteista ja käyttäytymisestä. Naisten identifioituessa oman sukupuolensa viitekehukseen korostamalla sukupuoleensa liitettäviä positiivisia, mutta työympäristön arvostuksen kannalta epäolennaisia ominaisuuksia, he samalla hyväksyvät alemman asemansa organisaatiossa (Chattopadhyay ym. 2004). Tämä liittyy sukupuolen uudelleentekemiseen. Esimerkiksi Díaz García ja Welter (2013) osoittavat, että naisryhmittäjät tekevät uudelleen sukupuolta yhdistämällä naiseuteensa positiivisia ominaisuuksia. Tämä on tutkimuksen mukaan yksi keino hallita sukupuolittunutta identiteettiä sosiaalisesti maskuliiniseksi mielletyllä alalla.

Sosiaaliset ryhmät, esimerkiksi sukupuoli, eivät kuitenkaan yksinään vaikuta yksilön työssä kokemaan identiteettiin. Puheen kautta tapahtuvassa identiteetin tekemisessä sosiaaliset ryhmät ovat asemoinnin kannalta silti keskeisiä. Gherardi ja Poggio (2001) nimittävätkin naisten identiteetin asemointia kertomuksissa sukupuolittuneeksi tanssiksi, jossa sukupuolta joko korostetaan tai se kielletään. Erona sosiaaliseen identiteettiteoriaan asemoinnin avulla tapahtuva identiteetin rakentuminen tapahtuu vuorovaikutuksessa muiden kanssa eikä pelkästään yksilön itse tekemän sosiaalisen vertailun avulla. Identiteetin rakentuminen puheessa ja kertomuksissa liittyy siten asemointiteoriaan ja sukupuolittuneen identiteetin tekemiseen. Sukupuolittunutta identiteettiä rakennetaan puheen avulla usein tiedostamatta. Silloin vallalla olevia maskuliinisia diskursseja uusinnetaan helposti jokapäiväisessä vuorovaikutuksessa. Diskurssit ja kertomukset liittävät sukupuolittuneita merkityksiä työhön ja uriin sekä asemoivat, ketkä luontaisesti sopivat niihin (Ashcraft 2006, 111).

Esimerkiksi Katilan ja Meriläisen (1999) tutkimus osoittaa, että sukupuoleen liittyvä identiteetti ei muodostu pelkästään ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa, vaan diskurssit myös luovat identiteettejä. Se millä tavalla esimerkiksi naisasiantuntijat puhuvat ammatistaan vaikuttaa myös heidän oman henkilökohtaisen identiteettinsä rakentumiseen. Ongelmalliseksi diskurssit ja niiden vaikutus muuttuvat, kun niiden uusintaminen ylläpitää vallitsevia valtarakenteita organisaatioissa. Tällaisesta yksi esimerkki on Jorgensonin (2002) tutkimuksessaan havaitsema naisinsinöörien käyttämä diskurssi sukupuolineutraaliudesta heidän puhuessaan työstään ja siellä kohtaamistaan haasteista. He usein kielsivät sukupuolen vaikutuksen omiin uriinsa, mikä luo kuvaa näennäisesti tasa-arvoisesta työympäristöstä, jossa on mahdollista edetä omien saavutusten ja osaamisen avulla. Osa suhtautui tutkimuksen aiheeseen myös epäilevästi (Jorgenson 2002). Sukupuolineutraalidiskurssi näyttäytykin yhtenä keinona vähätellä sukupuolen merkitystä työssä. Siten se on väline, jonka avulla voi myös hallita ja rakentaa pätevän ammattilaisen identiteettiä miesvaltaisessa työympäristössä.

Organisaatiot ja niiden kulttuurit eivät ole siis sukupuolineutraaleita, vaikka monet niin uskovatkin. Pätevyys rakentuu siksi usein maskuliinisten ominaisuuksien varaan. Tähän vaikuttaa muun muassa sukupuoli sosiaalisena rakenteena: sitä uusinnetaan huomaamattomasti puheessa. Tällöin tiettyjä ominaisuuksia liitetään biologisen sukupuolen perusteella odotettuun toimintaan ja piirteisiin. Toisaalta sukupuolen tekeminen organisaatioissa luo myös käsityksiä muun muassa pätevydestä sukupuolineutraalina ja siten kyseenalaistamattomana. Naiset (ja myös miehet) kohtaavat tämän maailman erityisesti miesvaltaisissa organisaatioissa. Mitä sitten sanovat aikaisemmat tutkimukset naisten

identiteeteistä miesvaltaisilla aloilla? Tämä selviää seuraavaksi, kun tarkennan viimein omankin tutkimukseni kannalta mielenkiintoisiin tuloksiin naisten identiteetin neuvottelusta ja rakentumisesta miesten kesellä.

## 2.4. Identiteetin neuvottelu ja rakentuminen: naiset miesvaltaisella alalla

Naisiasiantuntijat kokevat mitä todennäköisimmin monenlaisia vaatimuksia miesvaltaisessa työympäristössä. Kaksoissidoksen käsitteen mukaisesti naisilta odotetaan sekä maskuliinista että feminiinistä käyttäytymistä, jotta heitä pidettäisiin pätevinä työntekijöinä (Tienari & Nentwich 2012). Mielenkiintoista onkin, minkälaisia kertomuksia he kertovat itsestään ja miten he asemoivat työhön liittyvän identiteettinsä suhteessa muihin minuuksiin. Myös työn kontekstissa sukupuolta neuvotellaan jokapäiväisissä organisaation käytännöissä (Gremmen & Benschop 2009, Tienari & Nentwich 2012). Tässä luvussa keskitynkin siis tarkastelemaan sitä, miten naiseus on aikaisemman tutkimuksen perusteella vaikuttanut identiteettien rakentumiseen miesvaltaisella alalla.

### 2.4.1. Tasapainottelua maskuliinisuuden ja feminiinisuuden välillä

Moniin ammatteihin ja aloihin liitetään käsityksiä niiden feminiinisuudesta tai maskuliinisuudesta. Nämä käsitykset ja stereotypiat liittyvät sukupuolen tekemiseen työn kontekstissa, millä taas on vaikutuksia työntekijöiden identiteetteihin. Esimerkiksi Gremmen ja Benschop (2009) tutkivat, miten asiakaspäälliköt, perinteisesti myyntiin liittyvässä maskuliinisessa ammatissa, tekivät sukupuolta rakentaessaan identiteettiään työssä. He osoittivat, että miehet ja naiset asiakaspäällikköinä joutuivat molemmat tasapainottelemaan maskuliinisuuteen liitettävän kovan myyntimiehen ja toisaalta feminiinisemmän yhteistyökykyisen viestijän identiteettien välillä. Vaikka tutkimuksen mukaan haastateltavat myös kritisivat kovan myyntimiehen identiteettiin liittyviä oletuksia asiakaspäällikkyydestä, tapa jolla he puhuivat vaihtoehtoisesta viestijän identiteetistä viittaa siihen, että maskuliinisuus on alalla edelleen normi. Myös Katilan ja Meriläisen (1999) tutkimus osoittaa, että vallalla olevat, usein maskuliinisuutta suosivat, diskurssit vaikuttavat vahvasti pinnan alla piilevään ja usein tiedostamattomaan naisten kykyjen ja pätevyyden aliarvioimiseen.

Naisten työhön ja uraan liittyvä identiteettityö onkin usein sukupuoleen liittyvää. LaPointe (2013) osoittaa tutkimuksessaan suomalaisten kauppakorkeakoulusta valmistuneiden

alanvaihtoa harkitsevien naisten urakertomuksista, että identiteettityö tällaisessa mahdollisessa uramuutostilanteessa on sukupuolittunutta. Sukupuolittuneisuus naisten identiteettityössä näkyi tutkimuksen mukaan mallitarinoiden uranvaihtajien maskuliinisessa asemoinnissa, uramuutoksen tarpeen perusteluissa ja itse identiteettikamppailuissa. Urakäsitykset ovat siis yhä maskuliinisia, mutta LaPointen (emt.) tutkimus osoittaa myös, että työhön liittymättömät identiteetit, kuten sukupuoli, ja niihin liittyvät diskurssit voivat silti tarjota uusia merkityksiä ja tarkoituksen omalle uralle. Useat tutkimukset kuitenkin osoittavat, että naiset joutuvat kamppailemaan monilla aloilla identiteettinsä kanssa miehiä enemmän (Gremmen & Benschop 2009, Jorgenson 2002, Katila & Meriläinen 1999). Tässä maskuliinisuutta ylläpitävillä diskursseilla on suuri valta.

Sukupuolen tekeminen ja maskuliinisuuden arvostaminen työelämässä eivät kuitenkaan ole vain miesten puheen ja toiminnan tulosta. Esimerkiksi Ashcraft ja Pacanowsky (1996) osoittavat, että myös naiset osallistuvat puheellaan maskuliinisen identiteetin ihanteen rakentamiseen työelämässä. He tutkivat työntekijöiden kertomuksia naisvaltaisesta työympäristössä ja huomasivat, että vaikka työntekijät liittivät myös positiivisia piirteitä feminiiniseen työyhteisöönsä, organisaatiota kuvattiin usein negatiivisten feminiinisyteen liitettävien piirteiden kautta. Naiset siis osallistuivat itse aktiivisesti oman identiteettinsä alistamiseen ja vahvistivat siten maskuliinisten ominaisuuksien valta-asemaa työelämässä. Myös Wajcman ja Martin (2002) ovat tutkineet identiteetteihin liittyviä kertomuksia, näkökulmanaan uudenlaisen työn vaikutus miesten ja naisten identiteettien rakentumiseen. Vaikka sekä miehet että naiset hyödynsivät uratarinoissaan yksilöllisyyttä ja valinnanvapautta korostavaa markkinakertomusta, naisille markkinakertomuksen yhdistäminen yksityiselämän kertomuksiin oli vaikeampaa. Naiset joutuivat siten kieltämään tai jättämään taka-alalle joko työhön tai yksityiselämään liittyvän osan identiteetistään. (Wajcman & Martin 2002).

Nämä ylläolevat tutkimukset kuvastavat hyvin identiteettityön sukupuolisuuteen liittyviä ristiriitaisuuksia: miten sukupuoli asemoituu suhteessa käsitykseen itsestä pätevänä ammattilaisena, kun pätevyys usein määritellään maskuliinisin ominaisuuksin? Jorgensonin (2002) tutkimus naisinsinööreistä osoittaa, että neuvotellut asemat ovat moninaisia ja osin ristiriitaisiakin. Tässä tutkimuksessa haastatellut asemoivat itsensä uraansa identifioituviksi, organisatorisesti taitaviksi selviytyjiksi, epäfeministeiksi, hyviksi äideiksi ja/tai itsenäisiksi yksilöiksi. Asiantuntijaidentiteetti rakentui siis monista erilaisista identiteettipositioista. Yhteistä näille positioille Jorgensonin (emt.) tutkimuksessa oli kuitenkin se, että äitiyttä lukuun ottamatta haastateltavat olivat haluttomia liittämään naiseutta ammatilliseen

identiteettiinsä. Siten sukupuolen vaikutuksen kieltäminen uran eri vaiheisiin voi johtua paitsi vaikeasti havaittavasta sukupuolen tekemisestä myös sukupuolineutraaliuden hyödyntämisestä yhtenä pätevyyden neuvottelun asemana. Tästä näkökulmasta naiseus muodostaisi uhkan pätevyydelle ja organisaation tasa-arvoiselle jäsenyydelle.

#### *2.4.2. Feminiinisyys – ratkaisu naisten identiteettikamppailuihin?*

Toisaalta työelämä on muuttunut ja tätä myötä myös perinteisesti feminiinisyteen liittyviä ominaisuuksia, kuten vuorovaikutustaitoja, on alettu arvostaa yhä enemmän. Monet uudenlaiset roolit vaativat paitsi teknisiä taitoja myös muita ominaisuuksia aiempaa enemmän. Niin kauan kuin esimerkiksi tekniset taidot liitetään maskuliinisuuteen, miesvaltaisilla aloilla työskentelevät naiset voivat hyväksytysti säilyttää myös sukupuoleen liittyvän identiteettinsä työskennellessään sekä perinteisesti feminiinisyteen että maskuliinisuuteen liitettäviä ominaisuuksia yhdistävissä ”hybridirooleissa”, esimerkiksi asiakaspalvelutehtävissä IT-alalla (Guerrier ym. 2009). Tällaisia hybridirooleja saatetaan kuitenkin pitää vähemmän arvokkaina kuin teknisesti vaativampia tehtäviä. Vaikka sukupuolen tekeminen ja uudelleen tuottaminen on usein tiedostamatonta ja opittua, sukupuolen tekeminen ja itsensä asemoiminen ristiriitaisten identiteettien risteykseen on siis mahdollista (Davies & Harré 1990).

Lisäksi aikaisempi tutkimus esimerkiksi naisryttäjistä osoittaa, että vaikka naiset eivät kyseenalaistaisi vallitsevaa käsitystä maskuliinisuuden arvostamisesta, he yrittävät lisätä arvoa feminiinisyydelleen uudelleentekemällä sukupuolta (Díaz García & Welter 2013). Sukupuolen tekemisen näkökulmasta tämä onkin eräs tärkeä keino naisten identiteettikonfliktien hallitsemiseen, siis positiivisen identiteetin rakentamiseen, maskuliinisella alalla tai työympäristössä. Myös Hatmaker (2013) osoittaa tutkimuksessaan naisinsinöörien identiteetin neuvottelusta, että naiset voivat korostaa sukupuolensa positiivisia puolia insinöörin roolissa. Nämä strategiat voivat ajan saatossa muuttaa maskuliinista insinöörikulttuuria, mutta tutkimuksen mukaan naisinsinöörit joutuivat yhä joko sopeutumaan insinööri-identiteettiinsä väheksymiseen tai todistamaan olevansa päteviä insinöörejä neuvotellessaan identiteettiään maskuliinisella alalla.

Myös narratiivinen lähestymistapa mahdollistaa positiivisen identiteetin neuvottelun ristiriitaisten identiteettiasemien ja minuuksien välillä. Esimerkiksi Mallett ja Wapshott (2012) osoittavat, että kertomusten avulla työntekijät pystyvät sovittamaan vähemmän

mieleiset ja omaan identiteettiin sopivat työtehtävät esimerkiksi väliaikaiseksi osaksi urakehitystä. Heidän mukaansa narratiivinen identiteettityö auttaa helpottamaan jännitettä monien ja ristiriitaisten minuuksien välillä. Mallettin ja Wapshottin (emt.) lähestymistapa vastaa myös esimerkiksi Alvessonin (2010) esittämään kritiikkiin siitä, että narratiivinen lähestymistapa tuottaisi yhtenäisen ja hyvin jäsenneilyn kuvan yksilöstä. Kerronnallisuuden kautta on mahdollista asemoida itsensä tällaisten ristiriitaisten asemien risteyskohtaan (Davies & Harré 1990).

Huolimatta mahdollisuuksista nähdä naiseus myös vahvuutena miesvaltaisella alalla, naisasiantuntijat joutuvat kuitenkin usein tasapainottelemaan sukupuoleen ja ammattiin liittyvien identiteettien tekemisen välillä (Gremmen & Benschop 2009). Myös se, miten ja missä määrin naiset asemoivat itsensä työelämässä suhteessa sukupuoleensa, on tilannesidonnaista (Jorgenson 2002). Sukupuolen korostaminen tai häivyttäminen on riippuvaisia siten esimerkiksi yksilöstä itsestään, alasta, työympäristöstä ja keskustelukumppanista. Aikaisemman tutkimuksen perusteella voikin todeta, että naiseuden tai yleisemmin sukupuolen vaikutuksen häivyttäminen ja kieltäminen voivat olla keinoja – tiedostettuja tai tiedostamattomia – sopeutua maskuliiniseen normiin. Toisaalta sopivissa tilanteissa naiseuden voi nähdä myös myönteisen identiteetin lähteenä myös miesvaltaisessa työympäristössä.

Olen nyt avannut tutkimukseni teoreettisia lähtökohtia, ja ennen siirtymistä empiirisen tutkimukseni tarkempaan esittelyyn kertaan vielä lyhyesti tutkimukseni teoreettisen perustan. Aikaisempi tutkimus siis osoittaa, että erityisesti miesvaltaisessa työympäristössä naiset kohtaavat maskuliinisuutta arvostavan kulttuurin. Tätä rakentavat ja ylläpitävät muun muassa tiedostamattomat, mutta samalla sukupuolittuneet käsitykset pätevydestä. Kuitenkin huolimatta näistä haasteista naisten on mahdollista rakentaa myös positiivisia merkityksiä omalle identiteetilleen. Identiteetin ja sukupuolen näkeminen sosiaalisina rakenteina ja tekemisenä avaavat monia ovia paitsi tutkimukselle myös käytännön toimijoille. Tästä näkökulmasta identiteetti ja sukupuoli eivät ole pysyviä, vaan niiden merkitykset rakentuvat sosiaalisesti esimerkiksi kertomuksissa. Tällöin ne ovat jatkuvasti muutoksessa, mikä tuo mahdollisuuden myös esimerkiksi maskuliinisten kulttuurien muutokseen pidemmän ajan kuluessa. Yksilöt eivät ole siis pelkästään sosiaalisten rakenteiden vankeja eivätkä identiteetit muodostu yksin yksilöiden päiden sisällä. Kun huomiota kiinnitetään molempiin yhtäaikaisesti, yksilöt voivat vaikuttaa toimijuudellaan sosiaalisiin rakenteisiin. Tämä vaatii kuitenkin näkymättömien oletusten tekemistä näkyväksi, mihin pyrinkin omalla

tutkimuksellani. Seuraavaksi siirryn esittelemään, miten toteutin oman tutkimukseni käytännössä. Avaan tarkemmin käyttämiäni tutkimusmenetelmiä sekä tutkimukseni kontekstia ja haastattemieni naisasiantuntijoiden taustoja.



### 3. Metodologia

Aikaisemman tutkimuksen perusteella näyttäisi siltä, että naiset kohtaavat työelämässä maskuliinisia ominaisuuksia arvostavan kulttuurin, jonka diskurssit ja vuorovaikutus (huomaamattomasti) osallistuvat myös naisten identiteettien rakentamiseen. Tutkimukseni tavoitteena onkin siksi ymmärtää, miten naisasiantuntijat rakentavat ja neuvottelevat identiteettiään työympäristössä, jossa he ovat vähemmistönä ja jonka kulttuuri on maskuliininen. Olen kiinnostunut siitä, miten naiset kokevat miesvaltaisen työympäristön ja mitä vaikutuksia tällä henkilökohtaisella kokemuksella on identiteetin rakentumisen luonteeseen. Tutkimuksen avulla pyrin selvittämään, missä määrin on mahdollista rakentaa positiivisia identiteettejä työympäristössä, joka saattaa aiheuttaa ristiriitaisia vaatimuksia naisille.

Tässä luvussa esittelen tutkimukseeni liittyvän metodologian ja sen, miten toteutin tutkimukseni. Kuvailen ensin lähtökohdat tutkimukselleni, narratiivisen analyysin konstruktivistisena tutkimusotteena. Tämän jälkeen kerron tarkemmin naisasiantuntijoista, heidän kertomustensa keruusta sekä näiden kertomusten analysoinnista eli tulkinnasta. Lopuksi pohdin tutkimukseni arvioinnin lähtökohtia. Tavoitteenani on selvittää, miten narratiivisen tutkimusotteen avulla kerätään yksilöiden kokemuksia, tulkitaan niistä kertomuksia ja saadaan lopputulokseksi tarinoita, jotka lisäävät ymmärrystämme ympäröivästä maailmasta.

#### 3.1. Narratiivinen analyysi konstruktivistisena tutkimusotteena

Lähestyn naisasiantuntijoiden identiteetin rakentumisen prosessia narratiivisen analyysin keinoin. Narratiivisen, tai kerronnallisen, tutkimuksen lähtökohtana on oletus tiedon välittymisestä tarinoiden ja kertomusten avulla (Heikkinen 2010, 142). Kertomukset ovat keino järjestää ja selittää tapahtumia ja kokemuksia sekä itselle että muille (Koskinen ym. 2005, 193). Konstruktivistisen lähestymistavan mukaan tieto rakentuu ihmisten välisissä suhteissa ja vuorovaikutuksessa – ei ole siis olemassa yhtä totuutta vaan useita suhteissa rakentuvia todellisuuksia (ontologia). Konstruktivismi korostaa tiedon ja identiteetin rakentumista tarinoiden avulla (Heikkinen 2010, 146). Narratiivisen tutkimusotteen avulla voin siten tutkia naisasiantuntijoiden kertomuksia liittyen heidän työhönsä ja valintoihinsa asiantuntijoina ja lisätä tätä kautta ymmärrystä identiteetin neuvottelusta. Tarkoitukseni ei

ole kuitenkin löytää yleistettävissä olevia teorioita, vaan kuvata yksilöiden kokemuksia ja tuottaa uutta tietoa identiteettiprosessista, siis uusia kertomuksia (epistemologia).

Usein käsitteitä tarina ja kertomus voidaan pitää toistensa synonyymeina. Tutkimuksessa nämä käsitteet on kuitenkin hyödyllistä erottaa toisistaan, ja käytänkin tutkimuksessani näitä käsitteitä kuvaamaan tarinaa kokonaisuutena ja kertomusta erilaisena versiona tästä tarinasta. Tarina on siis tapahtumien muodostama kokonaisuus, josta voidaan kertoa erilaisia kertomuksia eri yleisöille eri tilanteissa (Hänninen 2010, 161). Esimerkiksi naisasiantuntijoiden puheessa kertomus omasta historiasta voi haastattelutilanteessa olla hyvinkin erilainen kuin saman tarinan eri kertomus ystävälle. Kertomusta voi luonnehtia myös tavoilla, jotka erottavat kertomuksen muusta puheesta. Kertomuksella on *ajallinen* ulottuvuus, se välittää *merkityksiä* ja se *rakentuu sosiaalisesti* (Elliot 2005, 4). Kertomuksia rakennetaan ja muokataan usein kontekstiin ja kulttuuriin liittyvien huomaamattomien olettamusten ja arvojen mukaan, mikä näkyy myös eri yleisöille kerrotuissa eri tarinan versioissa (Riessman 2008, 3). Kertomukseen liittyy siis tietynlaisia olettamuksia siitä, mitä kertoja olettaa yleisön pitävän sekä pitää itse tärkeänä, tavoiteltavana tai hyväksyttävänä. Tarinoihin ja kertomuksiin kuuluukin aina moraalijärjestys (esim. Ylijoki 2000), joka määrittää niiden sisältöä. Tarkastelen tutkimuksessani myös pieniä kertomuksia, jotka eivät täytä kaikkia yllä mainittuja perinteisiä kriteereitä (Bamberg & Georgakopoulou 2008).

Narratiivinen tutkimus nojaa vahvasti konstruktivistisen tutkimuksen perinteeseen ja myös eroaa merkittävästi monista muista laadullisen tutkimuksen menetelmistä. Hatchin ja Wisniewskin (1995, 113–135) näkemykset narratiivisesta tutkimuksesta kuvaavat hyvin sen konstruktivistista luonnetta: narratiivisen tutkimuksen keskiössä on yksilön kertomukset sellaisina kuin tämä haluaa kertoa ne, ei tutkijan valmiiksi muotoilemat kysymykset. Hatch ja Wisniewski (emt.) toteavatkin tutkimuksensa perusteella narratiivisen tutkimuksen olevan myös tutkijan näkökulmasta henkilökohtaisempaa, koska tieto rakentuu usein dialogisesti. Lisäksi narratiivinen tutkimus pyrkii tuomaan kuuluviin kertomuksia moniäänisesti eli pyrkimyksenä ei ole tuottaa objektiivista ja yleistettävää tietoa. Narratiivinen tutkimus on kiinnostunut siitä, *miten* yksilö kokoaa ja järjestää tapahtumia kertomuksiksi (Riessman 2008, 11). Pyrin samoin ymmärtämään ja tulkitsemaan naisasiantuntijoiden kertomuksia heidän itsensä esittämien kuvausten pohjalta samalla ymmärtäen tutkijan roolini dialogin toisena osapuolena ja kertomusten tulkitsijana.

### 3.2. Tutkimuksen konteksti ja aineisto

Tutkimukseni aineistona ovat miesvaltaisella ja teknisellä alalla työskentelevien naisasiantuntijoiden kertomukset heidän urastaan ja nykyisestä työstään. Pysin ymmärtämään heidän kertomustensa avulla identiteetin rakentumisen ja neuvottelun prosessia työympäristössä, jossa he ovat selkeänä vähemmistönä. Myös työympäristön kulttuuri on maskuliininen johtuen sekä miesvaltaisuudesta että toimialan perinteistä ja luonteesta. Haastattelemani naisasiantuntijat työskentelevät globaalissa energianhallinnan- ja sähköalan yrityksessä, jonka liiketoiminta jakautuu pääasiassa kiinteistöjen energianhallintaan ja erilaisten sähkötuotteiden myyntiin tukkuliikkeille, teollisuuteen ja yhteistyökumppaneille.

Naisten työympäristö ydinliiketoiminnassa on hyvin miehinen: tyypillisesti tiimeissä valtaosa on miehiä, kuten usein valtaosa myös asiakkaiden edustajista. Tämä heijastelee yleisestikin tilannetta tekniikanalalla Suomessa: teknillisillä aloilla työntekijöistä vain noin 20 % on naisia (EK 2013). Myös myyntityö paitsi työympäristönä myös ammattina on maskuliininen: ideaalin työntekijän muuttia värittävä muun muassa patriarkaaliset diskurssit (Hodgson 2003) sekä perinteisesti miehisinä pidettyjen ”kovien” ominaisuuksien kuten kauppojen ja vaikeiden päätösten tekemisen arvostaminen (Lane & Crane 2002). Yleisemminkin muun muassa teknisiä ja muita miesvaltaisia aloja leimaavat sukupuolittuneet rakenteet ja epäsuorasti syrjivät mekanismit (Hanappi-Egger 2012). Haastattelemani naiset kohtaavat siis päivittäin ympäristön, jossa maskuliiniset ominaisuudet määrittelevät pitkälti vallitsevia pätevyyskäsitteitä ja alalle sopivia ominaisuuksia.

Haastattelin yhteensä kahdeksaa naisasiantuntijaa. He työskentelevät eri organisaatio- ja eri liiketoimintayksiköissä myynnin ja tuotemarkkinoinnin, työnjohdon sekä logistiikan tehtävissä. Heidän työsuhteidensa pituudet yrityksessä vaihtelivat reilusta puolesta vuodesta yli 20 vuoteen, jolloin myös työhistoriat vaihtelivat huomattavasti. Osalla oli kokemusta myös naisvaltaisemmista organisaatioista, kun taas osa oli työskennellyt koko ikänsä miesten ympäröimänä. Haastattelin myös eri-ikäisiä naisia, sillä eri-ikäisten kokemukset etenkin perinteisesti miehishä alalla voivat erota hyvinkin paljon toisistaan – 2000-luvulta alkaen naiset kun ovat hakeutuneet yhä enemmän opiskelemaan ns. perinteisille miesten aloille (EK 2013). Kuitenkin pieneksi yllätyksekseni vain yhdellä haastatelluista oli tekninen koulutus, vaikka valtaosa yrityksen työntekijöistä on koulutukseltaan insinöörejä. Kaikilla muilla oli eriasteinen kaupanalan tutkinto (yo-merkonomi, tradenomi tai kauppatieteiden maisteri).

Haastattelemieni naisasiantuntijoiden työympäristö on myös itselleni jossain määrin tuttu, sillä olen työskennellyt tässä yrityksessä. Kontaktieni avulla sainkin mahdollisuuden haastatella työntekijöitä näinkin henkilökohtaisesta aiheesta, josta yritys sinänsä ei hyödy mitään. En siis toteuttanut tutkimustani toimeksiantona. Korostin tätä myös haastateltavilleni, sillä tarkoitukseni ei ollut löytää vastauksia yritykselle. Haastatteluissa saattoi silti olla vaarana, että minua tutkijana pidettiin yrityksen edustajana ja siten erityisesti negatiivisten kertomusten esilletuomista saatettiin välttää. En kuitenkaan havainnut, että tällä olisi ollut merkittävää vaikutusta haastatteluiden kulkuun. Koska kertomuksia muokataan yleisön mukaan, on tärkeää, että sain rakennettua luottamuksellisen ilmapiirin. Haastatteluissa kuulemieni kertomusten perusteella voin kuitenkin melko varmasti todeta, että haastateltavat puhuivat avoimesti kokemuksistaan, sillä sain kuulla myös negatiivisia ja henkilökohtaisia kertomuksia heidän uriensa varrelta.

Laadullisessa tutkimuksessa ei voi yksiselitteisesti määritellä, kuinka monta haastattelua tekee tutkimuksesta hyvän. Nimensäkin mukaisesti määrä ei ole laadukkaan laadullisen aineiston tae. En siis määritellyt tekemieni haastattelujen lukumäärää tarkasti etukäteen, vaan analysoin aineistoani osittain jo aineistonkeruuvaiheessa. Alun perin tarkoitukseni oli haastatella 5-10 asiantuntijaa ja päättää lopullinen määrä vasta tekemieni haastatteluiden perusteella. Kun samat teemat alkavat toistua haastatteluissa, aineisto on saavuttanut saturaatiopisteen (Eskola & Suoranta 2008, 62–64). Saturaatiopisteessä uudet haastattelut eivät tuota enää merkittävästi uutta tietoa tutkittavasta aiheesta. On kuitenkin hyvä suhtautua kriittisesti saturaatiopisteen määrittelyyn, erityisesti narratiivisessa tutkimuksessa. Koska jokainen haastateltavan kertomus on yksilöllinen ja ainutlaatuinen, tällaisen pisteen löytäminen voi olla vaikeaa. Pyrin kuitenkin tunnistamaan yleisiä, yksilöllisistä kertomuksista nousevia teemoja, minkä avulla arvioin juuri tämän tutkimuksen kannalta sopivan haastatteluiden määrän. Huomasin saavuttaneeni saturaatiopisteen noin seitsemännen haastattelun kohdalla eikä kahdeksannessa haastattelussa noussut enää juurikaan esille uusia teemoja. On kuitenkin mahdollista, että eri haastateltavat olisivat voineet nostaa eri asioita esille. Koen silti saaneeni hyvin kattavan materiaalin esimerkiksi erilaisten taustojen ansiosta. Näistä lähtökohdista tarkoitukseni oli siis pystyä kuvaamaan tutkimuksessani mahdollisimman monipuolisesti ja rikkaasti eri asemilla työskentelevien naisasiantuntijoiden identiteetin neuvottelua, siis sitä, mistä oma positiivinen identiteetti rakentuu.

### 3.3. Narratiivinen haastattelu aineistonkeruumenetelmänä

Tässä luvussa käsittelen tarkemmin narratiivisen haastattelun eri mahdollisuuksia ja sitä, millaisia suuntaviivoja hyödynsin omissa haastatteluissani. Sovelsin aineistoni, naisasiantuntijoiden kertomusten, keruussa siis narratiivisen haastattelun periaatteita. Tutustuin useisiin eri mahdollisuuksiin toteuttaa narratiivinen haastattelu ja huomasin, että vaihtoehtoisia tapoja on lähes yhtä paljon kuin tutkijoitakin. Yhteisenä tekijänä voisi kuitenkin pitää sitä, että tarkoitus on antaa haastateltavan puhua mahdollisimman vapaasti omista lähtökohdistaan käsin. Narratiivisessa haastattelussa tutkija pyrkii siten löytämään kertomuksia pyytämällä niitä, muotoilemalla kysymykset kertomuksia kutsuviksi ja antamalla haastateltavalla tilaa kertomusten mahdollistamiseksi (Hyvärinen & Löyttyniemi 2005, 191). Tutkijalla on merkittävä rooli narratiivisen haastattelun ”onnistumisessa”, toisin sanoen kertomusten saamisessa. Omissa haastatteluissani tekemilläni valinnoilla oli siten suuri merkitys haastattelujen kulkuun ja saamiini kertomuksiin. Suunnittelin kysymykseni kertomuksia houkutteleviksi, mutta siltikään en voinut olla varma, miten näihin kysymyksiin reagoidaan. Lisäksi tutkimusaiheeni, haastateltavieni identiteetit, oli hyvin henkilökohtainen. Tämä saattoi vaikuttaa joidenkin haastateltavien avoimuuteen ajatuksistaan ja kokemuksistaan.

Käytännössä narratiivisen haastattelun tekemiseen ei ole tiukkoja sääntöjä, mutta joitain suuntaviivoja haastattelun onnistumisen kulkuun on määritelty. Hyvärinen ja Löyttyniemi (2005, 194–198) mukailevat elämäkerrallis-kerronnallisen haastattelun ideaa ja jakavat narratiivisen haastattelun kolmeen vaiheeseen. Heidän mukaansa ensimmäisessä vaiheessa haastattelijä voi pyytää haastateltavaa kertomaan elämäntarinansa, jolloin tämä voi itse päättää mistä aloittaa ja mistä kaikesta kertoo. Toinen vaihtoehto on esittää kysymys, joka hakee kertomuksia. Tällainen kysymys voi pyytää esimerkiksi kertomaan, *miten* haastateltavasta on tullut jotain tai miten tämä on päätynyt johonkin tilanteeseen tai elämänvaiheeseen. Ensimmäisen vaiheen tavoitteena on molemmissa vaihtoehdoissa saada haastateltava kertomaan ensimmäinen pidempi kertomus, jonka pohjalta haastattelu etenee. Toisessa vaiheessa tutkija voi kysyä tarkentavia kysymyksiä teemoista ja asioista, joita on noussut esiin haastateltavan ensimmäisessä kertomuksessa. Vasta viimeisessä vaiheessa voidaan pyytää kertomuksia aiheista, jotka ovat relevantteja tutkimuksen kannalta mutta joita haastateltava ei itse nostanut esiin.

Narratiivisen haastattelun tavoitteena on siis kerätä ja rakentaa kertomuksia tutkittavasta aiheesta. Tutkijoiden kesken on kuitenkin ollut keskustelua narratiivisen haastattelun luonteesta autenttisten kertomusten hankintamenetelmänä (esim. Hyvärinen & Löyttyniemi 2005, 203–204). Näen itse, että haastattelija vaikuttaa aina haastattelun kulkuun niin kysymyksillä kuin omalla olemuksellaankin. Mielestäni kertomusten autenttisuutta ei voi mitata pelkästään tutkijan mahdollisimman pienellä vaikutuksella, sillä kaikissa tilanteissa yksilö muokkaa kertomustaan kuulijan ja tilanteeseen liittyvien odotustensa mukaan (Riessman 2008, 3). Haastateltava joutuu siis ajattelemaan ja muokkaamaan kertomuksensa uudelleen haastattelun vuorovaikutustilanteessa. Tekemissäni haastatteluissa kiinnitin tämän vuoksi erityistä huomiota haastattelussa syntyvään vuorovaikutustilanteeseen, joka on avainasemassa narratiivisissa haastatteluissa. Vaikka tutkijan roolia ei voi ohittaa kertomusten rakentamisessa, haastattelun kulkuun ei silti pidä vaikuttaa liikaa. Lisäksi on tärkeää ymmärtää aiheen henkilökohtaisuus. Minulla tutkijana olikin siis velvollisuus huolehtia, että haastateltavat ymmärtävät, mihin ja miten haastatteluita käytetään.

Toteutin tutkimukseni haastattelut mukailemalla Hyvärisen ja Löyttyniemen yllä kuvattuja narratiivisen haastattelun suuntaviivoja. Tein yhteensä kahdeksan haastattelua ja ne pidettiin yrityksen tiloissa. Haastattelut kestivät keskimäärin hieman alle tunnin: kesto vaihteli 47 minuutista 81 minuuttiin. Aloitin haastattelut pyytämällä haastateltavia kertomaan nykyisestä työtehtävästään. Jo tästä kysymyksestä huomasin, miten eri tavoin haastateltavat lähtivät vastaamaan kysymyksiin. Seuraavaksi pyysin haastateltavia kuvailemaan heidän opiskelutaustaansa ja työhistoriaansa, jolloin haastateltavien oli mahdollista itse päättää, mistä aloittivat kertomuksensa. Tällainen lähestymistapa voi paljastaa esimerkiksi, mitkä tapahtumat he itse kokevat tärkeiksi matkallaan pisteeseen, jossa nyt ovat. Yritin antaa haastateltaville tilaa kertoa kokemuksistaan ja varautua myös hiljaisiin hetkiin. Osa haastateltavista kertoikin laajasti ”uratarinaansa”. Huomasin kuitenkin, että monilla oli haastatteluista sellainen käsitys, että haastattelija kyselee paljon kysymyksiä ja haastateltava vastaa näihin melko lyhyesti. Siksi hyödynsin myös väljää listaa teemoista, joita käsittelin lähes kaikissa haastatteluissa.. Jouduinkin viemään haastatteluja eteenpäin kyselemällä melko paljonkin kysymyksiä muutamaa haastattelua lukuun ottamatta. En silti halunnut vaikuttaa liikaa vastausten sisältöön, joten en kertonut tarkkaa tutkimuskysymystäni ennen haastattelua, vaan avasin sitä tarkemmin vasta haastatteluiden lopussa.

Narratiivisessa haastattelussa kuuntelemisen taito korostuu sekä kertomuksiin rohkaisemisessa että haastattelun kulussa. Kysymyksiä ei voi mieltä täysin valmiiksi etukäteen, vaan tarkentavat kysymykset nousevat haastateltavan kertomuksista. Jatkokysymyksiäni olivatkin siis jokaisessa haastattelussa osittain erilaisia, vaikka kysyin kaikilta myös samoja asioita, jos ne eivät olleet nousseet esiin aikaisemmissa vastauksissa. Tarkensin ensin kertomuksessa esiin nousevia asioita, jonka jälkeen pyysin kertomaan asioista, joita haastateltava ei itse nostanut esiin. En silti noudattanut täysin yllä kuvaamaani narratiivisen haastattelun rakennetta, vaan kysyin tarkentavia kysymyksiä ja kysymyksiä uusista aiheista sekaisin riippuen kunkin haastattelun luonnollisesta kulusta. Siksi haastatteluni rakentuivatkin suurimmaksi osaksi puolistrukturoiduiksi eivätkä avoimiksi kuten esimerkiksi Hyvärinen ja Löyttyniemi (2005) ehdottavat. Tämä oli luultavasti tutkimukseni kannalta silti järkevä valinta, sillä aloittelevana tutkijana koin kaipaavani jonkinlaista rakennetta haastatteluihin, jotta saan varmasti tarpeeksi laadukasta aineistoa.

Nauhoitin kaikki haastattelut haastateltavien suostumuksella, minkä jälkeen litteroin ne sanasta sanaan. Kiinnitin jonkin verran huomiota myös siihen, miten haastateltavat puhuivat haastattelutilanteessa. Jätin litteroinneista pois suurimman osan kuunteluani osoittavista sanoista ja äänneistä sekä sanat, jotka toistuivat puheessa useamman kerran peräkkäin. Aloitin litteroinnin heti haastatteluiden aloittamisen jälkeen, jotta sain samalla paremman käsityksen haastattelujen aikana esiin nousseista teemoista. Kevyen analysoinnin aloittamisen ansiosta heti aineistonkeruun alkuvaiheessa pystyin arvioimaan, kuinka monta haastattelua tein tutkimustani varten. Pyrin siis löytämään saturaatiopisteen aineistossani, vaikka se olikin hieman haastavaa kertomusten yksilöllisyydestä ja ainutlaatuisuudesta johtuen. Lisäksi litteroinnin aloittaminen aikaisessa vaiheessa auttoi myös jäljellä olevien narratiivisten haastatteluiden toteuttamisessa, kun olin tutustunut jo paremmin aikaisemmin keräämääni aineistoon. Jouduin esimerkiksi hieman muuttamaan tutkimukseni näkökulmaa haastatteluista keräämiäni aineistojen pohjalta. Opiskelutaustoista johtuen koulutus- ja alavalinta jäivät pienempään rooliin tutkimuksessani kuin olin etukäteen ajatellut, mutta toisaalta sain rikkaampaa ja monipuolisempaa aineistoa uravaiheiden ja niiden kehittymisen osalta. Aineistoksi kertyi yhteensä 84 sivua litteroitua tekstiä (fonttikoko 12, riviväli 1).

### 3.4. Kertomusten analyysi

Kerronnallisen aineiston analyysiin on monia eri tapoja, joiden valinta riippuu esimerkiksi tutkimuksen tavoitteista. Analyysi ja menetelmän valinta ei kuitenkaan ole suoraviivainen prosessi, vaan usein hämmennystä ja epätietoisuutta herättävä vaihe tutkimuksessa (Ruusuvuori ym. 2010, 9). Tämän sain myös huomata oman analyysini suunnittelua aloittaessani. Analyysi on myös luovaa toimintaa, sillä tutkijan tehtävä on laadullisessa tutkimuksessa tulkita aineistoa ja tehdä siitä johtopäätöksiä – kuitenkin huomioiden, mitä haastateltavat ovat todella sanoneet. Aineiston analyysin tarkoituksena on siten nimenomaan löytää siitä päätelmiä, jotka eivät käy ilmi sellaisenaan haastateltavien vastauksista (Ruusuvuori ym. 2010, 19). Omassa tutkimuksessani tämä tarkoitti naisasiantuntijoiden kertomusten tulkintaa ja peilaamista aikaisempaan tutkimukseen: *Miten* identiteetin neuvottelu näkyy heidän puheessaan? *Millaisia* sanoja ja ilmauksia he käyttävät puhuessaan itsestään asiantuntijoina? *Mistä* kokemuksista kerrotaan ja mitä jätetään ehkä kertomatta? Nämä kaikki ja monet muut kysymykset auttoivat näkemään aineistosta esiin nousevia asioita, joista en ollut kysynyt suoraan.

Narratiivisen haastattelun tavoitteena on tuottaa aineistoksi kertomuksia. Haastattelu ei kuitenkaan useimmiten ole yksi kertomus, vaan se koostuu useista osioista. Narratiivisessa analyysissä ensimmäinen tehtävä onkin etsiä aineistosta, missä kertomuksia ylipäätään on (Hyvärinen 2010, 91). Analyysimenetelmiä tähän on lukuisia ja useimmat antavat vain suuntaviivoja analyysin tekemiseen. Analyysimenetelmän valintaan vaikuttavat muun muassa tutkimuskysymykset, ja lähestymistavasta riippuen analyysimenetelmiä voi käyttää useampiakin rinnakkain. Seuraavaksi käyn läpi muutamia yleisimpiä ja oman tutkimukseni kannalta oleellisimpia tapoja analysoida haastatteluaineistoa narratiivisessa tutkimuksessa.

Ensinnäkin on hyvä erottaa toisistaan narratiivien eli kertomusten analyysi ja narratiivinen analyysi. Polkinghorne (1988, 161–177; 1995, 12) on jaotellut narratiivisen tutkimuksen kuvailevaan ja selittävään tutkimukseen. Kuvaileva kertomusten analyysi keskittyy jo olemassa olevien kertomusten analysointiin ja tulkintaan eikä siten luo uutta kertomusta. Kertomuksista etsitään siis yhteisiä elementtejä, teemoja. Selittävä tutkimus liittyy puolestaan narratiiviseen analyysiin ja vastaa kysymykseen *miksi* jotain tapahtuu. Siinä tulkitaan ja järjestetään aineistoa eli luodaan uusia kertomuksia. Narratiivisen analyysin avulla aineiston elementeistä rakennetaan tarinoita. Tutkimuksestani voi löytää piirteitä näistä molemmista narratiivisen tutkimuksen tyypeistä. Aluksi analysoin haastatteluista löytyviä kertomuksia ja



tulkitsin niitä yksittäisinä kertomuksina eri identiteetti-positioiden muodostumisesta identiteettityössä. Jo tässä vaiheessa tulkinta vaati sekä kuvailevaa että selittävää otetta: kertomusten löytäminen ja tulkitseminen haastatteluaineistosta vaati kokemusten ja tapahtumien jäsenystä ja rakentamista. Lisäksi etsin muodostetuista kertomuksista teemoja, jotka kuvasivat positiivisten identiteettien lähteitä.

Kertomusten ja narratiivisen analyysin lisäksi aineiston analyysimenetelmiä voi jakaa monilla muilla perusteilla. Esimerkiksi Hyvärinen (2006) luokittelee narratiiviset analyysimenetelmät neljään kategoriaan: temaattiseen, kokonaishahmon, yksityiskohtien ja vuorovaikutuksellisuuden analyysiin. Vastaavasti Riessman (2008, 53–140) esittää kolme tekstimuotoisen aineiston analysointimenetelmää: temaattisen, rakenteellisen sekä vuorovaikutuksellisuuden ja performatiivisuuden analyysin. Sekä Hyvärinen että Riessman määrittelevät temaattisen analyysin melko samalla tavalla. Narratiivisessa temaattisessa analyysissä aineistosta etsitään teemoja eli tehdään sisällönanalyysia. Se kuitenkin eroaa merkittävästi yleisesti laadullisessa tutkimuksessa käytetystä teemoittelusta: kertomuksia analysoidaan kokonaisuuksina, ei hajottamalla niitä koodaamisen avulla pieniin osiin. Yksittäisten haastatteluiden analysoinnin ja kertomusten rakentamisen jälkeen vertaillaan, löytyykö niistä yhteneviä teemoja. Analyysista nousevia teemoja voidaan tarkastella joko esimerkkitapausten kautta (Hyvärinen 2006, 17; Riessman 2008, 57) tai rakentamalla teemoista tyyppitarinoita, jotka on yhdistelty useista kertomuksista (Eriksson & Kovalainen 2008, 219; Hänninen 2010, 173). Rakenteellinen analyysi puolestaan keskittyy kertomuksen sisältöä enemmän kertomiseen ja kertomuksen muotoon (Riessman 2008, 77). Se vastaa kysymykseen, *miten* asioista kerrotaan. Hyvärisen (2006) esittämä kokonaishahmon analyysi liittyy kertomuksen rakenteen analyysiin. Kokonaishahmon analyysissä kertomuksesta voidaan etsiä esimerkiksi tiettyyn lajityyppiin liittyviä piirteitä.

Temaattisen ja rakenteellisen analyysin lisäksi voidaan puhua näitä molempia analyysimenetelmiä hyödyntävästä vuorovaikutuksen ja performatiivisuuden analyysistä, johon liittyviä menetelmiä pääasiassa hyödynsin omassa tutkimuksessani. Riessmanin (2008, 105–107) mukaan nämä menetelmät keskittyvät siihen, miten puhe muodostuu vuorovaikutuksessa ja suoritetaan kertomuksena, johon vaikuttavat esimerkiksi kertomuksen yleisö ja kerronnan konteksti. Yksityiskohtien analyysistä puolestaan eräs esimerkki on Hyvärisen (2006) mukaan odotusanalyysi: odotus vaikuttaa sekä kerronnan tapaan että toimintaan. Odotusanalyysi liittyy sekä rakenteen että vuorovaikutuksen ja suorituksen

analyysimenetelmiin. Kertomuksista etsitään erilaisia osia ja tutkitaan, miten ristiriitaisista odotuksista neuvotellaan puheen avulla. Vuorovaikutuksen ja performatiivisuuden analyysi laajentaa siten narratiivisen tutkimuksen rajoja ja painottaa vuorovaikutuksen merkitystä hyödyntäen esimerkiksi keskusteluanalyysiin liittyviä menetelmiä (Riessman 2008, 105–106).

Eräs esimerkki vuorovaikutuksen analyysistä on puheessa tapahtuva diskursiivinen asemointi, jota hyödynsin omassa analyysissäni etsiessäni puheella tuotettuja identiteettiasemia. Identiteettiasemien neuvotteluiden keskiössä ovat usein arkiset ja jokapäiväiset keskustelut. Bamberg (2012) kuvaa tätä vuorovaikutuksessa tapahtuvaa identiteettityötä identiteetin navigoinniksi. Hänen mukaansa navigointi tapahtuu asemoinnissa identiteetin pysyvyyden ja muutoksen välillä, samankaltaisuuden ja erilaisuuden asemoinneissa suhteissa muihin sekä toimijuuden suhteen, siis siinä missä määrin yksilö itse kokee voivansa vaikuttaa identiteettiinsä. Bamberg (emt.) esittää, että tässä lähestymistavassa analyysin kohteena eivät ole kertomukset kokonaisuuksina, vaan kerronnan käytännöt (*narrative practices*). Näistä kerronnan käytännöistä voi löytää diskursiivisia positioita (Davies & Harré 1990), joiden tunnistaminen ja analysointi paljastavat, miten identiteettiä esitetään ja rakennetaan vuorovaikutuksessa.

Sovelsin tutkimuksessani siis pääasiassa vuorovaikutuksen ja performatiivisuuden analyysin suuntaviivoja etsiessäni diskursiivisia positioita kerronnan käytännöistä. Aloitin analyysini etsimällä aineistosta kertomuksia, joissa haastattelemani naisasiantuntijat asemoivat itseään kerronnan käytäntöjen avulla. Kokosin niitä yhteen esiintyneiden teemojen kautta, mutta säilytin samalla jokaisen yksittäisen haastattelun kertomukset myös kokonaisuuksina enkä siis erottanut niitä toisistaan kuten perinteisessä teemoittelussa on tapana. Näin pystyin hahmottamaan samanaikaisesti teemoja, jotka nousivat esiin useiden naisasiantuntijoiden kertomuksissa ilman, että menetin mahdollisuuden tarkastella myös yksilöiden identiteetin rakentumista kokonaisuutena. Päädyin kuitenkin esittämään lopulliset tutkimustulokseni esiin nousseiden teemojen kautta, sillä yksilöiden kertomukset kuvasivat hyvin erilaisia taustoja ja motivaatiotekijöitä. Sain mielestäni nostettua esiin rikkaamman kuvan naisasiantuntijoiden identiteetin neuvottelusta miesvaltaisella alalla, kun käsittelin tuloksissani identiteetin lähteitä enemmän yleisestä kuin yksittäisten asiantuntijoiden näkökulmista. Lisäksi tämä mahdollisti kertomusten tarkemman analysoinnin, kun haastateltavien tunnistaminen ei ole yhtä helppoa kuin muutaman esimerkin tapauksessa.

Jaoteltuani kertomukset ensin laajempaan joukkoon erilaisia teemoja etsin niistä yhdistäviä tekijöitä pohtimalla, miten kyseinen kertomus asemoi kertojansa. Tunnistin kertomuksista tällä tavoin kolme identiteettiasemaa, jotka löytyivät kaikkien haastattelemieni naisten kertomuksista. Lopuksi erittelin vielä positioiden syntymiseen vaikuttaneet identiteettien lähteet. Tarkastelin siis analyysissäni sitä, miten naiset puhuivat itsestään ja millaisia (mahdollisesti) myönteisiä identiteettiasemia kertomuksista nousi esiin.

### 3.5. Tutkimuksen arviointi

Laadullisen tutkimuksen arviointi ei ole aina yhtä yksiselitteistä kuin määrällisen. Tavoitteena ei ole löytää objektiivisia ja yleistettäviä tuloksia, pikemminkin päinvastoin. Laadullisen, ja erityisesti narratiivisen, tutkimuksen piirteitä ovat tulkinta ja ilmiöiden ymmärtäminen – tutkijan subjektiiviset valinnat ovat siis vahvasti läsnä paitsi valinnoissa myös aineiston muodostamisessa. Joitakin yleisiä ohjenuoria on esitetty laadullisen tutkimuksen arvioinnista, mutta myös näitä listauksia kohtaan on esitetty kritiikkiä. Selvää on kuitenkin, että tutkimusmenetelmän ja tutkimuksen lähtökohdat ja tavoitteet vaikuttavat arviointiin.

Käytin narratiivista tutkimusotetta konstruktivistisena linssinä naisasiantuntijoiden identiteetin muodostumiseen ja neuvotteluun miesvaltaisessa työympäristössä. Kertomusten perusteella esiin nousevat identiteetit ja niiden syntymisen prosessit ovat tilanteeseen ja ympäristöön sijoittuneita, strategisia ja kuulijansa huomioivia (Riessman 2008, 183). Myös naisasiantuntijoiden kertomukset ovat sitoutuneita esimerkiksi suomalaiseen yhteiskuntaan, kulttuuriin käsityksiin teknisestä alasta ja heidän omiin tulkintoihinsa näistä ja monista muista asioista. Tarkoitukseni ei ollut siis etsiä totuuksia, minkä vuoksi tutkimukseni kannalta ei olekaan relevanttia pohtia, olivatko haastatelluissa kerrotut asiat totuudenmukaisia. Enemmänkin tutkimukseni tulee osoittaa, että se on luotettava.

Laadullisessa tutkimuksessa validiteetin voi siis ymmärtää tutkimuksen luotettavuutena. Tässä yhteydessä luotettavuus ei kuvaa asioiden todenmukaisuutta (Heikkinen 2010, 153) vaan sitä, miten luotettavasti tutkimus on toteutettu ja raportoitu. Millä kriteereillä tutkimustani voi sitten pitää luotettavana? Riesmann (2008, 189–193) on liittännyt luotettavuuden käsitteeseen narratiivisessa tutkimuksessa yhtenäisyyden, vakuuttavuuden ja tutkimuksen esityksen osa-alueet. Yhtenäisyys liittyy siihen, että tutkijan rakentama tarina on mielekäs ja teoreettisesti johdonmukainen. Hyvä narratiivinen tutkimus on myös vakuuttava:

se osoittaa, että aineisto on aitoa ja siitä tehdyt johtopäätökset ovat loogisia ja uskottavia. Lopulta myös tutkimuksen esitystapa vaikuttaa luotettavuuteen. Riesmann (emt.) kehottaa esimerkiksi refleksiivisyyteen ja väitteiden dokumentointiin. Lisäksi analyysissa on syytä ottaa huomioon mm. kertomusten tuottamisen kontekstit ja niiden vuorovaikutuksellinen luonne. Myös Polkinghorne (2007) on pohtinut validiteettia narratiivisessa tutkimuksessa. Hänen mukaansa validiteetin voi jakaa aineiston ja analyysin validiteettiin. Aineistosta rakennettujen kertomusten tulee heijastella haastateltavien kokemuksia ja näistä tehdyt tulkinnat pitää perustella. Polkinghorne (emt.) määrittelee siten validoinnin narratiivisessa tutkimuksessa argumentointina, ei mekaanisena prosessina.

Omassa tutkimuksessani olen pyrkinyt tekemään näkyviksi tutkimukseen liittyvät valintani ja tutkimukseni teoreettiset lähtökohdat. Olen perustellut esimerkiksi metodologiset valintani, jotka heijastelevat tutkimukseni konstruktivistista lähestymistapaa identiteetin muodostumiseen. Olen pyrkinyt tuomaan esiin oman roolini tutkijana niin haastattelutilanteissa kuin kertomusten analysoinnissa. Olen pohtinut myös tekemieni valintojen vaikutuksia tutkimukseeni. Esimerkiksi haastattelutilanteissa tavoitteenani oli vaikuttaa mahdollisimman vähän vastausten sisältöön kuitenkin unohtamatta, että kertomukset ovat aina tilanteeseen ja kuulijaan sitoutuneita. Olen siis pyrkinyt yllämainitun mukaisesti yhtenevään ja vakuuttavaan narratiiviseen tutkimukseen kuvaamalla tutkimusprosessini mahdollisimman yksityiskohtaisesti. Lisäksi peilaan löydöksiäni aikaisempaan tutkimukseen.

Olen esittänyt tutkimukseni tulokset siten, että lukija voi arvioida niistä tekemieni johtopäätösten luotettavuutta. Tutkimuksen luotettavuuteen liittyvät lisäksi eettiset näkökulmat, erityisesti kun kyseessä ovat ihmisten henkilökohtaiset kertomukset ja kokemukset. Siksi on tärkeää, että yksittäisiä haastateltuja ei pysty tunnistamaan tutkimuksesta. Tämän takia päädyin esittämään analyysini tulokset identiteetti-positioiden ja teemojen kautta sen sijaan että olisin ottanut vain muutaman haastateltavan kertomukset esimerkeiksi löydöksistäni. Lisäksi kerroin haastateltaville mahdollisimman tarkasti, mistä tutkimuksessani on kyse ja miten aion käsitellä heidän vastauksiaan lopullisessa tutkielmassa.

Tutkimuksen arvioiminen on siis haastavampaa, kun kyse on useiden todellisuuksien ja sosiaalisen rakentumisen näkökulmasta. Näistä lähtökohdista on tosin ymmärrettävääkin, että universaaleja kriteereitä ei ole. Arviointi perustuu ennen kaikkea johdonmukaisen ja uskottavan – siis luotettavan – tutkimusprosessin osoittamiseen. Tässä avainasemassa on

perustelu ja läpinäkyvyys: miksi tietyt valinnat on tehty ja miten lopputuloksiin on päästy. Tämä on ollut myös oma tavoitteeni. Koska narratiivinen tutkimus ei ole mikään yksittäinen tutkimusmenetelmä, sen onnistumisen arvioinnille ei ole yksiselitteistä kriteeristöä. Tutkijan tehtäväksi jää siis osoittaa ja perustella, miten tutkimus on tehty, miksi ja mitä vaikutuksia näillä valinnoilla on ollut tutkimuksen kannalta uskottavuuden kannalta. Tutkimuksen luotettavuus rakentuu siten useiden asioiden summana kokonaisuudeksi. Nämä asiat mielessä pitäen olen pyrkinyt rakentamaan uskottavan ja johdonmukaisen kokonaisuuden myös tutkimukseni tuloksista. Päästänkin seuraavaksi ääneen tutkimukseni naisasiantuntijat.

## 4. Ammatilaisen identiteetin rakentuminen

*”En mä niinku tähän sukupuoleen siinä omassa arjessa loppujen lopuks kauheesti kiinnitä huomiota.”*

Kuulin ylläolevan kommentin, muodossa tai toisessa, kaikkien haastattemieni naisasiantuntijoiden suusta. Haastatteluita tehdessäni mieleeni hiipikin epäily siitä, saisinko sittenkään mitään irti nimenomaan naisasiantuntijoiden identiteeteistä. Pian kuitenkin huomasin, että mielenkiintoista ei suinkaan ollut pelkästään se, mitä haastateltavat luulivat sanoneensa, vaan ennemminkin se mitä vastausten kokonaisuudesta paljastui. Tässä osiossa osoitankin, miten sukupuoli ja identiteetti vastoin ensimmäisiä ajatuksiani todella liittyvät ylläolevaan näennäisen sukupuoletonta työelämää kuvaavaan lausahdukseen. Tarkastelen analyysini avulla sitä, miten ja millaiseksi naisasiantuntijoiden identiteetti heidän puheessaan rakentui. Kuten aikaisemmin kirjallisuuskatsauksessa esittelemäni tutkimukset ovat osoittaneet, sukupuoli ja sukupuolen tekeminen erityisesti työelämässä ovat harvoin silmiinpistäviä ja helposti havaittavia. Päinvastoin se lymyää rakenteissa ja itsestään selvinä pidetyissä asioissa, mikä tekee sen havaitsemisesta vaikeaa.

Tunnistin tutkimuksessani kolme erilaista asiantuntijuuteen ja sukupuoleen liittyvää identiteettiposiitiota, joita käsittelen tässä luvussa tarkemmin. Näitä olivat:

- 1) pätevä ammattilainen,
- 2) äijä muiden joukossa ja
- 3) erityinen asema naisena.

Pyrin esittämään haastattemieni asiantuntijoiden ajatukset ja kokemukset, siis pienet ja suuret kertomukset, sellaisina kuin ne haastattelutilanteessa rakentuivat. En väitä, että kaikki haastateltavat välttämättä tunnistaisivat oman kokemuksensa ammattilaisuudesta näistä esittämistäni tulkinnoista. Olen yhdistellyt useiden asiantuntijoiden kertomuksia yhteisiksi teemoiksi. Siksi jokainen voi ennemmin löytää paloja omista kokemuksistaan ja peilata niitä muiden kertomuksiin. Lisäksi seuraavaksi lähemmin tarkastelemani identiteetit ja niiden neuvottelu ovat rakentuneet yhteisesti haastattelutilanteissa. Olen tutkijana tehnyt tulkintani lähtökohdista, joihin vaikuttavat myös omat kokemukseni.

Tässä luvussa esitän siis tutkimukseni tulokset, joita voi tulkita kolmella eri tasolla. Ensinnäkin, kuvaan haastateltavien puheenvuoroja sanatarkasti ja näytän, minkälaisia vastauksia haastattelu tuotti. Toiseksi, tarkemman analyysin kautta pystyn yhdistämään näitä vastauksia aikaisempaan tutkimukseen, jota olen esitellyt edellä luvussa kaksi. Näiden ulottuvuuksien lisäksi kolmantena, omani ja jokaisen lukijan tulkinta heijastuu käsityksiin tutkimuksen tuloksista. Olen valinnut ja pitänyt tiettyjä asioita tarpeeksi tärkeinä sisällyttääkseni ne analyysiini ja toisaalta jättänyt toisia asioita pois. Jo tämä osoittaa identiteettien ristiriitaisen ja tilanteisen luonteen. Kuten seuraavaksi analyysini avulla osoitan, naisten asiantuntijuus miesvaltaisessa työympäristössä rakentuu tilanteessa neuvotellen ja useiden identiteetti-positioiden risteyksissä.

#### 4.1. Pätevä ammattilainen

Ammattilaisuuden ja työhön liittyvien myönteisten identiteettien keskiössä on kokemus itsestä osaavana ja työhön sopivana asiantuntijana. Haastatteluissa tämä nousikin selvästi esiin. Haastateltavat naisasiantuntijat kuvasivat työnsä vaatimuksia muun muassa sanoilla ”tuntea”, ”ymmärtää” ja ”osata”. Ne kaikki liittyvät asiantuntijuuteen ja luovat identiteetti-positiota, jonka nimesin päteväksi ammattilaiseksi. Sitä voidaan rakentaa monin eri keinoin, ja sinällään se voikin olla vahvin yksittäinen tekijä ammattilaisuuden kokemuksessa. Myös haastattelemani naiset korostivat paljon muun muassa omaa osaamistaan ja persoonaan liittyviä ominaisuuksiaan kertomuksissa. Siten pätevän ammattilaisen identiteetti oli merkittävin *tiedostettu* ammatti-identiteettiin liitetty asema, toisin kuin sukupuolen vaikutus identiteettiin työssä.

Tunnistin haastatteluista useita asioita, jotka toimivat ammattilaisuuden kokemusta rakentavina tekijöinä. Osaaminen, persoona ja työn merkityksellisyys vaikuttivat kaikki olevan osa ammattilaisuuden kokemusta. Nämä tekijät olivat myös vahva osa naisasiantuntijoiden omaa kokemusta identiteettiensä lähteistä. Kertomuksista puuttuivat kuitenkin viittaukset ”ulkoammattillisiin” seikkoihin kuten sukupuoleen. Päinvastoin sukupuolen merkityksen kiistäminen omaan työhön ja kokemukseen itsestä työntekijänä leimasi lähes kaikkia haastatteluista. Ammattilaisuuden ja asiantuntijuuden koettiin sen sijaan olevan haastattelujeni mukaan kiinni omasta osaamisesta, persoonasta ja työn merkityksellisyydestä. Käsittelen seuraavaksi tarkemmin näitä ammattilaisuutta rakentaneita tekijöitä.

#### 4.1.1. Osaaminen

Kokemus omasta osaamisesta ja ammattitaidosta nousi yhdeksi merkittävimmistä myönteistä identiteettiä rakentavista tekijöistä tekemissäni haastatteluissa. Tämä ei ole yllättävää, onhan asiantuntemus ammattiin ja työhön liittyvän identiteetin keskiössä. Kertomukset osaamisesta eivät kuitenkaan olleet samanlaisia, vaan jokainen haastateltava tuotti erilaisen määritelmän paitsi osaamiselleen myös sen merkitykselle asiantuntijuuteensa kannalta. Kertomuksia osaamisesta nousi esiin myös pitkin haastattelujen kulkua spontaanisti, ei pelkästään silloin, kun kysyin tehtävässä vaadittavasta osaamisesta. Näyttäisikin siltä, että myönteisen identiteetin muodostuminen on vahvassa yhteydessä kokemukseen itsestä jonkin alueen asiantuntijana:

*”Täytyy sanoa, en oo kertaakaan katunu [alavalintaa]. – – Tunnen itseni vahvaksi [myyntitehtävissä].”*

Toisaalta monet haastatellut eivät yhdistäneet tunnetta asiantuntijuudesta pelkästään alaan liittyvään osaamiseen ja spesifiin tietämykseen esimerkiksi yrityksen toimialasta ja tuotteista. Ennemmin myönteinen käsitys itsestä ammattilaisena muodostui sen pohjalta, mitä kukin piti omassa roolissaan tärkeänä. Identiteettiä siis neuvoteltiin suhteessa aikaisempaan kokemukseen ja osaamiseen. Myönteisen identiteetin pohjana voi siten olla moninaiset työhön ja ammattitaitoon liittyvät rakennuspalikat:

*”Mä oon tietyllä tavalla ylpee siitä, että mä tunnen kaikki alueet ja mun on helppo ottaa kantaa, keskustella kaikkien kanssa sillon asioista ku mä tiedän oikeesti. Pienessä yrityksessä piti tehdä kaikki ite, niin mä tiedän, kuinka ne toimii.”*

*”Sen tason teknistä osaamista, mitä tässä tehtävässä tarvitaan, sen pystyy hallitsemaan selkeestikin ilman mitään taustoja, koska mulla niitä ei oo ollu. – – enemmän mä oon ehkä sitte kuitenkin niihin asioihin liittyvien kokonaisuuksien asiantuntija niin, että mä tiedän sitte, että mistä sitä syvempää asiantuntemusta löytyy ja keneltä mä haen sen tiedon ja mistä mä koostan ja paketoin sitä sitte sellaseen, vaikka justiin kansantajuisempaan muotoon.”*

Ylläolevat esimerkit havainnollistavat, miten ammattilaisuuden ja osaamisen kokemukset voivat perustua esimerkiksi aikaisempaan kokemukseen ja aikaisemmin opittuun tietoon. Ensimmäisessä kertomuksessa osaaminen on kokemusperäistä: laaja-alainen tietämys



yrityksen eri toiminnoista pohjautuu omaan yrittäjäkokemukseen. Toisessa kertomuksessa puolestaan haastateltava on melko uusi alalla, joten hänen asiantuntijuutensa ei perustu spesifiin sähköalan tuotteiden ymmärrykseen. Päinvastoin hän kokee osaamisalueekseen kyvyn yksinkertaistaa ehkä teknisiä ja monimutkaisiakin viestejä ”kansantajuisempaan muotoon” aikaisemman muualta kuin sähköalalta olevan kokemuksensa ansiosta.

Merkittävässä roolissa osajaksi asemoinnin neuvottelussa olivat myös muilta saadut positiiviset viestit arvostuksesta ja asiantuntijuudesta. Nämä vahvistivat yksilöiden omia käsityksiä heidän osaamisestaan ja toimivat myönteisten identiteettien lähteinä haastatteluissa esiin nousseissa kertomuksissa. Muilta saadun palautteen voi nähdä siten vaikuttavan merkittävästikin identiteetin muotoutumiseen. Tämä palaute toimii samalla asemointikeinona puheessa.

*”– on siitä järjestelmästä ja muusta vahvaa osaamista. Et mä monesti oon ratkomassa jotain ongelmia tai multa tullaan kysymään sen takii, ku tiedetään, et mä luultavasti tiedän, jos se liittyy vaik tähän meidän myyntijärjestelmään. Vaikka se ei oo sitä mun omaa aluetta. Ni siitä varmaan tulee varmaan sit sellanen tunne, että on merkityksellinen.”*

Tässä kertomuksessa muiden toiminta saa haastatellun asiantuntijan kokemaan itsensä merkitykselliseksi erityisesti siksi, että häntä pidetään osajana sellaisella osa-alueella, joka ei kuulu hänen vastuulleen. Kollegoiden luottamus osaamiseen onkin tärkeää oman kokemuksen vahvistajana.

Vastaavanlaiset esimerkit kertomuksissa toimivat haastatteluissa myös perusteluna omalle ammattitaidon kokemukselle. Esimerkiksi suora palaute koettiin tärkeänä myönteisen ammatillisen identiteetin rakentumisessa. Toisten ihmisten palautteen voikin tulkita olevan merkittävässä asemassa identiteetin rakentumisessa.

*”Mä oon kauheen luotettava. Et nyt se palaute, mitä mä sain, ku mut valittiin tähän projektipäälliköks, ni kaikki on sanonu, että jos ylipäättänsä voi hoitua, nyt se hoituu, koska sä sen otit itelles. Et tosi paljon positiivista palautetta tullu. Sit jengi luottaa siihen, et jos mä teen, ni se tulee sit hoidettua hyvin. Se on kauheen kivaa ollu huomata nytte. Eihän sitä tavallisessa työssä sillä tavalla tuu sanottuu toiselle koskaan, et hei tää meni hienosti tai muuta, mut tämmösissä muutostilanteissa se tulee sitte esiin. On ollu tosi kivaa, että ovat huomioineet sen.”*

Osaamisen kokemuksen voisi ajatella myös yllä olevien kertomusten perusteella olevan ammatti-identiteetin perusta. Kuulemissani kertomuksissa osaamisen kuvaukset ja tavat kertoa niistä vaihtelivat. Tähän uskoisin vaikuttaneen esimerkiksi sen, mitä kukakin piti tärkeänä työssään. Pätevän ammattilaisen identiteettiasema ei siis ole yksiselitteinen. Seuraavassa esimerkissä havainnollistuu mielestäni hyvin, miten osaaminen rakentuu identiteetti-positioksi, siis se miten identiteettiä tehdään kerronnan kautta:

*”Oon päässy täällä mielestäni etenemään tosi hyvin. Ja se, et täällä on tultu tarjoomaan niitä vaihtoehtoja, että ei tarvitse olla itse välttämättä kysymässä et voisinks mä tehdä jotain muuta. Mut et täytyy olla sellanen, et täytyy sanoa, jos sä oot valmis tekee muuta. Et mä tykkään kyllä siitä, että täällä kyllä annetaan mahdollisuuksia tosi hyvin. Ja myös se, että vaikka on nainen niin, ja mulla ei oo sitä teknistä taustaa – täällä suurin osa meillä on teknisellä taustalla varustettuja ihmisiä – ni silti mulle on tarjottu näitä mahdollisuuksia.”*

Yllä oleva kuvaus välittää yhden yksilön tulkinnan osaamisestaan ja persoonastaan, jotka määrittelevät myönteistä identiteettiä. Ensinnäkin, tälle asiantuntijalle menestyminen tarkoittaa uralla etenemistä. Hän kokee, että on päässyt etenemään hyvin, kahdesta puutteesta huolimatta. Hän ei nimittäin ole mies eikä hänellä ole teknistä koulutustaustaa. Siitä huolimatta hänelle on tarjottu uramahdollisuuksia. Hän on siis pätevä työssään nimenomaan siksi, että hän ei sovi tavallisen sähköalan myyjän muottiin. Nämä käsitykset ”normaalista” pätevyyden muotista ovat kuitenkin sosiaalisesti rakentuneita. Tämäkin kertomus osoittaa siis sen, miten identiteetti muotoutuu ja rakentuu yksilön ja sosiaalisten rakenteiden vuorovaikutuksessa.

Naiseuden lisäksi myönteistä pätevän asiantuntijan identiteetti-positiota uhannut ja siten erityistä identiteetin neuvottelua vaatinut tekijä oli monelle asiantuntijalle teknisen koulutuksen puuttuminen. Myös sen neuvottelemisen näkyi joidenkin haastateltujen kertomuksissa:

*”Ensimmäisen parin vuoden aikana just siitä, et ei ollu teknistä taustaa ni se arvostus ei ollu kauheen korkeella vanhojen tekijöiden toimesta. Ku heidän mielestä sä et voi tehdä myyntiä, jollet sä hiffaa jokasta pikku yksityiskohtaa. Et siellä piti vaan se heidän arvostus ansaita sillä, et sä teit kauppaa, jota he pääsi toteuttamaan. Enää ei oo sellasta, ei. Siis oikeestaan ensimmäiset pari vuotta oli sitä, et sieltä saatto tulla ja seki oli tosi vähäistä.”*

Kun jokin uhkaa myönteistä käsitystä itsestä osajana, identiteettityön avulla on mahdollista navigoida tällaisten ristiriitaisten asemien risteyksissä (Bamberg 2012). Myös ylläoleva esimerkki osoittaa, miten asiantuntijuuden kyseenalaistaminen vaatii identiteetin neuvottelua. Arvostuksen puute uhkaa merkittävästi asiantuntijuuden kokemusta. Siksi kysymykseni miesvaltaisuuden vaikutuksesta työskentelyyn saa vastaukseen kertomuksen, jossa arvostus on voitettu osoittamalla ammattitaito ja osaaminen. Identiteettityö vaikutti nousevan erityisen merkittävään asemaan juurikin myönteistä osajan identiteettiä uhanneissa tilanteissa.

Vuorovaikutus toisten ihmisten, työympäristön ja yksilön itsensä välillä rakentaa siis merkittävässä määrin kokemusta itsestä ammatillisena ja siten myönteistä identiteettiä työelämässä. Osaamisen näkökulmasta suhteissa rakentuva identiteetti tarkoittaakin paitsi yksilön omaa kokemusta osaamisestaan myös toisten sille luomaa määritelmää. Osaaminen peilautuu vuorovaikutuksessa: yksilö vaikuttaa puheella ja toiminnalla työympäristöönsä, ja työympäristö vaikuttaa samoin yksilöön. Siksi osaamiselle ei ole absoluuttista määritelmää, vaan sen merkitys rakentuu muun muassa yksilöstä, taustasta ja toisista ihmisistä riippuen erilaiseksi eri tilanteissa. Seuraavaksi siirryn tarkastelemaan, miten oma persoona oli eräs identiteettiä rakentaneista tekijöistä myös työn kontekstissa.

#### *4.1.2. Persoona*

Toinen merkittävä kertomuksissa esiin noussut pätevyyteen liitetty asia oli siis persoona. Persoonaakin peilattiin suhteessa muihin ihmisiin, työhön ja kokemuksiin. Siihen liittyvät kertomukset nousivat esiin erityisesti, kun haastatellut pohtivat suhdettaan miesvaltaiseen työympäristöön. Palaan tähän tarkemmin seuraavassa luvussa. Näyttäisi kuitenkin siltä, että ristiriitaiset identiteettiasemat (tässä tapauksessa naiseus ja vaatimukset miesvaltaisella alalla) synnyttävät enemmän kertomuksia myös persoonaan liittyvistä asioista. Seuraavaksi käsitelen muutamia pätevyyden kannalta keskeisiä identiteettiasemia, jotka eivät niinkään liittyneet sukupuoleen vaan muihin persoonan ja pätevyyden välisiin tekijöihin.

Pätevyyteen liitettiin vahvasti kunnianhimoinen suhtautuminen työhön: *”Kyl se oma halu saavuttaa asetetut tavoitteet on se, mikä johtaa sitä eteenpäin menemistä”*. Työ oli kaikille merkittävä osa elämää ja siten myös erottamaton osa omaa identiteettiä. Haastatteluista nousikin selvästi esiin, että osana myönteisen ammatti-identiteetin rakentumista

kunnianhimoisella suhtautumisella työhön oli merkittävä vaikutus. Erityisesti jonkinlainen yrittäjätausta liittyi ajatukseen itsestä kovana tekemään töitä. Toisaalta persoonaan ei liitetty pelkästään paljon työskentelemistä, vaan identiteettiasema yhdistyi nimenomaan työhön itsestään selvänä osana elämää.

*”Mä oon aina, en tiedä miksi, mutta jostain syystä mä oon aina ollu hirveän kova tekemään töitä. Ja niinku mä sanoin hirvittävän tulosorientoitunu, oikeen semmonen luterilaisen etiikan mallilapsi, ihan pienestä pitäen. Mä oon toki yrittäjäperheestä kotosin ja oon ollu kakskuukautisesta lähtien töissä. Koska mun isällä on kirjapaino, mä oon ollu siellä kahden kuukauden ikäsenä paperipainona ja siitä eteenpäin aina tehny töitä. Et se on jotenki niin sisäänrakennettu malli mulle ylipäänsä toimia, että koko mun identiteetti varmaan rakentuu ylipäänsä työnteon ympärille. Olipa se sitten palkkatyö tai mikä tahansa muu suorite.”*

*”Jotenki työnteke on niin itsestään selvää, se on ollu niin iso osa elämää silloin entisessä elämässä eli yrittäjämaailmassa, niin että en mä koskaan ajattele sitä, että miksi ihmeessä mä tätä työtä teen. Mä en tee työtä vaan ja ainoastaan sen rahan takia, vaan se on niin iso osa elämää kuitenkin, se kuuluu siihen.”*

Työn ollessa merkittävä ja tärkeä osa elämää sillä on luonnollisesti merkittävä vaikutus myös identiteettiin. Nämä ylläolevat kommentit ovatkin hyviä esimerkkejä siitä, miten käsitys itsestä pätevänä työntekijänä rakentaa kokonaisvaltaisesta myönteistä käsitystä itsestä – siis identiteettiä. Monet haastateltavat asemoivat itsensä työhön intohimoisesti suhtautuviksi – jopa niin, että työ olisi oman identiteetin keskiössä.

Työn suuri merkitys tarkoitti kuitenkin eri asioita eri ihmisille. Työnteon erilaisia mieltämisen tapoja perusteltiin usein omaan persoonaan liittyvillä asioilla. Siksi vaikuttaakin siltä, että myös käsitys itsestä persoonana muokkaa omaa työhön liittyvää identiteettiä. Toki näihin molempiin käsityksiin vaikuttaa ulkopuolelta tulleet käsitykset niin omasta persoonasta kuin yleisesti pätevyyteen liitetystä määritelmästä. Työn merkitys tarkoitti siten esimerkiksi halua tehdä paljon töitä ja kehittää asioita töissä:

*”Ylipääntänsä se tietyllä tavalla tätä mun ammatti-identiteettiä lähtökohtaisesti leimaa se, että mä oon hemmetin kova tekemään, koko ajan. Ja mä koko ajan pyrin kehittämään asioita, ihan jatkuvasti. Musta semmonen status quo on aivan sietämätön tila ja mä tukehdun siihen itse todella nopeesti. Ja tota... Mä koko ajan*

*järkkään projektia tietyllä tavalla ja mä jäsennän sen työnteon erilaisten projektien kautta myöskin, joka sitte mahdollistaa sen, että se voi olla tulosorientoitunutta, joka mua itseäni motivoi, et miten mä onnistun näissä projekteissa.”*

*”Mä oon ollu aina intohimonen siinä työssä, mitä mä oon tehny. Se pitää tehdä hyvin. Mutta se, että mulla ei oo ollu mitään paineita siihen, et mun pitäis tehdä ylitöitä tai ottaa jotain haasteita vastaan, niin mun mielestä se on tosi jees. Ja nyt ku ollaan keskusteltuki mun esimiehen kans, mä oon sanonu, et nyt on sit se aika, et mä voin kokeilla. Ja heti kyl päräytettiin sellanen projekti, että täs saa taas ihan niitä omia rajojansa nyt sitte koetella.”*

Toisaalta työn suuri merkitys ei aina liittynyt pelkästään työn määrään, vaan myös siihen miten yksilö koki työn suhteessa omaan persoonaansa. Siten myönteinen käsitys itsestä työntekijänä liittyi siihen, että haastatelluilla oli omasta mielestään työhön sopivia ominaisuuksia ja luonteenpiirteitä:

*”Tietysti liittyy varmaan persoonaan myös se semmonen, – – että jaksaa innostua vielä. Tavallaan ei oo leipiintyny siihen tekemiseen et jaksaa innostua vielä asioista ja viedä niitä eteenpäin. Et ei oo tullu semmosta kyynisyyttä – –.”*

*”Ne myöskin kuuntelee mua silleen eri tavalla tai sit ne kuuntelee vaan, tietääköhän toi mistään (nauraa). – – Mä oon varmaan persoonana sellanen, joka herätän ehkä semmosen tietynlaisen luottamuksen. Mä en itse osaa sitä tietenkää sanoa siis niin hyvin, mut että ku mä jotakin kerron tai puhun tai esitän meiän yrityksestä, niin mä tiedän, että mussa on tietty vakuuttavuus. Mua ei sillälaila kyseenalaisteta.”*

Kaiken kaikkiaan pätevän työntekijän identiteettiasema liittyy siis persoonaan monin tavoin. Esimerkiksi työn suuri merkitys ja persoonan työhön ”sopivat” piirteet ovat osa myönteistä käsitystä itsestä työntekijänä. Haastatteluissa esiintyneiden kertomusten perusteella voin todeta, että myönteistä identiteettiä rakentaa muun muassa yksilön kokemus persoonastaan suhteessa työhön ja tätä kautta suhteessa pätevän työntekijän identiteettiasemaan. Kertomuksissa myönteistä identiteettiä neuvoteltiin nostamalla esille – suurilta osin tiedostamatta – omasta persoonasta asioita, jotka sopivat kunkin omaan käsitykseen pätevydestä ja ammattilaisuudesta.

#### 4.1.3. Työn merkityksellisyys

Kolmanneksi tekijäksi pätevän ammattilaisuuden identiteettiaseman rakentumisessa nousivat haastatteluissa esiin erilaiset kiinnostuksenkohteet ja motivaatiotekijät työssä. Näiden kautta haastatellut asemoivat itseään suhteessa työn sisältöön. Itselle tärkeiksi ja motivoiviksi asioiksi haastatellut naisasiantuntijat määrittelivät muun muassa yleisesti liiketoimintaan ja sen kehittämiseen liittyvät asiat, ihmisten kanssa toimimisen ja esimiestyön sekä asiakkaat. Se, mihin osaan työssään haastatellut liittyivät identiteettinsä eniten, liittyi erityisesti rooliin työssä. Siksi tässä osiossa kuvaamiani asioita ei voi pitää tyypillisinä välttämättä edes kyseiselle yritykselle. Tarkoitukseni onkin lähinnä antaa esimerkkejä työn moninaisista merkityksellisyyden lähteistä ja siitä, miten työn itselle merkittävät asiat rakentavat myös identiteettiä.

Ensimmäinen esimerkki työn merkityksellisyydestä liittyy liiketoimintaan ja sen kehittämiseen. Monet haastateltavista kokivat itsensä ennen kaikkea yleisesti liiketoiminnan eivätkä sähköalan asiantuntijoina. Identiteetti liittyi siis liiketoiminnan asiantuntijuuteen. Alla olevat kertomukset nostavat esiin myös sen, että sähköala ei itse asiassa juuri edes kiinnostanut moniakaan haastateltuja. Suurin osa haastattelemistani asiantuntijoista ei erikseen maininnut olevansa kiinnostunut alasta. Osa pohti päinvastoin sitä, että ala luultavasti karkottaa tai estää hakemasta vastaavissa työtehtävissä olevia naisia yritykseen töihin. Tämä saattaa olla yksi tekijä siinä, että myös nämä naiset asemoivat itsensä ennemmin liiketoiminnan asiantuntijoiksi – alasta riippumatta:

*”Mä luulen, että mulle ois ihan sama, että missä bisneksessä mä oon mukana. Tietyllä tavalla ei mulla oo mitään henkilökohtasta intohimoa sähkötarvikkeita kohtaan, ei kertakaikkiaan. Se vois olla ihan mikä tahansa muuki bisnesalue. Et enemmänki se liittyy nimenomaan siihen ylipäänsä vaan bisneksen tekemiseen ja onnistumiseen, sen bisneksen kasvattamiseen. Et sellanen hinku. Riippumatta varmaan mikä ala se olis niin tietyllä tavalla samat asiat motivois, koska ne ei oo mitenkään hirveen spesifejä.”*

*”Se on enemmän se liiketoiminta ja mitä siinä on mahdollista tehdä eri asioilla. Ni se on se, mikä kiinnostaa, ei se tuote. Se on mulle ihan sama et vaikka se ois rautanauloja. Sit vaan pitää löytää se, että millä tätä bisnestä saadaan kasvatettua.”*

*”Täällä oppii uutta. Täällä koko ajan tulee uutta. Ja välttämättä se ei oo sitä, mistä mä oon kiinnostunu vapaa-ajalla. Et tää on hyvin erilaista kun mun vapaa-aikani, mut toisaalta ne täydentää. – – Mulla ei sekotu työ ja vapaa-aika, koska en mä harrasta mitään sähköjärjestelmiä iltasin tuolla. Et sit mä pääsen totaalisen eroon niistä.”*

Haastatellut eivät siis kokeneet pätevyytensä olevan kiinni siitä, että heidän tulisi olla kiinnostuneita tietyistä asioista. Ennemmin, he neuvottelivat identiteettiään työssä heitä itseään kiinnostavien asioiden kautta. Tämän voikin nähdä yhtenä keinona rakentaa myönteistä identiteettiä alalla, joka ei täysin vastaa omia kiinnostuksenkohteita kaikilla osa-alueilla. Tällöin on mahdollista jättää vähemmän kiinnostavat asiat pienempään rooliin oman asiantuntijuuden kannalta.

Toinen joidenkin haastateltujen myönteistä identiteettiä rakentanut motivaatiotekijä ja kiinnostuksenkohde työhön liittyen olivat ihmisten kanssa toimiminen ja esimiestyö. Esimiestyötä ja ihmisten kanssa työskentelyä korostaneet asiantuntijat saivat merkitystä työlleen ja sitä kautta ammatti-identiteetilleen erityisesti tiiminjohtamisesta.

*”Mut kyl mä väitän et se, tai haluaisin uskoa siihen, että tiimijuttu, et en mä tosta tekniikasta niinko, se ei kiinnosta ollenkaan. Että ihmisten kanssa toimeen tuleminen ja niitten asioitten kanssa pelaamista ni se on se juttu.”*

*”Kyl musta tuntuu, että yhä enemmän tässä vuosien myötä niin yhä tärkeempään rooliin mulla on kyl noussu se nimenomaan ihmisten motivoiminen ja motivaattoreiden löytäminen ja semmosen positiivisen kierteen ja yhdessä tekemisen aikaansaaminen, sen ruokkiminen, yhä tärkeemmäksi. Et sitä hommaa ei pysty tekemään itse, vaan se on oikeestikin kaikista näistä ihmisistä ja siitä, et me yhdessä saadaan se homma tehtyä, niin se on ollu kyllä iso muutos siihen omaan ajattelumalliin. Ja sen on ymmärtäny, että mä en tätä yksin räpistelemällä mä en pääse mihinkään. Se on pakko saada kaikki ne ihmiset mukaan.”*

Myös ihmisten johtaminen on täysin toimialasta riippumaton tekijä. Työn merkityksellisyyttä kuvailtiin muun muassa ihmisten auttamisen ja tiimityön kautta. Siten asiantuntijuus ja osaaminen myönteisen identiteetin lähteinä laajenivat pelkästä asioiden hallinnasta kohti monipuolisempaa taitojen hallintaa. Voisikin ajatella, että haastatteluissa esiin nostettujen teemojen kautta vastattiin paitsi esittämiini kysymyksiini, myös samalla rakennettiin käsityksiä työn merkityksellisyyden lähteistä. Pätevyyden identiteettiposiitiota muodostivat

siksi hyvin moninaiset asiat, ja ajatukset työn merkityksellisyyden lähteisiin liittyen myös vaihtelivat haastattelujen kuluessa. Esimerkiksi juuri esimiestyötä saatettiin pitää toisinaan tärkeimpänä kun taas hetken päästä esiin nostettiin enemmän asiakastyötä.

Kolmanneksi siis juuri asiakkaat herättivät monissa asiantuntijoissa palon työtä kohtaan. Asiakkaiden parissa työskentelyyn liitettiin kahta aikaisempaa osa-aluetta enemmän erilaisia ominaisuuksia, jotka nähtiin tietynlaisina vaatimuksina myyntityössä. Myyntiä ja muuta asiakkaiden kanssa vuorovaikutuksessa olemista leimasi erityinen asema muihin työtehtäviin verrattuna. Myyntiä kuvailtiin esimerkiksi eräänlaisena kenttätyönä, jossa tarvitaan sitä, ”*että sä haluat voittaa kaupan. Sä tunnet sisästä paloa joka kerta ku sä laitat nimen soppariin. Se on sun elämän paras tilanne, joka kerta sä saat kicksit myynnistä*”. Samoin asiakastyötä kuvattiin myös työn ydinalueena, sillä useille haastattelemilleni naisille asiakkaat olivat selvin side liiketoiminnan ytimeen ja siksi tärkeä osa asiantuntijuuden kokemusta.

*”Sit ku sä pääset paperityön kanssa, sit ku sä oot tehny ne kotiläksyt täällä konttorilla ja pääset asiakasrajapintaan. Sä pääset taas visioimaan, kirkastamaan, sä saat sieltä palautetta et vitsi on hieno tehdä yhteistyötä teidän kanssa ni sit se oli siinä.”*

Kuvailin yllä kolmea työhön merkityksellisyyttä tuonutta ja samalla identiteettiä rakentanutta osa-aluetta. Nämä eivät kuitenkaan olleet ainoita asioita, vaan valitsin ne kuvaamaan yleisimpiä myönteisen identiteettiaseman muodostumiseen vaikuttavia tekijöitä. Lisäksi oli enemmänkin sääntö kuin poikkeus, että omaan ammatilliseen osaamiseen liitettiin useampi kuin yksi merkityksellisyyden lähde. Joka tapauksessa on selvää, että merkityksellisyyden kokemuksilla on suuri vaikutus siihen, miten kukin kokee oman asiantuntijuutensa ja mitä kaikkea liittyy omaan työhönsä. Vaikuttaisikin siltä, että merkitykselliset asiat nostetaan useammin työn keskiöön ja siten ne vaikuttavat myös identiteetin rakentumiseen.

Tässä luvussa olen käsitellyt pätevän ammattilaisen identiteettiasemaa rakentavia tekijöitä. Tässä vaiheessa onkin hyvä pysähtyä hetkeksi ja vetää yhteen muutamia keskeisiä havaintoja. Haastatteluideni pohjalta tulkitsin, että tämä asema rakentuu muun muassa koetun osaamisen, persoonan ja työlle annetun merkityksellisyyden kautta. Myönteinen identiteetti muovautuu siksi näiden kaikkien vuorovaikutuksessa: Missä koen olevani hyvä? Millainen olen työntekijänä? Entä mikä saa tekemään juuri tätä työtä? Jotta voi vastata näihin kysymyksiin, tarvitaan kuitenkin myös muita ihmisiä. Kertomuksilla on yleisö, joka samalla muokkaa niiden sisältöä. Seuraavaksi suurempaan osaan pääseekin ympäristö, jolla oli huomattava



vaikutus myös haastattelemini naisasiantuntijoiden identiteettityöhön. Miesvaltainen työympäristö muokkaa identiteettiä, mutta miten?

## 4.2. Äijä muiden joukossa

Naisasiantuntijat kokivat itsensä ammattilaisiksi työssään ja useat heistä myös tietoisesti ajattelivat juuri ammattilaisuuden rakentavan heidän identiteettiään. Useissa haastatteluissa sukupuolta pidettiin sen sijaan identiteetin muodostumisen kannalta vähäpätöisenä, ellei jopa merkityksettömänä. Kuitenkin lukemattomat kertomukset osoittivat, että sukupuolella erityisesti rakenteisiin ja ajattelumalleihin piiloutuneena on merkittävä vaikutus myös haastattelemini naisten ammatti-identiteetteihin. Olenkin sekä kuunnellut kertomuksia että sittemmin lukenut niistä syntyneitä aineistoa *sukupuolen tekemisen* linssien läpi. Kaikki haastattelemani naiset toisaalta vahvistivat esimerkiksi sukupuoleen liitettyjä stereotypioita, vaikka pyrkivät toisaalta samalla osoittamaan sukupuolen merkityksettömyyttä omalle identiteetilleen. Esittelenkin seuraavaksi, miten ”äijyyden” identiteettiasema rakentui haastatteluissa ja miten se toimi samalla myös myönteisten identiteettien lähteenä. Tarkastelen ensin naisasiantuntijoiden puhetta miesvaltaisesta työympäristöstä. Tämän jälkeen nostan esiin heidän omakohtaisia kokemuksiaan (ja ennakkoluuloja) liittyen haasteisiin naisten kanssa työskentelyssä. Viimeiseksi käsittelen haastateltujen ajatuksia persoonistaan suhteessa miesvaltaiseen työympäristöön – siis sitä, miten monet kuvailivat itseään ”äijiksi äijien joukossa”.

### 4.2.1. Miesvaltainen työympäristö – parempi työympäristö?

Yleisesti ottaen miesvaltainen työympäristö nähtiin enemmän positiivisena kuin negatiivisena asiana. Siihen liitettiin monia myönteisiä ominaisuuksia kuten rentous, positiivinen ilmapiiri ja suoruus niin toiminnassa kuin puheessakin.

*”Vaikka sitte toisaalta tehään tosi paljon töitä ja ollaan hyvin fokusoituneita siihen, mitä ollaan tekemässä, mutta se yleisilmapiiri on kuitenkin semmonen ehkä jotenki vähän välittömämpi sitte ku on paljon miehiä. – Se on semmonen tunne, mikä on.”*

*”En tiedä, johtuuko se siitä, että tiimissä on sitte enemmistö miehiä ja nää lähimmät työkaverit on miehiä. Et se semmonen tietty rentous, tuleeko se sitte siitä?”*

*”Tykkään olla miesvaltasella alalla. Se on yks, miks on ajautunu tänne, että täällä on suurempaa toimintaa ja jotenkin suorat päätökset ja johdonmukasta tää toiminta.”*

Haastateltavat kuvailivat viihtyvänsä joko juuri tässä työpaikassa tai yleisemmin miesvaltaisessa työympäristössä nimenomaan ylläolevan kaltaisilla perusteilla. Puhuessaan tällä tavalla he tulivat kuitenkin samalla asemoineeksi miehet tietynlaisiksi työntekijöiksi. Tästä seuraa, että naisvaltaisuus puolestaan asemoitiin näiden positiivisten kommenttien, jos ei vastakohdaksi, niin ainakin jossain määrin erilaiseksi. Jos miesvaltaisuus tuo mukanaan esimerkiksi juuri rentoutta, sitä ei tällöin luultavasti koeta olevan työpaikassa, jossa on paljon naisia. Tämä tuskin on ollut haastattelemini naisasiantuntijoiden tietoinen tarkoitus. Siksi tämä onkin erinomainen esimerkki siitä, miten helposti sukupuolen tekeminen tapahtuu.

Kuten ylläolevista kommenteista voi myös huomata, syy siihen miksi naiset kokivat työympäristön rennoksi tai muuten hyväksi, ei kuitenkaan aina ollut täysin selvää. Monet pohtivat sitä, johtuuko se nimenomaan miesvaltaisuudesta vai jostain muusta. Lopputulos kuitenkin useimmiten oli, että miehillä täytyy olla jotain tekemistä asian kanssa. Luonnehdinnoissa oli jonkin verran eroja riippuen siitä, oliko haastateltu työskennellyt pelkästään miesvaltaisella alalla vai myös alalla, jossa valtaosa työntekijöistä oli naisia. Lähes kaikki naisvaltaisilla aloilla tai työpaikoilla työskennelleet olivat viihtyneet myös siellä ja kuvailivat esimerkiksi suhteita työkavereihin läheisemmiksi kuin nykyään mieskollegoihin. Silti hekin kokivat, että nykyisen työpaikkansa ilmapiirin suurimmaksi osaksi paremmaksi.

*”Mun mielestä se [miesten ja naisten ero] näkyy semmosena, mikä mulle itselle ei oo hirveen tyypillistä, – – naisten semmonen, miten mä sanosin... halu tehdä siitä omasta työympäristöstään viihtyisä ja halu tehdä sitä työtä sosiaalisesti ihan eri tavalla ku miehet niin näky isosti. Versus se, että jos tiimissä on vaan miehiä, niin tietyllä tavalla siellä kukin keskittyy siihen omaan asiansa hoitamiseen ja kaikki on levällään ja muuta. Et naisorganisaatiossa, -tiimissä kun oli, niin siellä saatto just joku leipoa pullaa ja tuoda sen ja sit yhdessä kahviteltiin. No ei kyl tapahdu miesporukassa (nauraa), ei kyl kukaan tuo pullaa eikä kahvitella. Et semmosta kotoisaksi tekemistä ehkä enemmän siinä naisporukassa, kun siellä miesporukassa mun tiimissä.”*

Alaan liitettiin myös muita positiivisia ominaisuuksia. Esimerkiksi myyntityöhön ja asiakassuhteiden hoitamiseen liittyvät kokemukset määrittivät vahvasti erään asiantuntijan kokemusta työstään.

*”Jos mä mietin mun ystäväpiiriä, mä en tiedä ketään, joka ois nähny niin paljon ku minä. Siis tarkotan just tällasta aivan erilaista. Et se on antanu tosi paljon. Ja mä oon sitä itse asiassa ihan äärimmäisen kiitollinen ja ilonen. Et oon käyny hirvimettällä koirana ja kaikenlaista semmosta. On joutunu vähän ylittää itteensä.”*

Tässä kertomuksessa on mielenkiintoista ensinnäkin se, miten kokemukset liitettiin tietyllä tasolla miesvaltaiseen myyntialaan. Haastateltu on ollut naisena poikkeuksellisessa asemassa, kun hän on päässyt näkemään ja kokemaan paljon. Toisaalta taas alalla työskentely ja siihen liittyneet kokemukset ovat vaatineet itsensä ylittämistä. Esimerkkinä tästä on hirvien metsästys, joka on ainakin tälle asiantuntijalle vieras asia. Tämän kertomuksen perusteella voikin todeta, että alalla työskenteleminen on vaatinut – ainakin aikaisemmin – tietynlaista valmiutta sopeutua maskuliiniseen kulttuuriin.

Kuulin kuitenkin haastattelujeni aikana myös toisenlaisia kertomuksia miehistä ja heidän suhtautumisestaan naisiin alalla. Palaan tähän tarkemmin myöhemmin. On kuitenkin jo tässä kohtaa todettava, että negatiivisista kokemuksista huolimatta, miesvaltainen ala oli kaikkien haastateltujen mielestä lähes pelkästään positiivinen asia. Selvästi negatiivisemmat kokemukset kuitattiin monesti yksittäistapauksina. Naisiasiantuntijat kokivat miesvaltaisen työympäristön siis pääasiassa myönteiseksi asiaksi. Siten sen voi ajatella olevan myös yksi positiivisen identiteetin lähteistä: naiset kokevat ehkä itsekin olevansa hieman rennompia, suurempia ja enemmän kiinni liiketoiminnassa – siis äijiä sanan positiivisessa merkityksessä kuten myöhemmin osoitan.

#### *4.2.2. Naisten kanssa vaikeampaa?*

Yllä käsittelin kokemuksia miesvaltaisesta alasta. Kaikki eivät kuitenkaan olleet työskennelleet koko uraansa samalla alalla, joten monilla oli kokemuksia myös täysin erilaisesta sukupuolijakaumasta työpaikalla. Siksi olikin mielenkiintoista kuulla heidän kokemuksistaan ja näkemyksistään alojen eroista ja siitä, oliko sukupuolijakaumalla todella merkitystä työnteolle. Monet olivat sitä mieltä, että päivittäisessä työssä sukupuolella ei välttämättä ole merkitystä. Kuitenkin monesta asiasta pohdittiin, voisiko se olla kuitenkin

sukupuolesta riippuvaista. Myös heillä, jotka eivät olleet juurikaan työskennelleet naisvaltaisessa työympäristössä, oli joko tuttuja tai muuten vain ennakkokäsityksiä naisvaltaisista työpaikoista ja aloista – useimmiten kielteisiä. Seuraavaksi käsitellenkin näitä kokemuksia ja ennakkoluuloja sukupuolen tekemisen ja identiteetin rakentumisen näkökulmista.

Monet tietävät perinteiset stereotypiat naisvaltaisista aloista, mutta mitä mieltä olivat sellaisilla aloilla työskennelleet? Useat haastattelemaniset naiset tunnistivat stereotypiat ja epäilivät omia kokemuksiaan osittain niiden värittäviksi. Kuitenkin monet tunsivat kokemustensa jollain tasolla myös vastaavan näitä stereotypioita.

*”Kyllä siellä on ollu tiettyjä sellasia klikkiytymiä ja sitte puhutaan sitä ja tätä ja kuka suosii ketäkin, semmosia. Ja kyl ne on kyllä ollu yleensä naisia sitte. En mä tiedä, onks tää ihan stereotypia, mutta tää on se, mikä mulla on kokemus.”*

*”Mä oon miettiny sitä ku välillä sanotaan, että naisvaltaisilla aloilla on esimerkiks kauheesti kärhämää ja jotaki tämmöstä ni semmosta mä en oo kokenu. Mutta sen sijaan jollain tavalla sellasen niinku, vähän pienen, miten sen sanois, napinan tai tai vähän semmosen valituksen ni, sitä mä jotenki muistan näistä naisvaltaisemmista paikoista vähän enemmän ku nyt taas sitten tästä tai edellisestä työpaikasta, missä miehiä oli enemmän.”*

Yleisemminkin sukupuolen vaikutusta pohtiessaan useimmat kokivat epävarmuutta siitä, mitä voi lopulta laskea sukupuolen vaikutukseksi ja mikä johtuu vain persoonista ja yksilöistä. Sinällään monet siis tunnistivat stereotypiat, mikä on toki ensimmäinen askel sukupuolen tekemisen tunnistamisessa. Stereotypioiden vaikutuksia ei kuitenkaan juurikaan pohdittu. Miesten ja naisten välisiä eroja sen sijaan kuvailtiin melko paljon.

*”Mä sanoisin siis, että se [miesvaltainen työympäristö] on positiivinen vaikutus. Mä oon ollu ennen siis kesälomat – – tuolla kunnan kirjanpito- ja palkanlaskentatoimistossa – – ni siellä on saanu tuta et ku on pelkkiä naisia. Ja sit tietysti, mitä ystäväpiirissä kuulee, minkälaista on olla hoivatyössä tai muualla naisvaltaisessa alassa, ni ei niil kauheen kivaa oo (nauraa). Et siellä on jotenki erilaista se kommunikointi et miehet kyl ne täräyttää, jos on sanottavaa jostain asiasta niin ne vaan sanoo ja sit loput jättää oman onnensa nojaan. Et ei niiden tarvii koskaan, se on niin välitöntä ja reilua ja aitoa mun mielestä. Ei oo semmosta*

*selän takana puhumista tai kuppikuntaa, ei mitään semmosii tarvii edes mieltii (nauraa). Se on helppoa tai semmosta, ei tarvii kuormittaa sitä osaa tosta kapasiteetista.”*

*”Täällä ei puhuta selän takana. Et kyllähän se naisvaltanen maailma ni kyllä siellä on käytävillä selän takana juoruamista. Se on vaan valitettavaa ku se oli vielä niin rankasti, et ku siellä ei ollu yhtään miestä meidänkään tiimissä. Se oli ihan sellasta, tuppas välillä menemään, esimerkiks palaverit on hyvä esimerkki, et ne saatto vähän venähtää.”*

Naisvaltaisuuden liitettiin usein selän takana puhuminen ja tietynlainen juoruilukulttuuri. Samaistuessaan enemmän nykyiseen alaansa naiset samalla asemoivat itseään miesvaltaiseen alaan liittämiensä piirteiden kautta positiivisesti. Jälleen korostui suoruus ja sen hyvät puolet. Esimerkiksi juuri ylläoleva kommenttikin osoittaa, että kuvaillessaan miesvaltaista työympäristöään positiivisten ominaisuuksien kautta, he kuvailivat sitä samalla helppona ympäristönä työskennellä. Tämä vahvistaa oletusta siitä, että maskuliiniset piirteet ovat soveliaampia työelämään kuten muun muassa Gremmen & Benschop (2009) ja Katila & Eriksson (2013) ovat tutkimuksissaan osoittaneet.

Toinen naiseuteen liitetty negatiivinen piirre oli asioiden hoitamisen ja ihmissuhteiden monimutkaisuus:

*”Kyllähän ne asiat on naisten kanssa todella paljon kimurantimpia. Kyl se miesten kanssa ku todetaan, että asia on tässä ja sovitaan näin tehdään ja noin. Selvä, ja sit lähetään tekee. Naisten kanssa pitää puida, että mut jos tää ajatteleeki siitä vielä noin, entä jos toi sanooki noin. Et kertakaikkisesti monimutkaisempaa. Mutta palkitsevaa molemmat, molemmat palkitsevaa.”*

Jälleen maskuliinisuuteen ja miehiin liitetty tapa yhdistyi myös tässä ammattimaisempaan käyttäytymiseen. Monimutkaisuus saatetaankin yhdistää esimerkiksi epätehokkaaseen ajankäyttöön. Tämän asiantuntijan kokemus sekä naisten että miesten johtamisesta kuitenkin osoittaa, että erilaisia tapoja toimia ei voi laittaa suoraan paremmuusjärjestykseen. Enemmän negatiivisia kommentteja naisiin liittyen tulikin heiltä, jotka eivät olleet työskennelleet yhtä paljon naisten kanssa.

Ennakkoluulot leimasivat siis monen ajatuksia naisten kanssa työskentelemisestä erityisesti, jos heillä ei ollut siitä aikaisempaa kokemusta. Siksi lähes kaikki kokivat esimerkiksi

sopivansa paremmin miesvaltaiseen työympäristöön. Tällaisten kommenttien perusteella naiset etäännyttivät itseään naisiin liitetystä negatiivisista ominaisuuksista. Koska kyse oli lähinnä ennakkoluuloista, käsitykset naisten piirteistä työntekijöinä eivät olleet kuitenkaan kovinkaan selviä ja monesti yleiset stereotyyptit saattoivat vaikuttaa niihin enemmän kuin omakohtaiset kokemukset.

*”Varsinkin jos on hyvin niin, et se on melkein 90 prosenttia naisia, niin tuntuu, että siellä ehkä herkemmin sitte tulee jotain, en tiedä. Mutta mun persoonalle sopii tällöinen työympäristö paremmin (nauraa).”*

*”Mä jotenki voisin ajatella jopa semmosella oikeen naisvaltasella alalla vois olla enemmän semmosta kateutta tai jotain sellasta.”*

Eräs haastateltava oli työskennellyt koko uransa aikana suurimmaksi osaksi miesten kanssa ja pohti ajatustensa taustoja tätä kautta:

*”Ehkä se on just siinä, ku mä oon aina, meillä oli pelkästään miehiä töissä. Mä en oo koskaan naisten kanssa tehny töitä, et sit ne ennakkokäsityksetki voi olla, et mitä mä oon saanu muilta tai joku on sanonu joskus. Et voi voi, ku pankkimaailmassa on niin vaikeeta tehdä töitä, ku siellä on paljon naisia. Tai jossain tehtaassa, missä kokoonpanotyössä on paljon naisia. Ehkä se on vaan tällöinen ennakoasenne siihen hommaan, en tiedä.”*

Kuten hänkin kuvailee, muiden asenteilla ja sillä, miten asioista puhutaan, on suuri vaikutus esimerkiksi juuri ennakkoluulojen syntymiseen. Haastattelemanikin naisasiantuntijat uusintivat puheensa kautta monia naisiin yleisesti liitettyjä stereotyyppioita. Toki haastatteluissa kysyin suoraan heidän näkemyksistään ja kokemuksistaan miesten ja naisten eroista, mutta lisäksi vastaavanlaisia asioita nousi esiin spontaanistikin. Mielenkiintoista oli myös huomata, miten selvästi naiset liittivät miehiin enemmän työelämässä tärkeinä pidettyjä piirteitä, kun taas naisiin liitettiin yleisesti monia pätevyyttä vähentäviä ominaisuuksia kuten selän takana puhumisen ja asioiden vatvomisen. Puheessaan he asemoivatkin itsensä lähemmäs maskuliinisia kuin feminiinisiä pitämiään piirteitä. He eivät siis kuuluneet siihen naisten massaan, joka valittaa ja juoruilee – näin kärjistetyksi sanottuna. Monet kokivat sen sijaan olevansa tietyllä tavalla erilaisia suhteessa naisvaltaisten alojen naisiin. Seuraavaksi siirryinkin tarkastelemaan, miten naisasiantuntijat rakensivat äijäidentiteettiään yhtenä keinona hallita myönteistä käsitystä itsestä alalla, jolla he olivat vähemmistönä.

#### 4.2.3. Oma persoona ja sen sopivuus alalle

Kuten yllä olen kuvannut, useimmat haastattelemani naisasiantuntijat kuvailivat miesvaltaista työympäristöä positiivisesti, kun taas naisvaltaisiin aloihin liitettiin paljon negatiivisia piirteitä. Jo nämä kuvailut antoivat viitteitä siitä, että haastateltavat liittivät itseensä monia miesvaltaiselle alalle sopivia piirteitä enemmän kuin samaistuivat naisvaltaisten alojen kuvailuihinsa. Monet kuvailivatkin myös suoraan olevansa enemmän äijiä tai jätkiä muiden joukossa. Tässä luvussa käsittelem tarkemmin sitä, mitä naiset liittivät alaansa ja miten he kuvailivat siellä vallitsevaa kulttuuria. Lisäksi pureudun syvemmin siihen, miten puhe äijämäisyydestä vaikutti naisten identiteettien muodostumiseen.

Naisasiantuntijoiden kertomukset itsestään ja omista persoonallisuuden piirteistään rakensivat toisaalta kuvaa siitä, millaisia he ovat työssään ja toisaalta siitä, millainen ala ylipäätään on. Naiset kuvailivat itseään muun muassa suorapuheisiksi ja asiakaskeisiksi mutta toisaalta myös huumorintajuisiksi. Näiden ominaisuuksien valossa he perustelivat erityisesti sopivuuttaan alalle ja miesvaltaiseen työympäristöön. Siten muitakin piirteitä nostettiin esille, mutta ne liittyivät enemmän yksilöihin eikä niitä liitetty työympäristöön. Juurikin näiden miehiä kuvaavien ominaisuuksien kautta rakennettiin kokemusta sopivuudesta alalle ja sitä kautta myös myönteistä identiteettiä. Identiteettityön näkökulmasta kertomukset toimivat tämän asemoinnin välineenä.

*”Mä oon yks jätkä muitten jätkien joukossa tai työntekijä muitten työntekijöitten joukossa, että en mä koskaan aattele sitä tolleen [sukupuolikysymyksenä]. Voi olla, että miehet kokee sen jotenki, mun mukana olon erilaiseks, et mä oon siinä. Mut mä en osaa sitä aatella silleen, et hei mä oon täs joku leidi näitten kundien kanssa, vaan mä oon niinku yks niitten kanssa.”*

Ensinnäkin monet asiantuntijat kuvailivat itseään suorapuheisiksi ja asiakaskeisiksi. Nämä ominaisuudet liitettiin muun muassa siihen, että töissä ei tarvinnut välttämättä keskustella niin paljon henkilökohtaisista asioista kuin naisten kanssa.

*”Mä oon suhteellisen, aika suorapuheinen, ei nyt siis töksäyttelevä, vaan hyvin niinku testienki mukaan, hyvin asiakaskeinen. Jopa niin asiakaskeinen, että mun esimies kerran sano mulle et mun pitää opetella puhumaan enemmän smalltalkia ja kysyä, miten ihmisten lomat meni. – Et mä jotenki menin hirveen äkkii siihen*

*asiaan ja haluan puhua siitä asiasta. Et mä haluun puhua ihmisten kanssa, mut mä mielellään puhun asioista, työasioista. Niin tota, siinä mielessä ehkä koen tämmösen miesvaltasen jopa helpommaksi, kun mun ei tarvi sitten ite skarpata ja muistaa sitä, että niin, pitää puhua kaikki muutkin asiat. Tai ainaki mä koen silleen, et ne miehet ei niin siitä piittaa, jos mä en kysynyt heiän lomakuulumisiaan.”*

*”Mä koen itseni yheks jätkäks muitten jätkien joukossa. Et mun mielestä se jotenki, mä oon jotenkin niin semmonen suorasukanen tai semmonen, et musta on paljon helpompi se, että sanotaan suoraan ja keskustellaan se asia siinä ja sit se on siinä. Et ei sit myöhemmin keskustella tai mietitä, et miks se nyt sano noin tai tarkottiks se jotain muuta. Ei miehet aattele koskaan silleen, että tarkottiks se jotain muuta ku se oikeesti sano, vaan nehän sanoo sen, mitä ne ajattelee ja musta se on hyvä asia ja helpottava asia.”*

Ensimmäisessä kertomuksessa korostui nimenomaan se, että töissä halutaan keskittyä töihin sosiaalisuuden sijaan. Miesvaltainen työympäristö oli siis itselle sopivampi, sillä miesten ei uskottu välittävän yhtä paljon ”smalltalkista” tai henkilökohtaisten asioiden puimisesta. Nämä kertomukset kuvastavat mielestäni hyvin sitä, miten omaa persoonaa peilattiin suhteessa työympäristöön. Muutama haastateltava totesi kuitenkin pystyvänsä helpommin keskustelemaan naisten kuin miesten kanssa muista kuin työhön liittyvistä asioista. He olivat tottuneet aiemmin työpaikkoihin, joissa oli nykyistä enemmän naisia. Vaikuttaisikin siltä, että ympäristöllä on merkittävä vaikutus siihen, mitä esimerkiksi odottaa työpaikaltaan ja millaiseksi kokee itsensä. Mielenkiintoista on lisäksi se, miten vahvasti miehiin ja naisiin liitettiin tietynlaisia ominaisuuksia. Jälleen sukupuolittuneet käsitykset vaikuttivat paitsi käsitykseen itsestä myös käsitykseen muista. Tällainen käsitys esimerkiksi miehistä hyvin työ- ja asiakaskeisinä rajaa myös monia miehiä ulos tältä alalta (vertaa esimerkiksi Meriläinen ym. 2013).

Toinen vastaavanlainen esimerkki liittyi miesten huumoriin ja myös suorapuheisuuteen:

*”Mä oon ilmeisesti aika tämmönen suorapuheinen ite ja semmonen, et tota, en jää toiseks miesten kaa keskustelussa. Et keskustele mistä hyvänsä, ni jos on rempsee ja semmonen ilonen, ni pärjää ihan varmasti.”*



*” – mut kylhän se [miesvaltaisella alalla työskentely] ehkä vaatii vähän sellasta, no helpommin pärjää, jos on vähän sellanen rempsempi luonteeltaan. En tarkota, etteikö pärjäis, jos ei olis, mutta mä koen sen, et on jotenki helpompi toimia.”*

Rempseys yhdistettiin tässä maskuliiniseksi piirteeksi. Tämän kertomuksen perusteella voikin tulkita, että pärjätäkseen on oltava jollain tasolla myös tarpeeksi rohkea ja ulospäinsuuntautunut. Jälleen voi myös pohtia, miten tällainen ajattelu vahvistaa vallitsevia stereotyyppioita. Identiteettityössä sukupuolen tekeminen näyttää kuitenkin olevan myös keino asemoida itseään suhteessa vallitsevaan kulttuuriin. Koska vallitseva kulttuuri on maskuliininen, näitä samoja ominaisuuksia korostetaan myös itsessä myönteisen identiteetin rakentamiseksi. Sukupuolittuneisuuden ollessa vaikeasti havaittavaa myös identiteettiä muokkaavat tiedostamattomasti vallitsevat stereotyyppiat niin maskuliinisuudesta kuin feminiinisyydestäkin.

Suorapuheisuuden ja asiakeskeisyyden lisäksi miesten ei myöskään kuvailtu loukkaantuvan yhtä helposti kuin naisten. Näissä kertomuksissa haastatellut naiset kuvailivat, miten miehet kestävät paremmin suurempaa palautetta eivätkä toisaalta ylitulkitse sanomisia tai käyttäytymistä samalla tavalla kuin monet naiset.

*” – Niiden kanssa ei tarvii olla niin kauheen sensitiivinen siinä, että miten siihen reagoi. – – Ni se on mun mielestä hirveen helpottavaa. Että mulla on välillä, mä oon itse kokenu, että mun huumorintaju on vähän liian suoraa toisille ihmisille eikä oo tarkoitus loukata niitä niin ainaki tää ympäristö, mikä tässä on, niin ne ei niin siitä ota sitte herkästi, jos ne näkee, että mä en nyt keskity heidän siihen lomakuulumiseen ihan satasella, niin he eivät loukkaannu siitä. – – Et semmonen rentous ehkä siinä, joo rentous on varmaan se sana, niin sen mä koen. Et ei tarvii niin koko ajan miettiä sitä, ettei se toinen nyt sitten koe, että mä oon tyly.”*

*”[Naisten kanssa] joutuu tarkemmin miettimään, sitä et osotaksä kehonkielellä jotain muuta, mitä sä sanot. Vaikken mä tarkoituksellisesti varmaan sitä tee, mutta joku voi tulkita sitä väärin mun mielestäni. Tai en mä tiedä, et tulkitseeks ne, musta tuntuu siltä. Et joskus mä oon ehkä saanu semmosta palautetta, että mut on tulkittu väärin sillä tavalla. Niin mä oon luonnekkaammin miesten kanssa.”*

Kaikista yllä kuvatuissa kertomuksista on mahdollista tulkita myös, miten haastateltavat asemoivat itseään suhteessa työympäristöön: siis minkälaisia haastatellut kokivat ja eivät

kokeneet olevansa. Ympäristöä, johon he liittivät itsensä, kuvailtiin asiakeskeiseksi, suoraksi ja huumorintajuiseksi. Siten he liittivät nämä samat ominaisuudet omaan identiteettiinsä kokiessaan sopivansa paremmin mies- kuin naisvaltaiselle alalle. Monet kuvailivatkin myös suoraan olevansa enemmän ”jätkätyyppiä” tai ”äijä äijien joukossa”. Myös muita alalla olevia naisia kuvailtiin samantyyllisiksi – alalle valikoituu haastateltavieni mukaan usein tiettyntyyllisiä ihmisiä ja erityisesti naisia.

*”Sitä ollaan usein pohdittu et me ollaan niin samantyyllisiä niin näitten työnjohtajien kanssa, että sitä vaan on äijä äijien joukossa.”*

*”Mä luulen, että kaikki naiset vähän, jotka on täällä töissä niin kun ollaan miehisellä alalla, ni ollaan jotenki samanhenkisiä kuitenkin.”*

*”No musta tuntuu niin, et ketä meillä täällä työskentelee, ni täällä on melkeen suurin osa naisista vähän semmosia rempseen jätkämäisiä semmosella sosiaalisella tasolla. Et ehkä se on se ilmapiiri tavallaan sellanen, että tauoilla vaikka, et meillä aika semmosta huumori lentää ja niinku... En mä tiedä, jos on naisvaltasella työpaikalla, onks siellä enemmän sellasta, et puhutaan pahaa (nauraa) ihmisistä ja juoruillaan. Et sellasta ei hirveesti oo, et ehkä siks miks viihtyy poikaporukassa.”*

Voisikin ajatella, että äijämäisyyden tai jätkämäisyyden eli yllä kuvaamieni ominaisuuksien ajateltiin olevan jollain tasolla vaatimuksena alalla pärjäämiselle ja viihtymiselle. Lukuisat kertomukset omista luonteenpiirteistä vertautuivat juuri äijämäisyyteen ja jätkämäisyyteen. Omat ja myös muiden alalla työskentelevien naisten ominaisuudet nähtiin melko samanlaisina miesten kanssa. Monet uskoivat myös, että tällaiset luonteenpiirteet olivat, jos eivät välttämättömiä, ainakin hyvin tarpeellisia, jotta pystyi työskentelemään alalla. Joidenkin haastateltujen mukaan oli myös mahdollista, että kaikki naiset eivät viihdy alalla juuri miesvaltaisen työympäristön erilaisuuden takia. Luonteenpiirteistä erityisesti asiakeskeisyys ja toisaalta rempseus korostuivat. Haastattelemani naiset kuitenkin kuvailivat viihtyvänsä alalla. Osa jopa pohti, pystyisikö enää palaamaan naisvaltaiseen työympäristöön:

*”Voin ymmärtää hyvin, että jos sä oot tottunu olee naisten kanssa ja sit et ehkä ole muutenkaan aina sinut, se voi olla aika... Et ku ihmiset ei kuitenkaan niin paljon avaudu itsestään ku mitä naiset avautuu. Mut mulla ei oo mitään, mä oon viihtyny tosi hyvin. Ja mä sanon, mä oon niinku ite miettiny, että tuntuis ehkä tosi vaikeelta*

*nyt palata taas sitte siihen toiseen maailmaan, jossa on pelkkiä naisia. Et täällä mä, jotenki tää jätkäkulttuuri on enemmän minua. Et pysytään, työasiat on työasioita.”*

Kaikki haastattelemi naiset viihtyivät miesvaltaisella alalla ja useat pitivät sitä helpompana tai omalle persoonalleen sopivampana kuin naisvaltaista alaa. Miesvaltaiseen alaan liitettiin monia positiivisia ominaisuuksia, kun taas haastateltujen omia kokemuksia ja ennakkoluuloja värittivät kielteisemmät kertomukset naisvaltaisista työpaikoista. Oma identiteetti rakentuikin monien kohdalla vahvasti sen kautta, että persoona ja identiteetti asemoituivat osaksi tätä työskentelykulttuuria. Yksi myönteisen identiteetin lähteistä oli siten kokemus itsestä osana miesvaltaista työympäristöä äijänä tai jätkänä muiden joukossa. Naiseutta ei kuitenkaan voi täysin ohittaa, vaikka tuntisikin olevansa samankaltainen miesten kanssa. Sillä oli myös haastatteluideni perusteella merkittävä vaikutus identiteetin muodostumisessa. Seuraavaksi siirrynkin tarkemmin siihen, miten naiseus vaikutti identiteetin neuvotteluun.

#### 4.3. Erityinen asema naisena

Olen nostanut esiin jo kaksi analyysini avulla tunnistamaa identiteettiasemaa: ammatillaisuuden ja äijyyden positiot. Miten sitten asemoituu naiseus suhteessa näihin positioihin? Aikaisemmankin tutkimuksen valossa ei ole mitenkään yllättävää, että monista sukupuolen vaikutuksen vähättelemistä kommenteista huolimatta myös naiseudella oli merkitystä. Sinänsä sukupuoli ei välttämättä vaikuttanut jokapäiväiseen työhön, mutta yhden haastateltavan sanoin ”se tulee semmosissa pienissä jutuissa”.

*”Ne on pieniä juttuja, yksittäisiä, mut ei niinkun sit jos aattelee ihan työroolia, niin kyl se mun mielestä on semmonen arvostava ja sitä toisen työtä ja ammattitaitoa arvostava.”*

Nämä lausahdukset kuvaavatkin hyvin sukupuolittuneita käsityksiä ja käytänteitä, jotka huomaamattomasti vaikuttavat moniin asioihin. Tässä luvussa pyrin kuvaamaan miesvaltaisella alalla naiseuteen liitettyjä ajatuksia ja sen vaikutuksia identiteetin rakentumisen kannalta. Olen jälleen jaotellut naiseuden identiteettiasemaan vaikuttaneet asiat kolmeen tekijään. Ensinnäkin naiseuden kuvailtiin näkyvän siinä, että naiset ovat erikoistapauksia miesvaltaisilla aloilla. Tämä näkyi erityisesti kertomuksissa liittyen asiakkaisiin tai muihin yrityksen ulkopuolisiin kontakteihin. Toiseksi ajateltiin ja koettiin, että naiseus myös hyödyttää alalla. Naiset saattoivat päästä esimerkiksi helpommalla joissain

asioissa. Tällaisellakin ajattelutavalla on varjopuolensa, kuten myöhemmin osoitan. Viimeisenä naiseuteen liittyi myös tietynlaisia haasteita.

#### *4.3.1. Naiset erikoistapaus alalla*

Naiseuden kuvattiin siis olevan vielä jollainlailla erikoistapaus tai muulla tavalla positiivista erityisesti asiakkaiden keskuudessa. Myös suurimmalla osalla asiakkaista kuvailtiin olevan miesvaltaista, jolloin haastateltavat selittivät suhtautumista naisiin vaihtelulla. Tässä kontekstissa naiseus koettiin positiivisena asiana. Alla oleva kertomus kuvastaa sitä, miten myös mieskollegat saattoivat nähdä naiseuden myyntivalttina asiakkaiden suuntaan. Kyseinen asiantuntija kertoi esimerkin häntä itseään myös hämmästyttäneestä kommentista miespuoleiselta kollegalta:

*”[Haastattelemanasi asiantuntijan nimi] pitää ehdottomasti olla se kouluttaja, että ne tykkää sit sähkötukuissa et tulee nainen kouluttamaan. Että sitte ne on ihan eri tavalla kiinnostuneita ja tulee paikalle ja tällasta. Sit on ihan ite vähän äimistyny, et häh, ihan oikeesti? Et voiko tolla olla jotain väliä? Sit toiset on, et juujuu, kyllä se on. Että sillonki ku oli seminaariristeilyllä siellä ni se ja se nainen ni sai hirveen hyvät palautteet. Ja noh, en mä tiedä, ehkä hän oli muutenki hyvä puhuja (nauraa). Mut ehkä se on sit jotain vaihtelua, että tämmösellä miesvaltasella alalla – – ehkä se on ihan mukavaa vaihtelua sit taas sinne [asiakkaalle], että tulee joku nainen välillä käymään tai kouluttamaan.”*

Toisellakin asiantuntijalla oli kokemusta siitä, miten asiakkaat saattoivat olla ”iloisesti yllättyneitä” siitä, että paikalle tulikin nainen miehen sijasta. Tämän kertomuksen mukaan naiseutta huomioidaan selkeästi muun muassa kohteliaisuudella toisin kuin ehkä miesten kanssa tapahtuisi.

*”Kyllä mä väittäisin, että se helpottaa tilannetta. Kyl se aika monesti, kun on päässy, mä oon muutaman kerran vaikka tuurannuki jotakuta, ni sit ne on ilosesti aina yllättyny, et tulee nainen siihen. Et kylhän se keskustelun taso vähän muuttuu, siit tulee vähän semmonen, niinkon miten nyt vois sanoa... Kyl se sävy pikkusen muuttuu, et niistä tulee hirmu kohteliaita ja semmosia. Et kyl se kohtelu on minusta asiakasrajapinnassa tosi hyvää naisille.”*

Toisaalta naisiin ei välttämättä ole totuttu kaikkien miesvaltaisten asiakkaiden puolelta. Muutamit asiantuntijat kuvasivat tilanteita, joissa he joutuivat osoittamaan ammattitaitonsa hoitamalla asiat kunnolla. Kun asiakas huomasi, että myös nainen pystyy hoitamaan työnsä yhtä hyvin kuin mieskin, naiseuden merkitys katosi yhteistyösuhteessa. Pätevyuden osoittaminen olikin erittäin tärkeää, sillä kuten eräs asiantuntija tuli (huomaamattaan) sanoneeksi, jonkin asian huonosti hoitaminen saatetaan yhdistää helpommin yleisesti naiseuteen kuin vain juuri kyseiseen yksilöön.

*”Aluks, kun sä alat siihen yhteistyöhön, ni se on vähän semmost niinkun, vähän joutuu hakemaan. Mut sit ku on tehty duunia vähän aikaa, ni sit ne huomaa, että se hoituu kaikki. Mut ehkä alus voi olla, ai se oliko nainen, kuka tätä nyt hoitaa.”*

*”Mutta ehkä siinä, että erottautuu ja jää mieleen positiivisesti niin, että tekee sen, mitä lupaa niin siihen se kilpistyy, että muutenhan tässä tulis luotua naisille huonoa mainetta.”*

Asiakkaiden lisäksi myös kollegoiden keskuudessa osa naisiasiantuntijoista koki olevansa ainakin jollain tasolla erilaisessa asemassa miesten joukossa. Muutama haastateltava kuvaili miesten olevan kohteliaita ja huomioivan naisia eritavalla kuin miehiä:

*”Mä koen taas, et he on hyvinkin niinkun, täällä on sellasii vanhan ajan herrasmiestyyppejä, joka on hirveen hauskaa et ne on enemmänki sillä lailla, että mitä sulle ja käynkö siirtämässä sun parkkikiেকkoa ja tuonko kahvia samalla. – – Enemmän mä koen et se on ollu sellasta... niinku kohteliasta tämmöstä, että naiselle tuodaan kahvia, perinteistä käyttäytymistä ihan positiivisessa hengessä.”*

*”Mähän sopeuduin sinne [ensimmäiseen miesvaltaiseen työpaikkaan] ihan älyttömän hyvin saman tien, että se oli kun kotiin olis tullu. Mikäs sen mahtavampi oli ympäristö ku ihania insinöörejä talo täynnä, jotka kaikki suhtautuu naisiin tosi positiivisesti ja kunnioittavasti ja hyvin ja toisaalta myöski suojelevasti ja haluavat auttaa. Niin eihän sen parempaa kasvuympäristöä kellekään töissä voi ollakaan. Et pelkkää positiivista kyllä siinä mielessä.”*

Miesten suhtautuminen naisiin on ollut näiden kertomusten mukaan myönteistä ja kunnioittavaa. Tämä oli yleisemminkin useimman naisen mielipide. Haastattelemani naisiasiantuntijat kokivat, että heitä on kohdeltu (suurimmaksi osaksi) ammattilaisina. Heidän erityinen asemansa näkyi kuitenkin juuri yllä kuvaillun kaltaisissa tilanteissa.

Sukupuolittuneet käytännöt näkyivät siis arjessa hyvin monilla eri tavoilla. Kun naiset kokivat tulevansa kohdelluksi hieman eri tavalla kuin mieskollegansa, heidät nostettiin samalla ”erilaisiksi” verrattuna maskuliiniseen normiin. Huolimatta siitä, oliko erilainen kohtelu positiivista vai negatiivista, sukupuoli erotti naiset aina jollakin tavalla suuresta massasta. Tällä on vaikutuksia myös identiteetille: naiseudesta tuli muistutuksia miespuolisilta kollegoilta eikä ammattilaisen identiteetti voi siksi olla koskaan täysin riippumaton sukupuolesta. Tämä kävi ilmi myös tekemissäni haastatteluissa. Naiseuteen liitettiin toisaalta hyötyjä, mutta toisaalta se oli myös merkittävä uhka ammattilaisuuden kokemukselle. Seuraavaksi tarkastelenkin näiden vaikutusta identiteetin rakentumiseen.

#### *4.3.2. Naiseuden helppous*

Siitä huolimatta, että naiseuden ei koettu juurikaan vaikuttavan jokapäiväiseen työskentelyyn, se vaikutti selvästi naisten identiteetteihin. Tunnistin haastatteluista monia naiseuteen liitettyjä myönteisiä asioita, jotka siis myös rakensivat haastattelemini asiantuntijoiden identiteettejä. Joidenkin naisille tyypillisinä pidettyjen ominaisuuksien ajateltiin esimerkiksi hyödyttävän miesvaltaisella alalla. Muutamat kokivat, että heitä arvostettiin juuri naiseuden takia. Toisaalta naisten kuvailtiin pääsevän alalla myös helpommalla, koska heiltä ei välttämättä odotettu yhtä paljon kuin miehiltä. Tämä ei välttämättä ole kuitenkaan pelkästään myönteinen asia: kun naisilta ei odoteta ja vaadita samanlaista suoriutumista kuin miehiltä, naisten osaamista ja ammattitaitoa saatetaan pitää alhaisempina kuin miesten. Siten naiset saatetaan nähdä myös vähemmän pätevinä.

Ensinnäkin hyvänä asiana omassa sukupuoleessa alalla nähtiin se, että jotkin naisille tyypilliset ominaisuudet olivat hyödyksi alalla. Erilaiset toimintatavat toivat jotain uutta miesvaltaiseen työympäristöön. Toisaalta jotkut liittivät niihin myös oman koulutustaustansa vaikutuksen. Onkin varmasti totta, että biologisessa mielessä sukupuoli on vain pieni tekijä luonteenpiirteiden tai ajattelumallien muodostumisessa. Kuitenkin kuvailtiin myös, että ”naiselle väistämättä tyypillisellä” tavalla toimia oli positiivisia vaikutuksia muun muassa esimiestyöhön verrattuna miehiin.

*”En tiedä, onko se niinkään naisnäkökulma vai enempi koulutusnäkökulma sitte, joka tekee sen, että mulla voi olla semmosta tasapainottavaa mielipidettä siihen, et miten asioita pitää jolleki meidän tärkeille sidosryhmille esittää.”*

*”No mä luulen, että nyt varsinkin nyt tän mun tiimin suhteen, niin heillä oli ehkä vähän huonoja kokemuksia edellisistä esimiehistä, jotka olivat olleet miehiä. Niin mä ehkä luulen, että ihan semmosella naiselle väistämättä tyypillisellä pehmeämmällä otteella on ollut positiivisia vaikutuksia sit siihen tiimin kanssa yhdessä tehtävään työhön ainoastaan.”*

Vaikka monet kuvailivat itseään äijiksi tai muuten maskuliinisina pidettyjen ominaisuuksien kautta, myös naiseuteen liitettiin joitakin positiivisia asioita. Kuvaavaa kuitenkin on, että vain muutama liitti juuri naiseuteen alalle sopivia ominaisuuksia. Näissä kertomuksissa haastateltavat uusintivat puheellaan stereotyyppioita esimerkiksi naisista pehmeinä tai miehiä taitavampina viestijöinä. Alempi kuvaus naiselle tyypillisestä pehmeystä vihjaa myös, että haastatellun alaisten aikaisemmat huonommat kokemukset miehistä esimiehinä johtuvat nimenomaan sukupuolesta. Naisten nähdään siis olevan parempia muun muassa ihmissuhdetaidoissa (vertaa esim. Guerrier ym. 2009). Tällaiset yleistykset rakentavat oletuksia tiettyjen ominaisuuksien kuulumisesta luontaisesti mieheyteen tai naiseuteen.

Naiseutta koettiin myös arvostettavan ja toisaalta muutama koki päässeensä naiseutensa ansiosta positioonsa. Tämä liittyi haastateltujen mukaan erityisesti siihen, että yritys, jossa he työskentelivät, arvosti naisia työntekijöinä ja halusi toisaalta muuttaa vallitsevaa alan kulttuuria. Siksi naisena saattoi erottua positiivisesti uralla etenemisen kannalta. Toisenlaisiakin esimerkkejä tuli ilmi haastatteluissa, mutta palaan niihin myöhemmin tarkemmin.

*”Se näkyy mun mielestä [yrityksessä], on aina näky, että ne arvostaa naistyönjohtajia. Et jotenki ne tietää et niitä on vähän ja ne on tavallaan, just se paistaa, et ne on ylpeitä et niillä on naistyönjohtajia. Ainaki se kohtelu on sen sortista, et arvostetaan mielipidettä ja halutaan kuulla se mielipide ja annetaan niille mahdollisuus. Mun mielestä vaan täällä on semmonen arvostettu tunne.”*

*”Mä haluaisin jopa sanoa, et se [naisena miesvaltaisella alalla työskentely] voi olla myöskin helpompaa. Ja tietyllä tavalla nyt taas ku mä tähän rooliin, kun haettiin, niin mulle tuli taas päinvastoin täysin semmonen kokemus ja olo, että tähän haettiin nimenomaan naista. Et haluttiin muuttaa just tätä, mitä mä kerroin, et se tietty äijäkööri pyörittelee tätä. Et sitä halutaan lähteä rikkomaan sitä tekemistä.”*

Myös näissä kertomuksissa nousivat esiin käsitykset naisten luontaisesta erilaisuudesta miehiin verrattuna. Tästä näkökulmasta naiseuden voi ajatella tuovan moninaisuutta ja erilaisia näkemyksiä miesvaltaiseen työympäristöön. Työnantajan näkökulmasta naisten voidaan ajatella tuovan uusia näkemyksiä alalle juuri sukupuolen takia ja siksi mahdollisesti hyödyttävän liiketoimintaa. Alan kulttuurin muutos liitettiin sukupuoleen, mikä rakentaa jälleen käsityksiä sukupuolten luontaisista eroista.

Kuten ylläolevassakin kommentissa todetaan, monet uskoivat lisäksi, että naiset saattavat päästä alalla myös helpommalla, koska heiltä ei odoteta yhtä paljon kuin miehiltä. Näennäisesti – ja näin haastatteleman asiiantuntijat ajattelivat – vaikuttaisi siis siltä, että tämä on hyvä asia naisten näkökulmasta. Kuitenkin tällainen ajattelutapa, naisten pitäminen vähemmän osaavina tai pätevinä, on suuri riski käsityksille heidän ammattilaisuudestaan.

*”Kyl mä edelleen väitän, että nainen pääsee helpommalla siellä (nauraa) miesten maailmassa.”*

*”Mä luulen et siinä saa paljon anteeks. Että moni mies ehkä et jos siihen tulis miehenä niin sen pitäis sit tavallaan ansaita se luottamus ja olla pätevä siinä tilanteessa. Mut kyl nainen saa siin vähän anteeks. Että hyvä jos pystyy olemaan ihan yhtä tasavertanen.”*

*”Naisena mä voin esittää sellasia asioita, kysymyksiä, mitä esimerkiks nää kukot keskenään eivät pysty. Eli mä pystyn tekemään niin sanottuja tyhmiä kysymyksiä. Mä voin sitä kautta tuoda ihan uuden näkökannan sinne asiaan. Eli monta kertaa on ollu semmosia, että ku on jotain keskustellu tai sanonu tai näin eespäin, ni hyvin monta kertaa on asiakkaat sanonu, et niin, tommostapa ei oo koskaan tullukaan mieleen.”*

Vaikka naisena saisikin anteeksi asioita sukupuolen takia, on aina vaarana se, että naiset asemoidaan ja myös he itse asettavat itsensä miesten alapuolelle osaamisessaan. Toisaalta alempi kertomus ”tyhmistä kysymyksistä” osoittaa, että kun ei ole yhtä suurta kasvojen menettämisen pelkoa, on mahdollista kääntää asia myös omaa ammattitaitoa kasvattavaksi tekijäksi. Siten tietoinen asian hyödyntäminen on yksi mahdollinen strategia naiseuden identiteettiaseman hallitsemiseen miesvaltaisella alalla, kuten myös Gherardi ja Poggio (2001) ovat osoittaneet. Koetuista hyödyistä huolimatta naiseuteen liittyi myös monia haasteita. Naiseuden näkökulmasta identiteettiin vaikuttivat toisaalta juurikin ajoittain hyödyllinen



erilaisuus verrattuna miehiin, mutta toisaalta tämä sama erilaisuus aiheutti myös uhkaa ammattilaisuuden kokemukselle. Tätä käsitellenkin seuraavaksi tarkemmin.

#### 4.3.3. Naiseuden haasteet

Monet haastattelemistani naisista olivat kokeneet ainakin jollain tasolla myös ammattilaisuuteensa väheksymistä tai muita vaikeuksia alalla. Kertomuksia naiseuden haasteista kuitenkin leimasi ajatus siitä, että vaikeuksiin on osattava suhtautua. Siten niistä ei aina välitetty – tai ei ainakaan myönnetty välitettävän. Mielenkiintoista oli lisäksi se, että monesti kokemuksesta kertomisen jälkeen todettiin kuitenkin, ettei se loppujen lopuksi ole vaikuttanut itseen henkilökohtaisesti. Tässä viimeisessä luvussa siirrynkkin tarkastelemaan sitä, miten sukupuoli aiheutti ristiriitaisen aseman naiseuden ja ammattilaisuuden välillä. Siksi nostan esille erityisesti sen, millaisena identiteettityö näyttäytyi tällaisissa tilanteissa.

Naiseuteen liittyi siis useita haasteita. Niitä ei aina osattu täysin varmasti nimetä eikä toisaalta työympäristökään ollut yksiselitteisen syrjivä naisia kohtaan: *”Toisaalta nainen otetaan älyttömän hyvin vastaan ja sitä tuetaan ja on kiva tehdä töitä. Mut sit sähköalalla on tällä hetkellä vielä se vanha patukulttuuri jonku verran. Se porukka on vielä ja pyörii siellä ja niitä ei ohita millään.”* Tämä ”vanha patukulttuuri” määritteli myös muutamien muiden kokemuksia alasta ja erityisesti nuorempana muutamat olivat kokeneet työttömyyttä:

*”En mä ainakaan lannistunu. Ja ku ei sitä sanottu pahalla. Se oli vähän sellasta huulenheittomaista, että et sinä tyttö. Noh, tietysti mä ite olin joku kolmevitonen ja toinen on melkeen kuuskymppinen, tehny 40 vuotta tätä työtä, ja sit tulee keltanokka tuolta jostain, niin kyllä ymmärrän sen. Et en mä ottanu sitä pahalla. Siinä tuli se näyttämisen halu, että mä pärjään. Et tuli sellanen olo, et mun on näytettävä. Ja ehkä vähän tossa, ku lähti [suomalaiseen kaupunkiin] aluepäälliköks, ni oli sellanen halu näyttää. Et sillon tuli vähän jälkikäteen kollegalta, hän sano et hän oli ihan varma et sä et pärjää, koska se on äärimmäisen hankala seutu muutenkin. – – Se oli sitä mieltä, että kukaan muu ei ois tonne ees halunnu mennä. Et oot hullu ku lähet sinne, mutta hyvillä mielillä lähdin pois sieltä. Sain pelkkää positiivista palautetta. Näin jälkikäteen on sanottu, että ei ois ikinä uskonu et se onnistuu. Mut ehkä tulee sellanen pikemminki näyttämisen halu ainakin mulla.”*

*”– ehkä varsinkii nuorempana, et tytöt hoitaa, tekee. Et semmosta ehkä itse asiassa täälläki on voinu olla just. Et joskus aikasemmin ku mä mietin, et oli sellasta, että nää tytöt hoitaa, et siinä tuli vähän semmoset tytöt ja sit miehet, semmosta jaottelua. Mut sit yksilönä ni en oo kokenu ja sit varsinki ku on oppinu tuntemaan ja tehty sitä yhteistyötä niin tota, kyl se sitte on aina, on kuitenkin aivot päässä.”*

Molemmissa kertomuksissa näkyy se, miten naisena – ja erityisesti nuorempana – on täytynyt osoittaa oma pätevyys. Haastattelemieni naisten kokemukset osoittavat, että nainen saattaa joutua tekemään enemmän työtä ansaitakseen arvostuksen osaavana työntekijänä. Ammattitaidon kyseenalaistamisen voikin nähdä tietynlaisena uhkana identiteetille, kokemukselle itsestä ammattilaisena ja työntekijänä. Siksi näissä kertomuksissa identiteetin rakentumisen kannalta mielenkiintoista on se, miten naiset itse kokivat epäluuloisen suhtautumisen ammattitaitoonsa. Tytöttelyä ei koettu täysin negatiivisena, vaan ennemmin voisi tulkita, että se oli jollain tasolla hyväksyttyä. Se synnytti muun muassa motivaation osoittaa olevansa pätevä ja toisaalta sen ei koettu olevan yksilöön suunnattua. Vaikuttaisikin siltä, että ammattitaidon kyseenalaistamisen ei annettu vaikuttaa identiteettiin – ainakaan enää tässä hetkessä. Sen sijaan tytöttely saattoi olla positiivisessa mielessä jopa motivaatiotekijä: se oli mahdollisuus myös kasvattaa arvostustaan muiden silmissä. Tässä näkyy identiteettityön vaikutus: identiteettejä neuvotellaan jatkuvasti suhteessa ympäristöön. Välillä ammattitaitoa kyseenalaistaneessa ympäristössä oli käytettävä tietynlaisia strategioita naiseuden sovittamisessa asiantuntijuuteen.

Toisaalta osaamisen väheksyminen ei useinkaan ole yhtä huomiota herättävää kuin tytöttely. Näkyvämmän syrjinnän tai väheksynnän lisäksi sosiaalisesti rakentuneet käsitykset pätevyydestä voivat synnyttää kokemuksen oman osaamisen puutteista. Tätä kuvastaa hyvin yhden haastatteleman asiantuntijan kommentti siitä, miten miehet vaikuttavat pätevämmiltä:

*”Tää on vähän tämmöstä mutu-juttua, mut se voi olla, et helpommin mies tuntuu pätevämmältä työyhteisössä. Mut en mä silti tunne, et ois jotenki silleen oikeesti kärsiny.”*

Kun kysyin syytä tähän kokemukseen, hän ei osannut nimetä sitä tarkemmin. Pätevyyskäsityksen maskuliiniset normit vaikuttavatkin hyvin usein huomaamatta ja rakentavat siksi tämänkaltaisia käsityksiä. Toinen esimerkki maskuliinisuuteen liitetystä

pätevyydestä koski erään asiantuntijan omaa käyttäytymistä ja ulkoista olemusta uransa alkuvaiheessa:

*”Se sukupuolen merkitys tietysti sen kokemuksen karttuessa pienenee entisestään. Ja, myöskin sitte se valmius olla sellainen ku on niin kasvaa sitä myötä. Kyllähän mä myönnän, että silloin ku mä -90-luvun alussa alotin työni viestintäkonsulttina, niin kyllä piti olla liituroitapuku ja salkku ja aika äijämäiset elkeet siinä mielessä, sellaset vallan merkit tietyllä tavalla, jotta pystyi kokemaan olevansa uskottava. Jälkikäteen mieltiessä on varmaan vähän vanhemmista kollegoista aika naurettavaa, mut niin se varmaan aina menee. Mut sellasista pystyy luopumaan jo tässä vaiheessa, et se ei oo sellasista merkeistä kiinni, vaan pystyy olemaan sen verran itsevarma sen oman osaamisensa kanssa ja myöski sen kanssa, mitä ei osaa.”*

Asiantuntijuuden kokemukseen vaadittiin siis ”äijämäiset elkeet” ja maskuliininen pukeutuminen. Maskuliinisuuden liittäminen arvostuksen ansaitsemiseen onkin eräs merkittävä tekijä naisten identiteettien muodostumisessa kuten osoitin aikaisemmin. Tässä tutkimuksessa monet omaksuivat ”äijä-” tai ”jätkäidentiteetin” paitsi kuuluakseen porukkaan myös osoittaakseen pätevyytensä alalla, joka arvostaa maskuliinisia piirteitä (vertaa esimerkiksi Gremmen & Benschop 2009, Hanappi-Egger 2012). Usein nämä piirteet, kuten tietynlainen käyttäytyminen, ovat kuitenkin niin vaikeasti havaittavia, etteivät naiset välttämättä itse edes huomaa toimivansa niin. Ylipäätään identiteetin sosiaalinen rakentuminen on hienovaraista ja vaikeasti hahmotettavissa. Ylläolevassa kertomuksessa painottuukin oman kokemuksen vähäisyys ja sitä kautta myös oman ammatillisen identiteetin heikkous vielä uran aikaisessa vaiheessa – siis ympäristön vaikutus identiteetin rakentumiseen.

Ammattilaisuus ei ole koetuksella pelkästään uran alkuvaiheessa, vaan useat naiset olivat kohdanneet myöhemminkin tilanteita, joissa heitä ei ollut kohdeltu ammattilaisina tai heidän osaamistaan oli jollain tavalla epäilty. Näissäkin kertomuksissa merkille pantavaa on se, että ammattilaisuuden vähättelyn ei koettu vaikuttaneen kokemuksiin omasta pätevyydestä. Vaikuttaisikin siltä, että tämä on yksi keino neuvotella identiteettiä myönteisemmäksi ympäristössä, joka uhkaa ammattilaisuuden kokemusta. Osa haastateltavista kuvaili alaa leimaavan vielä osittain vanhoillinen kulttuuri, jossa naiset ovat harvinaisuus. Tämä näkyi välillä myös erityisesti oman organisaation ulkopuolella.

*”Jos ajatellaan, nyt ku mä olin siellä teollisuustuotepuolen myynnissä, ni se tarkoittaa sitä, et me ollaan myöski oltu sit paljon esimerkiks paperiteollisuudessa, sahateollisuudessa ja laitevalmistajissa. – Se, kun on ensimmäisiä kertoja menny, ni muhun on varmaan suhtauduttu pehmeemmin niin sanotusti ku moneen mieheen, koska niitä koko ala oli täynnä. Mut on sit myöskin toisin päin, että on jossain teollisuuslaitoksessa ollu niin, että mä oon tienny, et sinne on ihan turha naisen mennä. Ja sitte en oo menny, et sit mä oon vaan sanonu jolleki kollegalleni, mieskollegoille, että mee sä sinne. Että se on paljon parempi, ni ei tuu turhaa semmosta luottamuspulaa, et ei toi tiedä kuitenkaan näistä asioista kaikkee.”*

*”Ne [alan tapahtumat] on toisaalta monesti semmosia tilaisuuksia, että ku nainen astuu piiriin tai siihen, missä keskustelu käy, ni se keskustelu siitä bisneksestä lakkaa ja ruvetaanki keskustelea jostain ihan muusta asiasta. Ja okei, sit toisaalta niissä on alkoholi aina vahvasti läsnä, niin sit tietyllä tavalla sä ootkin naisena yhtäkkiä semmosen niinku palvonnan kohteena siinä köörissä (nauraa) etkä niinku ammattilaisena. Ja okei, aluksi se häiritsi mua tosi paljon, mutta tota, siihen pitää osata suhtautua. Ja, ei muuta ku mukaan vaan meininkiin. Se on semmosta peliä. Se on jatkuvaa peliä tietyllä tavalla sen miesporukan kanssa ja sitä pitää osata pelata.”*

Ensimmäisessä kertomuksessa nousee jälleen esille ”pehmeämpi” suhtautuminen naisiin, mutta toisaalta myös ammattitaidon väheksyminen, ”luottamuspula”. Yksittäisten asiakkaiden tunnistaminen sellaisiksi, ettei sinne kannattanut mennä naisena, oli myös yksi esimerkki siitä, miten omaa identiteettiä pystyi neuvottelemaan ristiriitaisessakin ympäristössä. Koska luottamuspula ei kohdistunut pelkästään yksilöön vaan yleisesti naiseuteen, ammattilaisuuden väheksyminen saattoi olla helpompi hyväksyä kuin, jos se olisi kohdistunut suoraan itseän. Toinen kertomus taas osoittaa, miten omalla suhtautumisella koettiin voivan vaikuttaa ammattilaisuuden tunteeseen. ”Palvonnan kohteeksi” joutuminen korosti sukupuolta seksuaalisessa mielessä ja siirsi ammattilaisuuden taka-alalle. Identiteetin rakentumisen kannalta onkin merkittävää, miten tällaisen kokee. Haastattelemani asiantuntija tunnisti tilanteessa syntyvän uhkan ammattilaisuudelleen, jolloin ratkaisu oli lähteä mukaan ”peliin” ja toisaalta määritellä omat rajansa selvästi. Joka tapauksessa tällaiset tapaukset luovat ja ylläpitävät sukupuolittuneita rakenteita (Gherardi & Poggio 2001).

Naiset pohtivat myös sukupuolensa konkreettisia vaikutuksia uraansa, mutta niiden tunnistaminen oli haastavaa ja siksi epävarmuus leimasikin näitä pohdintoja. Eräs asiantuntija kuitenkin tunnisti sukupuolensa vaikutuksen tekemäänsä koulutusvalintaan:

*”Mä oon viihtyny täällä sen takii, koska mä oon teknisistä asioista kiinnostunu ja tehnyki niitä. Mä joskus sanoinki, ku opon kans yläasteella keskustelin jopa siitä sillon ja hän oli sitä mieltä, että musta ei oo tekniselle alalle. Ja sit ku mä olin sen LVI-yhdistyksen puheenjohtaja ja me pidettiin yläasteikäisille oppilaille tämmösiä tutustumistunteja, et ala kiinnostais. – – Se mun vanha opo oli yhä edelleen opona siellä, ni mä kyl sanoin hänelle, et kuule, että mua kyl vähän harmittaa, et sä sillon sanoit mulle näin, että nyt mä oon tällä alalla eikä mulla oo sitä koulutusta, mikä ois hyvä olla.”*

Monet eivät osanneet kuitenkaan suoraan nimetä naiseuden vaikutusta omalle urakehitykselleen eivätkä kaikki tätä edes pohtineet, ainakaan haastatteluissa. Tämä onkin luultavasti tavallisempaa, sillä maskuliinisten pätevyyskäsitteiden vaikutusten havaitseminen on kaikkea muuta kuin helppoa. Siksi myös nämä kertomukset osoittivat enemmän epävarmuutta ja toisaalta mietittiin myös omaa vaikutusta urakehitykseen. Monet ajattelivat, etteivät olleet siinä mielessä urakeskeisiä, että olisivat pyrkineet aktiivisesti korkeampiin asemiin.

*”Jos mä mietin, et mä oon aika kauan täs talossa ollu, et jos mä oisin mies, niin ehkä mun urakehitys ois vähän toisennäkönen. Mutta se voi johtua myös siitä, että mä en oo ite ollu kauheen aktiivinen hankkiutumaan mihkään uusiin tehtäviin. Et tota, en tiedä. En osaa sanoa, johtuuko se siitä, että olen nainen vai jostakin muusta.”*

*”Mä en oo koskaan ollu sillä lailla kauheen tämmönen urakeskeinen, et mä olisin koko ajan halunnu nousta urapolulla. Et mä en tiedä, olisko siellä tullu sit esteitä vastaan. Mut ku se ei oo, mä oon jotenki aina halunnu edetä tavallaan asiaosaamiskeskeisesti. Et mulle ei oo ollu tärkeetä se, että musta on tullu nyt joku päällikkö, se ei oo ohjannu mua. Ni mä en oo siihen törmänny, et oisko se ollu sit vaikeeta, jos naisena ois halunnu oikeesti edetä uralla. – – Henkilökohtasesti mä oon ihan kokenu semmosta arvostusta kuitenkin. En ajattele sillä lailla, et se ois jotenki estäny mua täs työuralla tai et mua ois vähätelty sen takia henkilökohtasesti ku mä oon nainen.”*

Näissäkin kertomuksissa naiseuden aiheuttamia vaikutuksia toisaalta havaittiin, mutta samalla myös kyseenalaistettiin. Näyttäisikin siltä, että pohtiessaan omaa vaikutustaan uraansa naiset halusivat tuntea voivansa vaikuttaa urakehitykseensä ja siten vähentää naiseuteensa kohdistuvaa ammattitaidon väheksymistä. Identiteettityö näyttäytyi siis näissäkin kertomuksissa tasapainoiluna naiseuden ja ammattilaisuuden välillä. Pätevyyden identiteettiasema oli mahdollista säilyttää oman vaikutuksen kautta: kun ei ole aktiivisesti pyrkinyt etenemään urallaan, kyse on enemmän omasta valinnasta kuin naiseuden negatiivisesta vaikutuksesta.

Naiseuteen liitettyistä vaikeuksista ja kokemuksista syntyikin paljon kertomuksia. Havaittiin, että kertomukset toimivat erityisesti tämänkaltaisissa ristiriitaisemmissa identiteettipositioissa myös identiteetin neuvottelun ja esittämisen välineinä. Kun kaksi tai useampi identiteettiasema oli jollain tavalla ristiriidassa keskenään, niiden välillä piti tasapainoilla. Tämän tasapainoilun välineenä toimivat kertomukset itsestä. Vaikka ammattitaidon kyseenalaistaminen ei ole näkyvää eikä luultavasti monessa tapauksessa edes tarkoituksellista, sitä tapahtuu juurikin sosiaalisten rakenteiden ja alalla vallitsevan kulttuurin takia. Naisiantuntijoiden havaitsemat asiat, esimerkiksi työttömyys, on vain pieni osa sukupuolen ja sukupuolittuneiden käsitysten tosiasiallisista vaikutuksista. Ennen kuin tämä muuttuu, naiseuden haasteiden kanssa tasapainottelu vaatii tietynlaista halua pärjätä asian kanssa, kuten eräs haastateltava asian ilmaisi:

*”En mä oo sen [miesten vähättelyn] antanut häiritä sitä, et miten mä koen itseni ammattilaisena. Tai en ole häiriintynyt siitä, että sitäkin välillä kyseenalaistetaan – ehkä ulkonäön takia tai muiden ominaisuuksien takia sitä ammattitaitoa. Ihan sama, mä teen mun hommat.”*

Naiseuteen liitettiin siis paitsi erikoisasema alalla myös hyötyjä ja haasteita. Se näyttäytyi siten ristiriitaisena identiteettiasemana alalla, joka arvostaa vielä suurissa määrin miehisiin pidettyjä ominaisuuksia kuten suorapuheisuutta ja kykyä tehdä päätöksiä. Naiseuden hallintaan liittyivät kertomukset, joiden avulla sukupuoli näyttäytyi joko omaa asiantuntemusta kasvattavana tai toisaalta asiana, johon tuli osata suhtautua.

#### 4.4. Yhteenveto tuloksista

Ovatko naiset siis äijiä muiden joukossa miesvaltaisella alalla? Sitäkin, mutta myös paljon muuta. Tutkimuksessani nousi esille, että miesvaltainen työympäristö asetti monenlaisia haasteita, mutta toisaalta vaikutti sopivan paremmin useille haastattemilleni asiantuntijoille. Lisäksi miesvaltaisuus synnytti paljon kertomuksia, jotka kuvastivat jokainen tavallaan haastattemieni naisasiantuntijoiden identiteettiä. Tunnistinkin näistä kertomuksista kolme identiteettiä: pätevän ammattilaisuuden, äijyyden sekä naiseuden erityisaseman. Näiden erilaisten asemien kautta naiset neuvottelivat identiteettiään. Eri positiot olivat myös osittain ristiriitaisia ja siksi naisten identiteettityötä miesvaltaisella alalla voisikin kuvailla tasapainoiluksi ja navigoinniksi erilaisten vaatimusten ja käsitysten välillä.

Ensinnäkin naisasiantuntijat asemoivat itsensä tietoisesti ja ensisijaisesti päteviksi ammattilaisiksi. Tämä myönteinen ammattilaisen identiteetti rakentui kokemukselle omasta osaamisesta, jonka kukin koki tärkeäksi omassa työssään. Haastatellut määrittivät osaamisensa erilailla riippuen esimerkiksi asemasta ja aikaisemmasta kokemuksesta. Siten myös sen merkityksiä neuvoteltiin ammattilaisuuden kokemusta tukevaksi. Lisäksi pätevän ammattilaisen identiteettiasema rakentui oman persoonan suhteesta työhön ja siihen liitettyistä merkityksellisyyden kokemuksista. Myös nämä vaihtelivat yksilöiden ja heidän aikaisempien kokemusien mukaan. Siten pätevyys rakensi positiivista identiteettiä, mutta jokainen määritteli tämän kannalta olennaiset lähteet muun muassa omien taustojensa ja tärkeänä pitamiensä asioiden mukaan.

Pätevän ammattilaisen identiteetti ei suinkaan ollut ainoa, vaan miesvaltainen työympäristö tuotti tarpeen neuvotella myös sukupuolta suhteessa siihen. Monet kuvailivat itseään äijiksi muiden joukossa tai jätkätyyppisiksi. Tämä oli keino paitsi sopeutua työympäristöön myös kokea itsensä myönteisessä mielessä yhdeksi työntekijäksi muiden joukossa. Pätevyyskäsitteet rakentuivat monesti perinteisesti maskuliinisuuteen liitettyjen ominaisuuksien pohjalta, jolloin naiset neuvottelivat omaa pätevyyttään suhteessa vallitsevaan ajatukseen siitä, mikä on ammattilaisuutta juuri tällä alalla. Asemointi tapahtui usein suhteessa naisvaltaiseen työympäristöön, jota kuvailtiin enemmän epäammattimaisuuteen liittyvillä piirteillä. Sen sijaan he samaistuivat enemmän miehiin esimerkiksi persooniensa puolesta. Tässä positiossa myönteisen identiteetin lähteenä toimivat kokemukset itsestä alalle ja työympäristöön sopivana muun muassa persoonan ja

luonteenpiirteiden kautta. Työympäristön kuvailu positiivisesti ja itselle sopivaksi mahdollisti siis myönteisen minäkäsityksen rakentumista.

Maskuliiniseen normiin sopeutuminen ei ollut kuitenkaan aina aivan ongelmattonta. Sukupuolen vaikutusten kyseenalaistamisesta huolimatta naiset tulivat huomioiduksi naisina sekä positiivisessa että negatiivisessa mielessä. Arkiseen työhön naiseuden ei juuri kuvailtu vaikuttavan, mutta silti muistutuksia sukupuolesta ei voinut sivuuttaa. Siksi myös naiseus rakensi haastattelemieni asiantuntijoiden ammatti-identiteettejä. Naiseus oli selvästi ristiriitaisin identiteettiasema. Se oli haastattelujeni perusteella sekä hyödyksi että haaste miesvaltaisella alalla. Lisäksi se oli ajoittain ristiriidassa myös pätevän ammattilaisen ja äijyyden positoiden kanssa. Siksi naiseutta oli osattava hyödyntää ja toisaalta sen aiheuttamiin haasteisiin oli osattava suhtautua. Naisten koettiin haastavan alan perinteistä ”patukulttuuria”, mutta samalla alalla työskentelevän naisen oli oltava valmis kestämaan miesvaltaisen alan mukanaan tuomat haasteet. Tämä identiteettiasema rakentui siksi eniten muutoksessa olevaksi ja osin myös strategiseksi, tietoisesti hallituksi, identiteetin muodostumisen kannalta.

Nämä tulkitsemani kolme identiteettiasemaa vaativat jatkuvaa tasapainottelua identiteettityön näkökulmasta. Identiteettien välillä navigointi, kuten Bamberg (2012) identiteettiasemien välillä liikkumista kuvaa, tapahtui haastattelujen kuluessa tiedostamattomasti ja tilanteisesti. Identiteettiä neuvoteltiin puheen kautta myös suhteessa esittämiini kysymyksiin. Toisaalta sukupuolen vaikutus omaan ammattilaisuuden kokemukseen kiistettiin, mutta toisaalta monet kertomukset kuvasivat sukupuolen tiedostamatonta vaikutusta identiteetin rakentumiseen. Siksi navigointia voi pitää vain pieniltä osin tietoisena identiteetin aktiivisena rakentamisena. Tätä tietoista myönteisen minäkäsityksen luomista tapahtui suurimmaksi osaksi pätevän ammattilaisuuden kohdalla mutta osittain myös naiseuden hyötyjen kuvaamisessa. Sukupuolen vaikutus navigointiin oli kuitenkin useimmiten tiedostamatonta. Moni ei esimerkiksi yhdistänyt rakentavansa äijäidentiteettiä puhuessaan itsestään äijänä tai jätkänä, vaan nämä kertomukset liittyivät enemmän haastateltujen käsityksiin pätevydestä alalla. Navigointiin liittyy siis vahvasti sosiaalisen rakentumisen elementti: myönteiset identiteetit rakentuivat suhteessa ympäröiviin käsityksiin alasta ja pätevydestä sekä keskustelukumppanin vaikutuksista. Tietoinen navigointi oli lähinnä strateginen keino esittää ja kokea itsensä pätevänä ammattilaisena sukupuolesta huolimatta.



## 5. Johtopäätökset

Aloittaessani tämän tutkielmanprojektin noin vuosi sitten mielessäni pyörivät sanat identiteetti, liiketoiminta ja naiseus. Muotoilin ajatukseni seuraaviksi tutkimuskysymyksiksi:

*Miten naisasiantuntijoiden myönteiset identiteetit rakentuvat miesvaltaisessa työympäristössä?*

- *Miten naisasiantuntijat asemoivat itsensä kertomusten kautta?*
- *Mitkä ovat myönteisten identiteettien lähteitä näissä sosiaalisesti rakentuneissa kertomuksissa?*

Näistä kysymyksistä syntyi tämä tutkimus, jonka loppumetreillä nyt olen. Aluksi esittelin tutkimukseni kannalta kiinnostavaa kirjallisuutta muun muassa identiteetteihin, niiden myönteisyyteen ja sukupuolen tekemiseen liittyen. Tämän jälkeen kuvasin tutkimukseni käytännön toteuttamista ja siihen liittyneitä teoreettisia perusteita. Yllä käsittelin vielä viimeiseksi analyysini kautta rakentuneita tuloksia juuri identiteetistä, liiketoiminnasta ja naiseudesta. Tässä osiossa keskityn vetämään yhteen löydöksiäni, suhteuttamaan niitä aikaisempaan tutkimukseen ja pohtimaan tutkimustulosteni merkityksellisyyttä. Tavoitteenani on viimeistään nyt yhdistää vuosi sitten mielessäni pyörineet ajatukset kokonaisuudeksi, joka toivottavasti tuo myös uusia näkökulmia identiteetti- ja sukupuolentutkimusten kentille, yhdessä ja erikseen tutkittuina.

Analyysini tulokset siis osoittivat, että naisasiantuntijoiden pätevyyden kokemukset ja siten myös identiteetit rakentuivat ensisijaisesti oman ammattilaisuuden kautta. Lisäksi naiset asemoituivat äijiksi tai jätkiksi muiden joukossa, sekä tietoisesti että tiedostamattaan. Naiseuden oli kuitenkin vielä mahdollista tähän yhtälöön, joten monet toivat esiin sen hyötyjä – monista naiseuteen liitetystä haasteista huolimatta. Miesvaltaisen työympäristön työskentelytyylin ja piirteiden omaksuminen rakensi heidän pätevyyttään paitsi muiden silmissä myös erityisesti heidän itsensä kokemuksissa. Toisaalta tätä kulttuuria haluttiin jossain määrin muuttaa, mihin naisten alalle mukanaan tuomat piirteet sopivat. Rakenteisiin piiloutuneet ja puheessa näkyneet sukupuolen tekemisen muodot olivat kuitenkin yhä vahvasti läsnä myös haastattelemieni asiantuntijoiden puheessa. Identiteetin tutkiminen juurikin sosiaalisesti rakentuvana ja näiden rakenteiden kautta mahdollisti sen, että pystyin havaitsemaan monet asemoinnin kautta rakentuneet, ristiriitaisetkin, identiteettien vivahteet. Lisäksi pystyin tunnistamaan myönteisen identiteetin rakentumisen taustalla vaikuttaneita

lähteitä: moninaiset identiteettiasemat perustuivat useissa tapauksissa erilaisten työstä, itsestä ja muista ihmisistä syntyneiden käsitysten varaan.

Miten tutkimukseni tulokset sitten suhteutuvat aikaisempaan tutkimukseen muun muassa naisista miesvaltaisella alalla? Monet löydökseni ovat linjassa aikaisemman tutkimuksen kanssa. Kuten esimerkiksi Katila ja Meriläinen (2002) sekä Gherardi ja Poggio (2001) ovat osoittaneet, myöskään haastattelemini naisasiantuntijoiden kertomusten perusteella organisaatiokulttuurit eivät ole sukupuolineutraaleja. Päinvastoin itsestään selvinä ja sukupuolineutraaleina pidetyt käsitykset muun muassa hyvän ja pätevän työntekijän ominaisuuksista olivat myös tutkimukseni perusteella maskuliinisia. Lisäksi naiset itse uusintivat sukupuolittuneita käsityksiä työstään ja sukupuolten välisestä asemasta alalla esimerkiksi yhdistämällä itseensä miehisiä ominaisuuksia (esim. Hanappi-Egger 2012, Gherardi & Poggio 2001). Nämä eivät olleet sinänsä yllättäviä löydöksiä, vaan loivat ennemmin kontekstin tutkimuskysymyksilleni – siis sille, miten naisasiantuntijat neuvottelevat identiteettejään tässä miesvaltaisessa ympäristössä ja mitkä ovat myönteisen identiteetin lähteitä tässä työympäristössä. Keskityinkin johtopäätöksissäni nostamaan esille näiden tutkimuskysymysten kannalta olennaisimpia asioita aikaisemman tutkimuksen valossa.

Ensinnäkin identiteettityötä leimasi tasapainottelu erilaisten asemien välillä. Toisaalta ristiriitaisetkin asemat ja identiteettien lähteet esiintyivät myös yhtäaikaaisesti monien naisten kertomuksissa. Kuten Bamberg (2012) nimitti narratiivista identiteettityötä, navigointi erilaisten positioiden välillä oli välillä tietoista, mutta useimmiten kerronnan käytännöissä tiedostamattomasti tapahtuvaa. Tästä näkökulmasta narratiivinen identiteettityö ei näyttäytynyt identiteetin tietoiselta eheyttämiseltä ja vakauttamiselta (Alvesson 2010) eikä toisaalta jatkuvana kamppailunakaan (Sveningsson & Alvesson 2003). Sen sijaan kertomuksia esiintyi läpi haastatteluiden – erityisesti ristiriitaisissa identiteettipositioissa. Tällöin kertomusten rooli identiteettityössä oli ennemmin selittää ja rakentaa identiteettiä sekä tasapainotella erilaisten positioiden välillä tietyssä hetkessä kuin rakentaa jotain pysyvää. Erilaiset identiteettipositiot vaihtelivat haastattelujen kuluessa, mikä vahvistaakin näkemystä identiteettien muodostumisesta kerronnan vuorovaikutuksessa (Watson 2009).

Myös myönteisen identiteetin rakentuminen tapahtui haastatteluissa vuorovaikutuksessa ja kerronnan käytäntöjen kautta. Toisin kuin esimerkiksi Sveningssonin ja Alvessonin (2003) määritelmä identiteettityöstä kamppailuna tutkimukseni tulokset laajentavat konstruktivistista

näkemyistä identiteettityöstä myönteisen identiteettitutkimuksen suuntaan. Duttonin ym. (2010) näkemykset positiivisen identiteetin rakentumisesta saattoivat korostaa enemmän yksilön aktiivista roolia identiteettinsä rakentajana, mutta yhtä kaikki haastattelemaniset kokivat työympäristönsä ja minuutensa suhteessa siihen myönteisessä valossa, vaikka he eivät rakentaneet identiteettejään kovinkaan tietoisesti. Haastattelemaniset naisasiantuntijat eivät kokeneet miesvaltaisen alan vaikuttavan juurikaan henkilökohtaiseen kokemukseensa itsestä ammattilaisena. Tämän perusteella näyttäisikin siltä, että myönteisellä käsityksellä itsestä työssä on merkitystä ammattilaisuuden kokemukselle ja siten myös identiteetille. LeBaronin ym. (2009) kehoitus laajentaa identiteettien tutkimusta myös sosiaalisen rakentumisen näkökulmasta myönteisten kokemusten suuntaan vaikuttaa myös omien löydösteni perusteella mahdollisuudelta nähdä asioita uudessa valossa.

Mistä tämä myönteinen identiteetti sitten syntyi? Pätevän ammattilaisen identiteettiasema rakentui monenlaisten tekijöiden kautta, ja haastattelemaniset naisasiantuntijat tunnistivat ne useimmin omaan ammattilaisuuden kokemukseensa vaikuttaviksi. Kuten esimerkiksi Jorgenson (2002) tutkimuksessaan havaitsi, identiteetti liitettiin ennen kaikkea pätevyteen ja ammattilaisuuteen omassa työssä, ei sukupuoleen. Niin myös tässäkin tutkimuksessa: haastatellut eivät tunnistaneet sukupuolen merkitystä erityisesti arkisessa työssään. Sinänsä tämä ei ole yllättävää, sillä suurimmalle osalle sukupuoli käsitteenä suomenkielessä viittaakin luultavasti nimenomaan biologiseen sukupuoleen ja sitä kautta helposti havaittaviin vaikutuksiin. Pätevän ammattilaisen identiteettiaseman kautta rakentunut identiteetti jätti sukupuolen taka-alalle. Identiteetti rakentui sen sijaan osaamisen, persoonan ja työn koetun merkityksellisyyden kautta.

Toisaalta myös äijyys rakensi naisasiantuntijoiden myönteistä identiteettiä. Se nähtiin myönteisenä ja alaan kuuluvana joukkona luonteenpiirteitä sekä tapoja toimia ja työskennellä. Tässä identiteettiasemassa nousivat esiin erityisesti alalla vallitsevat sukupuolittuneet käsitykset muun muassa pätevydestä. Kuten Hanappi-Egger (2012) on osoittanut, sukupuolittuneet käsitykset ammateista rakentavat myös käsityksiä esimerkiksi siitä, minkälainen tietyllä alalla pitää olla. Moni haastateltu epäilikin, että miesvaltaisuus saattaa estää naisia hakeutumasta alalle vallitsevien vaatimusten takia. Muun muassa rempseys ja tietynlainen suoruus nähtiin lähes välttämättöminä, jotta voi sopeutua alan kulttuuriin. Juuri tämänkaltainen puhe rakentaa maskuliinisia käsityksiä ja uusintaa sukupuolittuneita rakenteita (Gherardi & Poggio 2001, Tienari & Koveshnikov 2012). Äijyyden asema auttoi

kuitenkin sopeutumaan olemassa olevaan kulttuuriin ja asemoitumaan samalle viivalle muiden työntekijöiden kanssa – naiseus kun nähtiin alalla erilaisuutena. Toisaalta moni haastattelemistani naisista vaikutti kokevan aidosti oman persoonansa sopivan paremmin juuri miesten maailmaan. Tietynlainen muotti tai stereotypia naiseudesta näyttikin sulkevan osan naisista ainakin osittain perinteisen feminiinisyyden ulkopuolelle.

Kuten jo aikaisemmin olen todennut, naiseuden identiteettiasema miesvaltaisella alalla ei ollut aivan yksiselitteinen. Sekä positiivisessa että negatiivisessa mielessä naiset erottuivat joukosta ja heitä pidettiin siksi alalla ”erikoistapauksina”. Haastattelemiä naisia ei kuitenkaan halunnut antaa sukupuolen vaikuttaa juurikaan omaan työskentelyyn tai kokemukseen itsestä ammattilaisena. Tästä huolimatta monilla oli kokemuksia tilanteista, joissa he olivat joutuneet osoittamaan olevansa yhtä päteviä kuin miehet. Tämä havainto vastaa esimerkiksi Hatmakerin (2013) tutkimustuloksia. Hänen mukaansa naiset joutuvat tekemään enemmän töitä sen eteen, että heidät nähdään yhtä pätevinä ja toisaalta pelkästään ammattilaisina, ei lisäksi naisina. Vaikka haastatteluissa nousikin esiin joitakin hyödyllisinä pidettyjä ja naiseuteen liitettyjä ominaisuuksia, muun muassa pehmeät taidot (vertaa Guerrier ym. 2009), naiseutta ei kuitenkaan juurikaan käytetty tietoisesti strategisena oman aseman parantamisen välineenä kuten Díaz García ja Welter (2013) ovat tutkimuksensa perusteella ehdottaneet. Ammattilaisuuden näkökulmasta sen sijaan korostettiin sukupuolen vähäistä merkitystä ja toisaalta kohdatun vähättelyn olleen muuhun kuin juuri itseen kohdistuvaa. Myös Jorgensonin (2002) mukaan naiset ovat haluttomia liittämään ammatillisen identiteettinsä sukupuoleen, koska tämä uhkaa heidän ammattilaisuuttaan. Juuri tämä naiseuden kokeminen ainakin joiltain piirteiltään epäammattimaisena vaikutti luultavasti suurella määrällä myös haastattelemiä naisten kertomuksiin itsestään.

Yleisesti ottaen naiseutta oli siis vaikea sivuuttaa: siitä tuli muistutuksia miespuolisilta kollegoilta ja asiakkailta niin positiivisessa kuin negatiivisessakin mielessä. Siksi ammattilaisen identiteetti ei voinutkaan olla täysin riippumaton sukupuolesta erityisesti alalla, jossa on biologisen sukupuolensa perusteella vähemmistönä. Koska ammattilaisen käsite oli niin vahvasti sukupuolittunut, myös naiset asemoituivat mieluusti äijiksi. Äijyys toimikin tietyllä tavalla ”sukupuolineutraalina” käsitteenä, sillä se kuvasi alalle tyypillistä työntekijää. Vaikka monet haastattelemiä naisia puhuivatkin juuri äijyydestä tai olevansa enemmän jätkämäisiä luonteeltaan, he eivät silti vaikuttaneet tunnistavan, ainakaan täysin, näiden käsitysten sukupuolittuneisuutta. Siten käytössäni olleet sukupuolen tekemisen teoreettiset linssit nostivat esiin asioita, jotka jäivät normaalissa arjessa huomaamatta. Vaikuttaisikin siltä,

että sukupuoli sosiaalisena rakenteena vaikeuttaa syrjinnän huomaamista ja selittää haastattelemieni naisten kokemuksia siitä, ettei sukupuolella ole juurikaan merkitystä jokapäiväisessä työssä.

Yhteenvedona voikin todeta, että ylipäätään mitkä tahansa sukupuoleen liitetyt ominaisuudet tai piirteet saattavat vahvistaa vallitsevia stereotypioita ja tehdä sukupuolta. Siksi myös positiiviset identiteetit miesvaltaisella alalla rakentuvat tutkimukseni mukaan vahvasti sukupuolittuneiden käsitysten varaan. Myönteisen identiteetin lähteitä on siten mahdollista tutkia sosiaalisen konstruktivismin näkökulmasta: löydösteni mukaan positiivisetkin identiteetit rakentuvat suhteessa ympäröivään maailmaan ja alalla vallitseviin käsityksiin. Jokaisella alalla ja jokaisessa työpaikassa on tietynlaisia odotuksia, jotka luovat käsityksen ”ihanteellisesta minuudesta”, kuten Wieland (2009) on nimittänyt myönteistä identiteettiä. Vallitseva ihanteellinen minuus näyttäisikin vaikuttavan vahvasti rakentuviin myönteisiin identiteetteihin: identiteettiä neuvotellaan suhteessa tähän ihanteeseen. Lisäksi yksilöiden henkilökohtaiset ihanteet osallistuvat neuvottelun ja navigoinnin prosessiin, jonka lopputuloksena on jatkuvasti muutoksessa oleva kertomus (Kraus 2006). Haastattelemaniantuntijat nostivat esiin kuitenkin hyvin erilaisia kertomuksia, joissa ammattilaisuuden, äijyyden ja naiseuden erilaisuuden identiteettipositiot myös painottuivat hyvin eri tavoin. Jokainen yksittäinen identiteettitarina, monista pienistä kertomuksista tulkittuna, oli yksilöllinen kuvaus menneestä, nykyisestä ja ehkä tulevastakin. Identiteetti rakentuu siis useista palasista, tietoisesti ja tiedostamatta, ja siksi nämä kaikki tulisi huomioida myös tutkimuksessa.

Yllä esittämiäni tutkimustulosten ja johtopäätösten kautta on mahdollista ymmärtää paremmin naisten identiteettien rakentumista miesvaltaisessa maailmassa. Tutkimuksellisesta näkökulmasta olen pyrkinyt rakentamaan myös uusia näkemyksiä erityisesti identiteettitutkimuksen kentällä. Vaikka identiteettitutkimusta on tehty ja tehdään melko paljon, myönteisten identiteettien rakentumista ei ole juurikaan tutkittu. Siksi haluan nostaa esiin positiivisten identiteettien tutkimuksen mahdollisuudet myös sosiaalisen konstruktivismin näkökulmasta. Toki on mahdotonta etukäteen tietää, miten yksilöt kokevat itsensä esimerkiksi työssä. Siksi juuri sosiaalisen rakentumisen näkökulma antaa mahdollisuuden tunnistaa positiivisen identiteetin rakentumisen lähteitä myös negatiivisempien tekijöiden joukosta. Kun identiteetit nähdään monitahoisina, on mahdollista havaita useita mahdollisesti ristiriitaisiakin identiteettiasemia samanaikaisesti. Tämän lisäksi olen tarkastellut identiteetin rakentumista paitsi ajallisen ulottuvuuden sisältävissä

kertomuksissa (Elliot 2005, 4) myös pienissä kertomuksissa, jotka eivät täytä perinteisiä kertomusten kriteereitä (Bamberg & Georgakopoulou 2008). Olen siis tulkinut identiteettiasemia narratiivisesti myös sellaisesta puheesta, jota ei voida pitää kerrontana sanan perinteisessä mielessä. Tutkimukseni osoittaa, että kaikenlainen puhe itsestä, muista ja omasta työympäristöstä rakentaa identiteettiä. Identiteetti ei rakennu pelkästään tietoisissa kertomuksissa itsestä, vaan monet muut tilanteeseen ja sosiaalisiin käsityksiin sitoutuneet pienet kertomukset ovat osa puheen kautta rakentuvia identiteettiasemia. Pienten kertomusten tarkasteleminen identiteettien rakennuspalikoina nostaa esiin monivivahteisemmän kuvan erilaisista identiteetti-positioista kuin pelkästään tietoisien kertomusten tutkiminen.

Haluan nostaa lisäksi esiin käytännöllisempiä seuraamuksia tutkimukseni tuloksista. Kuten Hanappi-Egger (2012) on todennut, tutkimuksen tehtävä on tehdä näkyväksi sukupuolittuneita rakenteita ja käsityksiä. Siksi tulisi kiinnittää huomiota esimerkiksi sukupuolittuneisiin käsityksiin aloista ja ammateista: voisiko esimerkiksi teknisellä alalla sittenkin pärjätä muutenkin kuin olemalla ”rempseän jätkämäinen”? Näihin käsityksiin vaikuttavat monet tahot kuten media, eriaistiset oppilaitokset ja jokainen yksilö muun muassa erilaisten diskurssien kautta. Siksi myös työpaikoilla olisi hyvä kiinnittää huomiota moniin käytäntöihin: suosivatko ne tietynlaista ihanteellista mallia, joka tosiasiallisesti jättää monet ammattilaiskäsityksen ulkopuolelle? Tämä ei päde pelkästään miesvaltaisiin aloihin, vaan yhtä lailla esimerkiksi naisvaltaisilla aloilla rakentuu sukupuolittuneita käsityksiä. Kuten naisasiantuntijoiden kertomukset antoivat viitteitä, moni heistä ei olisi välttämättä tuntenut oloaan kotoisaksi pelkästään naisten parissa. Sukupuolen näkeminen sosiaalisena ilmiönä ja suhteissa rakentuvana mahdollistaakin muutoksen. Kun sukupuolittuneet käytänteet tunnustetaan, niitä voi myös muuttaa.

Olen tässä tutkielmassa käsitellyt naisasiantuntijoiden identiteettien rakentumista miesvaltaisella alalla. Tutkimuskohteena tämä oli mielenkiintoinen ja selitti muun muassa sitä, miten myönteiset identiteetit rakentuvat identiteettiasemien kautta sosiaalisesti. Olen pyrkinyt laajentamaan identiteetin käsitettä sukupuolen tutkimuksessa. Tällä kentällä riittää kuitenkin tutkittavaa. Siksi jatkossa voisikin olla mielenkiintoista laajentaa myönteisten identiteettien tutkimusta myös muihin konteksteihin kuin identiteettiin erityisesti sukupuoleen sitoutuneena. Lisäksi olisi mielenkiintoista tutkia, millaisia identiteetti-positioita rakentuu naisvaltaisella alalla työskentelevien naisten kertomuksissa. Tämä voisi valottaa muun muassa sitä, miten sukupuolen merkitys identiteetin rakentumiselle vaihtelee riippuen kontekstista.

Kaiken kaikkiaan mahdollisuuksia on monia: identiteetin rakentuminen on monimutkainen ja epämääräinenkin prosessi. Kuten johdannossa totesin, etsiessäni vastauksia varsinaisiin tutkimuskysymyksiini olen oppinut paljon myös itsestäni ja omista valinnoistani. Se miten koen itseni, on vaikuttanut ja tulee vaikuttamaan paljon muun muassa työelämässä. Väitänkin, että identiteetin tutkimuksella on merkitystä myös jatkossa.

## 6. Lähteet

- Alvesson, M. (2010). Self-doubters, strugglers, storytellers, surfers and others: Images of self-identities in organization studies. *Human Relations*, 63(2), 193–217.
- Alvesson, M., Ashcraft, K. & Thomas, R. (2008). Identity Matters: Reflections on the Construction of Identity Scholarship in Organization Studies. *Organization*, 15(1), 5–28.
- Ashcraft, K. L. (2006). Sights/Sites of Difference in Gender and Organizational Communication Studies. In Dow, B. J. & Wood, J. T. (eds.) *The SAGE Handbook of Gender and Communication*, 97–122. Thousand Oaks, California: SAGE Publications.
- Ashcraft, K. & Pacanowsky, M. E. (1996). “A Woman's Worst Enemy”: Reflections on a Narrative of Organizational Life and Female Identity. *Journal Of Applied Communication Research*, 24(3), 217–239.
- Ashforth, B. E. (2001). *Role transitions in organizational life: An identity based perspective*. London: NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Ashforth, B. & Kreiner, G. (1999). How can you do it? Dirty work and the challenge of constructing a positive identity. *Academy of Management Review*, 24(3), 413–434.
- Ashforth, B. E. & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20–39.
- Bamberg, M. (1997). Positioning Between Structure and Performance. *Journal of Narrative and Life History*, 7(1-4), 335–342.
- Bamberg, M. (2012). Narrative Practice and Identity Navigation. In Holstein, J. A. & Gubrium, J. F. (eds.) *Varieties of Narrative Analysis*, 99–124. Los Angeles: SAGE Publications.
- Bamberg, M. & Georgakopoulou, A. (2008). Small stories as a new perspective in narrative and identity analysis. *Text & Talk*, 28(3), 377–396.
- Burke, P. J. (1991). Identity processes and social stress. *American Sociological Review*, 56(6), 836–849.
- Burke, P. J. & Reitzes, D. C. (1981). The link between identity and role performance. *Social Psychology Quarterly*, 44(2), 83–92.
- Chattopadhyay, P., Tluchowska, M. & George, E. (2004). Identifying the ingroup: A closer look at the influence of demographic dissimilarity on employee social identity. *Academy of Management Review*, 29(2), 180–202.
- Clarke, C. A., Brown, A. D. & Hailey, V. H. (2009). Working identities? Antagonistic discursive resources and managerial identity. *Human Relations*, 62(3), 323–352.
- Davies, B. & Harré, R. (1990). Positioning: The Discursive Production of Selves. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 20(1), 43–63.



- Díaz García, M.-C. & Welter, F. (2013). Gender identities and practices: Interpreting women entrepreneurs' narratives. *International Small Business Journal*, 31(4), 384–404.
- Dutton, J. E., Roberts, L. M. & Bednar, J. (2010). Pathways for positive identity construction at work: Four types of positive identity and the building of social resources. *Academy of Management Review*, 35(2), 265–293.
- Dutton, J., Roberts, L. M. & Bednar, J. (2011). Using a positive lens to complicate the positive in identity research. *Academy of Management Review*, 36(2), 427–431.
- Elinkeinoelämän keskusliitto, EK (2013). *Naiset ja miehet työelämässä*. Osoitteessa: [http://ek.fi/wp-content/uploads/naisetmiehet\\_maaliskuu2013.pdf](http://ek.fi/wp-content/uploads/naisetmiehet_maaliskuu2013.pdf).
- Elliot, J. (2005). *Using Narrative in Social Research*. London: SAGE Publications.
- Eriksson, P. & Kovalainen, A. (2008). *Qualitative Methods in Business Research*. London: SAGE Publications.
- Eskola, J. & Suoranta, J. (2008). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Gecas, V. (1982). The Self-Concept. *Annual Review of Sociology*, 8(1), 1–33.
- Gherardi, S. & Poggio, B. (2001). Creating and Recreating Gender Order in Organizations. *Journal Of World Business*, 36(3), 245–259.
- Gremmen, I. & Benschop, Y. (2009). Walking the tightrope: Constructing gender and professional identities in account management. *Journal of Management & Organization*, 15(5), 596–610.
- Guerrier, Y., Evans, C., Glover, J. & Wilson, C. (2009). 'Technical, but not very...': constructing gendered identities in IT-related employment. *Work, employment and society*, 23(3), 494–511.
- Hanappi-Egger, E. (2012). Backstage: The organizational gendered agenda in science, engineering and technology professions. *European Journal of Women's Studies*, 20(3), 279–294.
- Harré, R., Moghaddam, F. M., Cairnie, T. P., Rothbart, D. & Sabat, S. R. (2009). Recent Advances in Positioning Theory. *Theory & Psychology*, 19(1), 5–31.
- Hatch, J. A. & Wisniewski, R. (1995). Life history and narrative: questions, issues, and exemplary works. In Hatch, J. A. & Wisniewski, R. (eds.) *Life history and narrative*, 113–135. London: Routledge.
- Hatmaker, D. M. (2013). Engineering Identity: Gender and Professional Identity Negotiation among Women Engineers. *Gender, Work & Organization*, 20(4), 382–396.
- Heikkinen, H. (2010). Narratiivinen tutkimus – todellisuus kertomuksena. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II: Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*, 143–159. Jyväskylä: PS-kustannus.

Hodgson, D. (2003). 'Taking it like a man': Masculinity, subjection and resistance in the selling of life assurance. *Gender, Work & Organization*, 10(1), 1–21.

Hyvärinen, M. (2006). *Kerronnallinen tutkimus*. Osoitteessa: [http://www.hyvarinen.info/material/Hyvarinen-Kerronnallinen\\_tutkimus.pdf](http://www.hyvarinen.info/material/Hyvarinen-Kerronnallinen_tutkimus.pdf).

Hyvärinen, M. (2010). Haastattelukertomuksen analyysi. Teoksessa Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (toim.) *Haastattelun analyysi*, 90–118. Tampere: Vastapaino.

Hyvärinen, M. & Löyttyniemi, V. (2005). Kerronnallinen haastattelu. Teoksessa Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (toim.) *Haastattelu: Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*, 189–222. Tampere: Vastapaino.

Hänninen, V. (2010). Narratiivisen tutkimuksen käytäntöjä. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II: Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*, 160–178. Jyväskylä: PS-kustannus.

Ibarra, H. (1999). Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation. *Administrative Science Quarterly*, 44(4), 764–791.

Ibarra, H. & Barbulescu, R. (2010). Identity as narrative: Prevalence, effectiveness, and consequences of narrative identity work in macro work role transitions. *Academy of Management Review*, 35(1), 135–154.

Jorgenson, J. (2002). Engineering Selves. Negotiating Gender and Identity in Technical Work. *Management Communication Quarterly*, 15(3), 350–380.

Katila, S. & Eriksson, P. (2013). He is a Firm, Strong-Minded and Empowering Leader, but is She? Gendered Positioning of Female and Male CEOs. *Gender, Work & Organization*, 20(1), 71–84.

Katila S. & Meriläinen, S. (1999). A Serious Researcher or Just Another Nice Girl?: Doing Gender in a Male-Dominated Scientific Community. *Gender, Work & Organization*, 6(3), 163–173.

Katila, S. & Meriläinen, S. (2002). Metamorphosis; From 'Nice Girls' to 'Nice Bitches': Resisting Patriarchal Articulations of Professional Identity. *Gender, Work & Organization*, 9(3), 336–354.

Keskuskauppakamari (2014). *Naiset ottavat vastuuta johtoryhmissä. Keskuskauppakamarin naisjohtajaselvitys 2014*. Osoitteessa: <http://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2014/11/keskuskauppakamarin-naisjohtajaselvitys-2014.pdf>. Luettu 20.11.2014.

Koskinen, I., Alasuutari, P. & Peltonen, T. (2005). *Laadulliset menetelmät kauppatieteissä*. Tampere: Vastapaino.

Kraus, W. (2006). The narrative negotiation of identity and belonging. *Narrative Inquiry*, 16(1), 103–111.

Lane, N. & Crane, A. (2002). Revisiting gender role stereotyping in the sales profession. *Journal of Business Ethics*, 40(2), 121–132.

- LaPointe, K. (2010). Narrating career, positioning identity: Career identity as a narrative practice. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 1–9.
- LaPointe, K. (2013). Heroic Career Changers? Gendered Identity Work in Career Transitions. *Gender, Work & Organization*, 20(2), 133–146.
- Learnmonth, M. & Humphreys, M. (2011). Blind Spots in Dutton, Roberts, and Bednar's "Pathways for Positive Identity Construction at Work": "You've Got to Accentuate the Positive, Eliminate the Negative". *Academy of Management Review*, 36(2), 424–427.
- LeBaron, C. D., Glenn, P. & Thompson, M. P (2009). Identity Work During Boundary Moments: Managing Positive Identities Through Talk and Embodied Interaction. In Roberts L. M. & Dutton, J. E. (eds.) *Exploring Positive Identities and Organizations: Building a Theoretical and Research Foundation*, 191–215. New York: Routledge.
- Lupu, I. (2012). Approved routes and alternative paths: The construction of women's careers in large accounting firms. Evidence from the French Big Four. *Critical Perspectives on Accounting*, 23, 351–369.
- Mallett, O. & Wapshott, R. (2012). Mediating ambiguity: Narrative identity and knowledge workers. *Scandinavian Journal of Management*, 28, 16–26.
- McAdams, D. (1996). Personality, modernity, and the storied self: A contemporary framework for studying persons. *Psychological Inquiry*, 7, 295–321.
- Meriläinen, S., Tienari, J. & Valtonen, A. (2013). Headhunters and the 'ideal' executive body. *Organization*, DOI: 10.1177/1350508413496578 published online 1 August 2013.
- Petriglieri, J. L. (2011). Under threat: Responses to the consequences of threats to individuals' identities. *Academy of Management Review*, 36(4), 641–662.
- Polkinghorne, D. E. (1988). *Narrative knowing and the human sciences*. Albany: State University of New York Press.
- Polkinghorne, D. E. (1995). Narrative configuration in qualitative analysis. In Hatch, J. A. & Wisniewski, R. (eds.) *Life history and narrative*, 5–23. London: Routledge.
- Polkinghorne, D. E. (2007). Validity Issues in Narrative Research. *Qualitative Inquiry*, 13(4), 471–486.
- Pullen, A. & Simpson, R. (2009). Managing difference in feminized work: Men, otherness and social practice. *Human Relations*, 62(4), 561–587.
- Ramarajan, L. & Reid, E. (2013). Shattering the myth of separate worlds: Negotiating nonwork identities at work. *Academy of Management Review*, 38(4), 621–644.
- Riessman, C. K. (2008). *Narrative Methods for the Human Sciences*. Los Angeles: SAGE Publications.
- Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (2010). Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (toim.) *Haastattelun analyysi*, 9–36. Tampere: Vastapaino.

- Shotter, J. (1993). *Conversational Realities: Constructing life through language*. London: SAGE Publications.
- Smith, B. & Sparkes, A. C. (2008). Contrasting perspectives on narrating selves and identities: an invitation to dialogue. *Qualitative Research*, 8(1), 5–35.
- Snow, D. A. & Anderson, L. (1987). Identity work among the homeless: The verbal construction and avowal of personal identities. *American Journal of Sociology*, 92(6), 1336–1371.
- Stets, J. E. & Burke, P. J. (2000). Identity theory and social identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 63(3), 224–237.
- Stryker, S. & Burke, P. J. (2000). The past, present, and future of an identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 63(4), 284–297.
- Sveningsson, S. & Alvesson, M. (2003). Managing managerial identities: Organizational fragmentation, discourse and identity struggle. *Human Relations*, 56(10), 1163–1193.
- Tajfel, H. & Turner, J. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In Worchel, S. & Austin, W. (eds.) *Psychology of intergroup relation*, 7–24. Chicago: Nelson-Hall.
- Tienari, J. & Koveshnikov, A. (2014). Masculinity in Multinationals. In Kumra, S., Simpson, R. & Burke, R. (eds.) *The Oxford Handbook of Gender in Organizations*, Oxford: Oxford University Press.
- Tienari, J. & Nentwich, J. (2012). The ‘Doing’ Perspective on Gender and Diversity. In Hanappi-Egger, E., Danowitz, M. A. & Mensi-Klarbach, H. (eds.) *Diversity in Organizations: Concepts and Practices*, 109–136. New York: Palgrave Macmillan.
- Wajcman, J. & Martin, B. (2002). Narratives of Identity in Modern Management: The Corrosion of Gender Difference? *Sociology*, 36(4), 985–1002.
- Walsh, K. & Gordon, J. R. (2008). Creating an individual work identity. *Human Resource Management Review*, 18, 46–61.
- Watson, T. J. (2008). Managing identity: Identity work, personal predicaments and structural circumstances. *Organization*, 15, 121–143.
- Watson, T. J. (2009). Narrative, life story and manager identity: A case study in autobiographical identity work. *Human Relations*, 62(3), 425–452.
- West, C. & Zimmerman, D. H. (1987). Doing Gender. *Gender and Society*, 1(2), 125–151.
- Wieland, S. M. B. (2010). Ideal Selves as Resources for the Situated Practice of Identity. *Management Communication Quarterly*, 24(4), 503–528.
- Ybema, S., Keenoy, T., Oswick, C., Beverungen, A., Ellis, N. & Sabelis I. (2009). Articulating identities. *Human Relations*, 62(3), 299–322.
- Ylijoki, O. H. (2000). Disciplinary cultures and the moral order of studying – A case-study of four Finnish university departments. *Higher Education*, 39(3), 339–362.