

Yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti kestävä tulevaisuuden työelämä: politiikat ja toimintakäytännöt, tasa-arvo ja risteävät erot Suomessa (WeAll-konsortio)

Tilannekuvaraportti 2015

Marjut Jyrkinen, Helsingin yliopisto, *konsortion johtaja*
Jukka Lehtonen, Helsingin yliopisto
Tytti Steel, Helsingin yliopisto
Anna-Maija Lämsä, Jyväskylän yliopisto
Suvi Heikkinen, Jyväskylän yliopisto
Emilia Kangas, Jyväskylän
Dan Nie, Jyväskylän yliopisto
Sami Kurki, Ruralia-instituutti (Helsingin yliopisto)
Merja Lähdesmäki, Ruralia-instituutti (Helsingin yliopisto)
Timo Suutari, Ruralia-instituutti (Helsingin yliopisto)
Charlotta Niemistö, Svenska handelshögskolan Hanken
Jeff Hearn, Svenska handelshögskolan Hanken
Annamari Tuori, Svenska handelshögskolan

Tilannekuvaraportti

Yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti kestävä tulevaisuuden työelämä: politiikat ja toimintakäytännöt, tasa-arvo ja risteävät erot Suomessa (WeAll-konsortio)

Konsortion kokoonpano

Helsingin yliopisto: professori Marjut Jyrkinen (projektin johtaja), vanhempi tutkija Jukka Lehtonen, post-doc-tutkija Tytti Steel

Jyväskylän yliopisto: professori Anna-Maija Lämsä (projektin varajohtaja), post-doc-tutkija Suvi Heikkinen, tutkija Emilia Kangas, tutkija Dan Nie

Ruralia-instituutti (Helsingin yliopisto): professori Sami Kurki, post-doc-tutkija Merja Lähdesmäki, tutkija Timo Suutari

Svenska handelshögskolan Hanken: apulaisprofessori Charlotta Niemistö, professori Jeff Hearn, post-doc-tutkija Annamari Tuori

Kansainvälinen tieteellinen asiantuntijaryhmä: professori Jean Helms Mills (St. Mary's University ja Jyväskylän yliopisto), professori Albert Mills (St. Mary's University), professori Linda McKie (Durham University) ja apulaisprofessori Raminta Pucetaite (University of Vilnius).

Kotisivut: weallfinland.fi

1. Tiivistelmä

Konsortiomme tarkastelee tasa-arvoa ja eriarvoisuuksia työelämäympäristössä. Konsortioilla on kolme päätavoitetta:

- 1) Tuotamme tieteellistä tietoa organisatorisista ja yhteiskunnallisista toimintakäytännöistä ja politiikoista sekä johtajuudesta, jotka yhtäältä tukevat ja toisaalta rajoittavat moninaisten ihmisryhmien mahdollisuuksia toimia ja edetä työelämässä arvostamallaan tavalla siten, että hyvinvointi ja tasa-arvo toteutuvat. Lisäksi tutkimme mekanismeja, joiden avulla nämä mahdollisuudet muuttuvat toiminnaksi. Keskitymme moninaisuudessa eli diversiteetissä erityisesti iän, sukupuolen, sosiaalisen aseman, etnisyyden, seksuaalisen suuntautumisen ja asuinpaikan risteäviin kategorioihin. Käytetyt tutkimusmenetelmät ovat pääosin laadullisia, mutta sovellamme myös määrällisiä menetelmiä.
- 2) Kehitämme innovatiivisia ja monipuolisia malleja aktiiviselle sidosryhmäyhteistyölle, joka mahdollistaa tasa-arvon ja siihen liittyvien ongelmien määrittämisen ja ratkaisumallien etsimisen. Sidosryhmäyhteistyössä korostuu vuoropuhelu kokemusasiantuntijoiden kanssa.
- 3) Osallistumme tasa-arvoa koskevaan organisaatiotaseeseen ja yhteiskunnalliseen keskusteluun työelämän näkökulmasta, ja se koskee erityisesti hoivavastuita, työurien pidentämistä, työhyvinvointia ja työssä jaksamista, joustavia työjärjestelyitä, työllistymistä ja moninaisten ihmisten pääsyä työelämään. Lisäksi osallistumme keskusteluun kestävästä johtajuudesta, joka tukee työhyvinvointia ja työssä jaksamista.

2. Mihin ongelmaan konsortio hakee ratkaisua?

Selvitämme, miten päällekkäiset ja risteävät sosiaaliset kategoriat, kuten ikä, sukupuoli, sosiaalinen asema, etnisuus, seksuaalinen suuntautuminen ja asuinpaikka, rakentavat epätasa-arvoisuuksia, etuasemia ja marginalisaatiota muuttuvassa työelämässä ja työn ja muun elämän rajapinnoilla. Haemme ratkaisua seuraavaan ongelmaan: Millaiset organisatoriset ja yhteiskunnalliset tekijät ja johtajuus yhtäältä tukevat ja toisaalta rajoittavat moninaisten ihmisryhmien mahdollisuuksia

työelämässä ja mahdollisuuksien muuttumista toiminnaksi siten, että hyvinvointi ja tasa-arvo toteutuvat?

Konsortiossa on kolme tutkimustiimiä. Kussakin tiimissä on kolme tutkimusteemaa, jotka täsmentävät ongelman asetelua. Tiimit ja niiden teemat kuvataan taulukossa 1.

Taulukko 1. WeAll-konsortion tutkimustiimit ja niiden teemat

TIIMI 1: Muuttuvat hoivavastuut ja työ-perhesuhteet	TIIMI 2: Sosiaalinen ja inhimillinen kestävyys työorganisaatioissa	TIIMI 3: Moninaisten ihmisten pääsy työelämään
A. Muuttuva vanhemmuus ja työelämä	A. Työn ja muun elämän välisten rajojen kestävä johtaminen	A. Positiivinen kierre työelämään
B. Organisatoriset mahdollisuudet ja rajoitteet, sosiaalietuudet ja työ-perhesuhde	B. Työssä jaksaminen, ikä ja epätasa-arvoisuudet	B. Työ, ura ja moninaisuus: nuorten näkökulma
C. Maahanmuuttajat työvoimana maaseudun pk-yrityksissä	C. Monimuotoisuus, epätasa-arvoisuudet ja hiljaisuus	C. Normit, diskurssit ja politiikat koulutuksen, tutkimuksen ja (sosiaalisen) median teksteissä

Tiimi 1: Muuttuvat hoivavastuut ja työ-perhesuhteet

Tämän tiimin tarkoituksena on tuottaa tietoa naisten urakehityksen sekä naisten ja maahanmuuttajien toimintamahdollisuuksien edistämiseen työelämässä. Lisäksi tuotetaan tietoa, joka tukee työssä käyvien miesten mahdollisuuksia ja toimintaa perhe-elämän alueella. Tiimissä keskitytään pääasiassa työ-perhesuhteeseen uran alkuvaiheessa olevien naisten sekä eri-ikäisten ja eri asemassa olevien isien kannalta. Tutkimus kohdistuu kolmeen pääteemaan. Ensimmäisessä teemassa selvitetään vanhemmuuden ja työn suhdetta. Toinen teema tarkastelee työ- ja perhepolitiikoiden ja käytäntöjen juurtumista organisaatioissa sekä niiden suhdetta sosiaalietuuksiin. Kolmas teema keskittyy maahanmuuttajien mahdollisuuksiin ja mahdollisuuksien hyödyntämiseen maaseudun pienissä yrityksissä.

Tiimi 2: Sosiaalinen ja inhimillinen kestävyys työorganisaatioissa

Tämän tiimin tarkoituksena on tuottaa tietoa työkyvyn ylläpitämiseen, työurien pidentämiseen ja työelämän tasa-arvoon, ja se keskittyy työn ja muun elämän rajojen hämärtymiseen ja työssä jaksamiseen 24/7-taloudessa. Tiimissä tarkastellaan työn ja muun elämän rajoihin liittyvää johtamista, organisaatiokäytäntöjä sekä sitä, miten työn ja muun elämän välisistä rajoista puhutaan ja ei puhuta työelämässä. Aihetta selvitetään erityisesti iän, sukupuolen ja aseman kannalta. Tiimi tarkastelee kolmea pääteemaa. Ensimmäinen pääteema käsittelee kestävä johtamisen mahdollisuuksia työn ja muun elämän välisten rajojen hallinnassa. Toisessa teemassa tarkastellaan työssä jaksamista, ikää ja osaamista sekä niihin liittyvää eriarvoistumista. Kolmas teema keskittyy työn ja muun elämän rajoja koskeviin hiljaisuuksiin painopisteenä eri ryhmien väliset epätasa-arvoisuudet.

Tiimi 3: Moninaisten ihmisten pääsy työelämään

Tässä tiimissä tutkitaan haavoittuvassa asemassa ja vähemmistössä olevien ihmisten pääsyä työelämään sekä kehitetään keinoja edistää heidän asemaansa. Erityisenä tarkastelukohteena ovat yli 50-vuotiaat, maahanmuuttajat ja ei-heteroseksuaaliset ja transnuoret sekä heidän kokemuksensa koulutusjärjestelmästä, koulutus- ja uravalinnoista ja työelämän aloittamisesta. Ensimmäinen teema selvittää yli 50-vuotiaiden sekä maahanmuuttajien työllistymistä ja etsii keinoja työllistymisen esteiden purkamiseen. Toinen teema analysoi työelämään ja uravalintoihin liittyviä kysymyksiä erityisesti nuorten moninaisuuden näkökulmasta. Kolmas teema selvittää keskustelutapoja, joita työelämän tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta rakentuu erilaisilla merkityksellisillä areenoilla, kuten opetussuunnitelmissa ja oppikirjoissa, tiedotusvälineissä ja sosiaalisessa mediassa.

3. Mikä on toimintaympäristön tiedontaso tässä ongelmakentässä?

Työ-perhesuhde: muuttuvat hoivavastuut ja organisaatiokäytännöt

Suomessa yhä useammat ihmiset pitävät keskeisenä arvona ja hyvinvoinnin tekijänä mahdollisuutta yhdistää työ ja perheⁱ. Työn ja perheen suhdetta on tutkittu pitkään sekä meillä että kansainvälisesti. Varhaisemmissa tutkimuksissa työ ja perhe nähtiin erillisinä elämänalueina, kun nykyinen tutkimus korostaa suhteen vuorovaikutteisuutta. Aiemmin vuorovaikutussuhde oletettiin ristiriitaiseksi: työ ja perhe kilpailevat ihmisen voimavaroista ja ajankäytöstä, mikä synnyttää ristiriitoja ja näin heikentää ihmisten hyvinvointia. Sitten tutkijat ovat korostaneet suhteen oleva myös rikastava. Rikastavan näkökulman mukaan toiminta molemmilla alueilla synnyttää uusia voimavaroja ja edistää hyvinvointia. Viimeaikaiset tutkimukset osoittavat, että suhde ei ole dikotominen ”joko tai” -suhde ristiriidan ja rikastavan vaihtoehdon välillä vaan pikemminkin dynaaminen ”sekä että” -suhde. Dynaamisuutta tuottaa hoivavastuiden muuttuminen elämän eri vaiheissa. Myös henkilön oma asenne työ-perhesuhteeseen, perheen muoto, tarjolla oleva organisatorinen ja yhteiskunnallinen tuki sekä sukupuoliroolien joustavuus kotona ja työelämässä vaikuttavat dynamiikkaan^{ii iii}.

Työn ja perheen suhteen on havaittu sukupuolistuneen tavalla, joka tuottaa tasa-arvon ongelmia sekä naisille että miehille. Työn ja perheen yhdistäminen aiheuttaa urakehityksen ongelmia naisille. Uran vaatavuus ja sillä etenemisen eriytyminen sukupuolten välillä alkaa Suomessa jo uran alkuvaiheessa. Esimerkiksi naistoimihenkilöt aloittavat uransa tyypillisesti vähemmän vaativista tehtävistä kuin miestoimihenkilöt^{iv}. Korkeakoulutetuille nuorille naisille työelämään sijoittuminen ja siellä eteneminen on hankalampaa kuin korkeakoulutetuille nuorille miehille^v. Perheen kielteinen vaikutus naisten urakehitykseen yksilötasolla on yleisellä tasolla hyvin tiedossa. Tietoa on kuitenkin selvästi vähemmän, kun puhutaan organisaatioiden työ-perheikäytäntöjen yhteydestä urakehitykseen. Työn ja perheen yhdistämisen tutkimuskentältä puuttuu tietoa siitä, milloin työntekijät kokevat työ-perheikäytäntöjen olevan saatavilla ja realistinen vaihtoehto käytettäväksi omassa elämässä. Tietoa puuttuu myös siitä, miten erilaisiin sosiaalisiin ryhmiin asemoituvat naiset kokevat mahdollisuutensa perheen ja työn yhdistämisessä ja miten he onnistuvat siinä. Esimerkiksi monien maahanmuuttajanaisten haasteet ovat todennäköisesti erilaisia verrattuna Suomessa syntyneisiin naisiin.

Tutkimuksia, jotka pureutuvat työ-perhesuhteeseen miesten isyyden ja hoivavastuiden kautta, on niukasti. Vielä niukemmin on selvitetty johtajamiesten vanhemmuutta, vaikka näillä miehillä on merkittävä vaikutus siihen, miten perheystävälliseksi työpaikkojen kulttuuri muodostuu. Johtajien, jotka ovat edelleen useimmiten miehiä, roolimalli on yhteydessä organisaatiokulttuurin muodostumiseen. Perinteinen miehen leiväntuojarooli saattaa kuitenkin olla sulamassa, minkä on

arvioitu aiheuttavan merkittäviä muutoksia miesten vanhemmuudessa^{vi}. Muutos on todennäköisesti sitä suurempi, mitä nuoremista ikäluokista puhutaan.

Vaikka yleisempi asennemuutos (nuorempien) miesten työn ja perheen yhdistämisessä saattaa olla käynnissä, todellisuudessa vanhempien kesken jaettavissa olevaa vanhempainvapaata käyttävät lähes yksinomaan äidit Suomessa. Suomalaiset miehet kuuluvat häntäpäähän vertailtaessa vanhempainvapaiden käyttöä Pohjoismaissa, ja miesten perhevapaat ovat yleensä hyvin lyhyitä.^{vii} Tästä syystä tarvitaan tietoa erityisesti organisaatioiden käytäntöjen ja rakenteiden mahdollisuuksista ja rajoittavuudesta miehillä, joilla on perhe- ja hoivavastuita. Miesten vanhemmuuden haasteet työpaikoilla ovat monesti jääneet näkymättömiksi, vaikka miesten suhdetta perheeseen on tutkittu melko paljon. Todennäköistä on, että naiset ja miehet kokevat työperhesuhteen eri tavoilla.

Maahanmuuttajat työvoimana maaseudun pk-yrityksissä

Työmarkkina-asema on maahanmuuttajien yhteiskunnallisen aseman keskeinen määrittäjä ja yhteiskuntaan integroiva tekijä. Aikaisempi tutkimus maahanmuuttajien työllistymisen ongelmista on usein tehty maahanmuuttajien itsensä näkökulmasta^{viii}. Sitä vastoin työnantajien näkökulma, erityisesti pienten yritysten näkökulma maahanmuuttajien työllistymiseen, on saanut osakseen varsin vähän huomiota. Pienyritykset ovat merkittäviä työllistäjiä: noin puolet Suomen työllisistä työskentelee pienissä yrityksissä. Kaikista Suomen yrityksistä 42 prosenttia sijaitsee maaseudulla. Vuonna 2010 pk-yritykset työllistivät maaseudulla yli 300 000 henkilöä. Vuosina 2008–2010 maaseudun mikro- ja pienyrityksissä työskentelevien henkilöiden määrä kasvoi.^{ix}

Koska suurin osa Suomen maahanmuuttajatyövoimasta asuu ja työskentelee suurissa kaupungeissa, on maahanmuuttajien ja maaseudun välistä suhdetta tarkasteltu melko vähän, puhumattakaan suhteen tarkastelusta maaseudun pienten yritysten kannalta. Kansainvälisessä tutkimuksessa maaseutu tulee esiin lähinnä maatalouden maahanmuuttajataustaista (kausi)työvoimaa käsittelevissä tutkimuksissa. Maatalouden merkitys maaseudun ihmisten työllistäjänä on kuitenkin koko ajan vähenemässä, ja valtaosa maaseudun työpaikoista on muilla aloilla. Maaseudun väestön ikääntymisen ja vähenemisen sekä siitä seuraavan mahdollisen työvoimapulan vuoksi on tärkeää selvittää maaseudun pienyrityksien käsityksiä maahanmuuttajatyövoimasta. Viimeaikaisissa keskusteluissa on erityisesti nostettu esiin tarve tarkastella sitä, miten työnantajien asenteet ja toiminta heijastuvat maahanmuuttajien työllistymiseen ja sitä kautta niihin mekanismeihin, jotka voivat aiheuttaa eristämistä ja eriarvoisuutta työmarkkinoilla.

Aikaisempi työnantajien näkökulmaa painottava kansainvälinen tutkimus on keskittynyt suurelta osin maahanmuuttajatyövoiman rekrytointistrategioiden tarkasteluun. Maahanmuuttajilla nähdään olevan sellaisia ominaisuuksia, joiden vuoksi he soveltuvat vain tiettyihin tehtäviin. Tämänkaltaisen stereotyyppinen näkemys johtaa maahanmuuttajien eriarvoistumiseen rekrytointiprosessissa. Työntekijät itsekkin omaksuvat näitä stereotyyppisiä käsityksiä ja pyrkivät sopeutumaan tähän mielikuvaan. Näistä havainnoista huolimatta tutkimuksissa ei ole kiinnitetty huomiota siihen, miten yritysten ja työmarkkinoiden toiminta ylläpitää tai vaihtoehtoisesti kykenee purkamaan sellaisia esteitä, jotka ehkäisevät maahanmuuttajia toteuttamasta mahdollisuuksiaan työntekijöinä ja tavoittelemasta sellaista elämää kuin he kokevat tavoittelemisen arvoiseksi.

Sosiaalinen ja inhimillinen kestävyys työorganisaatioissa

24/7-talous, kansainvälistyminen ja teknologisten välineiden käyttöönotto muuttavat työn ja muun elämän välistä suhdetta. Työn ja muun elämän rajojen tutkimus on usein liitetty työn ja perheen

yhdistämisen kysymyksiin. Nykykäsityksen mukaan myös muun elämän kuin vain perheen selvittäminen suhteessa työhön on tärkeää. Yksinelävien määrä lisääntyy. Vapaa-ajan arvostus on nousussa erityisesti nuorempien sukupolvien joukossa. Globaalit työmarkkinat ja teknologian tarjoamat mahdollisuudet hämärtävät työn ja muun elämän rajapintoja.

Tutkimuksessa on havaittu, että tasapainoinen työn ja muun elämän suhde on merkittävä hyvinvoinnin lähde. Lisääntyvä 24/7-talous voi yhtäältä tarjota joustavuutta mutta toisaalta aiheuttaa hyvinvoinnin ja jaksaminen ongelmia. Työn ja muun elämän lisääntyvä limittyminen, työn sirpaleisuus, työpäivän venyminen, koventunut työkuultuuri ja stressaavat olosuhteet ovat tunnusomaisia piirteitä 24/7-työelämässä. Tutkijat ovat osoittaneet, että eri ryhmillä on usein erilaiset mahdollisuudet vaikuttaa työn ja muun elämän välisiin rajoihin ja tehdä arvokkaana pitämäänsä valintoja^x. Eri sosiaalisten kategorioiden yhteisvaikutukset ovat tavallisesti jääneet työn ja muun elämän välisten rajojen tutkimuksessa huomiotta^{xi}.

Hiljaisuus on keskeinen osa organisaatioiden arkea. Tasa-arvon ongelmista, erityisesti ikään ja sukupuoleen ja niiden yhteisvaikutukseen liittyvistä ongelmista, ei keskustella usein. Ongelmia ei välttämättä tunnusteta tai niitä ei haluta tunnustaa ja nostaa esiin. Vaikka diversiteetistä puhutaan nykyään paljon työelämässä, moninaisuuteen liittyvistä epätasa-arvoisuuksista puhuminen on vaikeaa^{xii}. Huolimatta hiljaisuuden olemassaolosta ja havaitusta vaikutuksesta organisaatioiden toimintaan, työn ja muun elämän rajoja ja työssä jaksamista on selvitetty hiljaisuusnäkökulmasta niukasti. On oletettavaa, että esimerkiksi tietotyötä tekevien työn ja muun elämän rajapintojen hämärtyminen on tema, josta vaietaan työpaikoilla helposti.

Viime vuosina on Suomessa ollut paljon erilaisia hankkeita, jotka ovat käsitelleet jaksamista työelämässä. Jaksamista on selvitetty tutkimalla esimerkiksi työaikoja, työhyvinvointia ja sen puutetta, kuten stressiä, univaikeuksia ja uupumista. Näitä kysymyksiä on myös selvitetty eri-ikäisten työntekijöiden keskuudessa. Kaiken kaikkiaan työssä jaksamista koskevaa tutkimusta on tehty runsaasti sekä Suomessa että kansainvälisesti. Tutkimuksessa ei kuitenkaan ole ollut tapana tarkastella jaksamisen kysymyksiä eriarvoistumisen kannalta. Iän sukupuolittuneisuus mutta myös muiden sosiaalisten kategorioiden synnyttämä epätasa-arvoisuus ja yhteys työssä jaksamiseen ovat jääneet vähälle huomiolle. Aiheesta tehdyt harvalukuiset tutkimukset kuitenkin osoittavat, että erityisesti iän, sukupuolen ja sukupuolittuneiden hoivavastuiden yhteisvaikutukset luovat eriarvoistavia käytäntöjä ja syrjintää ja ovat riski jaksamiselle^{xiii}.

Erityisesti tarvitaan tutkimusta, joka koskee iän suhdetta johtamiseen, hoivavastuisiin ja työssä jaksamiseen.^{xiv} Usein ajatellaan, että seniori-ikä on kielteinen asia osaamisessa ja työsuoriutumisessa. Iän ja osaamisen tema on sidoksissa sukupuoleen ja sukupuolistereotypioihin. Erityisesti asiantuntijatehtävissä toimivien nuorten naisten osaamiseen kohdistuu ennakkoluuloja, mikä rajoittaa heidän mahdollisuuksiaan työelämässä. Seniori-ikäisten naisten osaamiseen on myös havaittu liittyvän ennakkoluuloja, ja he myös kokevat usein ikäsyrjintää. Yksi syrjinnän syy on stereotyyppinen mielikuva siitä, miltä korkean osaajan pitäisi näyttää. Seniorinaiset ovat kertoneet, että heitä rajoittavat ikäkysymykset ja ulkonäköpaineet. Nämä paineet esitetään usein tavoilla, jotka ovat hienovaraisia ja joihin saattaa olla vaikea tarttua työpaikoilla.^{xv} Ylipäättään kysymys siitä, miltä näyttää, on korostunut entistä voimakkaammin nykyisessä työelämässä osaamista arvioitaessa. On todennäköistä, että tämän kysymyksen merkitys on erilainen miehille ja naisille.

Moninaisten ihmisten pääsy työelämään

Yli 50-vuotiaiden työttömyys on usein rakenteellista työttömyyttä, jolloin työllistyminen edellyttää uudelleen suuntautumista ja koulutuksen hankkimista. Aikaisemman tutkimuksen perusteella

tiedetään, että työllistämistoimenpiteet tulisi ajoittaa työttömyyskauden alkuun ja toimenpiteiden tulisi olla kestoiltaan suhteellisen lyhyitä. Pitkien työllistämistoimenpiteiden on havaittu hidastavan työelämään paluuta.

Mentoroinnin on todettu saavan tehokkaasti aikaan tasa-arvoa edistäviä muutoksia. Esimerkiksi maahanmuuttajatyönhakijan kannalta mentoroinnin on havaittu olevan tehokasta siksi, että mentoroinnin kautta hakija voi rakentaa yhteyksiä työelämään ilman, että keskitytään puutteelliseen kielitaitoon^{xvi}. Suomessa on Womento-hankkeessa järjestetty korkeasti koulutettujen maahanmuuttajanaisten mentorointiohjelma, joka osoittautui toimintaan osallistuneille tärkeäksi ja hyödylliseksi. Hanketta käsittelevässä tutkimuksessa todetaan, että jatkossa mentorointiohjelmissa tulee kiinnittää huomiota toiminnallisuuteen, verkostoitumismahdollisuuksien lisäämiseen ja verkkoviestinnän monipuolistamiseen. Mentorointia on tutkittu usein määrällisesti, joten syvempi ymmärrys mentoroinnin merkityksistä ja kokemuksista on jäänyt vähäisemmäksi.

Nuorten koulutus- ja uravalintakysymyksiä sekä koulu- ja työelämäkokemuksia on tarkasteltu varsin paljon sekä suomalaisessa että länsimaisessa tutkimuksessa mutta eri erojen näkökulmasta ja risteäviä eroja tarkastellen vähemmän. Suomalaisessa tutkimuksessa pääpaino on liittynyt erojen osalta ensi sijassa sukupuoleen, alueellisiin eroihin sekä sosioekonomisiin eroihin^{xvii}. Erityisesti intersektionaalinen nuorten kokemusten analyysi on jäänyt vähemmälle huomiolle meillä verrattuna angloamerikkalaiseen tutkimusperinteeseen. Maissa, joissa on suuria etnisiä vähemmistöjä ja maahanmuuttajataustaisia ryhmiä, tutkimusta etnisyyden yhteydestä koulutus- ja työelämäkokemuksiin on Suomea runsaammin. Myös intersektionaalinen nuorten kokemusten analyysi on tutumpaa angloamerikkalaisessa tutkimusperinteessä. Kansainvälisesti tarkastellen ei-heteroseksuaalisten ja varsinkin transnuorten osalta työelämään ja uravalintoihin liittyvää tutkimusta on vähän. Etenkin sellainen näiden ryhmien analyysi, jossa erilaisten intersektionaalisten erojen yhtäaikainen tarkastelu on systemaattista, on harvinaista. Esimerkiksi alueellisia eroja ja yhteiskuntaluokkaan kiinnittyviä eroja on tutkittu hyvin vähän ei-heteroseksuaalisten ja transnuorten näkökulmasta. Pääpaino aihepiirin kansainvälisessä tutkimuksessa on liittynyt ei-heteroseksuaalisten ja vähemmässä määrin transnuorten koulukokemuksiin, koulutuksen keskeyttämiseen sekä itsetunto-ongelmiin. Näiden ryhmien koulutus- ja ammatinvalintateemoja on kuitenkin tarkasteltu jonkin verran^{xviii}.

Nuorten, jotka eivät ole heteroseksuaalisia tai normien mukaisesti sukupuolta kokevia ja ilmaisevia, on todettu kokeneen muita useammin kiusaamista, itsetunto-ongelmia sekä ulkopuolisuutta. Koulun kulttuurin ja käytäntöjen heteronormatiivisuus on jättänyt seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat marginaaliseen asemaan ja vaikeuttanut heidän tarpeidensa huomioon ottamista. Se on heijastunut vaikeuksiin koulutuksessa, aiheuttanut koulutuksen keskeyttämistä ja heikentänyt mahdollisuuksia työelämässä. Marginaalinen asema vaikuttaa nuorten koulutus- ja uravalintoihin. Ilmapiiriltään kielteiseksi koettuja aloja, ammatteja ja työpaikkoja vältellään. Tutkimuksissa on todettu nuorten tarve salata seksuaalinen suuntautumisensa ja sukupuolikokemuksensa työpaikoilla. Etenkin sellainen näiden ryhmien analyysi, jossa erilaisten intersektionaalisten erojen yhtäaikainen tarkastelu on systemaattista, on harvinaista.

4. Mikä on hankkeen tuottama lisäarvo tämän ongelman ratkaisuun?

Hankeemme lisäarvo tasa-arvon mahdollisuuksiin ja mahdollisuuksien toiminnaksi muuttumiseen syntyy siitä, että tutkimme aiheita sellaisissa moninaisuuden kategorioissa, joita on aiemmin tutkittu niukasti mutta joihin asemoituvien ihmisten riski kokea eriarvoistumista on erityisen suuri. Hankkeemme profiloituu työelämään sekä työn ja muun elämän rajapintoja koskeviin asioihin.

Teoreettinen tausta nojautuu intersektionaalisuuteen, joka mahdollistaa eriarvoisuuden, syrjinnän ja etuoikeuksien analysoinnin niin, että risteävät monitasoiset eronteot otetaan yhtäaikaista huomioon. Lisäksi teoreettinen tausta nojautuu alun perin Amartya Senin esittämään kyvykkyyksien ja inhimillisen toimijuuden lähestymistapaan. Se puolestaan tarjoaa eettisesti perustellun näkökulman analysoida ihmisten kyvykkyyksiä ja mahdollisuuksia toimia organisatorisissa ja yhteiskunnallisissa järjestelyissä ja niiden muutoksissa. Lähestymistapa myös korostaa sitä, että ihmisellä tulee olla mahdollisuus määrittää itsensä vapaasti, joten ihmiset ovat moninaisesti erilaisia. Hankkeessa yhdistetään intersektionaalisuus kyvykkyyksien ja inhimillisen toimijuuden näkökulmaan. Taulukkoon 2 on tiivistetty hankkeen tavoitteenasettelun mukaan tarkemmin ne alueet, joihin tuotamme lisäarvoa. Vasemmalla olevassa sarakkeessa esitetään tieteellisen tiedon kannalta ne keskeiset keskustelunaiheet, joihin lisäarvon tuottaminen kohdistuu. Keskimmäisessä sarakkeessa kuvataan merkittävimmät lisäarvoa tuottavat aiheet konsortion sidosryhmille. Oikeanpuoleisessa sarakkeessa havainnollistetaan lisäarvoa yleisemmin organisaatio- ja yhteiskuntatasolla.

Taulukko 2. Hankkeen tuottama lisäarvo tavoitteenasettelun mukaan

Uusi tieteellinen tieto	Sidosryhmäyhteistyö ja -vuoropuhelu	Organisaatiotasoinen ja yhteiskunnallinen keskustelu
Moninaisten naisten ja miesten muuttuvat hoivavastuut ja työ-perhesuhde	Toimiva työ-perhesuhde ja sen mahdollistaminen	Työhyvinvointi, työ-perhesuhteen organisaatiopolitiikat ja -käytännöt sekä niiden toimivuus suhteessa sosiaalietuuksiin, joustavat työjärjestelyt
Maaseudun pienyritykset maahanmuuttajien työllistämässä	Pienyritysten työnantajaroolin vahvistaminen	Etuusjärjestelmät maaseudun pienyritysten näkökulmasta
Eri-ikäisten naisten syrjintä työelämässä	Tasa-arvoinen osaamisen johtaminen	Eläkeuudistus, vuorotteluvapaa, ikääntyneiden työntekijöiden uudelleenkouluttaminen, työuran pidentäminen, työssä jaksaminen
Työn ja muun elämän rajapinnat 24/7-taloudessa	Organisaatioiden kestävä johtajuus	Työkyvyn ylläpitäminen, työurien pidentäminen, joustavat työjärjestelyt
Hiljaisuudet ja eriarvoistumisen vaietetut asiat organisaatioissa	Sosiaalisesti kestävä organisaatiokulttuuri	Työhyvinvointi, työssä jaksaminen
Naisten, maahanmuuttajien sekä erityisen haavoittuvassa asemassa ja vähemmistöissä olevien ihmisten pääsy työelämään ja urakehitys	Osallisuus työelämään ja työelämässä	Työllistyminen, työurien pidentäminen, työhyvinvointi
Osallistava, dialoginen tutkimusmenetelmä	Tutkittavien voimaantuminen	Interventiot työelämän kehittämisessä

5. Millä keinoilla konsortio tekee tämän?

Tieteellisen tiedon tuottamisessa käytämme monia menetelmiä. Pääpaino on laadullisilla menetelmillä, mutta hyödynnämme myös määrällistä tutkimusta. Kehitämme myös osallistavia tutkimusmenetelmiä. Tuotamme ja hyödynnämme monipuolisia tutkimusaineistoja, joita ovat erilaiset haastattelut, tarina-aineistot, havainnointiaineistot ja muut etnografisin menetelmin tuotetut materiaalit, tutkimuspäiväkirjat, oppikirja- ja media-aineistot sekä tilastollinen aineisto.

Teemme tavoitteellista ja suunnitelmallista yhteistyötä sidosryhmien ja muiden asiantuntijoiden kanssa sekä osallistumme yhteiskunnalliseen keskusteluun. Sidoryhmiä on parikymmentä. Niihin kuuluu työelämää laajasti edustavia tahoja, kuten työmarkkinajärjestöjä, kolmannen sektorin toimijoita, julkishallinnon organisaatioita ja yrityksiä. Lisäksi konsortiolla on kansainvälinen tieteellinen asiantuntijaryhmä. Teemme yhteistyötä taulukossa 3 kuvatuilla keinoilla.

Taulukko 3. Hankkeen yhteistyön ja vaikuttamisen muodot sekä keinot

Muoto	Keinot
Sidosryhmäkohtainen yhteistyö, räätälöity kunkin sidosryhmän kanssa	Tiedottaminen sidosryhmälle ja sidosryhmän kautta, tutkimustarpeiden ja -aukkojen etsiminen ja täsmentäminen, ongelmanratkaisujen ideointi ja tuottaminen, yhteiset seminaarit ja työpajat, empiirisen aineiston tuottaminen ja hyödyntäminen, yhteinen tutkimus, käytännön kehittäminen ja asiantuntijatuki päätöksenteossa, asiantuntijaesitelmät
Sidosryhmien välinen yhteistyö	Tiedotus-, keskustelu- ja verkostoitumistilaisuudet, hankkeen ohjausryhmään osallistuminen
Tutkimusryhmän sisäinen yhteistyö	Yhteisten tutkimusaineistojen tuottaminen, yhteinen tutkimus, tiimikohtaiset tapaamiset, konsortion tiimien tapaamiset (osittain videoneuvottelut), tutkimusseminaarit/työryhmät (myös avoimia tilaisuuksia muille tutkijoille ja tohtoriopiskelijoille), tiedonvaihto ja yhteistyön koordinointi verkkoympäristössä (Moodle)
Tutkijoiden ja kansainvälisen tieteellisen asiantuntijaryhmän yhteistyö	Tutkimusseminaarit, tiedonvaihto, tutkijavierailut, yhteinen tutkimus, asiantuntijaryhmän tuki tutkimuksessa
Strategisen tutkimuksen neuvoston konsortioiden yhteistyö	Tutkimusseminaarit ja työryhmät, tieteelliset ja yhteiskunnalliset tapahtumat
Osallistuminen yhteiskunnalliseen keskusteluun	Sosiaalinen media, Internet-sivusto, blogi, artikkelit sanoma- ja ammattilehdissä, mediatiedotteet ja -haastattelut, esitelmät eri tilaisuuksissa ja päätöksentekijöille, tapaamiset päättäjille ja sidosryhmille, muut innovatiiviset keinot

Ymmärrämme yhteistyön osapuolten oppimisprosessina, joten kehitämme yhteistyön ja vuoropuhelun keinoja myös projektin edetessä. Ongelmanratkaisua edistää, että konsortiomme on monitieteinen, mukaan lukien organisaatioiden ja johtamisen tutkimus, sukupuolentutkimus, sosiologia, politiikan ja hallinnon tutkimus, nuorisotutkimus, kasvatustieteet, kansatiede ja aluetutkimus. Toimimme aktiivisessa ja tiiviissä vuorovaikutuksessa projektin jäsenten ja tiimien välillä. Kehitämme yhteistyötä myös muiden alan tutkijoiden ja tutkimusryhmien kanssa. Osallistumme aktiivisesti kansallisiin ja kansainvälisiin tieteellisiin kokouksiin ja kongresseihin. Järjestämme myös itse tapahtumia. Toimimme avoimesti tieteellisen tiedon tuottamisessa ja julkaisemisessa.

ⁱ Haavisto, I. 2010. *Työelämän kulttuurivallankumous*. EVAn arvo- ja asennetutkimus 2010. Helsinki: Yliopistopaino.

ⁱⁱ Heikkinen, S. 2015. *(In)Significant others: The role of the spouse in women and men managers' careers in Finland*. Jyväskylä Studies in Business and Economics 158. University of Jyväskylä.

ⁱⁱⁱ Lämsä, A-M. & Piilola, A. 2015. Women's leadership in Finland: the meaning of motherhood as related to leadership for women managers. Teoksessa Madsen S., Ngunjiri F.W., Longman K. & Cherrey C. (toim.) *Women and leadership around the world*. Information Age Publishing, U.S.A.

^{iv} Kauhanen, A. & Napari, S. 2006. *Työurat Suomessa – onko sukupuolella merkitystä?* Helsinki: Elinkeinoelämän tutkimuslaitos ETLA.

^v Vuorinen-Lampila, P. 2014. Gender segregation in the employment of higher education graduates. *Journal of Education and Work*. DOI: 10.1080/13639080.2014.934788.

^{vi} Johansson, T. & Klinth, R. 2008. Caring fathers. The ideology of gender equality and masculine positions. *Men and Masculinities* 11(1), 42–62.

^{vii} Pietiläinen, M. (toim.) 2013. *Työ, talous ja tasa-arvo*. Helsinki: Tilastokeskus.

^{viii} Scott, S. 2013. Migration and the employer perspective: pitfalls and potentials for a future research agenda. *Population, Space and Place* 19, 703–713.

^{ix} *Manner-Suomen maaseudun kehittämisohjelma 2014–2020*. Saatavilla Internet-osoitteessa http://magnetcloud1.eu/ebook/manner-suomen_maaseudun_kehittamisohjelma_2014_2020/#1. Luettu 1.12.2015.

^x Hobson, B. 2011. The agency gap in work-Life balance: applying Sen's capabilities framework within European contexts. *Social Politics* 18(2), 147–167.

^{xi} Hearn, J. & Louvrier, J. 2014. The theories of difference, diversity and intersectionality: What do they bring to diversity management? Teoksessa R. Bendl ym. (toim.) *The Oxford handbook of diversity in organizations*. Oxford: Oxford University Press.

^{xii} Tuori, A. 2014. *Doing intersectional identity work: social categories, inequalities, and silences*. Hanken School of Economics 284. Helsinki: Edita.

^{xiii} Jyrkinen, M. & McKie, L. 2012. Gender, age and ageism: experiences of women managers in two EU Countries. *Work, Employment and Society* 26(1), 65–82.

-
- ^{xiv} Niemistö, C, Hearn, J. ja Jyrkinen, M. 2015. Age and generation in everyday organisational life: neglected intersections in studying organisations. *International Journal of Work Innovation*. Painossa.
- ^{xv} Jyrkinen, M. 2014. Woman managers, careers and gendered ageism. *Scandinavian Journal of Management* 30(2), 175–185.
- ^{xvi} Petrovic, M. 2015. *Mentoring in Europe and North America: strategies for improving immigrants' employment outcomes*. Brussels: Migration Policy Institute Europe.
- ^{xvii} Nyysölä, K. & Jakku-Sihvonen, R. (toim.) 2009. *Alueellinen vaihtelu koulutuksessa – Temaattinen tarkastelu alueellisen tasa-arvon näkökulmasta*. Helsinki: Opetushallitus.
- ^{xviii} Lehtonen, J. 2010. Gendered post-compulsory educational choices of non-heterosexual youth. *European Educational Research Journal* 9(2), 177–191.