

SUKUPUOLEN MERKITYS HYVINVOINTIYRITTÄJYYDESSÄ JA YRITTÄJYYSKASVATUKSESSA

Auli Räsänen

Sirkka-Liisa Kolehmainen

Metropolia Ammattikorkeakoulu
Hyvinvointialalle reittejä yrittäjyyteen -projekti



Sisällys

Johdanto	3
Yrittäjyys Suomessa ja Uudellamaalla	4
Yrittäjyys sosiaali- ja terveysalalla	6
Sukupuolen merkitys yrittäjydessä	7
Naisyrittäjyys sosiaali- ja terveysalalla	8
Miesten rooli sosiaali- ja terveysalalla	11
Sukupuolinäkökulma yrityspedagogiikassa	12
Perheen ja työn yhdistäminen	15
Tasa-arvon valtavirtaistaminen Hyrrät-hankkeen opettajien kehittämissuunnitelmassa..	16
LÄHDELUETTELO.....	17

Johdanto

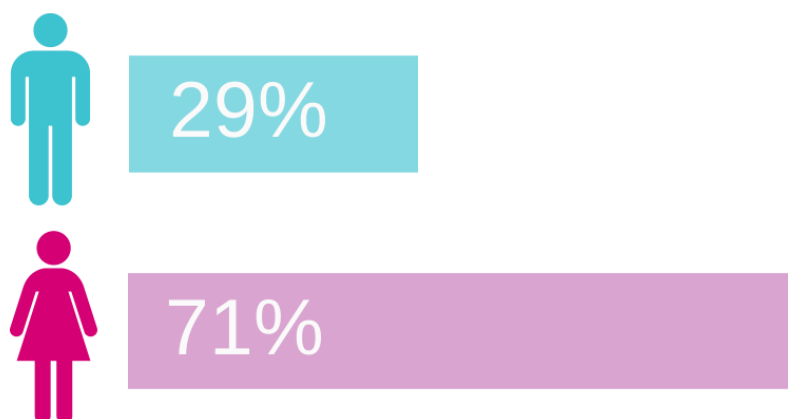
Sukupuolinäkökulma on otettava huomioon kaikissa kehittämissuunnitelmissa ja -projekteissa ja se tulee valtavirtaistaa kaikkiin toiminnan tasoihin ja vaiheisiin. Sukupuolinäkökulmalla tarkoitetaan jonkun asian, ongelman, tavoitteen tai toimenpiteen kohdentumista eri sukupuoliin. Sukupuolinäkökulma tulee ottaa huomioon, jotta toiminnan tavoitteita ja sisältöjä pystytään kehittämään paremmin vastaamaan eri ihmisryhmien erilaisia tarpeita. Tätä kautta voidaan parantaa toiminnan laatua ja vaikuttavuutta. Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen tarkoituksena on muuttaa ajattelu- ja toimintatapoja, joissa ei oteta huomioon sukupuolta, sukupuolineutraalia toimintaa. (Haataja & Leinonen & Mustakallio 2001,1-2)

Sukupuolivaikutusten arviointi on keskeinen menetelmä sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisessa. Arvioinnilla selvitetään ja arvioidaan eri tavoitteiden ja toimenpiteiden vaikutuksia eri sukupuolten ja sukupuolten tasa-arvon kannalta. Projektin suunnitteluvaiheessa on tärkeää tehdä sukupuoli näkyväksi ja selvittää, mitä eroja sukupuolten välillä on projektin toiminnan kohteena olevissa kysymyksissä. Selvitystä varten on koottava sukupuolten mukaan eriteltyä tilastotietoa sekä laadullista selvitys- ja tutkimustietoa tasa-arvo- ja sukupuolinäkökulmasta projektin toiminnan kohteena olevasta asiasta. Tässä raportissa selvitetään sukupuolten eroja sosiaali- ja terveysalan yrittäjyydessä. (Haataja & Leinonen & Mustakallio 2001,14.)

Yrittäjyys Suomessa ja Uudellamaalla

Suomessa oli yrityksiä 318 951 vuonna 2010. Yritystoiminta oli vähentynyt 0,5 prosenttia edellisestä vuodesta Suomeen levinneen finanssikriisin jälkivaikutusten ja yleisen taloudellisen epävarmuuden takia. Taloudellinen epävarmuus on jatkunut, mutta Tilastokeskus arvioi kuitenkin, että viime ja toissa vuonna yritysten määrä on hiukan kasvanut. Terveys- ja sosiaalipalvelujen yrityksiä oli yrityksistä 5,6 prosenttia eli 17 790 yritystä. Henkilöstöä niissä oli 76 000 ja liikevaihtoa 4 262 miljoonaa euroa. (Tilastokeskus.) Kokonaisuudessaan terveys- ja sosiaalipalveluissa työskenteli vuoden 2010 lopussa yhteensä 372 300 henkilöä, joista miesten osuus oli 11,6 %. Työntekijöistä 74 % työskenteli julkisissa palveluissa, 16 % yrityksissä ja 10 % järjestöissä. Työntekijöiden keski-ikä oli noin 43,5 vuotta. (THL:n tilastoraportti.)

Kaikista suomalaisista yrittäjistä oli vuonna 2011 naisia 33,3 % ja miehiä 66,7 %. Terveys- ja sosiaalipalvelujen yrittäjistä naisia oli 71 % ja miehiä 29 % Sosiaali- ja terveysalan yritykset ovat kooltaan pieniä. Yksinyrittäjien lisäksi 2-9 henkilöä työllistäviä yrityksiä on 18,3 % yrityksistä. Yksinyrittäjyys on yleisempää naisten kuin miesyrittäjien keskuudessa. Vuonna 2011 miesyrittäjistä yksinyrittäjiä oli vajaat 60 prosenttia, mutta naisyrittäjistä miltei kolme neljäsosaa. Naisten yrittäminen on siis korostuneesti yksin yrittämistä. Miesten yritykset ovat myös suurempia kuin naisten ja he toimivat useammin työnantajina. Naisyrittäjien koulutustaso on Suomessa korkeampi kuin miesyrittäjien, vuonna 2010 naisyrittäjistä 12 % ja miesyrittäjistä 8 % oli suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon. Tämä selittyy naisten korkeammalla koulutustasolla myös koko väestöä koskien. Naiset perustavat yrityksen hieman vanhempina kuin miehet. Yrittäjien osuus ikäluokissa 15-34 vuotta on miehistä 18,5 % ja naisista 17,8 %. Eniten yrittäjiä on sekä miehistä että naisista ikäryhmässä 55-74 vuotta, miehiä 30,7 % ja naisia 30,0 %. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 47,120, 130-132, 134.)



Kuvio 1 Terveys- ja sosiaalialan yrittäjyys on naisvaltaista

Sosiaali- ja terveysalan yksityisen palvelutuotannon osuus sosiaali- ja terveyspalveluiden kokonaiskustannuksista vuonna 2009 oli 27 prosenttia ja henkilöstöstä laskettuna neljäsosa (25 %). Terveyspuolella yksityisen palvelutuotannon osuus vuoden 2008 lopussa oli neljäsosa 25 % koko alan kustannuksista ja viidesosa terveysalan henkilöstöstä (20 %) työskenteli yksityisessä palvelutuotannossa. Yksityisen terveyspalvelutuotannon kustannukset olivat vuonna 2009 yhteensä 3,1 miljardia euroa. Kustannuksista lääkäri- ja hammaslääkäripalveluita oli 60 prosenttia, terveydenhuollon laitospalveluita 15 prosenttia ja neljäsosa muita terveyspalveluita. (THL:n tilasto.)

Terveyspalvelujen yhteenlaskettu henkilöstömäärä kasvoi 16 prosenttia (vajaa 25 000 työntekijää) vuosina 2000–2008. Julkisten palveluntuottajien henkilöstömäärä kasvoi 12 prosenttia (noin 15 000 työntekijää) ja yksityisten 38 prosenttia (noin 9 700 työntekijää). Kustannustietojen perusteella yksityinen sektori on kasvanut sekä sosiaali- että terveyspalveluissa suhteellisesti selvästi enemmän kuin julkinen sektori 2000–2009, tosin euromääräisesti julkisen sektorin kustannusten kasvu on ollut suurempaa. (THL:n tilasto.)

Uudellamaalla oli Suomen suurin yritystiheys suhteutettuna asukaslukuun vuonna 2010, kun ei oteta huomioon alkutuotantoa. Yrityksiä oli yhteensä 88262. Uudellemaalle sijoittuu suurin osa Suomen yritysten henkilöstä (36,3 %) ja sieltä kertyy eniten liikevaihtoa (48,4 %). Syynä tähän on suuri ja ostovoimainen väestöpohja, suuret kunnat ja valtion laitokset sekä yleinen yritystoiminnan vilkkaus, mikä antaa paljon mahdollisuuksia yritysten välisille liiketoimille. Myös yrityskannan vaihtuvuus eli toimintansa aloittaneiden ja lopettaneiden prosenttiosuuksien yhteenlaskettu määrä alueen yritysten määrästä oli suurin Uudellamaalla. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 146-147, 152.)

Erityisen suuri merkitys Suomen elinkeinoelämälle on pääkaupunkiseudulla, jossa syntyy lähes kolmannes maan kokonaistuotannosta. Viimeisen 25 vuoden ajan suurin osa uusista työpaikoista on syntynyt pääkaupunkiseudulle. Maan yritysten henkilöstöstä pääkaupunkiseudulle sijoittui vuonna 2010 lähes 30 prosenttia ja liikevaihdosta kertyi sieltä lähes 40 prosenttia. Yritykset sijoittuvat palvelualoille suuremmissa määrin kuin muualla Suomessa, vaikka pääkaupunkiseudullakin teollisuus ja rakentaminen työllistävät henkilöstöstä yli 40 prosenttia ja niistä kertyy myös eniten liikevaihtoa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 155-157.)

Yrittäjyys sosiaali- ja terveysalalla

Kovalainen & Österberg-Högstedt (2008) ovat tutkineet tekijöitä, jotka motivoivat sosiaali- ja terveysalan yrittäjiä perustamaan yrityksen. He jakavat yksilölliset syyt veto- ja työntötekijöihin. Tutkimuksen mukaan ne yrittäjät, joiden yrittäjäksi ryhtymiseen vaikuttivat edellä mainitun kaltaiset vetotekijät, olivat niitä, jotka ilmoittivat ryhtyneensä yrittäjäksi, koska havaitsivat houkuttelevan liiketoiminnan mahdollisuuden (44 %), niitä joiden mielestä yrittäjäksi ryhtyminen oli luonteva askel urakehityksessä (37 %) ja niitä, joille tarjottiin mahdollisuutta ryhtyä yrittäjäksi (17 %). Ne yrittäjät, joilla yrittäjäksi työntävät tekijät olivat yrittäjäksi ryhtymisen syynä, kertoivat olleensa tyytymättömiä edelliseen työhönsä (25 %) tai heidän mielestään palkkatyö ei vastannut heidän koulutustaan (4 %) tai työsuhde oli päättymässä (8 %). Tutkijat luokittelivat työntötekijöiksi myös tilanteet, joissa yrittäjäksi ryhtyminen oli ollut ainoa keino työllistyä omalla alalla (14 %) tai kotipaikkakunnalla (13 %). Kyselyssä kartoitettiin myös sitä, millä tavalla yrittäjien toiminta käynnistyi. Myös tässä oli mahdollisuus valita useampi vaihtoehto. Suurin osa (75 %) ilmoitti toiminnan käynnistyneen niin, että yrittäjä perusti kokonaan uuden yrityksen. Jo toimivan yrityksen ostaneita oli 5 %, ja vastanneista 6 % oli ryhtynyt osa-aikaiseen yrittäjyyteen palkkatyön rinnalla. Melkein viidesosa ilmoitti perustaneensa yrityksen yhdessä toisen toimijan kanssa, ja osakkaaksi tai yhtiökumppaniksi jo toiminnassa olleeseen yritykseen tulleita oli 3 %. Vain 1,5 % jatkoi perheyrittäjästä (sukupolvenvaihdos). Vastanneista 1 % perusti oman yrityksen yhteistyössä entisen työnantajansa kanssa, ja alle 0,5 % perusti franchising- tai ketjuyrityksen. (Kovalainen & Österberg-Högstedt 2008, 67-68.)

Hasanen on tutkinut Pro gradu -työssään (2003) hoiva-alan yrittäjiä. Hänen mukaansa hoivayrittäjien yrittäjyyskuvasta on löydettävissä jotain yhteiskunnalliseen yrittäjyyskuvaan sopivaa, kuten itsenäisyyden tavoittelu ja yrittäjyyteen liittyvä vapaus esimerkiksi työaikojen suhteen. Kuvasta löytyy myös yleisestä yrittäjyyskuvasta poikkeavia piirteitä, kuten taloudelliseen menestykseen pyrkimisen sijaan toimeentulon ansaitseminen. Hasanen toteaa tosin, että kyse voi olla myös hoivayrittäjien ”edustuskielestä”, johon kuuluu olennaisena osana itsessä vaikuttavien motiivien korostus yrittäjyyttä perusteltaessa. Tähän puhutapaan halutaan liittää myös taloudellisten pyrkimysten kieltäminen. Kysymys ei ole enää vain siitä minkälaista kuvaa itsestä halutaan antaa, vaan minkälaista kuvaa yrittäjän tulee itsestään antaa. Tämän hoivayrittäjän yrittäjyyskuvan voi olettaa sopivan sosiaali- ja terveysalan yrittäjiin laajemminkin. (Hasanen 2003, 78.)

Minkälainen sitten on sosiaali- ja terveysalan yrittäjä tilastojen mukaan? Hän on 48-vuotias Etelä-Suomessa asuva perheellinen nainen, jolla on opistotason tutkinto ja joka on osallistunut yrittäjäkoulutukseen. Hänen lähipiirissään on muita yrittäjiä ja nykyinen yritys on hänen ensimmäisensä. Aikaisempaa työkokemusta hänellä on samalta alalta kunnan tai kuntayhtymän palveluksesta. Hänen aikaisemmat työsuhteensa ovat olleet kokopäiväisiä ja toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita. Hän on sitä mieltä että hänen aikaisemmat työtehtävänsä ovat vastanneet hänen koulutustaan erittäin tai melko hyvin ja hän on jossain vaiheessa ollut poissa palkkatyöstä. (Kovalainen & Österberg-Högstedt 2008, 61.)

Hyvinvointialojen yrittäjistä valtaosa on naisia. Aloittain tämä on jakautunut siten, että fysioterapian, osteopatian ja apuvälinetekniikan alalla toimii myös miehiä samoin kuin personal trainereina. Jalkaterapia-ala taas on puolestaan hyvin segregoitunut, yrittäjät ovat lähes kaikki naisia. (Päivike 2013, Kolehmainen 2013.)

Sosiaali- ja terveysalan yrittäjät näkivät yrittämisen positiivisina puolina esimerkiksi vapauden ja itsenäisyyden sekä yrittäjän työn mielekkyyden ja itsensä toteuttamisen mahdollisuuden. Yrittämisen huonoja puolia ovat puolestaan vastuu ja pitkät työpäivät, suuri työmäärä ja vapaa-ajan vähyys. Negatiivisina asioina ovat myös yrittäjyyteen liittyvä epävarmuus, ongelmat ja riskinotto. (Österberg-Högstedt 2009, 42.)

Sukupuolen merkitys yrittäjyydessä

Kuten tilastoistakin selviää, sukupuolella on merkitystä yrittäjyydessä. Naisten ja miesten yritykset toimivat suurelta osin eri toimialoilla ja ovat erikokoisia. Miehet toimivat teollisuudessa, IT-alalla ja rakentamisessa, naiset palvelualoilla. Sukupuoli vaikuttaa myös siihen, miten työtä ja sen tekemistä organisoidaan, millaisia vaikeuksia yrittäjä kohtaa ja miten hän ongelmat ratkaisee. Myös yrittäjän uskottavuuteen ja luotettavuuteen eri aloilla vaikuttaa hänen sukupuolensa. (Kovalainen & Simonen 1996, 186, 201.)

Sukupuolen mukaista segregatiota kuvataan usein jakamalla segregatio horisontaaliseen ja vertikaaliseen segregatioon. Horisontaalinen segregatio tarkoittaa sukupuolen mukaista eriytymistä eri sektoreille, ammatteihin, eri vapaaehtoistoimintaan tai erilaisiin kotitöihin. Vertikaalinen segregatio puolestaan tarkoittaa sukupuolen mukaista jakautumista rahalliselta korvaukseltaan tai valta-asemaltaan eritasoisiin asemiin ja tehtäviin. Suomessa esimerkiksi pörssiyritysten hallitukset ovat edelleen hyvin miesenemmistöisiä. Yleensäkin johto- ja esimiestehtävissä naiset ovat. Pystysuoraan segregatioon liittyy myös keskustelu niin kutsuttujen epätyypillisten työsuhteiden, kuten määräaikaisten ja osa-aikaisten työsuhteiden lisääntymisestä. Esimerkiksi nuoret naiset ovat nuoria miehiä tyypillisemmin töissä määräaikaisten työtehtävissä. Koska erilaisten työsuhteiden muoto, rahallinen palkka ja arvostus riippuvat myös eri alojen välisistä eroista, sekä naisenemmistöisen julkisen ja miesenemmistöisen yksityisen sektorin välisistä eroista, voidaan huomata vaakasuoran ja pystysuoran segregatiion olevan yhteydessä toisiinsa. (Tanhua 2012, 22.)

Segregatio ilmenee myös siten, että sukupuolen ilmaisu eriyttää naiset ja miehet tietyille aloille. Esimerkiksi naisen on helpompi työllistyä joihinkin ammatteihin, jos hän vaikuttaa feminiiniseltä, toisiin ammatteihin taas, jos hän vaikuttaa vähemmän feminiiniseltä. Voi käydä myös niin, että olemukseltaan sukupuolten väliin jäävän ihmisen on muuhun väestöön verrattuna hankalampi työllistyä, tai työllistyminen on mahdollista vain tietyillä aloilla. Segregaatiossa ei ole kyse siis vain siitä, että eri sukupuolet työskentelevät eri työtehtävissä, vaan myös siitä, että toisten ihmisten mahdollisuudet työhön ja neuvotteluvoima työelämässä ovat vähäisempiä kuin toisten. (Tanhua 2012, 22-23.)

Naisyrittäjyys sosiaali- ja terveysalalla

Sosiaali- ja terveysalan ammatit ovat aikanaan olleet naisten työtä, jota on tehty kotona, se ei ole ollut palkkatyötä. Osa ihmisistä on sitä mieltä, että kaikki osaavat hoitaa ja antaa hoivaa, tai ainakin kaikki naiset, joten alan palkkataso on edelleen matala. Ammattien arvostus on keskitasoa, ei huippuluokkaa. Naisia on pidetty työvoimana, joka voidaan ottaa käyttöön tarvittaessa ja poistaa työmarkkinoilta, kun sitä ei tarvita. Nyt kun kunnat yksityistävät palveluita, naisten halutaan hoitavan palvelut ja heitä kehoitetaan tekevän se eri tavalla kuin ennen. (Hasanen 2013, 22, 26-27.)

Naisyrittäjien määrän kasvua sosiaali- ja terveysalalla on hidastanut kuntien ostopalveluiden viimeaikainen kehitys. Palveluita hankitaan suurilta kansainvälisiltä terveys- ja hoiva-alan ketjuilta. Nämä ovat kasvattaneet markkinaosuuksiaan nimenomaan ostamalla paikallisia naisten omistamia yrityksiä. Myös toteutuneet kotitalousvähennysjärjestelmän ehtojen heikennykset ovat saattaneet vaikeuttaa naisten yritysten toimintaa esimerkiksi hoiva-alalla ja jopa johtaneet liiketoiminnan loppumiseen. Sen sijaan vapaa-ajan virkistyspalveluissa kuten liikuntapalveluissa naisten yrittäjyys on kasvussa. Niiden kysyntä on viime vuosina kasvanut jatkuvasti suhdanteista riippumatta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 131.)

Seija Keskitalo-Foley (2008) näkee yrittäjyyden sukupuolen tutkimuksessa ongelmana sen, että naisyrittäjyys luokitellaan suhteessa miesnormiin. Hän sanoo, että on olemassa kahdenlaista yrittäjyyttä, yrittäjyyttä ja naisyrittäjyyttä, jotka määrittellään eri tavalla. Yksi tätä määrittelyä koskeva oletus on se, että paljon on aina parempi kuin vähän, joten miesten yritysten suurempi koko määrittyy yhteiskunnassa paremmaksi kuin naisten pienemmät yritykset. Yleisesti ottaen perinteinen yrittäjyyden malli on miehinen. Miehiin verrattuna naiset ovat marginaalissa. (Keskitalo-Foley 2008, 187-189.)

Kun nainen miettii yrittäjyyden aloitusta, hän ottaa usein huomioon myös ympäristön tarpeet. Miten lastenhoito järjestyy, miten koti hoituu yrittäjyyden myötä? Tätä häneltä myös yleisesti yhteiskunnassa odotetaan, toisin kuin miehen yrittäjyyden käynnistyessä. Tämä liittyy perinteiseen heteronormatiivisuuteen, naisen odotetaan ottavan huomioon miehen ja lapset. Naiset käynnistävät yrityksen pienimuotoisesti ja usein perinteisillä naisten aloilla kuten sosiaali- ja terveysala. Tässäkin toteutuvat yhteiskunnan perinteiset odotukset ja naiset asettuvat osaksi sukupuolijärjestelmää tilaan, jossa ei vaaranneta miehen mahdollisuuksia menestykseen. Naisille luotu tila voi jäädä kuitenkin kapeaksi ja kaikki naiset eivät tähän tilaan mahdu, jolloin heidät määrittellään passiivisiksi, ei-yritteliäiksi ja ei-luoviksi. (Keskitalo-Foley 2010, 240-250.)

Pietiläinen (2002) määrittelee heteronormatiivisuutta seuraavasti: ”Mies ja nainen ovat monissa suhteissa toisilleen vastakkaisia kategorioita ja kategorioiden väliset erot nähdään merkittävänä. Miehiset piirteet ja niille vastakkaiset naiselliset piirteet kytkeytyvät tiukasti eräänlaisiksi miehisyyden ja naisellisuuden paketeiksi, joilla on vähän, jos mitään, yhteistä. Hetero-olettama läpäisee tämän kaksinapaisen sukupuolikäsityksen siten, että olemassa ajatellaan olevan kaksi ruumiillista sukupuolta, kaksi identiteettiä (koemme itsemme samaksi kuin ruumiimme on) ja heteroseksuaalinen halu. Heteronormatiivinen järjestys syntyy, kun näiden kaikkien kolmen ”tekijän” välille oletetaan rikkumaton jatkuvuus, jossa naisen/miehen ruumista vastaa naisen/miehen identiteetti ja seksuaalinen halu mieheen/naiseen.” Pietikäisen mukaan tämä kaksipaikkainen kategorisointi sulkee muut vaihtoehdot pois ja määrittelee ”normaalin”. Hänen mukaansa kategorioihin perustuva ajatusmalli määrittää Miehestä ensisijaisen ja Naisesta toisen. Tällöin yrittämisen yhteydessä naisyrittäjä on näkyvä ja miesyrittäjä näennäisesti näkymätön. Hetero-olettaman vallitessa esitetään väite siitä, ettei sukupuolella ole keskeistä merkitystä yrittämisen muotoutumisessa. Kuitenkin yrittämisessä on historiallisesti kyse miesten toiminnan alueesta, oletusarvoinen toimija tällä alueella on mies. (Pietiläinen 2002, 56-57.)

Vielä vuonna 2007 naiset toivat esille haastatteluissa myös, että heidän on perusteltava esimerkiksi rahoitusta hakiessaan liiketoimintaansa enemmän kuin miesten (Haapakorpi 2007, 49). Naisten yrittäminen katsottiin helposti puuhasteluksi, kun taas miehen sana painoi eikä hänen tarvinnut samassa mittakaavassa vakuutella olevansa tosissaan yrittämisessään. Tämän päivän naisyrittäjät eivät enää koe tällaisia vaikeuksia, vaan tilanne on toinen ainakin Uudenmaan alueella (Kolehmainen, Päivike, Siitonen 2013).

Hasanen (2013) tutkimuksessa naisohivayrittäjät näkevät vahvuutenaan oman ammattitaitonsa, puutteinaan he pitävät johtamistaitojaan sekä myynti- ja markkinointikykyjä. Lisätietoa he katsovat tarvitsevansa taloushallinnosta, markkinoinnista, lainsäädännöstä ja henkilöstöasioista. Ihmisten ja asioiden samanaikainen johtaminen tuo haasteita yrittäjille, niitä lisäävät tuottavuuden ja eettisyyden välinen jännitys. Yksin työskentely, asiakkaiden ja työntekijöiden asioista vastaaminen, naisyrittäjyys, perheen ja työn yhdistäminen ovat stressaavia tekijöitä yrittäjien elämässä. (Hasanen 2013, 53.)

Naisyrittäjyyskeskukset ja tutkimukset naisyrittäjistä korostavat tasa-arvon puutetta ja naisten vaikeuksia yrittäjyydessä, heillä on vaikeuksia yhdistää työ ja perhe, vaikeampia saada start-up lainoja ym. Tämä lisää sukupuolien erottelua ja antaa mielikuvan naisista epäpätevinä toimijoina ilman verkostoja ja statusta, liikkeenjohdon koulutusta ja pätevyyttä. Naisyrittäjät itse korostavat, ettei heidän omalla kohdallaan sukupuolella ole väliä, kuka tahansa sitä haluava voi menestyä kovalla työllä ja kunnianhimmolla, vaikka ovatkin usein sitä mieltä, että naisyrittäjiä kohdellaan eri tavalla kuin miesyrittäjiä. (Hasanen 2013, 27-28, 54.)

Pietiläinen (2002) kirjoittaa väitöskirjassaan tästä ongelmasta. Hän kyseenalaistaa tasa-arvonäkökulmaan perustuvat naisyrittäjien palvelut, koska ne hänen mielestään häivyttävät naisyrittäjien väliset erot ja niputtavat kaikki naisyrittäjät yhteen. Kuitenkin nämä naiset elävät erilaisissa elämäntilanteissa ja perhesuhteissa ja heidän yrityksensä ovat erilaisia, joten heidän ongelmansaakaan eivät ole samanlaisia. Pietikäisen mielestä naisyrittäjille suunnatut palvelut pyrkivät tasa-arvonnäkökulman avulla muuttamaan naisia kuitenkin miesidealin mukaisiksi yrittäjiksi, koska yhteiskunnan yrittäjämalli on maskuliininen, kuten edellä on todettu. Toisaalta hän näkee naisille suunnatuissa palveluissa mahdollisuuden muuttaa yrittämisen kriteerejä, kriittisiä tekijöitä ja yrittäjäosaamisen tunnusmerkkejä erilaisten naisten elämäntilanteita huomioon ottaviksi. (Pietiläinen 2002, 70.)

Suomalaisten sanomalehtiartikkeleiden valossa miehet nähdään luovina toimijoina kansallisissa ja globaaleissa yhteyksissä, kun taas naiset toimivat paikallisesti. Miehet nähdään globaalissa taloudessa kansallisina ja jopa koko maailman kattavina toimijoina, naiset sijoitetaan paikalliseen tilaan ja heiltä kielletään globaali toiminta. Miehet nähdään kuitenkin taloudellista menestystä tavoittelevina epäeettisinä toimijoina, naiset edustavat vastakohtaa. Naisten yrittäminen edustaa paikallisten traditioiden mukaista, ekologista ja eettistä toimintaa, luontoa, humanisuutta ja naisten kommunikointi- ym. kykyjä, jotka miehiltä puuttuvat. Naisten liiketoiminta nähdään miesten kovia arvoja edustavaa liiketoiminnan vastakohtana, johon liittyviä ratkaisuja tulkitaan yksityiselämään liittyvien tekijöiden valossa. (Komulainen 2005, 24-25.)

Maaseudulla naisten yrittäjyys saatetaan nähdä sekä naisten itsensä että varsinkin autoituvan maaseudun pelastajana. Koska yhteiskuntarakente on muuttunut voimakkaasti esimerkiksi Lapissa ja julkinen sektori supistunut, tarjotaan naisille palkkatyön vaihtoehdona yrittäjyyttä ehkäisyksi heidän itsensä syrjäytymiseen, mutta myös maaseudun kylien autoitumiseen. (Keskitalo-Foley & Komulainen & Naskali 2007, 117-118.)

Suomessa hoivaa ei tuoteta samanlaisessa kaupallisessa mielessä kuin esim. Britanniassa tai USA:ssa. Monien mielestä myös hoiva pitäisi kaupallistaa, yritystoiminnan pitäisi olla tuotteistettua, mitattavaa ja läpinäkyvää. Miten se onnistuu, kun samalla hoidon pitäisi olla persoonallista, erilaisiin tarpeisiin vastaavaa, paikalla annettavaa ja siihen liittyy tunteita? Hoiva-alan taloudellinen menestys on kaksiteräinen miekka. Jos hoiva-alan yritys menestyy

taloudellisesti, se on epäilyttävä, mutta jos se ei menesty, se on silti arvostelun kohteena, koska ei menesty. (Hasanen 2013, 42-43, 66.)

Hyvinvointialalle on tullut kansainvälisiä ketjuja, jotka valtaavat alaa pieniltä yrityksiltä. Pienten erikoistuneiden yritysten verkostot voivat olla vastaus tähän kilpailuun. Verkostot ja järjestäytyminen voisivat olla apu myös viranomaisten kanssa toimiessa. Naisyrittäjien ammatillinen identiteetti yrittäjänä on usein heikko, jolloin he kokevat etteivät halua kuulua esimerkiksi yrittäjäjärjestöihin, vaan kokevat niiden rajoittavan heidän vapauttaan. Yrittäjäidentiteetin vahvistaminen saattaisi auttaa heitä luomaan verkostoja toisten yrittäjien kanssa. (Hasanen 2013, 60.)

Hyvinvointialan naisyrittäjän, jonka oma ammatillisuus on vahvaa, tuntuu olevan hankalaa omaksua työnantajan rooli. Hänen on vaikeaa hyväksyä, että työnantajan ja työntekijän rooli on erilainen, varsinkin kun pienessä yrityksessä hän usein myös itse tekee käytännön työtä johtamisen lisäksi. Koska yrittäjän itse tekee pitkiä päiviä työtunteja laskematta, hän odottaa samaa sitoutuneisuutta myös työntekijöiltä, jotka kuitenkin toimivat toisin omassa roolissaan. Työntekijöiltä odotetaan yrittäjähenkisyyttä, jota ei aina löydy. Oma esimiesasema saatetaan myös kokea epämiellyttävänä ja johtamistaidot puutteellisina. Jotkut pitävät johtamistaitojen puutetta jopa nimenomaan naiseuteen liittyvänä luonnollisena asiana. (Hasanen 2013, 182, 190.)

Hoiva-alan naisyrittäjät eivät ylipäänsä tunnu löytävän itselleen sopivaa roolia. He eivät samaistu yrittäjän rooliin, koska hoiva-alan yrittäjyys poikkeaa heidän mielestään muusta yrittäjyydestä, he eivät ole hoiva-alan työntekijöitä, koska he ovat yrittäjiä. He ovat työnantajia mutta myös työntekijöitä, koska yleensä tekevät itse myös konkreettista työtä. Lisäksi naisyrittäjät kokevat ristiriitaa miehiseksi koetun yrittäjyyden ja naiselliseksi mielletyn hoiva-alan välillä. He tunnistavat yrittäjän roolin miehiset piirteet eivätkä tunne sitä omakseen, vaan ovat sitä mieltä, että heidän oma yrityksensä poikkeaa yleisestä mallista. (Hasanen 2013, 34, 203.)

Hoiva-alan yrittäjyydessä nähdään myös positiivisia puolia kuten työskentely alalla jossa on hyvä työllisyys, joustavat työajat esim. perheasioiden hoitoon, mahdollisuus antaa sopivaa hoitoa asiakkaille sekä että työllä on tarkoitus ja että siihen voi olla tyytyväinen. (Hasanen 2013, 206.)

Anne Kovalainen (2004) kirjoittaa teoksessa Hyvinvointityön ammatit naisista, jotka siirtyvät julkisen sektorin työsuhteista hyvinvointialan yrittäjiksi pienissä kunnissa. Suurin osa näistä yrityksistä myy palveluja ostopalvelusopimuksella julkiselle sektorille. Pienissä kunnissa maksajalla, kunnalla, on pitkälti mahdollisuus sanella sopimuksen ehdot, koska varsinaisia markkinoita yritystoiminnalle ei ole, vaan palvelua täytyy myydä lähes monopolimaisesti yhdelle ostajalle. Sopimukset ovat määräaikaista eikä varmuutta jatkosopimuksesta ole. Kun sosiaali- ja terveysalan toiminta on myös pitkälti säänneltyä, ei yrittäjällä näissä tapauksissa ole varsinaisia mahdollisuuksia itse järjestellä toimintaansa haluamakseen. Vastuu toiminnan järjestämisestä on kuitenkin hänellä, esimerkiksi sijaisten hankkiminen jää yrittäjän tehtäväksi. Yrittäjältä puuttuu palkansaajan kollektiivinen työsuoja. Lisäksi sopimuksen syntyminen riippuu paljon henkilösuhteiden toimivuudesta ja luottamuksesta, siihen vaikuttaa myös tutuus, jos yrittäjä on kunnan entinen työntekijä. Kovalaisen tutkimusten mukaan julkiselle sektorille palveluja tarjoavat naisyrittäjät tekevät pidempiä työpäiviä pienemmillä ansioilla kuin palkansaajat keskimäärin. (Kovalainen 2004, 192, 204-206.)

Miesten rooli sosiaali- ja terveysalalla

Myös miesten kategorisointi tietynlaiseksi yhtenäiseksi tyypilliseksi ryhmäksi, joka käyttäytyy yhtenäisen maskuliinisen mallin mukaisesti, sulkee pois suuren joukon miesyrittäjiä, jotka eivät sovi tähän malliin (Hearn). Miesten kohdalla kyseeseen voivat tulla myös toisenlaiset ennakkoluulot. Heidän motiivejaan valita naisille tyypillinen ala epäillään, koska miksi mies haluaisi sosiaali- ja terveysalalle? Jos asiakkaina on lapsia, miehiä koskevat toisenlaiset säännöt kuin naisia. Miehiä saatetaan myös nimitellä homoksi tai epäillä hyväksikäyttäjiksi. (Nadin 2007, 456.)

Voimaa Hoivaan 2 -projekti on julkaissut oppaan: Miehenkäyttöopas sosiaali- ja terveysalan opettajille ja työpaikoille. Vaikka opas ei koskekaan yrittäjyyttä, on siinä ajatuksia herättävää tekstiä miesten asemasta naisvaltaisella sosiaali- ja terveysalalla. Oppaassa huomautetaan siitä, että naisten asemaa miesvaltaisilla aloilla on tutkittu paljon, mutta miesten asemaa naisvaltaisilla aloilla taas hyvin vähän. Koska miehet ovat vähemmistönä sosiaali- ja terveysalan tehtävissä, heiltä odotetaan usein tiettyä stereotyyppistä tapaa toimia, heidän odotetaan automaattisesti ymmärtävän tekniikkaa tai he joutuvat remontti- tai talonmiehiksi. Jos mies itse kokee asian mielekkääksi, siinä ei ole ongelmaa, mutta jos tätä odotetaan vain siksi, että kyseessä on mies, pitäisi asiaa miettiä ja ottaa se puheeksi. Esimerkiksi mieshoitajat ovat ainakin uransa alussa enemmän tarkastelun alla kuin naishoitajat. Heiltä odotetaan tietynlaista mieshoitajan roolia. Naiselta taas odotetaan tiettyjä hoitajan ominaisuuksia luonnostaan. On syytä pohtia, ovatko miehille asetetut kriteerit tiukempia kuin naisten kriteerit. Asiakkaille ja henkilöstölle tehtyjen kyselyjen mukaan miehiä halutaan ja tarvitaan sosiaali- ja terveysalan töihin. Toisaalta työelämän rakennemuutokset Suomessa myös pakottavat miehet monipuolistamaan ammatinvalintojaan. Naisvaltaisten työpaikkojen tulee oppia hyödyntämään myös miesten osaaminen ja näkökulmat. (Kärkkäinen & Nummi 2013, 10-20.)

Tästä samasta asiasta puhuu myös Taru Päivike (2013). Hän on sitä mieltä, että hyvinvointialoilla enemmistönä olevat naiset muodostavat alan normit ja miehet toimivat näiden naisten normien mukaisesti. Tästä syntyy välillä kummallisia tilanteita. Naisten pitää ottaa työpaikoilla miehet huomioon ja esimerkiksi edellä mainittua Miehenkäyttöopasta voisi käyttää siinä hyödyksi. (Päivike, 2013.)

Sirkka Kolehmainen (2013) tuo haastattelussaan esiin voimantuoton näkökulman fysioterapia-alalla. Fysioterapeutin työ on fyysisesti raskasta, esimerkiksi asiakkaiden nostaminen ja siirtäminen vaativat voimaa. Miesten parempi voimantuotto on jopa edellytys tietynlaisissa fysioterapian tehtävissä. Naiselle saattaa aiheutua sellaisia työperäisiä vammoja, ettei hän voi enää toimia näissä tehtävissä. Osa asiakkaista myös haluaa terapeutikseen nimenomaan miehen, koska he haluavat voimakkaita käsittelyjä ja odottavat saavansa niitä miesterapeutilta. Toisaalta osa asiakkaista haluaa nimenomaan naisen asiakkaaksi, joten alalla tarvitaan työntekijöitä molemmista sukupuolista. (Kolehmainen 213.)

Sukupuolinäkökulma yrityspedagogiikassa

Taloudellinen tiedotustoimisto tutki nuorten työelämä koskevia asenteita ja odotuksia vuosina 2009 – 2012. Tutkimuksessa näkyy edelleen perinteisen kaltainen sukupuolijako kysyttäessä tyttöjä ja poikia kiinnostavia työelämän aloja. Tyttöillä kiinnostavien alojen kärjessä ovat sosiaaliala, matkailu- ja ravintola-ala sekä terveysala, poikia kiinnostavat eniten tietotekniikka, sähkö- ja elektroniikkateollisuus sekä rakennusala. Kaupan ala, graafinen teollisuus ja elintarviketeollisuus kiinnostavat yhtä paljon tyttöjä ja poikia. Nuorilla oli myös mahdollisuus mainita vapaasti kolme kiinnostavinta yritystä tai ammattia. Myös nämä vastaukset olivat selkeästi jakautuneet sukupuolittuneesti. (Lauren & Tenhunen-Ruotsalainen & Väisänen 2012, 49.)

Uusliberalistinen koulutuspolitiikka nähdään tasa-arvon mielessä ongelmalliseksi, sillä markkinoiden vapautta korostavana se on näennäisesti sukupuoli- ja luokkaneutraalia, vapaat yksilöt kilpailevat vapailla markkinoilla ja ovat itse vastuussa omasta elämästään. Kuitenkin nämä yksilöt ovat tietyn sosiaalisen taustan omaavia miehiä ja naisia. Yrittäjyyskasvatuksen oppikirjoissa häivytetään näennäisesti sukupuoli- ja luokkaeroja korostamalla yhdenmukaisia velvollisuuksia ja mahdollisuuksia yrittäjyyteen. Kuitenkin tietynlaisen yrittäjäminän ominaisuudet nähdään luonnollisina, suhteellisen psykologisina ominaisuuksina ja osa ihmisistä suljetaan näiden ominaisuuksien avulla pois kulttuurisista yrittäjyyden ideoista. Puhe itsestään vastuullisista yksilöinä marginalisoi ihmisiä, jotka eivät halua tai voi toimia itsestään vastuullisina kansalaisina. Ajattelua on vallannut biologistinen käsitys ja painopiste siirtynyt oppimisesta synnynnäiseen sekä vanhaan lahjakkuusteoriaan, jonka mukaan ihmisen vahvuudet ja heikkoudet määräytyvät perimässä. (Keskitalo-Foley, Komulainen & Naskali 2007, 111, 113.)

Koulutuksessa, kuten kulttuurissamme laajemminkin, yrittäjyyttä koskeva minuuus, kyvykkyys ja toimijuus määrittyvät enemmän maskuliiniseksi kuin feminiiniseksi. Maija Korhonen (2012) on tutkinut väitöskirjassaan yrittäjyyskasvatusta peruskoulussa. Tutkimuksen mukaan erityisesti sosiaalisesti ja/tai käytännöllisesti kyvykkäät pojat soveltuivat tyttöjä paremmin yrittäjyyskasvatuksessa tavoiteltaviksi määriteltyihin minuuteen ja kyvykkyuteen. Yrittäjyyskasvatus avasi toimijuutta kahdenlaiselle luokkaperustaiselle maskuliinisuudelle, keskiluokkaiselle menestyvälle miesyrittäjyydelle ja vaatimattomalle ”kunnon työmies” -tyyppiselle työväenluokkaiselle yrittäjyydelle. Sekä oppilaat että opettajat tarkastelivat yrittäjyyttä yksilö- ja piirrekeskeisesti ja kuvasivat sitä sankarillisena ja kunniallisena työnteon muotona. Koulussa kuitenkin myös arvosteltiin kulttuurista käsitystä yrittäjyydestä moraalisesti hyvänä toimintana ja yrittäjyys nähtiin ristiriitaisempana sosiaalisena konstruktiona kuin koulun ulkopuolisessa ympäristössä. (Korhonen 2012, 71-73.)

Nuorten käsitys yrittäjyydestä yksilö- ja piirrekeskeisenä eikä koulutettavana taitona asettaa selviä haasteita yrittäjyyskasvatukselle. Korhosen tutkimuksessa esiin tullut nuorten käsitys individualistisesta yrittäjästä on kuitenkin heidän mielikuvissaan sukupuolittunut ja tietyn yhteiskuntaluokan edustaja. Yrittäjyyteen liitettävät käsitteet johtajuus, valta, itsenäisyys, menestyminen, kilpailu, riskinotto ja sankaruus edustavat länsimaista, valkoihoista, keskiluokkaista maskuliinisuutta. Maskuliinisuus ja keskiluokkaisuus muodostavat myös yleisemmän normin, johon eivät kuulu esimerkiksi naiseuteen, feminiinisyuteen tai työväenluokkaan liitetyt ominaisuudet. Tätä yrittäjyyden mallia ylläpidetään tutkimuksen mukaan myös koulun oppikirjoissa, joissa yrittäjyys yhdistetään itsevarmuuteen, rationaalisuuteen, yksilöllisyyteen ja rohkeuteen. Yrittäjyyden kannalta epätoivottavina ominaisuuksina kuvataan ulkoa ohjattavuutta ja epäitsenäisyyttä kuten myös usein naisyrittäjyyteen liitettäviä ominaisuuksia kuten riskinoton karttamista sekä turvallisuus- ja huolenpitohakuisuutta. Koulun näkemys yrittäjyydestä siis luo ja ylläpitää sukupuoleen ja yhteiskuntaluokkaan liittyviä luokitteluja. Näkemykseen sisältyy myös tulkintoja siitä, mitkä

kyvyt ja älykkyyden muodot ovat suotavia ja mahdollisia eri sukupuolille ja yhteiskuntaluokan jäsenille. (Korhonen 2012, 31, 34.)

Korhosen tutkimuksen mukaan myös opettajat siis luovat yrittäjyydestä sukupuolittunutta kuvaa. Tutkimuksessa pyydettiin opettajia luonnehtimaan yrittäjätyypistä oppilasta. Perinteiset hyvän oppilaan ominaisuudet auktoriteettikuuliaisuus, tunnollisuus, kiltteys, hillitty käytös ja sovinnaisuus määriteltiin yrittäjälle soveltumattomiksi ominaisuuksiksi. Koska näitä ominaisuuksia pidetään myös tyttöoppilaille tyypillisinä, määrittelivät opettajat samalla tytöt soveltumattomiksi yrittäjiksi. Lisäksi opettajat kuvailivat yrittäjätyyppisten oppilaiden ominaisuuksiksi ominaisuuksia, jotka yleensä katsotaan olevan poikien piirteitä kuten rohkeus, aktiivisuus ja itsenäisyys sekä riskinotto ja kilpailullisuus. Yrittäjäkyvykkyyden tulkinta rakensi myös sukupuolen sisäisiä eroja, hyvien tyttöoppilaiden lisäksi koulussa hyvin menestyvät poikaoppilaat suljettiin pois tulkinnasta. Korhonen tuo esiin myös sen, että kuvaillessaan yrittäjätyypisiä oppilaita, opettajat korostavat heidän yksilöllisiä ominaisuuksiaan ja muistuttaa, että tutkimusten mukaan juuri poikia kohdellaan koulussa useammin yksilöinä kuin tyttöjä. Koulun yrittäjyyskasvatusprojektien tavoitteissa ja käytännöissä myös usein oletetaan tyttöjen omaksuvan projektien myötä sellaisia kiinnostuksen kohteita ja käyttäytymismuotoja, jotka ovat yleensä ominaisempia pojille. Tyttöjen siis odotetaan muuttavan toimintaansa poikien toiminnan kaltaiseksi eikä päinvastoin. (Korhonen 2012, 56, 72, 74.)

Yrittäjyyskasvatus tuottaa siis sukupuoli- ja luokkaeroja ja asettaa haasteita tasa-arvon toteutumiselle. Yrittäjyyden kulttuurinen malli on maskuliininen ja sulkee siten yrittäjyydestä ulos osan oppilaita. Yrittäjyyskasvatuksessa tulisi kiinnittää huomiota siihen, ettei huomaamatta tai tiedostamatta ylläpidetä ja vahvisteta stereotyyppisiä käsityksiä sukupuolien erilaisista taipumuksista, kyvykkyyksistä, käyttäytymisestä tai kiinnostuksen kohteista. Työille pitäisi olla tarjolla myös muita kuin hoivaan ja ihmissuhteisiin ja pojille muita kuin tekniikkaan yhdistyviä teemoja. Erityisesti tulisi muistaa, etteivät sukupuolet muodosta koulussa yhtenäisiä ryhmiä, vaan tyttöjen välillä ja poikien välillä on eroja kyvyissä, ominaisuuksissa ja kiinnostuksen kohteissa. (Korhonen 2012, 82.)

Sukupuolinäkökulman haaste on se, että kun tasa-arvotyössä on puhuttava sukupuolten eroista, on vältettävä sukupuolistereotyyppioita. Sukupuolten väliset erot ovat kertyneet erikaisille miehille ja naisille heidän elämänsä eri vaiheissa kertyneissä kokemuksissa ja tilanteissa sekä yhteiskunnan rakenteiden myötä koulutuksessa ja työelämässä. Tasa-arvon määrittely on vaikeaa, koska ei ole olemassa yhtenäistä käsitystä siitä, mitkä ovat ongelmallisia tai epätasa-arvoisia asioita eikä myöskään siitä, miksi ja kenelle nämä ongelmat ovat ongelmia. Uusiliberalismin myötä on uhkana, että käsite empowerment suomennetaan käsitteeksi voimaannuttaminen, jolloin tasa-arvosta tulee asia, jonka jokainen voi itse saavuttaa omilla voimavaroillaan eikä se toteudu esimerkiksi yhteiskunnan rakenteita muuttamalla (Tanhua 2012, 16, 19.)

Oulun seudun ammattikorkeakoulussa toteutettiin vuosina 2005-2008 naisyrittäjille ja -johtajille suunnattu femaleMBA-hanke. Anna-Maija Lämsä ja Terttu Savela raportoivat hankkeen tuloksista (2010) myönteisesti. Heidän tutkimuksensa mukaan naisille kohdistettu koulutus koettiin positiiviseksi, vaikka alun alkaen osa osallistujista suhtautui epäluuloisesti pelkästään toiselle sukupuolelle järjestettävään koulutukseen. Osallistujat kertoivat, että naisryhmä tuntui helpommalta ja luonnollisemmalta verkostoitua ja tuoda omia mielipiteitään esiin. Osa ryhmästä koki naisryhmän olevan hyödyllisempi oppimiselle viitaten miesten ylivaltaan sekaryhmissä. Heidän mielestään miesten läsnäolo usein hiljentää naisten kysymykset ja ihmettelyn. Naisryhmän katsottiin lisänneen avoimuutta ja osallistujien myönteinen suhtautuminen siihen lisääntyi koulutuksen kuluessa. Toisaalta osa osallistujista pelkäsi koulutuksen uskottavuuden heikentymistä, kun kyse oli naisille suunnatusta hankkeesta. Eräs osallistuja kommentoi: ” Kyllä mua epäilytti ja epäilyttää vieläkin, että laskeeko se tämän koulutusohjelman statusta. Että katsotaan, että toi on semmonen akoille

järjestetty.” Koulutuksen tuloksena osallistujat tekivät joko vertikaalisia tai horisontaalisia urasiirtymiä, heidän johtamis-, liiketoiminta- ja strateginen osaamisensa kehittyi. Tutkijat katsoivat koulutuksen toteutuneen hyvin myös siten, että usea osallistuja oli sitä mieltä, ettei olisi pysynyt osallistumaan tällaiseen koulutukseen muulla tavoin. Tämän mahdollisti koulutuksen edullinen hinta, kyseessä oli julkisesti tuettu koulutus. Osallistujista varsinkin pienyritykset kertoivat, ettei heillä olisi taloudellisesti ja moraalisesti ollut mahdollisuutta osallistua kalliimpiin MBA-koulutuksiin. Pienessä yrityksessä ei ole mahdollisuutta sijoittaa suuria summia yhden henkilön koulutukseen. Tutkimuksen mukaan siis tietyt naisjohtajat tarvitsevat tuettua, naisille suunnattua koulutusta kehittymisensä tukemiseen. (Lämsä & Savela 2010, 9, 31, 41, 47.)

Tasa-arvotyössä pitää nostaa esiin myös työpaikkojen tai oppilaitosten käytäntöjen ja toimintakulttuurin analysointi ja muuttaminen. Muutoksen aikaansaamiseksi tulisi pyrkiä muuttamaan kasvatuksen, vapaa-ajan ja työelämän arvoja. Toiminnan kohteena tulisi olla organisaatiokulttuurien muuttaminen, toimintaympäristöjen rakenteiden, toimintamallien ja asenneympäristön muuttaminen. Segregation lieventämisen keskeisenä ajatuksena ovat naisten ja miesten yhtäläiset mahdollisuudet toteuttaa itseään perheessä, työelämässä ja yhteiskunnassa, sekä yhtäläinen todennäköisyys saavuttaa ja toteuttaa näitä tavoitteita. (Tanhua 2012, 26, 39.)

Tällä hetkellä fysioterapiakoulutukseen on erittäin paljon hakijoita. Suuresta hakijamäärästä pääsee koulutukseen naisenemmistö, koska he ovat saaneet paremmat lähtöpisteet toisen asteen todistuksen perusteella. Alalle on syntynyt näin naisenemmistö. Miesten mahdollisuuksia hakeutua koulutukseen on yritetty parantaa armeijan perusteella saatavilla pisteillä hakutilanteessa, mutta tämä ei ole tuottanut toivottua tulosta. Kuitenkin olisi tärkeää, että koulutukseen pääsisi molempia sukupuolia, koska alalla kaivataan työntekijöiksi sekä naisia että miehiä. (Kolehmainen 2013.)

Tämän päivän nuori yrittäjä näkee tärkeäksi opiskeluaikana saatavan yrittäjyyskasvatuksen, liiketoimintaosaamisen opettamisen. Naisille oman osaamisen myyminen saattaa olla vaikeaa, mutta jos siihen saa opintojen aikana harjoitusta, se on helpompaa. Tarvitaan opetusta liiketoimintasuunnitelman laatimiseen, harjoitusta kannattavuuslaskennasta, palvelumuotoilukoulutusta ja opintoja myynnistä ja markkinoinnista. Pelkkä substanssiosaaminen ei riitä yrittäjäksi lähdeettäessä. Naiset tarvitsevat myös rohkaisua tehdä päätöksiä ja hyviä esimerkkejä onnistuneesta yrittämisestä. (Siitonen 2013, Päivike 2013.)

Myös mentorointitoiminta voi olla apuna yrittäjyyteen lähdeettäessä, toisen, kokeneen yrittäjän tuki yritystoiminnan alussa. Hän voi kertoa oman yritystoimintansa alkuvaiheista ja näin rohkaista uutta yrittäjää. Tämä voi auttaa myös kasvamaan yrittäjyyden roolimalliin ja yrittäjäidentiteetin löytämiseen. Myös onnistuneista yrittäjyyden ja perheen yhdistämisistä on hyvä kuulla. Naisyrittäjän on usein vaikeaa palkata ensimmäinen työntekijä yritykseensä. Ensimmäisen tuntityöntekijän palkkaamiseen tarvitaan usein neuvoja ja rohkaisua. (Päivike 2013.)

Perheen ja työn yhdistäminen

Suhtautuminen perheen ja työn yhteensovittamiseen on tutkimusten mukaan tilastollisesti merkittävin naisyrittäjiä ja miesyrittäjiä erottava asia, ei esimerkiksi koulutustausta tai asema työmarkkinoilla. Naiset haluavat löytää ratkaisun, jolla yhdistää nämä kaksi asiaa. Perheen ja työn yhteensovittaminen liittyy myös yrittämiseen naisaloilla, joihin kohdistuu paljon perhepoliittisia kustannuksia. Erikoisesti pk-sektorin naisyrittäjien ongelmana ovat yrittäjän työhön kuuluvat epäsäännölliset ja usein pitkät työpäivät. Perhepoliittiset etuudet kohtelevat yrittäjiä eriarvoisesti. Esimerkiksi alle kymmenvuotiaan sairaan lapsen hoitaminen ja oikeus lyhennetyin työpäivien tekemiseen ei ole mahdollista yrittäjille. Yrittäjä ei ole oikeutettu osittaiseen hoitorahaan, koska sen maksaminen on sidottu työ- tai virkasuhteeseen. Myös yksinyrittäjän työterveyshuollossa, toimeentuloturvasa ja yrittäjien jaksamista tukevilla järjestelmissä on kehittämiskohteita. Maatalousyrittäjillä on valtakunnallisesti toimiva sijais- ja lomitusjärjestelmä, mutta muilta yrittäjiltä se pääsääntöisesti puuttuu. (Kauppa- ja teollisuusministeriö 2005, 39.)

Vanhemmuuden kustannukset ovat naisvaltaisilla toimialoilla erityisen korkeat. Segregaatiosta johtuen vanhemmuuden kustannukset kohdentuvat erityisesti naisten omistamiin yrityksiin sekä yrityksiin, jotka toimivat naisvaltaisilla toimialoilla. Tämä vaikeuttaa myös nuorten naisten vakinaista työllistymistä toisen palveluksessa. Ongelma on toisaalta yrittäjällä, jonka palveluksessa on paljon naisia, oli hän itse mies tai nainen, sekä erityisesti naisyrittäjällä. Yhteenvedona voidaan tehdä johtopäätös, että nuoret naiset perustavat ja omistavat vähän yrityksiä, kuten Työ- ja elinkeinoministeriön Yrittäjyyskatsauksesta (2012) voidaan todeta. Lisäksi puutteelliset perhe-etuudet hidastavat naisvaltaisten alojen kasvua. Naisyrittäjä ei ole tasa-arvoinen palkansaajaan verrattuna perhepoliittisten etuuksien eriarvoisuuden takia. (Kauppa- ja teollisuusministeriö 2005, 40.)

Henkilökohtaisella tasolla työ- ja kotiroolin yhdistämiseen on tutkittu liittyvän kolmenlaisia konflikteja: ajankäyttöön liittyvät konfliktit, stressipohjaiset konfliktit ja käyttäytymiskonfliktit. Ajankäyttöön liittyvästä konfliktista on kyse silloin, kun toisen roolin ajankäyttö estää toisen roolin toteutumista. Tällainen tilanne syntyy usein lapsiperheessä. Stressipohjaisessa konfliktissa toisessa roolissa koettu stressi vaikuttaa osallistumiseen toisessa roolissa. Esimerkiksi työstressi vaikeuttaa kotitöitä tai harrastuksia sekä perheen yhdessäoloa. Käyttäytymiskonflikti viittaa siihen, että toisen roolin edellyttämä käyttäytyminen ei sovi toisen roolin käyttäytymisodotuksiin, kuten joissakin työtehtävissä tarvittava kuri ja järjestys ja toisaalta kotiroolin edellyttämä lämpö ja rakkaus. Eri tutkijat ovat raportoineet terveysvaikutuksista, kuten depressiosta, jännittyneisyydestä, fyysisestä oireilusta, lisääntyneestä alkoholin käytöstä. Ahdistuneisuusoireet ovat yleensä miehillä voimakkaampia kuin naisilla, mutta vaihtelu sukupuolten välillä ei ole ollut säännöllistä. (Vanhala.)

Fysioterapia-alalla yrittäjänä toimiva Ilona Siitosen mielestä perheen hoitaminen on nykypäivänä tasa-arvoisempaa kuin aiemmin. Tämä näkyy esimerkiksi siinä, että myös miehet pitävät usein isyysloman ja osallistuvat enemmän lasten hoitoon. Usein nuoremmat miehet panostavat parisuhteeseen ja perheeseen samoin kuin vapaa-aikaan toisin kuin aiemmat sukupolvet. Siitonen arvelee tämän johtuvan siitä, että aiemmista loppuun palamisista ja esimerkiksi 90-luvun laman seurauksista on otettu opiksi. Hän uskoo, että yrittäjänä toimiminen on yhdistettävissä äitiyteen fysioterapia-alalla omaa työtä mukauttamalla käytännön keinoin. Raskaana ollessa voi ohjata raskaana olevien jumppaa ja pienen lapsen kanssa ottaa ohjelmistoon äiti-lapsi -jumpparyhmän. Tärkeää on myös käyttää lastenhoitopalveluita, pitää huolta omasta jaksamisestaan ja jopa ohjata asiakkaita muualle, jos se on tarpeen. (Siitonen, 2013.)

Tasa-arvon valtavirtaistaminen Hyrrät-hankkeen opettajien kehittämisohjelmassa

Sirkka-Liisa Kolehmainen

Metropolia Yhdenvertaisuusohjelman lähtökohtana on, että opiskelijat, henkilöstö ja yhteistyökumppanit sekä opiskelijaksi hakijat toimivat ominaisuuksistaan riippumatta yhdenvertaisesti. Yhdenvertaisuus koskettaa Metropoliaa toimivia, mutta erityisen tärkeä se on työyhteisön jäsenille ja yhteistyökumppaneille, jotka vammaan tai ikääntymisen vuoksi tarvitsevat erityistä tukea tai erityisjärjestelyitä. Metropoliaa otetaan huomioon kulttuuristen ja kielellisten sekä ulkomaalaistaustaisten vähemmistöjen esteettömyyteen liittyvät erityistarpeet. Oppimis- ja työskentely-ympäristössä varmistetaan toimijoiden yksilölliset tarpeet siten, että opintojen tavoitteellinen eteneminen ja työskentely ovat mahdollisia.

Tasa-arvosuunnitelman tarkoituksena on edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa Metropoliaa. Suunnitelmassa kiinnitetään huomiota erityisesti korkeakouluyhteisössä esiin tuleviin tasa-arvokysymyksiin. Tavoitteena on, että kaikki korkeakouluyhteisön toimijat, sekä henkilöstö että opiskelijat, olisivat tietoisia tasa-arvoon liittyvistä ongelmista ja voisivat omalta osaltaan vaikuttaa työyhteisössä havaitsemiensa syrjivien rakenteiden poistamiseen.

Hyrrät-hankkeen yrittäjyyspedagoginen kehittämisohjelma on tarkoitettu sosiaali- ja terveysalan lehtoreille, opettajille ja asiantuntijoille, jotka haluavat kehittää osaamistaan yrittäjyyspedagogiikassa. Opettajien yrityspedagogiseen kehittämisohjelmaan hakeutui 14 hakijaa, joita vain yksi oli mies. Koulutus oli suunnattu Metropolian hyvinvointi ja toimintakyky- sekä terveys ja hoitoala -toimintayksiköiden lehtoreille, mutta markkinoitiin myös muille pääkaupunkiseudun ammattikorkeakouluille. Ulkopuolelta tuli yksi opettaja, Espoon Omnia aikuisopistosta. Osallistuvasta ryhmästä tuli naisvaltainen. Ensimmäiseen toteutuskertaan ei osallistunut lainkaan miehiä.

Kehittämisohjelman tavoitteina ovat seuraavat:

Opettajien osaaminen yrittäjyudessa ja yrittäjämäinen toiminta pedagogisissa ratkaisuissa kehittyi. Opettajat perehtyivät yrittäjyyspedagogiikan perusperiaatteisiin, rohkaistuvat käyttämään toiminnallisia opetusmenetelmiä luovasti ja rakentamaan yrittäjämäisiä oppimisympäristöjä. Opettajat päivittivät yrittäjyysasiantuntemustaan ja kehittivät verkostojaan Metropolia -alueen hyvinvointialan yrityksiin ja yrittäjyyttä tukeviin toimijoihin.

Tavoitteet on pyritty luomaan mahdollisimman sukupuolineutraaleiksi, jolloin ne eivät sinällään ole olleet ohjaamassa koulutukseen hakeutujajoukkoa.

Hyrrät hankkeen rinnalla on kokoontunut Metropolian sosiaali- ja terveysalojen yrittäjyysopettajien joukko, jonka tarkoituksena on lisätä yhteistoimintaa opettajien kesken ja suunnitella yhdessä koulutustarjontaa. Siinä on kolme miesopettajaa ja neljä naisopettajaa. Ulkopuoliset yrittäjyyden opettajat ovat olleet enimmäkseen miehiä, he eivät ole osallistuneet näihin yhteistapaamisiin.

LÄHDELUETTELO

- Haapakorpi, O. (2007): Yrittäjänä nainen. Opinnäytetyö. Laurea-ammattikorkeakoulu.
- Haataja, M-L. & Leinonen, E. & Mustakallio, S. (2011): Tasa-arvon valtavirtaistaminen kehittämissuunnitelmissa ja projekteissa. Opas viranomaisten ja projektitoimijoiden käyttöön. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Hasanen, K. (2013): Narrating care and entrepreneurship. Tampere: Tampere University Press. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9058-3>
- Hasanen, K. (2003): Naisten kertomuksia yrittäjyydestä hoiva-alalla. Pro gradu -tutkielma. Tampere: Tampereen yliopisto
- Hearn, Jeff, Vanhala, Sinikka. Naiset ja johtajuus verkko-opetusmateriaali. (Viitattu 28.6.2013.)
<http://www.jyu.fi/economics/naisjohtajuus/oppimateriaali.htm>
- Kauppa- ja teollisuusministeriö (2005): Naisyrittäjyys. Nykytilanne ja toimenpide-ehdotuksia. Kauppa- ja teollisuusministeriön julkaisuja 11, Elinkeino-osasto. Helsinki: Edita Publishing Oy
- Keskitalo-Foley, S. & Komulainen, K. & Naskali, P. (2007): Yrittäjämäärän sukupuoli koulutuksessa. Kasvatus 38 (2), 2210-121.
- Keskitalo-Foley, S. (2010): "Uusia" naisia, entisiä töitä? Teoksessa K. Komulainen & S. Keskitalo-Foley & M. Korhonen & S. Lapplainen (toim.) Yrittäjyyskasvatus hallintana. Tampere: Osuuskunta vastapaino. 231-250.
- Kolehmainen, S. (2013): Henkilökohtainen haastattelu 30.8.2013. Fysioterapiayrittäjä.
- Komulainen, K. (2005): Sukupuolitettu yrittäjämäärä. Sanomalehtiaineiston analyysi. Naistutkimus 4/2005. 18-30.
- Korhonen, M. (2012): Yrittäjyyttä ja yrittäjämäärää kaikille? Uusliberalistinen hallinta, koulutettavuus ja sosiaaliset erot peruskoulun yrittäjyyskasvatuksessa. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-0794-3>
- Kovalainen, A. (2004): Hyvinvointipalvelujen markkinoituminen ja sukupuolisopimuksen muutos. Teoksessa L. Henriksson & S. Wrede (toim.) Hyvinvointityön ammatit. Helsinki: Gaudeamus Kirja Oy. 187-209.
- Kovalainen, A. & Simonen, L. (1996): Sosiaali- ja terveysalan yrittäjyys. Helsinki: WSOY.
- Kovalainen A. & Österberg-Högstedt, J. (2008): Sopimisen mekanismit sosiaali- ja terveyspalveluissa. Kunnallisuuden kehittämissäätiö Kaks.
<http://www.kaks.fi/sites/default/files/Kunnat%20ja%20kilpailu%203.pdf>
- Kärkkäinen, A. & Nummi, M. (2013): Miehenkäyttöopas sosiaali- ja terveysalan opettajille ja työpaikoille. Helsinki: Voimaa Hoivaan II -projekti.
- Lauren, K. & Tenhunen-Ruotsalainen, L. & Väisänen, K. (toim.) (2012): Nuoret ja työelämä - kaksi eri maailmaa? Helsinki: Taloudellinen tiedotustoimisto.

- Lämsä, A. & Savela, T. (2010): Avaimet käteen, fMBA-koulutus tukee naisjohtajuutta. Oulun seudun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehittämistyön julkaisut.
<http://www.oamk.fi/epooki/luovat-alat/avaimet-kateen-fmba-koulutus-tukee-naisjohtajuutta/>
- Nadin, S. (2007): Entrepreneurial identity in the care sector: navigating the contradictions. *Women In Management Review*. Vol. 22 Iss: 6, 456 – 467.
- Pietiläinen, T. (2002): Moninainen yrittäminen. Sukupuoli ja yrittäjänäisten toimintatila tietoteollisuudessa. Helsinki: Helsingin kauppakorkeakoulu. A-207.
- Päivike, T. (2013): Henkilökohtainen haastattelu 9.8.2013. Naisyrittäjyyskeskuksen toimitusjohtaja.
- Siitonen, I. (2013): Henkilökohtainen haastattelu 13.8.2013. Fysioterapiayrittäjä.
- Tanhua, I. (2012): Sukupuolten tasa-arvon hyvät käytännöt tasa-arvohankkeiden hyviä käytäntöjä seitsemästä teemasta. Helsinki. Työ- ja elinkeinoministeriö.
http://www.tem.fi/files/33925/VALTAVA_sukupuolten_tasa-arvon_hyvat_kaytannot_www.pdf
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2010. Tilastoraportti 18.4.2013.
http://www.thl.fi/fi_FI/web/fi/tilastot/aiheittain/henkilosto/sosiaali_ja_terveyspalvelujen_henkilosto
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (2011): Yksityinen palvelutuotanto sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2009. Helsinki.
http://www.thl.fi/fi_FI/web/fi/tilastot/aiheittain/yksityiset/yksityinen_palvelutuotanto
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2013): Yrittäjyyskatsaus 2012. Helsinki.
http://www.tem.fi/files/35080/TEMjul_46_2012_web.pdf
- Österberg- Högstedt, J. (2009): Yrittäjänä ammatissaan sosiaali- ja terveysalalla – yrittäjyyden muotoutuminen kuntatoimijoiden ja yrittäjien näkökulmasta. Turku: Turun kauppakorkeakoulu.
http://info.tse.fi/julkaisut/vk/Ae3_2009.pdf