

Opas

Käsikirja ei-tyypillisten
valintojen tukemiseen
Ammatillisen segregaation
vähentäminen työ- ja
elinkeinotoimiston keinoin



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY

Teksti: Hillevi Lönn ja Pekka Patama

Taitto: Edita Publishing Oy

Kansikuva: Pixmac Oy

Kuvat: Pixmac Oy

Paino: Edita Prima Oy

Elokuu 2015

Sisältö

1 Johdanto	3
2 Kaikki lähtee asenteesta	6
3 Työ- ja elinkeinotoimiston keinot lieventää ammatillista segregatiota	10
3.1 Johdon mielipiteillä ja esimerkillä on merkitystä.....	10
3.2 Työ- ja elinkeinotoimistojen oma henkilöstöpolitiikka.....	10
3.3 TE-toimiston palvelut - hakijalle kaikki mahdollisuudet avoimiksi....	12
Työvoimakoulutuksen markkinoiminen.....	13
Ennakkoluulojen poistaminen ryhmäpalvelujen tai koulutushankkeiden avulla.....	13
Ammattiuralle ohjaaminen.....	14
Julkisuus ja markkinointi - sosiaalisen median hyödyntäminen.....	17
3.4 Henkilöasiakkaan palvelut - palveluprosessin käynnistäminen ja työllistymissuunnitelman rakentaminen yhdessä asiakkaan kanssa....	17
Työllistymissuunnitelmaa tehtäessä vaihtoehdot esiin.....	17
Koulutusvalinnat.....	18
Valmennukset: työnhakuvalmennus, uravalmennus ja työhönvalmennus.....	19
3.5 Työnantajapalvelut - yrityksen parhaaksi toimiminen lyhyellä ja pitkällä aikavälillä.....	20
Työpaikoista tiedottaminen työnhakija-asiakkaille.....	20
Työtarjoukset.....	21
Työnhakijoiden esittely työnantajalle.....	21
Työpaikkakuvaukset.....	22
Yhteishankintakoulutus.....	22
Yhteydet yhteistyötahoihin (esim. yrittäjäjärjestöt).....	23
Työnantajakäynnit.....	23
Viittaukset	24
Linkkejä	24



1 Johdanto

Naiset ja miehet toimivat usein työelämän eri alueilla. Miehet kouluttautuvat miesten ammatteihin ja tekevät miesten työtä yhdessä muiden miesten kanssa. Naiset puolestaan valitsevat naisvaltaisiin ammatteihin suuntautuvaa koulutusta ja suuri osa naisista työskentelee toisten naisten kanssa naisvaltaisissa ammateissa. Tätä eriytymistä kutsutaan sukupuolen mukaiseksi työnjaoksi tai työmarkkinoiden segregatioksi. Sen sijaan ammatteja, joissa toimii yhtäläillä sekä miehiä että naisia, kutsutaan tasa-ammateiksi. Näitä ammatteja on vähän, sillä vain 13,9 % suomalaisista palkansaajista työskentelee ammatissa, jossa on lähes yhtä paljon miehiä ja naisia tai vähintään 40 % vähemmistösukupuolen edustajia.

Segregaatio on sekä vaakasuoraa (horisontaalista) että pystysuoraa (vertikaalista). Kun miehet ja naiset toimivat eri ammateissa, eri työpaikoilla, eri toimialoilla tai eri sektoreilla, on kyse horisontaalisesta segregatiosta. Asiaa voidaan kuvata naisten ja miesten prosentuaalisilla osuuksilla eri ammateissa ja koulutuslinjoilla. Kun eriytymistä tapahtuu myös siinä, mille hierarkian tasoille miehet ja naiset työelämässä sijoittuvat, puhutaan vertikaalisesta segregatiosta. Miehet valikoituvat hierarkian yläpäähän useammin kuin naiset, jotka sijoittuvat sen alemmille tasoille. Horisontaalinen sukupuolten välinen segregaatio työmarkkinoilla on Suomessa kolmanneksi voimakkainta EU-maista. Suomalaiset työmarkkinat ovat voimakkaasti eriytyneet myös työsuhdetyypeittäin sukupuolen mukaan siten, että naiset tekevät osa- ja määräaikaista työtä huomattavasti enemmän kuin miehet.

Mitä ongelmia segregatiosta sitten aiheutuu? Jyrkkä sukupuolen mukainen työnjako heikentää työmarkkinoiden dynamiikkaa ja vaikuttaa osaltaan työvoimakapiteikkojen syntyyn sekä vaikeuttaa niiden poistamista. Tietyn alan työvoimapula voi muodostua talouskasvun esteeksi tai hidasteeksi. Segregatiota voidaan pitää ongelmallisena paitsi työmarkkinoiden toimivuuden kannalta myös siksi, että siihen liittyy useita epätasa-arvon piirteitä, joista suurimpana on palkkaus. Lisäksi segregatiion ollessa kovin jyrkkä joudutaan tilanteisiin, joissa tiettyjen palvelujen tuottajat ovat lähes yksinomaan vain yhtä sukupuolta. Asiakas voi kokea tämän ongelmallisena ja valinnan mahdollisuuksia rajoittavana. Voimakas segregaatio yhteiskunnassa rajoittaa yksilön ammatinvalintaa, koska ammattiaan tai työtään valitseva ei useinkaan ota edes harkintaansa niitä ammatteja, joissa oman sukupuolen edustajat ovat vähemmistönä, vaikka hänellä saattaisi olla alan osaamista tai ammatin edellyttämää lahjakkuutta. Tällöin yhteiskunnassa tuhlautuu ja jää käyttämättä lahjakkuuspotentiaalia.

Työmarkkinoiden rakennemuutosten vaikutuksia miesten ja naisten työmarkkina-asemaan koskeva tutkimus (Kauhanen ym. 2015) tarkasteli tehtävärakenteiden muutoksia yksityisellä sektorilla 1995-2008. Sen mukaan tehtävärakenteita muokkaa kolme keskeistä tekijää: ICT:n kehitys, toimintojen siirtäminen ulkomaille sekä demografian muutos. Kyseinen tutkimus osoitti, että vuosien 1995 ja 2008 välillä tapahtunut ammattirakenteiden muutos lisäsi naisten ja miesten keskiansioiden eroja. Tätä voidaan tutkijoiden mukaan pitää osoituksena myös naisten ja miesten tasa-arvon heikkenemisestä työmarkkinoilla. Tutkijat toteavat, että naiset ja miehet näyttävät kuitenkin olevan eri tavoin alttiita tehtävien rakennemuutoksille, koska nämä työskentelevät pääasiassa eri sektoreilla. Muutoksien vaikutuksia sukupuolten väliseen palkkaeroon ja asemaan työmarkkinoilla on liksäksi vaikeaa ennakoida. (Kauhanen ym. 2015).

Valtava-kehittämissuohjelma teetti tutkimuksen "Sukupuolinäkökulma työ- ja elinkeinotoimistojen palveluihin" (Horelli ym. 2014). Sen perusteella TE- toimistojen asenneilmapiiri työ- ja koulutusurien eriytymisen vähentämiseen on hyvä: noin 90 % tutkimukseen osallistuneista piti asiaa ainakin jossain määrin tärkeänä. Käytännön työssä on kuitenkin asian tiedostaminen ja sen mukaisesti toimiminen vähäistä. Siten asiakkaan hakeutuminen sukupuolelleen epätyypilliselle alalle on toimistojen asiantuntijoiden mukaan lähinnä "ilahduttava poikkeus".

TE-toimistojen asiantuntijat kokevat edellä mainitun tutkimuksen mukaan voivansa osaltaan vähentää koulutus- ja työurien segregatiota erityisesti henkilökohtaisessa neuvonnassa ja ohjauksessa. Vuorovaikutuksellisia keinoja ovat asiakkaan kuuleminen, motivointi ja eri vaihtoehtojen tarjoaminen avoimesti konkreettisen hyödyn kautta. Tämä edellyttää henkilöstökoulutusta ja asian esille nostamista toimistojen työkäytänteissä. Tutkijoiden mukaan tietoisuutta sukupuolen merkityksestä työvoimapalveluissa tulisi lisätä kytkemällä sukupuolinäkökulma mukaan esimiesten ja asiantuntijoiden koulutusten sisältöihin ja käynnistää uudelleen asiaa käsitteleviä asiantuntijaverkostoja. (Horelli ym. 2014).

Tämä käsikirja on tuotettu aiemman vastaavan pohjalta (Ammatillisen segregatiion lieventäminen työvoimatoimiston keinoin - Käsikirja ei-tyypillisten valintojen tukemiseen 2002), joka taas pohjautui Tasa-vertaiset työmarkkinat / segregatiion lieventäminen -hankkeen työhön (Tasavertaiset työmarkkinat -työryhmän muistio 2004).

Tasavertaiset työmarkkinat / segregaatian lieventäminen -projektin yhtenä tavoitteena oli luoda konkreettisia välineitä työvoimatoimistojen virkailijoille segregaatian purkamiseksi. Projektissa pyrittiin löytämään ne työn avainkohdat, joissa aktiivinen tasa-arvoisten työmarkkinoiden edistäminen on varauksetta työnantajan, työnhakijan ja myös työvoimatoimiston etu.

Edellisten lisäksi tässä käsikirjassa on hyödynnetty Valtava-kehittämissuunnitelmassa vuosina 2008–2014 tehtyä työtä. Ohjelman projekteissa tuotettiin hyviä käytäntöjä työvoimapalvelujen kautta tapahtuvaan työmarkkinoiden sukupuollemukaisen segregaatian lieventämiseen (ks. Tasa-arvon hyviä käytäntöjä Valtava-kehittämissuunnitelmasta 2013). Valtava tuotti lisäksi laajan nuoriin kohdistetun kampanjan uravalinnoista ”Valitse ala päällä, älä alapäällä”, jonka aineistoja on muun muassa Opetushallituksen nettisivuilla www.oph.fi ja Valtavan nettisivuilla www.tem.fi/valtava.

Tämän asiakaspalvelun käsikirjan tarkoituksena on toimia käytännönläheisenä ohjeistona työ- ja elinkeinohallinnon asiantuntijoille, jotka arkityössään voivat vaikuttaa työmarkkinoiden eriytymisen purkamiseen. Käsikirjalla toivotaan olevan merkityksensä niin tietoisuuden kuin toiminnankin tasolla.

Alkuperäisen käsikirjan pohjatekstin laati Mäntyharjun työvoimatoimiston johtaja Pekka Patama ja Tasavertaiset työmarkkinat -projektin työryhmä. Valtava-kehittämissuunnitelman puolesta käsikirjaa ovat muokanneet neuvotteleva virkamies Hillevi Lönn ja hankeasiantuntija Elina Havu. Käsikirjan lopulliseen muotoon saattamisessa on konsultoitu laajaa joukkoa TE-hallinnon asiantuntijoita. Kiitokset kaikille palautteista ja parannusehdotuksista!

2 Kaikki lähtee asenteesta

Lieventämällä työmarkkinoiden jakautumista miesten ja naisten ammatteihin parannetaan työmarkkinoiden toimivuutta. Kaikki kehittämistoimet ovat kuitenkin tulokseltaan epävarmoja, jos ei niitä ennen tai niiden aikana - keskustelun tai jonkin muun keinon avulla - pyritä arvioimaan organisaation asenneilmastoa. Tämän jälkeen on myös helpompi arvioida sitä, minkä vuoksi jokin uusi käytäntö ei ota tulta alleen. Lisäksi valtionhallinnossa tulee kaikkien toimenpiteiden vaikutuksia arvioida sukupuolten näkökulmasta jo suunnitteluvaiheessa, toimien toteutuksessa sekä loppuarvioinnissa (sukupuolivaikutusten arviointi, SUVA).

Työelämän tasa-arvokeskustelussa esiintyy yleisesti seuraavanlaista argumentointia:

Työmarkkinat ovat jo tasa-arvoiset. Meillä on jo tasa-arvolaki!	Tasa-arvolaista huolimatta tasa-arvo ei ole toteutunut työelämässä. Tätä todentavat mm. sukupuolten väliset palkkaerot. Selvästi näyttää siltä, että passiivinen "asioiden mahdollistaminen" ei riitä.
Tasa-arvoasioiden korostaminen on työnantajien edun vastaista tai ainakin heidän asioihinsa puuttumista.	Työnantaja on ensisijaisesti kiinnostunut hyvästä työvoimasta. Vaikka toivotaankin "hyvää työmiestä" tai "sopivaa likkaa toimistoon", niin silloinkin perimmäinen toive on todennäköisesti saada paras mahdollinen työntekijä kyseiseen paikkaan. Ehdokasjoukkoa voimakkaasti rajaamalla (esim. sukupuolen mukaan) tavoitteen saavuttamisen todennäköisyys vähenee.
Asiakkaan tulee saada itse päättää omista valinnoistaan. Rekrytointikäytäntöjen muuttaminen tulee työnantajille kalliiksi.	Mahdollisuuksien avartaminen työnhakija- tai työnantaja-asiakkaalle ei vähennä asiakkaan päätäntävaltaa. Itse asiassa se lisää sitä! Rekrytointipolitiikan muuttaminen saattaa aiheuttaa työnantajalle alkuvaiheessa lisäkustannuksia (esim. sosiaalitoimen järjestäminen) ja vaatia uudenlaisen ajattelutavan omaksumista koko henkilöstössä, mutta jos tällä on mahdollista ehkäistä tulevaa työvoimapulaa, niin pitkällä tähtäimellä tästä on yritykselle taloudellista hyötyä.
Tasa-arvoa on jo yritetty edistää, mutta lopulliset tulokset jäivät heikoiksi.	Tasa-arvohankkeet ovat onnistuneet tavoitteisiinsa nähden usein jopa yli odotusten. Yksittäisillä hankkeilla on kuitenkin harvoin yleisempää vaikuttavuutta paitsi esimerkin muodossa, sillä kulttuuriin sidotut tavat ja ajatusmallit muuttuvat hitaasti. Esimerkiksi ympäristönsuojelun tärkeyttä ei juuri kukaan aseta enää kyseenalaiseksi, mutta asenteellinen muutos on vienyt kymmeniä vuosia ja yleinen käyttäytymisen muutos on aina sidoksissa asenteisiin.

<p>Työpaikkojen roolijako on muotoutunut persoonallisten ominaisuuksien (esim. fyysisen voiman tai hoivavietin) seurauksena. Olisi luonnonvastaista puuttua siihen.</p>	<p>Työelämän muutoksen myötä fyysisillä sukupuoleen sidotuilla ominaisuuksilla on nykyään vähemmän merkitystä työn tekemisen kannalta. Esimerkkinä käy moderni maataloustyö. Koneellistamisen myötä tilan emäntä pystyy suoriutumaan töistä hyvin. Riskasta, fyysistä voimaa vaativaa työtä on nykyään vähän ja sitä pyritään koko ajan vähentämään. Tämä tulee ilmi usein myös teollisuustyössä, kun työnantajan edustaja ylpeänä esittää yrityksen tekemiä investointeja ja koneellistamisen vaikutusta työn tuloksellisuuteen ja fyysisen kuormituksen vähenemiseen. Myös hoiva-alalla on jo pitkään tiedostettu, että parhaaseen palvelumalliin päästään silloin, kun henkilökunnassa on molemmat sukupuolet tasaisesti edustettuna läpi henkilöstöhierarkian. On syytä myös mainita, että hoivatyön fyysinen kuormittavuus on usein jopa suurempaa, kuin teollisuustyössä keskimäärin.</p>
<p>Segregaation purkuun on yksittäisen asiantuntijan tai psykologin vaikea vaikuttaa.</p>	<p>Segregaation lieveneminen on monen tekijän summa, ja on totta, että yksittäisellä asiakastyön tekijällä on hyvin rajalliset mahdollisuudet vaikuttaa asiaan. Mutta jos oletetaan esim. asiantuntijalla olevan keskimäärin 5 asiakaskontaktia päivässä à 25 viikossa à 100 kuukaudessa à yli tuhat vuodessa, niin voidaan sanoa, että yksittäisen virkailijankin panoksella on merkitystä.</p>
<p>Uravalinnat tehdään jo lapsuudessa, ei työvoimatoimisto voi vaikuttaa enää asiaan, vaikka haluaisikin.</p>	<p>Ihminen kasvaa aikuiseksi perimänsä, sosiaalisen ympäristönsä, ja vallitsevan kulttuurin vaikutuksessa. Historia on kuitenkin osoittanut, että tarvittaessa opittuja malleja ollaan valmiita muuttamaan hyvinkin nopeasti. Esimerkkinä voidaan mainita sota-aikana tapahtunut naisten rekrytointi kotituotannon ylläpitämiseen.</p>
<p>Tasa-arvohankkeet ovat kalliita. Resursseja tarvitaan tärkeämpäänkin.</p>	<p>Segregaation vähentäminen ei edellytä suurten erillistoimenpiteiden käynnistämistä. Paras tapa edetä on kehittää nykyisiä työskentelymalleja niin, että mahdollinen "lahjakkuuspotentiaalin" menettämisen riski tiedostettaisiin ja sen mukaan osattaisiin toimia. Tämä ei vaadi miltään osapuolelta ylimääräisiä rahallisia resursseja. Työelämän tasa-arvoa edistetään TE-hallinnossa sisällyttämällä sukupuolinäkökulma jokaisen TE-toimistossa työskentelevän asiantuntijan työnkuvaan.</p>
<p>Jos sukupuolikysymys nostetaan voimakkaasti esiin, niin miten käy etnisten ryhmien, ikäänntyneiden jne. tasa-arvon?</p>	<p>Sukupuolikysymyksen huomioiminen ei tarkoita sitä, että samalla muiden ryhmien (esim. etniset ryhmät, ikäryhmät, vähemmistöt) tasa-arvoisen aseman edistäminen kärsisi. Päinvastoin voisi väittää, että sukupuolten tasa-arvon edistäminen työmarkkinoilla lisää yleistä valmiutta edistää myös muuta tasa-arvoa.</p>
<p>Segregaation purkamisessa on vaikea edetä ilman johtajan tukea.</p>	<p>Organisaation johtajan tehtävä on määrittää, mikä on tärkeää ja mihin resursseja käytetään. Hyvä johtaminen on silloin mahdollista, kun erilaiset toimintavaihtoehdot on tiedostettu ja henkilöstöllä on valmius muuttaa toimintaansa. Johdon tulee huolehtia siitä, että henkilöstöllä on osaamista ja valmiudet edistää sukupuolten tasa-arvoa omassa työssään.</p>



- Mitkä tekijät ovat vaikuttaneet omaan ammatinvalintaan? Oliko sukupuolellasi merkitystä? Millaista ohjausta sait itse ammattia valitessasi?
- Oletko itse ollut asiakastilanteessa, jossa ”ei-tyypillisen” ammatin- tai koulutuksen valinta on noussut esille?
- Millaisia argumentteja itse olet asiasta käyttänyt ja miten hyvin pystyt ne perustelemaan?

Lähdettäessä käsittelemään aihetta, kannattaa pohtia seuraavia kysymyksiä:

- Voidaanko asiakkaille aukottomasti perustella, että sukupuolelle tyypillisten valintojen eli valinnanmahdollisuuksien pienempi määrä on heidän etunsa mukaista?
- Jos ei voida, niin tehdäänkö omassa TE-toimistossa tällä hetkellä jotain ei-tyypillisten valintojen kynnyksen madaltamiseksi?
- Jos ei tehdä, niin mitkä olisivat ne konkreettiset toimenpiteet, joilla organisaatio voisi muuttaa käytäntöjään segregaaation aktiivisen vähentämisen suuntaan?

- Onko sinun työyhteisössäsi pohdittu segregaaatiota koskevia asenteita?
- Oletko miettinyt omaa asennoitumistasi miesten töihin ja naisten töihin?
- Löydätkö toiminnastasi esimerkkejä, jotka:
 - lieventävät segregaaatiota?
 - vahvistavat sitä?

3 Työ- ja elinkeinotoimiston keinot lieventää ammatillista segregatiota

3.1 Johdon mielipiteillä ja esimerkillä on merkitystä

Edellä mainittu asenneilmaston näkyväksi tekeminen on erityisen merkittävää organisaation johdon kohdalla. Jos organisaation johto haluaa aktiivisesti edistää työmarkkinoiden toimivuutta, niin on perusteltua odottaa johtajan ottavan kantaa myös sukupuolen mukaiseen työnjakoon. Johtajan ja esimiesten sitoutumisen myötä asiantuntijoiden on helpompi keskustella aiheesta, kehittää työtään ja raportoida siitä. Tapoja, joilla toimiston johto voi vaikuttaa segregatiion lieventämiseen, ovat muun muassa oma esimerkki, henkilöstövalinnat, työnantajayhteydet, julkiset kannanotot, henkilöstökoulutus sekä työn laadun seuranta. Tärkeää on myös ottaa sukupuoli- ja tasa-arvonäkökulma mukaan esimerkiksi säännöllisiin aamupalaveriinhin. TE-toimistoon voi myös kutsua erilaisten yhdistysten ja organisaatioiden kouluttajia ja kokemusasiantuntijoita avaamaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemoja tietystä näkökulmasta.

- Miten TE-toimistosi johto on huomionnut segregatiion lieventämisen?

3.2 Työ- ja elinkeinotoimistojen oma henkilöstöpolitiikka

Segregatiion purkamisessa tekemistä löytyy myös TE-toimistojen omasta henkilöstöpolitiikasta, sillä toimistojen henkilöstö on tällä hetkellä kovin naisennemminen. Henkilöstöpolitiikan hoidossa olisi hyvä pohtia uudelleen myös sitä, mikälaista osaamista hyvältä työvoimatoimiston virkailijalta edellytetään.

ELY- keskusten ja TE-toimistojen yhteinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma valmistui keväällä 2014. Henkilöstötasa-arvoon painottuvan suunnitelman tavoitteena on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökohtien huomioon ottaminen johtamisessa, rekrytoinneissa ja työolosuhteissa, palveluissa ja työkäytännöissä. Kyseessä on yleisluontoinen ohje, jonka yksityiskohtaisemmasta ja konkreettisemmasta toimeenpanosta ja toteutuksesta vastaavat yksittäisten ELY- keskusten ja TE-toimistojen johdot.

- Mikä on oman organisaatiosi sukupuolijakauma?
- Voisiko mielestäsi sukupuolijakauman tasaamisella saada aikaan myönteisiä vaikutuksia omassa työyhteisössäsi?
- Tarkkaile hallinnonalan eli työ- ja elinkeinoministeriön, ELY-keskusten ja TE-toimistojen toimintaa mediassa. Millaisen vaikutelman se antaa ammattien sopivuudesta naisille ja miehille?



3.3 TE-toimiston tarjoamat palvelut – hakijalle kaikki mahdollisuudet avoimiksi

Miesten ja naisten toisistaan poikkeava osallistuminen työvoimapolitiikkaan on ollut tiedossa jo pitkään. Julkunen on eritellyt vuosien 1997–2008 työvoimapolitiittisia toimenpiteitä sukupuolen mukaan ja luokitellut neljä sukupuolijakoa noudattavaa toimenpidettä: työllistämistuilla (sis. palkkatuen) työhön sijoitetut, työmarkkinatuella harjoitteluun ja työelämävalmennukseen osallistuneet, työvoimakoulutukseen osallistuneet ja vuorotteluvapaasijaiset. Valtakunnallisessa tarkastelussa naisilla on ollut yliedustus kaikissa toimenpiteissä paitsi työvoimapolitiittisessa koulutuksessa, joka on kohdistunut yhtälailla naisiin kuin miehiinkin (Julkunen 2009). Aho ja Koponen ovat työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikuttavuutta koskevassa tutkimuksessaan osoittaneet, että naiset osallistuvat toimenpiteisiin keskimäärin aikaisemmin kuin miehet (Aho ja Koponen 2008).



Työvoimakoulutuksen markkinoiminen

On mahdollista, että TE-toimiston asiantuntija kiireen pakottamana ”ennakoi” asiakkaan puolesta ja tarjoaa hakijalle ”sopivia” työvoimapoliittisia tai omaehtoisia koulutusvaihtoehtoja. Jos ennakoiminen tapahtuu perinteisen sukupuoliroolijaon mukaan, niin ohitetaan se keskustelun mahdollisuus, jossa asiakkaan uravalintaa, kouluttautumismotivaatiota yms. arvioidaan ennakkoluulottomasti roolijaosta riippumatta.

Jos asiantuntijalla ei ole varmaa käsitystä siitä, onko asiakkaan kanssa käyty eri ammattialojen koulutusvaihtoehtoja läpi laajassa mielessä, olisi hyvä käydä asiakkaan kanssa laaja osaamiskeskustelu. Tämän jälkeen voisi tiedustella, onko asiakas ajatellut koskaan, että voisi osaamisensa puolesta selviytyä siinä ja siinä ammatissa (ehdotettu toisen sukupuolen ammatteja). Tässä tietenkin edellytetään, että asiantuntija todella tuntee eri ammattien osaamisvaatimukset, ja että hän oikeasti arvelee asiakkaalla olevan kykyjä selviytyä ammatissa. *On kuitenkin syytä korostaa, että epätyypillisiä uravalintoja ei ole syytä ”tuputtaa” kenellekään.* Tavoitteena on avartaa asiakkaan näkemystä sopivista koulutusvaihtoehdoista.

Ennakkoluulojen poistaminen ryhmäpalvelujen tai koulutushankkeiden avulla

Teemme valintojamme paljolti luulojen ja uskomusten varassa. Asioista, jotka ovat tuttuja, on helpompi tehdä perusteltuja päätöksiä, kun taas outoja vaihtoehtoja vierastamme ja kritisoiimme. Tästä syystä moni uranvalinta- tai koulutukseen hakeutumiskeskustelu kariutuu toteamukseen ”eihän minusta ole semmoiseen...”. Siksi olisi tärkeää järjestää tilaisuuksia, joissa asiakkaat voisivat tutustua koulutuksiin, joihin heillä voisi olla kiinnostusta ja valmiuksia osallistua, mutta jotka eivät ole missään vaiheessa tulleet todellisina vaihtoehtoina esiin. Tämä voi tapahtua työllistymissuunnitelmaan liitettävänä työnhakijan ”kotitehtävänä”, koulutuskokeilussa sekä työnhaku-, ura- tai työhön valmennuksessa. Kummassakin tapauksessa on hyvä varmistaa etukäteen, että tutustuja otetaan asiallisesti, valmistautuneena ja myönteisessä hengessä vastaan.

Toinen merkittävä keino on järjestää paikallisen tarpeen mukaan esimerkiksi ”miehet hoivatyöhön” tai ”naiset tekniikkaan” -tyyppisiä työvoimakoulutuksia. Näiden valmistelussa, suunnittelussa ja toteuttamisessa on keskeistä panostaa työnantajien, kouluttajan, työvoimatoimistojen ja asiakkaiden yhteistyöhön (esimerkiksi asiakasraadin muodossa). Jos näin ei tehdä, on mahdollista, että tehdään enemmän halua lopputuloksen kannalta. TE-toimistolla on mahdollisuus madaltaa koulutukseen osallistumisen kynnyksiä esimerkiksi järjestämällä koulutuksien yhteyteen orientoivia jaksoja ryhmäpalveluna, joiden jälkeen osallistujia ja valitsijat voisivat paremmin edellytyksin keskustella koulutuksen ja ammattiuran soveltuvuudesta.

- Tekevätkö omat asiakkaasi päätöksensä uskomusten, ennakkoluulojen vai tiedon perusteella?
- Miten omat asenteesi vaikuttavat palvelutilanteessa asiakkaan tekemiin päätöksiin?

Ammattiuralle ohjaaminen

Ammatinvalinta- ja uraohjaus auttaa asiakkaita ammatin ja koulutuksen valinnassa. Lähtökohtana on aina asiakkaan yksilöllinen tilanne. TE -palvelujen psykologi auttaa asiakasta valintojen ja päätösten tekemisessä ja itselleen parhaan ratkaisun löytämisessä. Päätöksen tekee luonnollisesti asiakas itse. Psykologi voi osaltaan vaikuttaa segregaaation lievenemiseen. Hän voi esimerkiksi tukea ennakkoluulottomasti ei-perinteisiä valintoja tai pyrkiä laventamaan niiden vaihtoehtojen piiriä, joista asiakas valintansa tekee, tuomalla keskusteluun sopivalla tavalla myös ei-perinteisiä vaihtoehtoja. Varsinkin nuorten ihmisten tietämys ammateista ja työelämästä voi olla varsin rajallinen. Kukaan ei voi valita sellaista vaihtoehtoa, josta ei ole koskaan kuullut puhuttavankaan.

TE -palvelujen asiantuntijoilla on käytössään paljon välineitä, joilla voi tukea asiakkaan urasuunnittelua. Merkittävimmät näistä välineistä ovat koulutus- ja työkokeilu sekä työnhaku-, ura- ja työhönvalmennus. Kokeilujen ja valmennusten luonne on sellainen, että asiakkaalla on mahdollisuus tutustua koulutukseen avoimesti ja pohtien. Varsinkin nuorten asiakkaiden kohdalla on mahdollista markkinoida kokeiluja ja valmennuksia ennakkoluulottomasti ja tukea asiakkaan orastavaa mielenkiintoa. Hyviin tuloksiin pääsemiseksi kannattaa asiaa pohjustaa myös työnantajien suuntaan.

Edellä mainittua tavoitetta voi ajaa myös kuntien kesätyöllistämisen kautta. Kesätyöt ovat luonteeltaan usein sellaisia, että niihin ei ole asetettu erityistä ammattitaitovaatimusta, vaan lähtökohtana on se, että kuka tahansa arvalla valittu kesätyöntekijä pystyy tehtävästään suoriutumaan. Kunnissa saatetaan työtehtävät kuitenkin jakaa sukupuolen mukaan niin, että tytöt menevät haravan varteen tai leikkikentälle ja pojat ajavat ruohonleikkuria. Tämän asian "sekoittaminen" ei todennäköisesti muuta työn lopputulosta mitenkään, mutta kesätyöntekijöille se on yksi konkreettinen tilaisuus oppia, että työtä voi tehdä myös perinteisestä roolijaosta poiketen. Työ- ja elinkeinotoimisto ei voi tietenkään tätä asiaa yksin päättää, mutta ehdottaminen on mahdollista. Saman asian voi ottaa esille myös kunnan tukityöllistämisen kohdalla.



- Asiakaspalvelutilanteen jälkeen voit kysyä itseltäsi:
- Muistinko laajentaa asiakkaan ammattien tuntemusta myös ei-tyypillisten valintojen suuntaan?
- Otinko puheeksi, millaisilla perusteilla asiakas on päätöksensä tehnyt? (mielikuvat, uskomukset, tieto)
- Perustelinko uudet vaihtoehdot riittävän hyvin, jotta asiakas pystyy niitä pohtimaan?



Julkisuus ja markkinointi – sosiaalisen median hyödyntäminen

Perinteistä sukupuolten välistä työnjakoa murtavat hankkeet ja toimet ovat aina saaneet julkisuutta. Useat TE-toimistojen asiantuntijat ovat sosiaalisessa mediassa, ja siellä käytäviin keskusteluihin kannattaa osallistua asiantuntijaroolissa. Näissä keskusteluissa voi nostaa esiin TE-toimiston mahdollisuudet segregaaation purkajana. Myös työnantajia kannattaa kannustaa kaatamaan sukupuolten välistä raja-aitoja sosiaalisessa ja ns. perinteisessä mediassa viestiessään.

- Onko tiedossasi asiakastapauksia, joissa perinteisten ammattialajakaumien ”rajat” on murrettu onnistuneesti?

3.4 Henkilöasiakkaan palvelut – palveluprosessin käynnistäminen ja työllistymissuunnitelman rakentaminen yhdessä asiakkaan kanssa

Työllistymissuunnitelmaa tehtäessä vaihtoehdot esiin

Henkilöasiakkaan palveluiden asiantuntijalla on keskeinen asema sukupuolen mukaisen työnjaon lieventämisessä varsinkin silloin, kun asiakkaan työllistymissuunnitelma vaatii muitakin toimia kuin pelkkää verkossa tapahtuvaa työnhakua. Kaikkien TE -palveluiden yksilöllinen läpikäynti tapahtuu työllistymissuunnitelmaa tehtäessä. Työttömyyden alussa heränneet kysymykset selkiytyvät usein vasta asiantuntijan kanssa käytävissä keskusteluissa.

Suurimmalla osalla työnhakijoista ammatti on selvä ja heillä ei ole tarvetta ammatillisen keskustelun laajentamiseen. Tällöin on hyvä, jos suunnitelmassa todetaan, että tällainen keskustelu on käyty. Esimerkiksi ”Työnhakijan hakuammatit ovat realistisia ja tässä vaiheessa ei ole tarpeellista laajentaa niitä”. Yksilöllisen työllistymissuunnitelman tavoite on konkreettisuus, ja tätä voi hyödyntää silloin, kun asiakkaalle itselleenkin on epäselvää, mitä töitä hakea ja millaista osaamista pitäisi hankkia. Asiakkaan kanssa voisi esimerkiksi sopia ”kotitehtävästä”, jossa hän pyrkisi laajentamaan hakuammattiansa määrää. Korkeasti koulutettujen kohdalla tilanne voi olla haasteellinen, mutta myös heidän ohjaamisessa tulisi pyrkiä antamaan tietoa laaja-alaisesti eri alavaihtoehdoista.

Työllistymissuunnitelmaan liittyvän uravalintakeskustelun yhteydessä on hyvä muistaa, että asiakasta todennäköisesti kiinnostavat myös konkreettiset asiat. Näitä ovat esimerkiksi palkkaus, työolosuhteet, ammattitaitoedellytykset ja kaikki aidot kokemukset, joita vastaavista tilanteista on kerätty. Erityisesti työnhakijaa kiinnostaa työpaikan saamisen todennäköisyys. Mitä paremmin näitä faktoja virkailija pystyy esittämään, sen helpompi on käydä läpi eri vaihtoehtoja asiakkaan kanssa.

- Millä tavalla itse otat puheeksi hakuammattien laajentamisen asiakkaan kanssa?
- Miten ei-tyypillisten vaihtoehtojen läpikäynti näkyy tekemissäsi työnhakusuunnitelmissa?

Koulutusvalinnat

Henkilöasiakkaan palveluiden asiantuntijat ovat usein työvoimakoulutuksen valinnoissa mukana joko kummin roolissa tai muuten toimialan asiantuntijaedustajana. Koulutusvalinnoissa on merkittävä mahdollisuus segregaaation purkamiseen, mutta olisi hyvä varmistaa, että jokainen hakija on aidosti potentiaalinen valittava.

Mikäli sukupuolelleen epätyypilliseen koulutukseen hakeutuneen asiakkaan hakemus hylätään, valintaryhmän ja varsinkin työvoimatoimiston edustajan olisi hyvä kiinnittää huomiota hylkäyksen perusteluihin. Jos perustelut hylkäämiselle ovat sukupuolineutraaleja, niin asiaan ei ole syytä kiinnittää lisähuomiota, mutta muussa tapauksessa on hyvä käydä keskustelu asiasta. Keskustelu koulutuksen avoimuudesta sekä naisille että miehille tulisi käydä jo koulutusta suunniteltaessa.

- Oletko työvoimapolitiittisen koulutuksen suunnittelussa ollut tilanteessa, jossa työnantaja sanoo haluavansa koulutukseen vain naisia / miehiä?
- Miten voisit vastata tähän?
- Oletko ottanut selvää, mitä tasa-arvolaki sanoo viranomaisen velvollisuudesta tasa-arvon edistämiseksi koulutusta järjestettäessä?



Valmennukset: työnhakuvalmennus, uravalmennus ja työhönvalmennus

Koska työnhakuryhmät ovat hyvä tilaisuus tehdä asiakas tietoisiksi työvoimatoimiston palveluista, käytännöistä ja tavoitteista, olisi suotavaa, että myös niihin rekrytointi olisi sukupuolen mukaan tasapuolista. Tämä vaatii aktiivista panostamista ”sukupuolisilmäläsit” päässä työnhakuvalmennuksen suunnitteluun, rekrytointiin ja toteuttamiseen.

Työnhakuvalmennus on mahdollista toteuttaa niin, että siinä on samoja elementtejä kuin esim. naisia tekniikkaan ohjaavissa koulutuksissa. Yksi esimerkki tällaisesta käytännöstä on tutustumisharjoituksena käytetty kymmenen väittämän harjoitus. Siinä yksi väittämistä on muodossa ”miehet miesten ja naiset naisten töihin”. Hyvin yleistä on, että kaikki asiakkaat pitävät väitettä typeränä, mutta asiasta käydyn keskustelun jälkeen he huomaavat, että ovat itse omilla elämänvalinnoillaan vahvistaneet väitettä.

- Käydäänkö oman toimistosi työnhakuvalmennuksessa vastaavaa keskustelua?
- Jos käydään, olisiko sitä mahdollista jatkaa asiakkaiden kanssa henkilökohtaisella tasolla?

3.5 Yritys- ja työnantajapalvelut – yrityksen parhaaksi toimiminen lyhyellä ja pitkällä aikavälillä

Työpaikoista tiedottaminen henkilöasiakkaalle

Työpaikkojen esittely on hyvä tapa lähestyä asiakasta silloin, kun hän on antanut vihjeitä omista tavoitteistaan, mutta varsinainen kiinnostus ei ehkä kuitenkaan ole vielä herännyt. Tämä kuitenkin edellyttää, että nämä vihjeet on TE-toimistossa kerätty esiin. Summittainen paikkojen tarjoaminen ilman, että asiakas on ”juonessa mukana” saattaa aiheuttaa vain asiakkaan hölmistymistä ja TE-toimiston ammattitaidon kyseenalaistamista.



Työtarjoukset

Työtarjousten suhteen pätevät lähes aina samat säännöt. Työnhakijalla on oltava työpaikan edellyttämä ammattitaito ja hänen on täytettävä työnantajan toimeksiannossaan asettamat kriteerit. Saattaa olla tarpeen, että virkailija yrittää avartaa myös työnantajan mahdollisesti perinteisiä käsityksiä, jolloin työpaikkaneuvottelussa ensimmäinen kommentti ei ehkä olisi ”me kyllä ajateltiin enemmänkin mies-/naispuolista henkilöä”. Tasa-arvolaki kieltää sukupuoleen perustuvan syrjinnän mm. työhönotossa.

- Oletko ollut tilanteessa, jossa työpaikkaan osoittamasi asiakas on tullut hylätyksi sukupuolensa perusteella?
- Miten kuvittelisit tällaisen tilanteen vaikuttavan omaan työ-/koulutuspaikkaan osoittamiskäytäntösi?

Työnhakijoiden esittely työnantajalle

Hyvin usein vahvasti nais-/miesvaltaisilla ammattialoilla työnantajan lähtökohtana on rekrytoida uusi työntekijä perinteisen käytännön mukaan. Tällöin työnantajan ensikommentti saattaa olla vastaavanlainen kuin työnhakijalla, joka ei ole ikinä ajatellut asiaa: ”Ei meillä mies / nainen pärjää, ei meillä hyväksytä miestä / naista”). Tällöin virkailijan on mahdollista tuoda esille esimerkiksi seuraavia myönteisiä seikkoja: esiteltävän työnhakijan osaaminen ja ominaisuudet, työilmapiirikokemukset, henkilöstöpolitiikan hoito pitkällä aikavälillä (nyt tehdyt uhraukset maksavat itsensä myöhemmin takaisin normaalikäytäntönä) ja työharjoittelu, työkokeilu ja työllistämistuki.

Valtava -kehittämishjelman Pätäkät pitkiksi -projektissa saatiin hyviä kokemuksia vaikeasti työllistettävien työnhakijoiden esittelykirjeestä, jossa ei mainittu työnhakijan nimeä, sukupuolta, ikää eikä kansalaisuutta. Työvalmentaja esitteli asiakkaan yrittäjälle. Näin korostuivat asiakkaan osaaminen ja valmiudet, ei sukupuoli, ikä tai muut taustatekijät. Osoittautui, että käytännön avulla työnantajat kuuntelivat työvalmentajien asiaa ja olivat valmiimpia ottamaan valmentautujia yritykseensä joko harjoittelemaan tai palkkatyöhön. Koska esittelykirjeessä ei mainittu sukupuolta, yrittäjät eivät empineet sellaisen hakijan kohdalla, joka hakeutui perinteisesti omalle sukupuolelleen epätyypilliselle alalle (Lönn, 2013).

- Onko yritysasiakkaasi tietoinen ammattialaansa mahdollisesti tulevaisuudessa koettelevasta työvoimapulasta?
- Onko yritysasiakkaallasi henkilöstöstrateginen suunnitelma sitä varten?
- Pohjautuuko suunnitelma perinteiseen ammattialajako-käsitykseen?
- Miten voit tuoda suunnitelman tekemiseen uusia näkökulmia?

Työpaikkakuvaukset

Vähimmäisvaatimus työvoimatoimiston virkailijalle on, ettei tämä omassa työssään toimi vastoin vallitsevaa tasa-arvolakia. Työpaikkakuvauksissa on usein työnantajalähtöisesti painetta tähän suuntaan. Taitavilla kiertoilmauksilla on mahdollista tehdä työpaikkakuvauksesta ”lainmukainen”, mutta kuitenkin sen hengen vastainen. Näissä tilanteissa voi yrittää kysyä työnantajalta perusteita kyseiseen toiveeseen ja sen jälkeen esittää työvoimatoimiston käytännön taustalla olevat perustellut vasta-argumentit. Vielä tärkeämpää on tuoda esiin ne argumentit, jotka yleensä ovat olleet työnantajan intressin mukaiset.

- Tee otos oman toimistosi työpaikoista ja arvioi, ovatko työpaikkakuvaukset ”sukupuolineutraaleja”.
- Kiinnitä huomio varsinkin voimakkaasti segregoituneisiin aloihin.

Yhteishankintakoulutus

Yhteishankintakoulutuksen parhaita puolia on se, että työnantaja saa olla itse mukana koulutuksen suunnittelussa, oppilasvalinnoissa ja myös toteutuksessa. Näissä kaikissa on myös työvoimatoimistolla sanansa sanottavana. Tässä tilanteessa pätee sama sääntö kuin normaalissa työvoimakoulutusvalinnassakin. Jos työnantaja tekee valintoja perustuen ennakkoluuloihin, uskomuksiin tai muuhun vastaavaan ja on oletettavaa, että toisenlaisilla valinnoilla työnantajan etu tulee paremmin palveltua pitkällä aikavälillä, niin TE -palvelujen asiantuntijan on hyvä tuoda tämä myös keskustelussa esille. Asiantuntijan velvollisuus on myös tuoda esille se, jos valinnoissa rikotaan tasa-arvolakia. Näin tehdään aina silloin, kun valinnan tai hylkäämisen perusteena on sukupuoli. TE-toimiston asiantuntija voi joutua vastuuseen tasa-arvolain rikkomisesta.

Yhteydet yhteistyötahoihin (esim. yrittäjäjärjestöt)

Asian edistämiseksi on hyvä hyödyntää olemassa olevia järjestelmiä ja yhteisliittymiä. Esimerkiksi yrittäjäjärjestöjen kanssa on mahdollista tehdä yhteistyötä mm. teemaan liittyvien tapahtumien, seminaarien ja tiedotustilaisuuksien järjestämisessä. Muita vastaavia tahoja ovat esimerkiksi oppilaitokset ja ammattijärjestöt.

Työnantajakäynnit

Työnantajakäynnit antavat hyvän mahdollisuuden kartoittaa työpaikan todelliset mahdollisuudet segregaaation lieventämiseen. Tuotantoprosessin yksityiskohtainen läpikäyminen mahdollistaa sen, että työnantajan kanssa voidaan työpiste-kohtaisesti keskustella työvoiman rekrytointiedellytyksistä ja siitä, missä määrin sukupuoli todella on rajoittava tekijä. Tämän keskustelun paikka on myös mahdollista rekrytointikoulutusta ja sen oppilashankintaa koskevan suunnittelun kohdalla. Työnantajakäyntien osalta on tärkeää, että sieltä saatu informaatio (mistä on sovittu tai neuvoteltu työnantajan kanssa) kirjataan myös URA - tietojärjestelmään. Näin muillakin virkailijoilla on mahdollisuus tarkistaa, millaista henkilöstöpolitiikkaa yrityksessä harjoitetaan.

- Ota asia esille, kun seuraavan kerran teet työnantajakäynnin.
- Mitä työnantaja vastaa ja miten hän sen perustelee?

Viittaukset

Ammatillisen segregaaation lieventäminen työvoimatoimiston keinoin. Käsikirja ei-tyypillisten valintojen tukemiseen. Työministeriö 2002.

Aho, S. ja Koponen, H. (2008). Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden kohdistaminen. Työttömänä olleiden pitkän aikavälin seurantaan perustuva tutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriö 24: 2008.

Horelli, L., Oosi, O. ja Jauhola, L. (2014). Sukupuolinäkökulma työ- ja elinkeinotoimistojen palveluihin. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 52: 2014.

Julkunen, R. (2009). Työelämän tasa-arvopolitiikka. Sosiaali- ja terveysministeriö. Selvityksiä 2009:53.

Kauhanen, A., Kauhanen, M., Laine, P., Lilja R., Maliranta, M. ja Savaja, E (2015). Työelämän muutosten vaikutukset naisten ja miesten työmarkkina-asemaan ja samapalkkaisuuteen. Sosiaali- ja terveysministeriö, Raportteja ja muistioita 2015:10.

Lönn, H. (toim.). Tasa-arvon hyviä käytäntöjä Valtava -kehittämishjelmasta. Työ- ja elinkeinoministeriö 2013.

Tasavertaiset työmarkkinat -työryhmän muistio. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2004:1.

Internet-osoitteita teemaan liittyen

Opetushallitus: www.oph.fi

Tasa-arvotiedon keskus Minna:
<https://www.thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo>

Valtava-kehittämishjelma: www.tem.fi/valtava

Laki naisten ja miesten tasa-arvosta:
<http://www.finlex.fi/fi/laki/smur/1986/19860609>

Viestintäkampanja ”Valitse ala päällä, älä alapäällä”:
<http://www.tem.fi/valtava/alapaalla>

TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ
PL 32, 00023 Valtioneuvosto
Puh. 029 516 001
www.tem.fi

TEM oppaat ja muut julkaisut 13/2015
ISSN 2342-7914 (painettu)
ISBN 978-952-327-013-8 (painettu)
ISSN 2342-7922 (verkköjulkaisu)
ISBN 978-952-327-014-5 (verkköjulkaisu)

Taitto: Edita Publishing Oy
Paino: Edita Prima Oy, 8/2015



Vipuvoimaa
EU:lta
2007-2013



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY