

# AmmatINVALINTAPSYKOLOGIEN NÄKEMYKSIÄ ALAVALLINNAN SYISTÄ JA SUKUPUOLENMUKAISESTA SEGREGAATIOSTA

Inkeri Tanhua, 27.3.2029, SEGLI-hankkeen tutkimus

## Sisältö

Taustaa: ammatINVALINTAPSYKOLOGIEN TYÖ TE-toimistossa.....	1
Tulokset: ammatINVALINTAPSYKOLOGIEN NÄKEMYKSIÄ ALAVALLINNAN SYISTÄ JA SUKUPUOLENMUKAISESTA SEGREGAATIOSTA.....	2
Työelämän segregatio näkyy vahvasti ammatINVALINTAPSYKOLOGIEN TYÖSSÄ.....	2
Alavallintaan vaikuttavia tekijöitä ja sukupuolen merkitys niissä .....	3
Alavallintaa rajoittavia tekijöitä ja sukupuolen merkitys niissä.....	6
Segregaation purkamisen mahdollisuudet ammatINVALINTAPSYKOLOGIN TYÖSSÄ .....	8
Sukupuolesta vaikenemisen kohtia psykologien puheessa .....	10
Näkemyksiä syrjinnästä työelämässä.....	10
Keskustelua trans- ja muunsukupuolisuudesta .....	11
Tutkimuksen toteutus.....	11
Lähteet .....	12
Liitteet.....	12
Työllisten naisten ja miesten yleisimmät ammatit Suomessa 2014.....	12

## Taustaa: ammatINVALINTAPSYKOLOGIEN TYÖ TE-toimistossa

AmmatINVALINTAPSYKOLOGIT tarjoavat työ- ja elinkeinotoimistoissa (TE-toimistoissa) asiakkailleen ohjausta ammatin- ja koulutuksen valintaan liittyvissä kysymyksissä. Esimerkiksi Pohjois-Pohjanmaan TE-toimiston esitteessä kerrotaan, että ohjauksen avulla asiakkaan on mahdollista pohtia elämäntilannettaan, ominaisuuksiaan, työelämään liittyviä odotuksiaan ja kiinnostuksiaan, sekä aikaisempia kokemuksiaan koulutuksessa ja työssä (Pohjois-Pohjanmaan TE-toimiston esite 1/2019).

Ohjauskeskustelujen lisäksi ammatINVALINTAPSYKOLOGI voi auttaa asiakasta esimerkiksi kartoittamalla hänen kykyjään ja kiinnostuksen kohteitaan erilaisten testien avulla. AmmatINVALINTAPSYKOLOGIN työhön kuuluu myös yhteydenpitoa alueen työnantajien ja oppilaitosten kanssa. Koulutukseltaan ammatINVALINTAPSYKOLOGI on psykologi, joka on erikoistunut ammatINVALINNAN ohjaukseen.

AmmatINVALINTAPSYKOLOGIT ovat TE-toimistoissa usein erikoistuneet palvelemaan tietyn toimintalinjan asiakkaita. Näin ollen asiakkaat voivat koostua henkilöistä, joiden ajatellaan työllistyvän nopeasti, tai vastaavasti erityisen tuen asiakkaista, eli sellaisista henkilöistä, joiden ajatellaan tarvitsevan enemmän apua ja aikaa ennen työllistymistä. Toisaalta kaikki asiakkaat eivät ole työttömiä, sillä ammatINVALINTAPSYKOLOGILLE voivat hakeutua kaikki, jotka palvelua kokevat tarvitsevansa. Asiakkaina onkin myös esimerkiksi töissä olevia ihmisiä, jotka suunnittelevat alanvaihtoa.

Verrattuna TE-toimiston muihin asiakaspalvelijoihin on ammatinvalintapsykologeilla enemmän aikaa käytettäväksi yhtä asiakasta kohden. Psykologi saattaa tavata joko kasvotusten tai virtuaalisesti asiakkaansa esimerkiksi tunnin kerrallaan 1 – 5 kertaa. Psykologien määrä TE-toimistoissa on kuitenkin viime aikoina vähentynyt, ja yksi psykologi toimii usein hyvin laajan maantieteellisen alueen ainoana ammatinvalintapsykologina.

Tätä tutkimusta varten haastateltiin yhteensä 10 ammatinvalintapsykologia kolmen eri alueen TE-toimistosta: Uudenmaan, Pohjois-Pohjanmaan sekä Kainuun TE-toimistosta. Tutkimuksen toteutuksesta kerrotaan lisää tutkimuksen toteutusta käsittelevässä luvussa, joka sisältää myös haastattelukysymykset.

Kun kukin psykologi tapaa vuodessa esimerkiksi 150 asiakasta (tätä ei systemaattisesti kysytty, mutta muutama vastaaja arvioi asiakasmääriään), niin psykologien asiakkaita kertyy vuositason kymmenelle psykologille 1500. Haastatellut psykologit olivat myös usein työskennelleet TE-toimistojen ammatinvalintapsykologeina jo useita vuosia tai jopa vuosikymmeniä. Näin ollen asiakasmäärillä mitattuna jo kymmenenkin psykologin kautta saadaan käsitys hyvin laajan ihmisjoukon ammatinvalintatilanteesta.

Ammatinvalintapsykologien haastatteluihin perustuva tutkimus on osa SEGLI-hanketta (*Tasa-arvon edistäminen ja segregaatien lieventäminen työelämässä ja koulutuksessa* -kehittämishanke 2016–2019). Hanketta rahoittivat Euroopan sosiaalirahasto sekä sosiaali- ja terveysministeriö. SEGLI-hankkeen tutkimuksessa selvitettiin syitä siihen, miksi ihmiset päätyvät erilaisille koulutuspoluille ja eri ammatteihin, ja erityisesti pohdittiin, miksi sukupuoli vaikuttaa niin paljon ammatinvalintaan. Tutkimukseen haastateltiin ammatinvalintapsykologien lisäksi muun muassa opiskelijoita ja opettajia ammatillisissa oppilaitoksissa. Lisää SEGLI:n tutkimuksesta ja sen tuloksista voit lukea osoitteessa [kaikkienduuni.fi](http://kaikkienduuni.fi).

## Tulokset: ammatinvalintapsykologien näkemyksiä alavalinnan syistä ja sukupuolenmukaisesta segregaatista

### Työelämän segregatio näkyy vahvasti ammatinvalintapsykologien työssä

Kaikki haastatellut ammatinvalintapsykologit olivat sitä mieltä, että sukupuoli ja ammatinvalinta liittyvät vahvasti toisiinsa. Tähän kysymykseen (kysymys 2.) vastaus oli psykologeille selvästi helppoa, sillä asia on niin ilmiselvää heidän työssään. He kertoivat, että näkevät asiakkaidensa suuntautuvan yleensä sukupuolelleen tyypillisille aloille. Esimerkkeinä tästä he mainitsivat, että miehet suuntautuvat perinteisille miesten aloille, kuten tekniikan aloille, puualalle ja rakennusalalle. Naiset puolestaan suuntautuvat naisemmistöisille aloille, etenkin hoiva-alalle. Toisin sanoen psykologien vastauksista piirtyy tilastoistakin nähtävissä oleva kuva sukupuolen mukaan eriytyneestä suomalaisesta työelämästä (ks. Liite 1 Työllisten naisten ja miesten yleisimmät ammatit Suomessa).

Osa psykologeista kertoi, että heidän asiakasryhmissään näkyy, että erityisesti naiset eivät hakeudu miesemmistöisille aloille. He pohtivat, että tämä saattaa johtua siitä, että esimerkiksi tekniikan alalle suuntautuvat naiset ovat niin varmoja valinnastaan, että he eivät käy ammatinvalintapsykologin ohjauksessa. Asiakkaina olevista miehistä hieman useampi ainakin harkitsi psykologien mukaan myös sosiaali- ja terveysalan töitä. Toisaalta yksi psykologeista toi esille, että hän näkee ammatinvalinnan tuottavan ongelmia erityisesti niille nuorille miehille, joilla on vaikeuksia matemaattisissa ja teknisissä aineissa. Nämä miehet eivät joko pääse tai pärjää teknisillä aloilla, vaikka muutoin olisivat halunneet niille hakeutua, ja kokevat ammatinvalinnan tästä syystä vaikeaksi. Psykologit siis näkivät vaihdelleen joko mies- tai naisasiakkaidensa tekevän erityisen vahvasti sukupuolelleen tyypillisiä valintoja.

Samalla kun psykologit kertoivat voimakkaasti sukupuolittuneesta työelämästä, monilla oli sellainen käsitys, että segregatio on ainakin asenteiden tasolla lieventynyt viime vuosina. He myös kertoivat lukuisia esimerkkejä siitä, kuinka naiset hakeutuvat logistiikka-alalle ja tekniikan alalle, ja miehet sosiaali- ja terveysalalle. Sukupuolittuneiden päälinjojen lisäksi psykologit siis näkivät myös repeämiä segregaatiossa.

#### Alavalintaan vaikuttavia tekijöitä ja sukupuolen merkitys niissä

AmmatINVALINTAPSYKOLOGIT painottivat, että ammatINVALINNAN ohjauksessa lähdetään aina liikkeelle asiakkaan kiinnostuksenkohteista ja kyvyistä. Omia kiinnostuksia voidaan kartoittaa esimerkiksi ammattien listalla, johon asiakas merkitsee itseään kiinnostavia aloja. Lisäksi asiakkaan persoonaa ja kykyä voidaan tarvittaessa kartoittaa tarkemmin erilaisten testien avulla. Kykytestit voivat sisältää esimerkiksi päässälaskutehtäviä, kuviopäätelyitä, hahmotuskykyä, sanavarastoa tai tarkkuutta kartoittavia tehtäviä.

Kiinnostusten ja kykyjen lisäksi psykologit toivat esille lukuisia muita alavalintaan vaikuttavia syitä ja ammatINVALINTAA eri ryhmillä rajoittavia tekijöitä. Monet näistä ammatINVALINTAAN vaikuttavista tekijöistä tuottavat osaltaan sukupuolenmukaiseen segregatiota. Taulukossa 1 listataan psykologien esille tuomia ammatINVALINTAAN vaikuttavia tekijöitä, annetaan esimerkkisitaatteja psykologien vastauksista, sekä analysoidaan, miten sukupuoli vaikuttaa ammatINVALINTAAN kyseisen tekijän kautta. Taulukossa 2 puolestaan keskitytään psykologien esille tuomiin ammatINVALINTAA rajoittaviin tekijöihin. Analyysi sukupuolen vaikutuksista on tämän raportin kirjoittajan, eikä siis tule suoraan ammatINVALINTAPSYKOLOGIEN vastauksista.

AmmatINVALINTAAN vaikuttava tekijä	Esimerkkisitaatteja	Analyysi siitä, kuinka sukupuoli vaikuttaa tämän tekijän kautta
Vanhemmat	<p>Musta tuntuu, että se [tekniikan alan työ] on useimmille naisille aika vierasta. Mutta sitten on sellaisia tilanteita, jossa perheessä on ollut joku yritys, niin silloin ne voi olla hyvinkin tuttuja.</p> <p>On perinteisiä perheitä, joissa on naisten ja miesten ammatit olemassa. Sitten se on aika selkeätä että mennään [niiden mukaan].</p> <p>Onko se sitten kasvatuksen tuomaa ja muutakin, poikia ohjataan käytännön töiden tekemiseen, tekniikkaan ja mopon korjailuun ja otetaan mukaan.</p> <p>Tavoitellaan sen saman tason ammatteja kuin vanhemmat.</p>	<p>Vanhempien ja perheen ammatit tulevat tutuiksi nuorille. Vanhempien käsitys eri töiden sopivuudesta eri sukupuolille voi periytyä. Sukupuolikäsitysten lisäksi luokka periytyy ammatinvalinnan kautta.</p>
Tutut ja ystävät	<p>Voi olla niin, että on lähdetty sen toisen kaverin toiveen mukaan [ensimmäiseen koulutukseen], ja sitten tullaan ammatinohjaukseen myöhemmin.</p>	<p>Varsinkin peruskoulussa ystävät ovat usein samaa sukupuolta kuin itse on, joten sukupuoli vaikuttaa ystäviensä kautta.</p>
Tiedon puute tai alan vieraus	<p>Nuorilla varsinkin on vaikea kiinnostua sellaisesta, josta ei tiedä mitään.</p>	<p>Keskimäärin eri alat tulevat tutuiksi naisille ja miehille.</p>
Naisille tekniikan alat ovat harvemmin tuttuja	<p>Joskus törmää tällaiseen ajatteluun, että se [tekniikan alan työ] on vain likaista ja likaiset haalarit päällä. [...] Silloin lähdetään avaamaan niitä työtehtäviä, mitä se tosiaan nykyään on.</p>	<p>Niillä naisilla, joille tekniikan ala ei ole tuttu, voi olla puutteellisia tai vääriä mielikuvia alasta.</p>
Miehille sosiaali- ja terveysalat tulevat tutuksi myöhemmin	<p>Sehän tulee täällä näkyviin enemmän toisella kierroksella. [...] Miehet harkitsevat hoitoalaa sitten kun alkaa olla esimerkiksi omia lapsia ja on kokemusta hoivaamisesta.</p>	<p>Miehille saattaa tulla sosiaali- ja terveysala työ tutun tuntuiseksi vasta myöhemmin elämässä.</p>
Kiinnostukset	<p>Pojilla on käytännöllisiä, teknisiä kiinnostuksia ja tytöillä sosiaalisia.</p> <p>Sitten kun on poikia joilla on olleet luonnontieteelliset aineet heikompia, niin ne on erityisen hukassa. Että kiinnostus olisi sinne tekniselle puolelle, tai tuleeko se sitten ulkoa, mutta on se odotus, mutta taidot eivät viittaa sille puolelle. Sitten voi olla vaikea miettiä että mitä sitten.</p>	<p>Keskimääräisissä kiinnostuksissa on sukupuolenmukaisia eroja.</p>

Taulukko 1 – Ammatinvalintapsykologien esille tuomat ammatinvalintaan vaikuttavat tekijät sekä analyysi siitä, miten sukupuoli vaikuttaa ammatinvalintaan näiden tekijöiden kautta

Etenkin nuorten kohdalla ammatinvalintapsykologit näkivät vanhempien ja ystävien vaikuttavan koulutus- ja ammattivalintoihin. Kuten Taulukon 1 esimerkkisitaatit tuovat esille, vanhempien vaikutus näkyy psykologien mukaan nuorten ammatinvalinnassa ensinnäkin siten, että vanhempien ja suvun ammatit tulevat tutuksi nuorille. Esimerkkinä tästä mainittiin, että vaikka tekniikan alat ovat yleensä naisille tuntemattomia, löytyy naisia, joille tekniikan alat ovat tuttuja esimerkiksi perheyhteyksien takia. Samalla esille tuotiin esimerkkejä siitä, kuinka vanhempien käsitykset eri töiden sopivuudesta naisille ja miehille voivat periytyä. Lisäksi psykologit puhuivat kasvatuksen vaikutuksesta: poikia ja tyttöjä saatetaan ottaa eritavoin mukaan tutustumaan erilaisiin asioihin.

Vanhempien koulutustason vaikutus näkyy ammatinvalintapsykologien lisäksi siten, että lapset usein harkitsevat ennen kaikkea saman koulutustason ammatteja kuin heidän vanhemmillaan on. Myös vanhempien tuki, kannustus tai toisinaan painostus vaikuttaa. Psykologit kertoivat esimerkkejä siitä, että korkeakoulutetut vanhemmat saattavat painostaa korkeakoulutukseen myös silloin kun nuori ei sitä itse haluaisi. Myös ammatillisen koulutuksen saaneet vanhemmat voivat toisaalta kannustaa lapsiaan korkeampaan koulutukseen kuin mitä heillä itsellään on ollut. Psykologit kertoivat, että kannustuksesta huolimatta korkeakoulussa opiskelu voi silti olla vaikeampaa silloin, kun omat vanhemmat eivät osaa siinä tarkemmin opastaa siinä. Näin myös luokka periytyy koulutusvalintojen, tuen ja kannustuksen, sekä omiin kykyihin uskomisen tai niiden epäilyn kautta.

Psykologit tarkensivat ystävien ja tuttujen vaikutusta nuoriin esimerkiksi toteamalla, että ystävillä on vaikutusta etenkin silloin, kun nuori itse ei ole varma ammatinvalinnastaan. Ystävän kanssa yhdessä on myös helpompi lähteä vaikkapa toiselle paikkakunnalle opiskelemaan. Osa ystävän perässä koulutuksen valinneista vaihtaa myöhemmin alaa ja ammatinvalintapsykologit tapaavat heidät siinä vaiheessa.

Tiedon puute eri ammattien ja töiden kirjosta oli psykologien mukaan merkittävä. Yksinkertaisimmillaan tiedon puute vaikuttaa koulutusvalintoihin niin, ettei asiakas voi oikein kunnolla edes harkita sellaisia töitä ja ammatteja, joiden hän ei tiedä olevan olemassa tai joista hän tietää hyvin vähän. Ihminen ei myöskään välttämättä lähde etsimään tietoa ammatista, johon hänellä ei ole mitään kosketuspintaa. Tiedon puute on myös sukupuolittunutta, sillä naiset ja miehet tutustuvat keskimäärin hieman eri aloihin. Psykologit toivat esille esimerkkejä siitä, kuinka monille naisille tekniikan alat tuntuvat vierailta, ja kuinka monet miehet tutustuvat sosiaali- ja terveysalaan vasta elämäkokemuksen ja esimerkiksi omien lasten hoitamisen kautta. **Tieto eri aloista ja töistä on siis sukupuolittanutta, mikä olisi mielestäni tärkeää ottaa huomioon ammatinvalinnan ohjauksessa. Psykologit eivät kuitenkaan sanoneet, että kiinnittäisivät työssään erityisesti huomiota tiedon sukupuolittuneisuuteen. Monet kuitenkin kertoivat, että pyrkivät tarjoamaan asiakkaille tietoa myös niistä aloista, joista heillä ei ennestään ole tietoa.**

Psykologit kertoivat, että monet heidän asiakkaikseen tulevista naisista eivät tiedä paljonkaan tekniikan aloista. Tekniikan alat tuntuvat heistä vierailta, ja heillä saattaa olla myös negatiivisia mielikuvia, joissa kaikki tekniset työt ovat esimerkiksi likaisia haalarit päällä tehtäviä töitä. Toisaalta psykologit kertoivat myös esimerkkejä naisista, joille tekniset alat olivat tuttuja, ja jotka olivat lähteneet teknisille aloille. Näiden lisäksi tuotiin esille myös esimerkkejä, joissa naiset olivat syrjinnän takia vaihtaneet pois tekniikan aloilta, kuten insinööritehtävistä, rakennusosalta tai kuljetusosalta.

Miesten ei nähtykään pitävän sosiaali- ja terveysalan töitä samalla tavoin vieraana kuin monien naisten nähtiin pitävän tekniikan alan töitä. **Psykologit kertoivat miesten harkitsevan sosiaali- ja terveysalan töitä etenkin silloin, kun he olivat vaihtamassa ammattia. Myöhemmässä elämänvaiheessa hoitotyö on saattanut tulla tutummaksi esimerkiksi omien lasten hoitamisen**

**kautta.** Psykologit totesivat lisäksi, että joillekin ammatinvaihtajille palkkaus ei enää ole yhtä merkittävässä roolissa päätöksenteossa kuin ensimmäistä ammattia valitessa. Samalla he tosin toivat esille, että osa hoitotyöstä kiinnostuneista miehistä oli tullut toisiin ajatuksiin nähdessään hoitotyöläisten palkat.

Tiedon puutteita pohtiessaan psykologit muistelivat myös sitä, että aiemmin TE-toimistoissa oli koulutusneuvoja, joille saattoi lähettää asiakkaita saamaan neuvontaa eri koulutusvaihtoehdoista. Koulutusneuvojen olemassaolo olisi psykologien mukaan edelleen hyödyllistä. Ammatinvalintapsykologin ohjaukseen tulija saa toki nykyäänkin paljon tietoa ja esimerkiksi Internet-linkkejä, ja tietoa on laajalti saatavissa eri nettisivustoilla. Valintaa tekevien voi kuitenkin joskus olla vaikea hyödyntää tätä kaikkea tietoa. Lisäksi tuotiin esille, että lukioon meno ei auta ammatinvalinnassa, sillä siellä työelämään tutustumista ja opinto-ohjausta on varsin vähän.

Kiinnostuksen vaikutuksesta puhuessaan psykologit toivat esille, että kiinnostus toisaalta tekniikan aloja kohtaan ja toisaalta sosiaali- ja terveysaloja kohtaan on sukupuolittunutta. Samalla psykologit tosin pohtivat, että kiinnostuksen takana vaikuttavat myös yhteiskunnalliset oletukset siitä, mitä naisten tai miesten ajatellaan tekevän. Psykologit kertoivat myös, että naisasiakkaat tuovan usein esille jo heti aluksi, jos heitä ei kiinnosta sosiaali- ja terveysalan työ. Sosiaali- ja terveysalan työt ovat siis monien naisten mielestä jotenkin automaattisesti harkintalistalla, ja heidän pitää erikseen perustella, jos he eivät ole näistä ammateista kiinnostuneita tai niihin sopivia.

#### [Alavalintaa rajoittavia tekijöitä ja sukupuolen merkitys niissä](#)

Ammatinvalintapsykologit toivat haastatteluissa esille monia ammatinvalintaa eri ryhmillä rajoittavia tekijöitä. Taulukossa 2 listataan psykologien esille tuomia ammatinvalintaa rajoittavia tekijöitä, annetaan esimerkkisitaatteja psykologien vastauksista, sekä analysoidaan, miten sukupuoli vaikuttaa ammatinvalintaan kyseisen tekijän kautta. Myös Taulukon 2 analyysi sukupuolen vaikutuksista on tämän raportin kirjoittajan, eikä tule suoraan ammatinvalintapsykologien vastauksista.

AmmatINVALINTAA rajoittava tekijä	Esimerkkisitaatteja	Analyysi siitä, kuinka sukupuoli vaikuttaa tämän tekijän kautta
Hoivavastuu	Mulla on paljon yksinhuoltajia asiakkaina. [...] Ne lähtee miettimään että se [ammatti] vois olla kouluavustaja tai iltapäiväkerho-ohjaaja, sellainen, et se työpaikka on siinä vieressä ja niitä töitä on suhteellisen hyvin, ja työaika lyhyt.	Hoivavastuu vaikuttaa erityisesti joidenkin naisten ammatinvalintaan, varsinkin myöhemmin elämässä.
Asuinpaikka	Usein mennään sen mukaan mitä koulutusta siellä [asuinpaikkakunnalla] on tarjolla.	Toiselle paikkakunnalle muuttamisen kynnyks voi liittyä myös sukupuoleen, joskin ei ole yksiselitteistä miten, sillä vaikutus voi olla erilainen riippuen myös esimerkiksi iästä ja elämäntilanteesta.
Työllistyvyys	Kun lähdetään vaikka uudelleen kouluttautumaan niin työllistyvyys on hirveen tärkeää.	Alojen työllistyvyden painottuminen voi lieventää segregaatiota, ellei työllistäviä aloja mietitä vain omalle sukupuolelle tyyppisten töiden osalta.
Fyysisen työn kuormittavuus ja terveydelliset syyt	Pitkään suorittavassa työssä [esimerkiksi siivoustyössä] olleet, jotka ovat rikkoneet itsensä siinä työssä [...] Taustalla on vaikeaa lukivikaa ja keskittymisongelma ja muuta, tai maahanmuuttajien kohdalla kieli [...] niin mietitään et mitä heille nyt voisi keksiä.	Sekä nais- että miesenemmistöisissä töissä on fyysisesti kuormittavia töitä, eli sukupuoli merkitsee, mutta ei yksiselitteisesti.
Maahanmuuttajat eivät pääse koulutustaan vastaaviin töihin	On saatettu hankkia insinööri koulutus englanniksi Suomesta, ja sitten on vaikka menty ajamaan taksia, ja siellä oltu vuosia, eikä löydy niitä koulutusta vastaavia töitä.	Tutkimusten mukaan etenkin maahanmuuttajataustaiset naiset työllistyvät heikommin. Tässä aineistossa esimerkkejä sekä naisista että miehistä.
Syrjintä	Sitten on ollut naisia [miesenemmistöisillä aloilla], joilla on ollut hankalia tilanteita työpaikalla, kun ei saa auktoriteettia tai työtöellään.  Mulla on hirveen paljon koulukiusattuja asiakkaita, joilla on ahdistushäiriöitä ja sosiaalisia pelkoja.	Sukupuoleen perustuva syrjintä voi olla yksi syy vaihtaa alaa. Sukupuoleen perustuvaa häirintää ja kiusaamista on myös koulussa, ja sitä voivat kokea sekä tytöt että pojat että muunsukupuoliset.
Taloudelliset rajoitteet	Joillain asiakkailla ei ole taloudellista vaihtoehtoa lähteä opiskelemaan. On esimerkiksi opintolainaa ja on alle 25-vuotias, jolloin ei omaehtoisen koulutuksen tukeen ole mahdollisuutta.	Taloudelliset rajoitteet voivat liittyä myös sukupuoleen, mutta ei kuitenkaan sukupuolenmukaista segregaatiota selittävä tekijä. Muutoin tärkeä asia.

Taulukko 2 – Ammatinvalintapsykologien esille tuomat ammatinvalintaa rajoittavat tekijät sekä analyysi siitä, miten sukupuoli vaikuttaa ammatinvalintaan näiden tekijöiden kautta

Hoivavastuu on yksi ammatinvalintaa rajoittava tekijä, joka vaikuttaa erityisesti naisiin, ja erityisesti osaan naisista. Psykologit kertoivat esimerkiksi heidän asiakkainaan olevista yksinhuoltajista, joiden on vaikea joustaa työajoissa tai ottaa työtä tai opiskelupaikkaa vastaan kauempaa kotoa aikataulullisista syistä. Asuinpaikan rajoittavuudesta keskusteltiin myös nuorten kohdalla. Asuinpaikka rajaa varsinkin juuri peruskoulun päättäneen nuoren opiskelumahdollisuuksia.

Työllistyvyys on luonnollisesti yksi ammatinvalintaa rajaava ja määrittävä tekijä. Ammatinvalintapsykologien asiakkaista varsinkin alanvaihtajat kysyvät ensimmäiseksi tilastoja siitä, millä aloilla on töitä. Työllistävien alojen tarkastelu voi periaatteessa johtaa segregaatian lieventymiseen, kunhan työllistäviä aloja ei mietitä vain omalle sukupuolelle tyypillisten töiden osalta.

Yksi merkittävä ammatinvalintaa rajaava tekijä ovat terveydelliset syyt. Psykologit kertoivat paljon esimerkkejä asiakkaista, jotka tulevat heidän vastaanotolleen, koska eivät kykene enää vanhaan työhönsä sen fyysisen kuormittavuuden takia ja haluavat siksi pohtia uusia vaihtoehtoja. Tällaisia kuormittavia töitä ovat esimerkiksi monet sosiaali- ja terveystalouden työt, tekniikan alan työt ja siivoustyö. Fyysisesti kuormittavia töitä löytyy tosin sanoen sekä nais- että miesenemmistöisten töiden joukosta. Uuden ammatin löytyminen esimerkiksi siivoustyöhön enää kykenemättömälle voi olla vaikeaa terveydellisten syiden lisäksi myös muiden tekijöiden, kuten lukivian tai keskittymisongelmien takia, josta syystä asiakas on ehkä alun perin päätenyt entiselle alalle jonkun muun työn sijaan. Tässä tilanteessa on myös maahanmuuttajataustaisia asiakkaita, jotka eivät ole kielitaidon tai syrjinnän takia saa muuta työtä.

Psykologit kertoivat myös muita esimerkkejä maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden kohtaamista ongelmista. Esimerkiksi korkeakoulutettujen maahanmuuttajien on psykologien mukaan vaikea löytää koulutustaan vastaavaa työtä. Yhtenä syynä tähän psykologit kertoivat, että vaikka asiakkaan suomenkielen taito olisikin hyvä, se ei kuitenkaan välttämättä ole riittävä omaa koulutusta vastaaviin suomenkielisiin töihin. Näin saattaa usein olla siinäkin tapauksessa, että asiakkaalla on koulutus Suomesta. Tutkimusten mukaan erityisesti perheellisillä naisilla on maahanmuuttotilanteessa riski jäädä työelämän ulkopuolelle tai pysyvästi koulutustaan vastaamattomiin työtehtäviin. Psykologit toivat kuitenkin esille esimerkkejä sekä miehistä että naisista.

Yksi käytännön ongelma maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden kykyjen kartoituksessa on se, että psykologeilla käytössä olevien testien avulla vaikea testata onko maahanmuuttajataustaisella asiakkaalla oppimisongelmia vai ei. On vaikea sanoa, mistä esimerkiksi vaikeudet oppia suomenkieltä johtuvat. Lisäksi psykologit kertoivat, että vaikka he voivat ohjata jatkotukea tarvitseviaan asiakkaita monenlaisiin tukevaan tarjoaviin hankkeisiin, muutamille asiakasryhmille ei löydy hankkeita, joihin heitä voisi mielekkäästi ohjata. Saattaa löytyä esimerkiksi hankkeita liiketalouden osaajille tai hankkeita vähän koulutusta vaativiin töihin tähtääville, mutta ei muille.

Taloudelliset vaikeudet ovat yksi joidenkin ammatinvalintapsykologien asiakkaiden mahdollisuuksia rajoittava tekijä. Psykologit kertoivat, että on erityisen ikävää jos esimerkiksi nuoren asiakkaan opiskelumahdollisuuksia rajoittaa alle 25-vuoden ikä, joka estää saamasta tukea omaehtoiseen koulutukseen.

### Segregaation purkamisen mahdollisuudet ammatinvalintapsykologin työssä

Haastattelussa ammatinvalintapsykologeilta kysyttiin, pyrkivätkö he työssään lieventämään ammatillista sukupuolenmukaista eriytymistä (kysymys 6.). Pääosin vastaukset voi jakaa kahteen eri kategoriaan kyllä ja ei vastauksiksi. Osa psykologeista vastasi, että he pyrkivät työssään lieventämään sukupuolenmukaista segregatiota, sillä he haluavat laajentaa asiakkaidensa ajattelua ja



mahdollisuuksia. Osa psykologeista puolestaan vastasi, että he eivät pyri segregaatian lieventämiseen, sillä asiakkaan kiinnostus on se, mikä ohjaa keskustelua. Nämä vastaukset eivät sinänsä ole vastakkaisia, että myös segregaatian lieventämisestä puhuvat psykologit kertoivat lähtevänsä liikkeelle asiakkaan kiinnostuksista ja kyvyistä. Taulukossa 3 annetaan esimerkkisitaatteja näistä eri vastauksista, sekä muutamia näiden kahden vastaustyyppin väliin jääviä vastauksia.

Vastauskategoria kysymykseen ”Pyritkö työssäsi lieventämään segregatiota?”	Esimerkkisitaatti
Kyllä, koska haluan laajentaa asiakkaan mahdollisuuksia	<p>Joo kyllä. Eli tosissaan jos näyttää siltä, että jotenkin asiakas on jättänyt huomioimatta osan tästä työkentästä ja ammateista [...], jotka ovat hänen toiveitaan ja kykyjään vastaavia, niin otan laajemmin esille vaihtoehtoja, joita on olemassa.</p> <p>Joo kyllä mä mielestäni toimin näin, koska... no esimerkiksi miehille mä monesti perustelen sitä, että hoitoalalla ja kasvatusalalla on ehkä puutetta miehistä [...] ja taas sitten naisia tuohon tekniikan puoleen myös [...] Et kyllä mulla on luontaisesti tapa esitellä aika laajasti niitä mahdollisuuksia, mitä mä näen ehkä asiakkaalle potentiaalisesti olevan olemassa. Sanoisin, että on tullut sukupuolijaottelua rikottua, se ei ole siinä pääteema, mutta ettei jäis mikään kivi kääntämättä siinä sitten.</p>
En, koska asiakkaan kiinnostus ohjaa keskustelua	<p>En mä ehkä pyri lieventämään, koska mä haluan lähteä siitä, mitä se ihminen haluaa. Eli mun tarkoitus ei ole viedä mitään agenda siellä, ei myöskään tätä agenda tietyllä tavalla. [...] Sillä tavalla se mun rooli on olla hyvin sellanen neutraali ja antaa tietoa ja itseymmärrystä, mut se ihminen tekee itse sen päätöksen.</p> <p>Lähden asiakkaiden kanssa liikkeelle asiakkaan kiinnostuksista ja vahvuuksista ja asiakkaan arvoista, ja mietitään sitä kautta niitä suuntia. [...] En oikeastaan mieti tällaista asiaa [segregaatian lieventämistä] kovinkaan paljon ohjauksessa.</p>
Silloin jos asiakkaalla ei ole omaa kiinnostusta mihinkään alaan	No varmaan just sillä lailla että esittelen tasapuolisesti silloin kun ihmisellä ei ole sitä omaa kiinnostusta. Jos on kiinnostunut jostain niin turha alkaa vääntää toiseen suuntaan. Jos ei tiedä, niin käydään kaikki alat läpi, ja jos vähän innostusta niin myös sinne toisen sukupuolen alojen suuntaan.
Kyllä, pyrin olemaan itse ennakkoluuloton	Sillä tavalla [pyrin purkamaan segregatiota], että koitan itsestäni sulkea pois semmoisen [sukupuolenmukaisen] odotuksen, että annan aidosti mahdollisuuden keskustella tavallaan samanarvoisesti eri vaihtoehdoista.
Kyllä, työllistäviä aloja tarjoan kaikille	En tiedä teenkö sitä mitenkään tietoisesti just tämän [segregaatian lieventämisen] takia, mutta kun hoitoala on työllistävä niin sitä tulee tarjottua kaikille.

Taulukko 3 – Ammatinvalintapsykologien näkemykset segregaatian lieventämisestä osana heidän työtään

Taulukon 3 vastauskategorioista ja esimerkkisitaateista saa kuvan siitä, voiko ammatinvalintapsykologien mielestä heidän työssään purkaa segregatiota. Osa oli sitä mieltä että voi, ja he kertoivat toimivansa näin enemmän tai vähemmän systemaattisesti. **Segregaation lieventäminen toteutuu sitä kautta, että he tukevat asiakasta miettimään hänelle sopivia töitä ja koulutusvaihtoehtoja mahdollisimman laajasti, vaikka asiakas itse ei välttämättä osaisi ajatella esimerkiksi niitä aloja, joilla työskentelevät ovat pääosin eri sukupuolta kuin hän itse.** Muutama kertoi esittelevänsä aloja laajasti lähinnä siinä tapauksessa, jos asiakkaalla ei jo tullessaan ole selvää kiinnostusta johonkin alaan. Osa puolestaan kertoi esittelevänsä hyvin työllistäviä aloja kaikille. Lisäksi yksi psykologeista muistutti, että on hyvä tarkistaa, ettei itsellä ole sukupuoleen liittyviä ennakkoluuloja siitä, mikä asiakkaalle voisi sopia.

Mielestäni nämä toimintamallit kuulostavat hyviltä. Koska tieto ja kokemus eri töistä ja aloista on hyvin sukupuolitunutta, tuntuu järkevältä että ammatinvalintaa pohtiva henkilö saisi kannustusta pohtia myös aloja, jotka eivät ole hänelle ennestään tuttuja. Psykologit toki toivat myös esille, että etenkin ennestään tuntemattomia aloja valitessa pitää olla realistinen. Täytyy lähteä liikkeelle asiakkaan kyvyistä. Lisäksi on mahdollista edetä varovaisemmin, vaikka ensin tutustumalla uuteen alaan koulutus- tai työkokeilun avulla.

Osa ammatinvalintapsykologeista kertoi, etteivät he pyri lieventämään segregatiota työssään. He painottivat, että ohjauksessa on lähdettävä liikkeelle asiakkaan omista kiinnostuksista. Tämä näkemys ei sinänsä eroa muiden psykologien näkemyksistä, sillä muutkin pitävät tärkeänä asiakkaan kiinnostusten, kykyjen ja sopivuuden huomioon ottamista. Erona tässä vastaajaryhmässä on lähinnä se, että he näkivät segregaation lieventämistavoitteen jollain tavalla heikentävän mahdollisuutta ottaa asiakkaan omat kiinnostukset huomioon.

#### Sukupuolesta vaikenemisen kohtia psykologien puheessa

Kysyttäessä asiakkaiden tietämystä eri alojen ja töiden kirjosta (kysymys 1.) monet ammatinvalintapsykologit vastasivat ryhmitellen eri asiakastyypin tietämystä. He esimerkiksi vertailivat nuorten tai vanhempien asiakkaiden tietämystä työelämästä. Ryhmittelyjä tehtiin myös koulutustaustan tai työelämäkokemuksen mukaan.

Kukaan psykologeista ei kuitenkaan lähtenyt tietämyksestä kysyttäessä ryhmittelemään asiakkaita sukupuolen mukaan. Sukupuolen vaikutusta eri alojen ja töiden tuntemukseen ei tuotu esille siitäkään huolimatta, että haastattelukutsussa oli jo mainittu, että tutkimus koskee työelämän sukupuolenmukaista segregatiota.

Syynä siihen, etteivät psykologit lähteneet vertailemaan nais- ja miesasiakkaitaan voi olla se, että heillä oli alitajuinen käsitys siitä, että sukupuolen ei tulisi vaikuttaa ammatinvalintaan tai ainakaan ammatinvalinnan ohjaukseen. Toisaalta he kuitenkin muissa vastauksissaan tuovat esille, kuinka sukupuoli vaikuttaa ammatinvalintaan monin tavoin. **Pohdinkin, olisiko mahdollista ottaa sukupuolitunut tietämys eri aloista ja töistä tietoisemmin huomioon ohjaustyössä. Ennen tietämystä eri aloista ja töistä on vaikea arvioida kiinnostustaan näitä aloja kohtaan.**

#### Näkemyksiä syrjinnästä työelämässä

Syrjintäesimerkki (kysymys 8.) kirvoitti psykologeissa empaattisia reaktioita. Monet kuvasivat, kuinka kuuntelisivat asiakasta, jolla on kokemuksia syrjinnästä. Psykologit totesivat, että syrjinnän ja kiusaamisen kokemukset ovat kipeitä, ja asiakkaalla saattaa olla tarve puhua niistä. Pahinta tilanteessa on jos asiakkaalle jää kokemus, että häntä ei uskottu tai hänet mitätöitiin.

Kuuntelemisen lisäksi monet psykologit painottivat, että ratkaisuihin tulee keskittyä niihin asioihin, joihin asiakas voi itse vaikuttaa. Eli heidän mukaansa ohjauksessa tulee pääosin keskittyä siihen, kuinka asiakas voi löytää oman suuntansa ja parantaa omia työllistymismahdollisuuksiaan jatkossa. Tämä on hyvin ymmärrettävää, sillä psykologin työnkuvana ohjaustilanteessa on nimenomaan yhden asiakkaan auttaminen. **Koko työelämän parantamisen kannalta olisi mielestäni hyvä, että syrjintään pyrittäisiin puuttumaan myös työpaikoilla. Puuttuminen ei kuitenkaan toki ole psykologien vastuulla.**

Esimerkkinä syrjintää kohdanneesta asiakkaasta oli muunsukupuolinen henkilö, joka kertoi kohdanneensa syrjintää sukupuolensa takia. Monet psykologit kertoivat vastauksissaan kuitenkin myös muusta syrjinnästä, jota heidän asiakkaansa ovat kohdanneet esimerkiksi iän tai etnisen taustansa takia. Lisäksi tuli esille esimerkkejä siitä, kuinka naisia syrjitään teknisillä aloilla ja muissa miesenemmistöisissä töissä. Psykologit kuulevat paljon syrjinnästä ja kiusaamisesta, sillä nämä kokemukset ovat yksi syy siihen, miksi osa heidän asiakkaistaan haluaa vaihtaa alaa.

Koska kysymyksen esimerkissä (kysymys 8.) puhuttiin TE-toimiston virkailijan kanssa tapahtuneesta kohtaamisesta, psykologit toivat vastauksissaan syrjintäkysymykseen liittyen esille psykologin työn ja TE-toimiston asiantuntijatyön eroja. Asiantuntijoilla on työssään kiire ja vähän aikaa yhtä asiakasta kohden, joten heillä ei ole mahdollisuutta kuunnella yhtä asiakasta samalla tavalla kuin psykologeilla jo kiireenkään takia.

#### Keskustelua trans- ja muunsukupuolisuudesta

Koska haastattelukysymyksen (kysymys 8.) esimerkissä puhuttiin muunsukupuolisen henkilön kokemuksesta TE-palveluiden asiakkaana, osa psykologeista lähti keskustelemaan muunsukupuolisuudesta ja transsukupuolisuudesta<sup>1</sup>. Asiasta keskustelemaan lähteneet psykologit pitivät itseään ja psykologeja yleensä ammattitaitoisina sukupuolen moninaisuuden kohtaajina.

**Psykologit totesivat ohjaavansa kaikkia asiakasryhmiä samalla tavoin. He toivat kuitenkin esille, että etenkin päällepäin näkyvä muunsukupuolisuus tai transsukupuolisuus aiheuttaa syrjintää työelämässä. Lisäksi merkittäviä ovat menneisyyden kokemukset ja esimerkiksi niistä aiheutuvat sosiaaliset pelot.**

Käytännön ratkaisuihin psykologit painottivat tässäkin kohden ennen kaikkea asioita, joihin asiakas voi itse vaikuttaa. Työhönotossa syrjintää kohdanneita asiakkaita he kertoivat ohjaavansa esimerkiksi työkokeiluun, joiden kautta asiakas saa mahdollisuuden näyttää osaamisensa työnantajalle.

#### Tutkimuksen toteutus

Tutkimusta varten haastateltiin 10 TE-toimistossa työskentelevää ammatinvalintapsykologia. Mukaan kutsuttiin kaikki ammatinvalintapsykologit kolmen alueen TE-toimistoista: Uudenmaan, Pohjois-Pohjanmaan sekä Kainuun TE-toimistosta. Haastattelut toteutettiin Skypen avulla tai puhelimitse ja yksi haastattelu kesti 15 minuutista puoleen tuntiin, keskimäärin 22 minuuttia.

Psykologit saatiin vastaamaan hyvin Pohjois-Pohjanmaalta (6/8, vastausprosentti 63 %), sekä Kainuusta (2/3, vastausprosentti 67 %). Sen sijaan Uudeltamaalta psykologeja saatiin vastaamaan vain 2/51 (vastausprosentti 4 %). Voi olla, että asiaan vaikutti se, että Uudeltamaalta tutkija ei saanut kaikkien psykologien nimiä, vaan kutsut lähetettiin psykologien ryhmiin yhteisenä kutsuna.

---

<sup>1</sup> Muunsukupuolinen ihminen voi olla sekä mies että nainen, jotakin mieheyden ja naiseuden väliltä tai sitten tämän jaon ulkopuolella. Transsukupuolisen ihmisen kokemus omasta sukupuolestaan ei vastaa hänen syntymässä määriteltyä sukupuoltaan.

Uudellamaalla lähetettiin ensin kutsu, sitten muistutuskutsu, ja lisäksi tutkija pyysi vielä erikseen kahta osallistunutta psykologia mainostamaan tutkimusta kollegoilleen. Enempää kutsuja ei enää voinut lähettää, joten Uudenmaan vastausprosentti jäi alhaiseksi. Toisaalta kahdelta muulta alueelta tavoitettiin asiasta erityisen kiinnostuneiden lisäksi myös muut psykologit, joten aineistoa voidaan pitää siinä mielessä näiden kahden alueen kohdalta edustavana otoksena myös psykologien näkemysten osalta.

Haastelluista psykologeista 7 oli naisia ja 3 miehiä. Haastateltujen psykologien keski-ikä oli 51 vuotta. Haastattelut litteroitiin ja teksti teemoiteltiin Nvivo-ohjelmalla, joka auttaa laadullisen tutkimuksen analysoinnissa.

Haastattelukysymykset olivat seuraavat:

1. Kerro työstäsi lyhyesti
  2. Miten hyvä käsitys asiakkailla yleensä on erilaisten alojen ja töiden kirjosta? Mistä puuttuu tietoa?
  3. Kuinka sukupuoli vaikuttaa siihen, mille aloille ja minkälaisiin töihin asiakas suuntautuu?
  4. Minkälainen käsitys naisilla yleensä on teknisen alan töistä? (Entä miehillä?)
  5. Minkälainen käsitys miehillä on hoiva-alan töistä? (Entä naisilla?)
  6. Pyritkö työssäsi jotenkin lieventämään ammatillista sukupuolen mukaista eriytymistä ja jos niin miten?
  7. Minkälaisia maahanmuuttajataustaisia asiakkaita sinulla on ja onko heillä erityistarpeita?
  8. Eräältä muunsukupuoliselta sain seuraavan kommentin: ”Kun joutuu työttömäksi, niin kaikille tarjotaan samaa, eli tungetaan samaan muottiin ja sitten taas työttömäksi. Eivät ne TE-toimiston virkailijat tajua, että jonkun työttömyys voi johtua syrjinnästä.” Mitä vastaisit hänelle?
  9. Haluatko vielä lisätä jotain? (Tässä usein keskusteltiin ammatinvalinnan ohjaukseen tulon syistä, ja ammatinvalinnan syistä laajemminkin. Niistä olisi voinut kysyä myös erikseen.)
10. Taustakysymykset
- o sukupuoli
  - o ikä
  - o Mitä kieliä puhut?

## Lähteet

Pohjois-Pohjanmaan TE-toimiston esite 1/2019. Ladattavissa: <http://toimistot.te-palvelut.fi/pohjois-pohjanmaa/ammatinvalinta-ja-tyouran-suunnittelu>

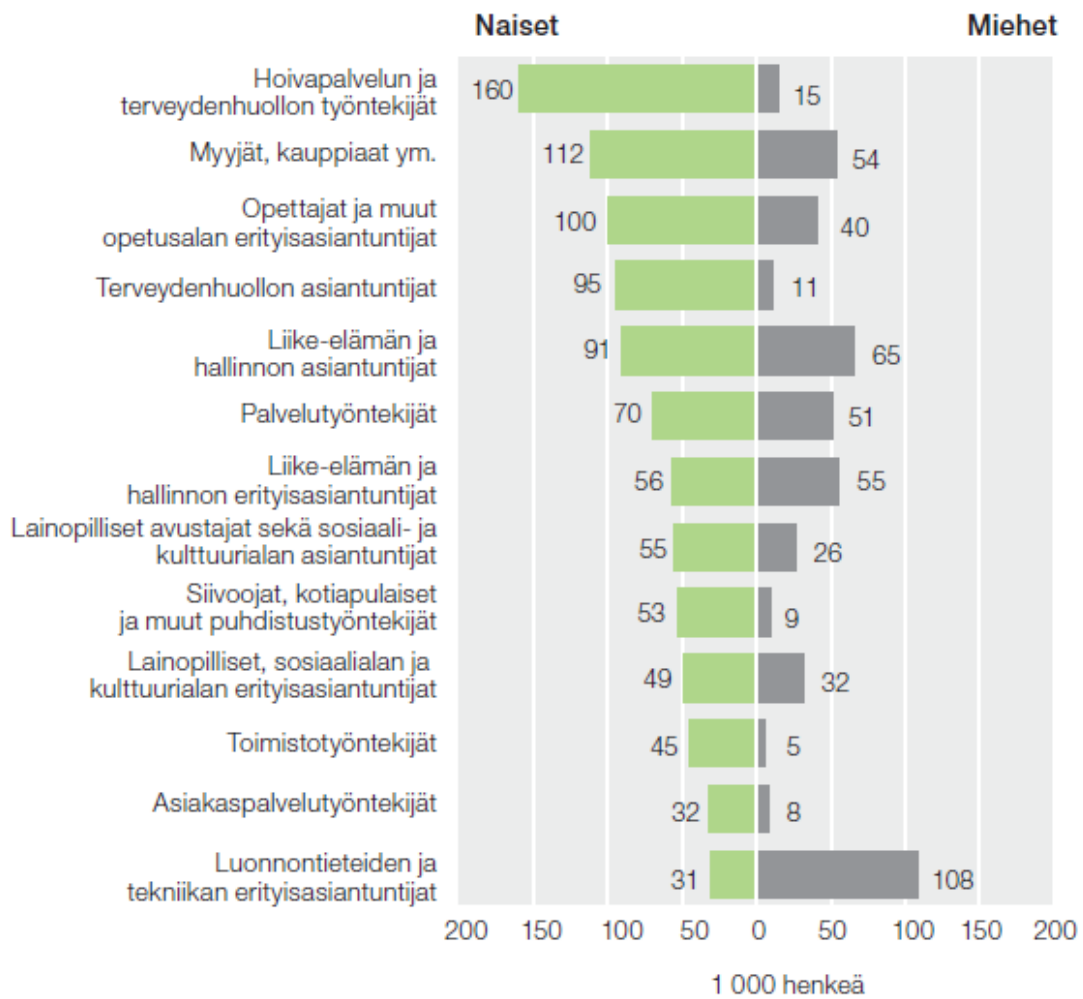
Tilastokeskus (2018) Naiset ja miehet Suomessa 2018. Ladattavissa: <https://www.tilastokeskus.fi/tup/tasaarvo/index.html>

## Liitteet

Työllisten naisten ja miesten yleisimmät ammatit Suomessa 2014

Kuviot tilastokeskuksen julkaisusta *Naiset ja Miehet Suomessa 2018* (Tilastokeskus 2018).

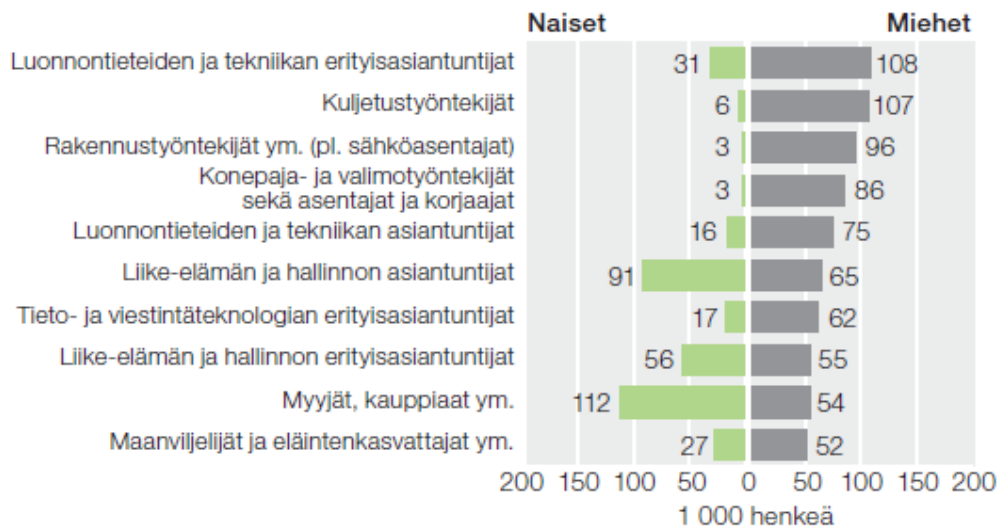
### 3.15 Työllisten naisten yleisimmät ammatit\* 2014



\* ammattiluokitus 2010, 2-numerotaso

Lähde: Työmarkkinatilastot/Työvoimatutkimus 2014, Tilastokeskus

### 3.16 Työllisten miesten yleisimmät ammatit\* 2014



\* ammattiluokitus 2010, 2-numerotaso

Lähde: Työmarkkinatilastot/Työvoimatutkimus 2014, Tilastokeskus