



LUT School of Business and Management

Kauppätieteiden kandidaatintutkielma

Talousjohtaminen

**Naisyrittäjien kokeman syrjinnän vaikutukset
työmotivaatioon miesvaltaisella alalla**

Effects of discrimination experienced by female entrepreneurs on work
motivation in a male-dominated sector

15.12.2019

Tekijä: Laura Ryttilahti

Ohjaaja: Anna Vuorio

TIIVISTELMÄ

Tekijä:	Laura Ryttilähti
Tutkielman nimi:	Naisyrittäjien kokeman syrjinnän vaikutukset työmotivaatioon miesvaltaisella alalla
Akateeminen yksikkö:	School of Business and Management
Koulutusohjelma:	Kauppätieteet / Talousjohtaminen
Ohjaaja:	Anna Vuorio
Hakusanat:	Naisyrittäjät, syrjintä, sukupuolisyryntä, työmotivaatio

Tässä kandidaatin tutkielmassa käsitellään naisyrittäjien kokemaa syrjintää miesvaltaisilla aloilla ja sen vaikutuksia heidän työmotivaatioonsa. Tutkielmassa tutkitaan miten ja kenen toimesta syrjintä tapahtuu ja sitä, miten koettu syrjintä on vaikuttanut haastateltujen yrittäjien työmotivaatioon. Aikaisempien tutkimusten ja kirjallisuuden perusteella syrjinnän on koettu vaikuttavan työmotivaatioon negatiivisesti. Syrjinnän vaikutuksia työmotivaatioon ei kuitenkaan ole aikaisemmin tutkittu naisyrittäjien näkökulmasta. Empiirinen osuus on suoritettu laadullisena tutkimuksena haastattelemalla kolmea rakennusalalla toimivaa naisyrittäjää.

Tutkimustuloksia tarkastellessa voidaan huomata, että toimiessaan miesvaltaisella alalla, naisyrittäjät todella kokevat syrjintää. Syrjintää esiintyi niin kollegoiden kuin asiakkaidenkin suunnalta. Toisin kuin aiemmassa kirjallisuudessa on esitetty, tutkimuksen perusteella syrjintää ei havaita työntekijöiden toimesta. Syrjintä kuitenkin painottuu selvästi yrittäjäuran alkuvaiheeseen, jolloin naisyrittäjät eivät ole vielä voineet todistaa osaamistaan.

Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta syrjinnällä olevan selkeä yhteys työmotivaatioon. Tulokset kuitenkin osoittavat, että syrjinnän vaikutukset työmotivaatioon ovat erilaisia yrittäjäuran eri vaiheissa. Niin ikään negatiiviset vaikutukset työmotivaatioon koettiin suurimmaksi osaksi uran alkuvaiheilla. Muutamien yrittäjävuosien jälkeen syrjinnän vaikutusta ei enää koettu negatiivisena – päinvastoin: se on motivoinut entistäkin parempiin työsuorituksiin ja nostanut yrittäjien työpanosta.

ABSTRACT

Author: Laura Rytilahti
Title: Effects of discrimination experienced by female entrepreneurs on work motivation in a male-dominated sector
School: School of Business and Management
Degree programme: Business Administration / Financial Management
Supervisor: Anna Vuorio
Keywords: Female entrepreneurship, discrimination, gender discrimination, work motivation

Purpose of this bachelor thesis is to examine effects of discrimination experienced by female entrepreneurs on work motivation in a male-dominated sector. The thesis examines how and by whom discrimination occurs and how this experienced discrimination has affected to the work motivation of the interviewed entrepreneurs. According to the previous research, discrimination has been perceived to have a negative impact on work motivation. The effects of discrimination on work motivation have not been studied from the perspective of female entrepreneurs. The empirical part has been conducted as a qualitative research by interviewing three female entrepreneurs who are working in the construction industry.

The results appear to demonstrate that female entrepreneurs working in male-dominated sectors are experiencing discrimination. It occurred by both colleagues and customers. Although it was noticed in previous literature, discrimination was not perceived by employees. However, discrimination was emphasized apparently in the early stages of the entrepreneur career, when females have not yet been able to prove their skills.

Based on this research, it can be concluded that there is a connection between discrimination and work motivation. However, according to the results, effects of the discrimination were different in different stages of the entrepreneurial careers. Negative effects on work motivation were experienced in early stages of an entrepreneurial career. After a few years of being an entrepreneur, discrimination was no longer taken as a negative effect, but it has increased the contribution by helping to carry out the work even better.

Sisällysluettelo

1. Johdanto	1
1.1. Tutkimuksen tavoite, tutkimuskysymykset ja rajaukset	2
1.2. Tutkimusmenetelmä	3
1.1. Teoreettinen viitekehys ja keskeiset käsitteet	4
1.2. Tutkielman rakenne	5
2. Naisyrittäjäyys	7
2.1. Mies- ja naisyrittäjien eroja	8
2.2. Naisyrittäjäyys suomessa	11
3. Motivaatio	13
3.1. Työmotivaatio	15
4. Syrjintä	18
4.1. Syrjintä työpaikoilla	19
4.2. Sukupuolisyryjintä	21
4.3. Syrjinnän vaikutuksista	22
4.4. Naisyrittäjät ja syrjintä	23
5. Tutkimusmenetelmä	25
6. Naisyrittäjien kokeman syrjinnän vaikutukset työmotivaatioon rakennusalalla	26
6.1. Koettu syrjintä	26
6.2. Koetun syrjinnän vaikutukset työmotivaatioon	30
7. Johtopäätökset	34
7.1. Tutkielman luotettavuus ja jatkotutkimusehdotuksia	36
8. Lähdeluettelo	37

Liitteet

Liite 1. Haastattelukysymykset

1. Johdanto

Tässä kandidaatin tutkielmassa tutkitaan naisyrittäjien kokemia syrjintää miespainotteisilla aloilla ja sitä, miten se on vaikuttanut naisyrittäjien työmotivaatioon. Suomessa tasa-arvoa ja syrjintää säätelee yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaki, joiden tarkoituksena on edistää miesten ja naisten välistä tasa-arvoa, vähentää syrjintää ja parantaa naisten asemaa työelämässä. Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ovat samalla viivalla sukupuolesta, iästä, kansalaisuudesta, uskonnostaan, mielipiteestään, vammastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilökohtaisesta ominaisuudesta huolimatta. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014) Suomessa työpaikkasyrjintää kokee tilastokeskuksen tekemän kyselyn mukaan noin 15 prosenttia työllistyvistä aikuisista (Tilastokeskus 2013).

Tutkimusten mukaan naisyrittäjyyttä on laiminlyöty yrittäjätutkimuksissa (Asher 2012), kuitenkin naisyrittäjien motivaatiota on tutkittu paljon (KTM Julkaisuja 2005, 14-21) Jesquer Ascher (2012) on tutkinut, miten naisyrittäjyys vaikuttaa yhteiskuntaan ja mitkä ovat naisyrittäjien suurimpia esteitä. Tutkimuksesta selvisi, että naiset yrittäjyys kasvattaa yhteiskunnan hyvinvointia ja talouskasvua. Lisäksi suurimmiksi esteiksi yrittäjyyteen nähtiin olevan perheyhteydet ja epäonnistumisen pelko. (Ascher 2012) Henrik Hansen ja John Rand (2013) ovat tutkineet naisten ja miesten omistamien yritysten välisiä sukupuolieroja yrityksen koon suhteen ja eroja yritysrahoitusten mahdollisuuksista. Koon suhteen erojen syyksi todettiin se, että naiset keskittyvät enemmän aloille, joilla yritykset ovat pieniä ja vähemmän tehokkaita. Rahoituksen saamisen mahdollisuuksista ei löytynyt eroja, mutta huomattiin että naiset hakevat keskimäärin vähemmän rahoitusta liiketoiminnalleen kuin miehet.

Naisten kokemia syrjintää miesvaltaisilla aloilla on myös tutkittu ja on huomattu, että joka kolmas nainen on kokenut syrjintää alalla, jossa suurin osa työllistyneistä on miehiä. Syrjintä keskittyy varsinkin uralla etenemismahdollisuuksiin ja palkkaukseen. Miesten ja naisten välisistä palkka eroista on käyty paljon keskustelua ja on tullut esille ikävä seikka; naisen euro on edelleen vain 80 senttiä työmarkkinoilla. Asiantuntijoina

naisia pidetään vähempiarvoisina kuin miehiä ja naiset joutuvat näyttämään kykyjään jatkuvasti enemmän uusille asiakkaille ja johtoryhmälle. (Tilastokeskus 2015)

Työmotivaatiota ja siihen vaikuttavia tekijöitä on myös tutkittu paljon (Hersey, Blanchard & Johnson 1990, 13). Lari Jyrhämä (2018) on tutkinut työmotivaation rakentumista nuorten asiantuntijoiden keskuudessa ja tulokset kertovat, että motivaation säilyttämiseksi työntekijät haluavat viihtyä työssään. Lisäksi työn merkityksellisyys sekä mahdollisuudet kehittyä ja edetä uralla lisäävät työmotivaatiota. Tutkimuksessa kaikki vastanneet pitivät työilmapiirin tärkeyttä työmotivaation ylläpitäjäksi vähintään tärkeänä. Itsessään syrjinnän vaikutusta motivaatioon on tutkittu vain vähän ja aikoinaan on keskitytty enemmän tutkimukseen, miksi syrjijät syrjivät, mutta syrjinnän uhrin on jätetty vähemmälle tutkimukselle.

1.1. Tutkimuksen tavoite, tutkimuskysymykset ja rajaukset

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, kokevatko naisryhtäjät syrjintää työskennellessään miesvaltaisella alalla ja miten koettu syrjintä vaikuttaa heidän työmotivaatioonsa. Kuten aiemmin mainitaan, on syrjinnän ja työmotivaation välinen yhteys tärkeä ja siksi tämä tutkimus keskittyy vastaamaan päätutkimuskysymykseen:

”Miten naisryhtäjien kokema syrjintä vaikuttaa työmotivaatioon?”

Jotta päätutkimuskysymykseen pystytään vastaamaan, on tärkeää selvittää ensin, minkälaista syrjintää naisryhtäjät kokevat. Lisäksi, tutkimuksessa selvitetään miten naiset kokevat tämän syrjinnän ja miksi se tuntuu syrjinnältä. Tämän johdosta alatutkimuskysymyksiksi muodostui:

”Minkälaista on naisryhtäjien kokema syrjintä miesvaltaisilla aloilla?”

”Miten koettu syrjintä ilmenee ja kenen toimesta sitä esiintyy?”

Tässä kandidaatin tutkielmassa tarkastellaan vain Suomessa toimivia naisyrittäjiä miespainotteisilla aloilla. Alueeksi rajoitetaan Suomi, koska erimaissa syrjintä voi esiintyä eri tavoilla ja naisten syrjintä on sallittua vielä useissa maissa. Monessa maassa on toiminnassa laki, joka määrää vaimon tottelemaan aviomiestään ja esimerkiksi Guineassa nainen tarvitsee miehensä suostumuksen saadakseen ammatin. (UnWomen 2017) Lisäksi naisyrittäjiä on Suomessa paljon verrattuna Eurooppaan, joten jo Suomesta voi saada kattavan kuvan syrjinnästä. Tarkoituksena on selvittää nimenomaan yrittäjinä toimivien naisten kokemaa syrjintää miesvaltaisilla aloilla, eli tutkimukseen ei oteta mukaan yrityksen sisällä johtotehtävissä tai muissa vastaavissa tehtävissä toimivia naisia. Miesvaltaiseksi toimialaksi valittiin rakennusala. Rakennusala mielletään helposti miesvaltaiseksi alaksi, missä naisyrittäjiä on vain muutamia, jonka johdosta ala on sopiva tämän tutkimuksen kohteeksi. (Tilastokeskus 2011)

Syrjintä voi vaikuttaa usealla eri tavalla yrittäjään, mutta tässä kandidaatin tutkielmassa keskitytään selvittämään sen vaikutuksia työmotivaatioon. Kohteeksi rajattiin motivaatio siksi, koska syrjinnän on huomattu vaikuttavan työmotivaatioon jo aikaisemmissa tutkimuksissa. Naisyrittäjien työmotivaation on luonnehdittu olevan yleisesti korkea ja syyt yrittäjyyteen ovat usein sisäisiä motivaatiotekijöitä. (Buttner & Moore 2001)

1.2. Tutkimusmenetelmä

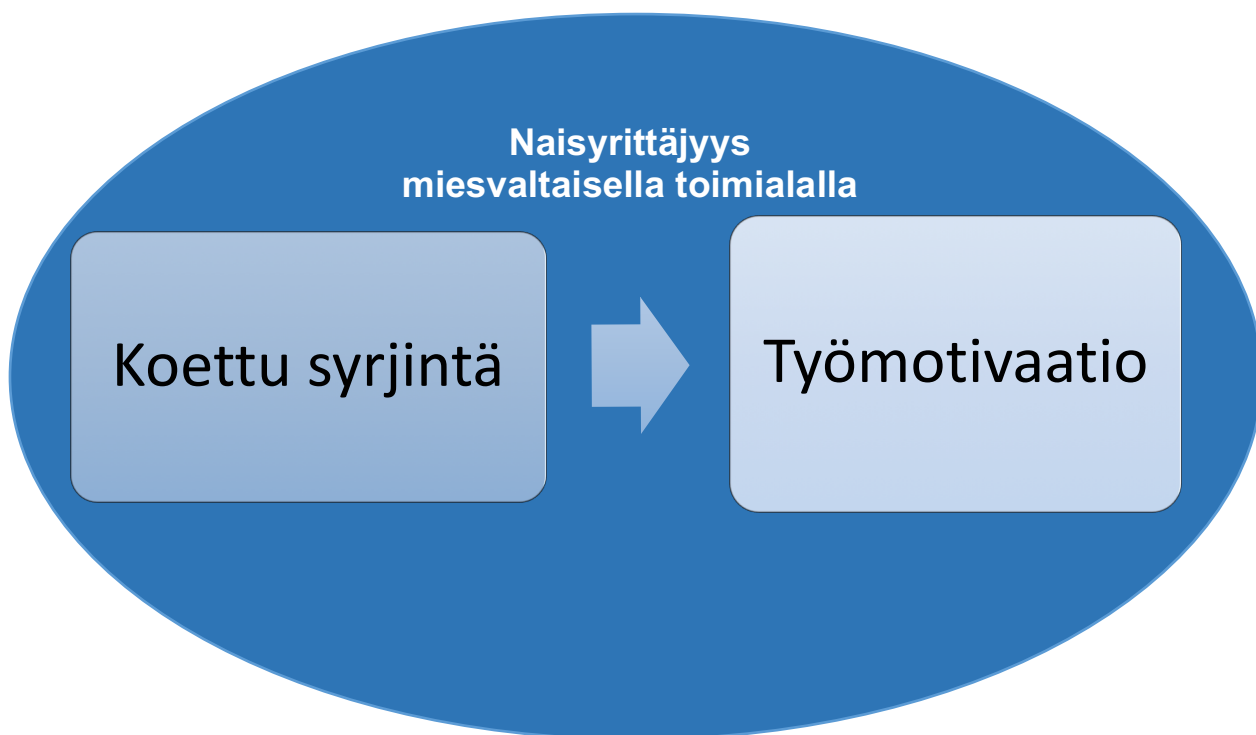
Tämä tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena, eli laadullisena tutkimuksena. Toisin kuin kvantitatiivinen tutkimus, kvalitatiivinen tutkimus ei perustu pelkkiin numeroihin ja dataan, vaan siinä ovat keskiössä merkitykset, jotka ilmenevät moninaisemmin tavoin. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston kerää ihminen, jolloin myös tunteet, ympäristö ja kulttuuri vaikuttavat inhimillisinä ominaisuuksina ratkaisuihin. (Alasuutari 2011, 20-24) Haastattelu muodoksi valittiin teemahaastattelu, joka on puolistrukturoitu haastattelumuoto. Puolistrukturoitu haastattelu tarkoittaa sitä, että haastattelun teemat ja kysymykset ovat ennalta määrättyjä, mutta haastattelu pyritään pitämään avoimena

keskusteluna, jossa haastattelija pystyy esittämään syventäviä kysymyksiä haastateltavan vastauksien perusteella. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 94-97)

Haastatteluista saatua aineistoa analysoidaan käyttämällä sisällönanalyysi -menetelmää. Sen avulla aineistoa tarkastellaan etsien aineistosta eroja ja yhtäläisyyksiä. Sisältöanalyysin avulla muodostetaan tutkittavasta aineistosta tiivistetty kuvaus ja tässä tutkimuksessa analyysin apuna käytetään lisäksi teoriapohjaa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 105)

1.1. Teoreettinen viitekehys ja keskeiset käsitteet

Tämän tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä (kuva 1.) keskitytään naisten kokemaan syrjintään miesvaltaisella toimialalla, joka toimii viitekehksen pohjana. Tutkielmassa tutkitaan naisryttäjien kokeman syrjinnän vaikutuksia heidän työmotivaatioonsa.



Kuva 1. Teoreettinen viitekehys

Syrjinnällä tarkoitetaan järjestelmällistä henkilön tai ryhmän asettamista huonompaan asemaan. Syrjintää on välillistä ja välitöntä, joista välitön on helpommin havaittavissa. Sukupuolisyrintä on yksi esimerkki välittömästä syrjinnästä. (Tasa-arvovaltuutettu 2019) Työmotivaatiota on kuvailtu ihmisten sisäisten ja ulkoisten tekijöiden muodostamana järjestelmänä, joka voi näkyä tavoitteellisena työtoimintana. Ulkoiset tekijät ovat yleensä helpommin huomattavissa kuin sisäiset tekijät, jotka voivat olla myös alitajuntaisia. Työmotivaatio eroaa normaalista motivaatiosta siten, että se ilmenee määrätietoisena työkäyttäytymisenä, ei yleisenä käyttäytymisenä. (Vartiainen & Nurmela 2002, 34-35)

Suomessa työmarkkinat ovat edelleen jakautuneet selvästi sukupuolen mukaan, eikä tähän ole tulossa suurempia muutoksia myöskään lähitulevaisuudessa, sillä nuorten keskuudessa koulutusvalinnat eivät ole muuttuneet merkittävästi. Miesvaltaiseksi alaksi lasketaan alat, joissa miestyöntekijöitä on reilusti ylipuolet kaikista työntekijöistä. Yhdeksi erittäin vahvasti miesvaltaiseksi alaksi on luokiteltu rakennusala, jossa miehiä on 93 prosenttia kaikista työntekijöistä. (Valtiovarainministeriö 2010, 11-12)

Syrjinnällä on todettu olevan paljon vaikutusta työmotivaatioon ja se vaikuttaa muun muassa työelämään osallistumiseen, työurien pituuteen sekä työn tuottavuuteen. Työntekijän heikentynyt panos työ tehtäviinsä sekä terveydenhoito kulut ovat ensimmäiset oireet, joita syrjintä aiheuttaa työntekijässä. Aktiivinen osallistuminen työpaikan tapahtumiin ja työntekijöiden yhteisiin tilaisuuksiin heikentyy yleensä syrjinnän myötä. Se voi pahimmillaan vaikuttaa myös heikentyvänä elämän laatuun. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014)

1.2. Tutkielman rakenne

Työn johdannossa käsitellään tasa-arvoon ja syrjintään vaikuttavia yhdenvertaisuuslakia sekä tasa-arvolakia. Johdannossa myös esitellään työn tutkimuskysymykset ja viitataan aikaisempiin tutkimuksiin liittyen motivaatioon ja syrjintään. Toisesta kappaleesta eteenpäin lukijalle pohjustetaan aihetta avaamalla naisyrityttöä, syrjintää sekä työmotivaatiota erilaisilla teorioilla. Ensimmäinen teoreettisessa kappaleessa käsitellään naisyrityttöä yleisesti ja naisyrityttöä

Suomessa. Toisessa kappaleessa käydään läpi myös nais- ja miesyrittäjien tärkeimpiä eroja.

Kolmannessa kappaleessa käsitellään motivaatiota ja työmotivaatiota yrittäjien näkökulmasta. Kappaleessa esitetään tärkeimpiä teorioita motivaatioon ja työmotivaatioon liittyen. Neljännessä kappaleessa tarkastellaan syrjintää ja syrjintää työpaikoilla. Kappaleessa käydään läpi myös sukupuolisyryntää ja syrjinnän vaikutuksia. Kappaleessa viisi kerrotaan tutkimusmenetelmät ja haastateltavien taustat. Kappaleessa kuusi analysoidaan haastatteluiden tulokset ja peilataan niitä kappaleissa kolme ja neljä esitettyihin teorioihin.

Lopuksi vielä kappaleessa seitsemän tehdään tutkimuksen yhteen veto ja johtopäätökset. Kappaleen lopuksi esitellään myös mahdolliset jatkotutkimusehdotukset tälle kandidaatin tutkielmalle.

2. Naisyrittäjäyys

Ennen vuotta 1868 naiset eivät saaneet perustaa omaa yritystä ja toimivat vain epävirallisesti perheyriyksissä yrittäjinä. 1800-luvun loppupuolella astui kuitenkin voimaan elinkeinovapaus, jonka jälkeen myös naiset saivat toimia yrittäjinä. (Möttönen 2019, 59) Aikoinaan naisen ikä, siviilisääty ja luokiteltu asema vaikuttivat vahvasti yrittäjäuraan ja onkin tutkittu, että naisen ikä toi heille enemmän vapauksia. Lääkkäämmillä naisilla oli enemmän valtuuksia perustaa oma yritys kuin nuorilla naisilla. Naimattomat nuoret naiset sijoitettiin työskentelemään usein sisätiloihin, pois kaikkien katseilta. Töitä tekevien naisten keski-ikä oli 1700-1900 luvuilla vain 28-vuotta, koska työnantajat pitivät yli 40-vuotiaita naisia liian vanhoina työelämään. Tämä kannusti vanhempaan ikäluokkaan kuuluvia naisia työllistämään itsensä ja tästä syystä naisyrittäjät olivat pääsääntöisesti 1800-luvun loppupuoliskolta aina 1900-luvun alkuun asti yli 40 vuotiaita. (Vainio-Korhonen 2002, 45)

Nykyään tilanne on kuitenkin toinen. Naisten ja miesten välistä tasa-arvoa kehitetään koko ajan ja Suomea pidetäänkin maailman toiseksi tasa-arvoisimpana maana. (Laakso 2019) Tilanne ei kuitenkaan Suomessakaan ole vielä täysin tasa-arvoinen, sillä naisyrittäjien mukaan palkansaajana naisen euro on edelleen vain 83 senttiä ja yrittäjänä toimivalla naisella luku voi olla vieläkin pienempi (Suomen Yrittäjänaiset 2016). Naisyrittäjäyys on ollut kasvussa siitä asti, kun naiset ovat saaneet perustaa omia yrityksiä. Vuonna 2017 naisyrittäjiä oli Suomessa jo hieman yli 80 000 kappaletta. Nykyään joka kolmas yrittäjä Suomessa on nainen, eli miehiin nähden tilanne ei ole vielä tasainen, vaikka se onkin koko ajan paranemaan päin. (Yrittäjät 2019) Antti Katainen (2016) on selittänyt tätä eroa sillä, että miehet ja naiset työskentelevät perinteikkäästi erityyppisillä aloilla. Suurin osa palkansaajista lukeutuu naisvaltaisille aloille, kuten sosiaali- ja terveysaloille, kun taas yrittäjähenkiset alat, kuten maanviljely ja rakentaminen, ovat perinteisesti miespainotteisia aloja. Palkansaajien sukupuolijakauma onkin paljon tasavertaisempi kuin yrittäjien, sillä palkansaajista naisia nykypäivänä 52,6 prosenttia kaikista palkansaajista. (Katainen 2016)

Vaikka suurin osa naisyrittäjistä on perheellisiä, on todettu, että miesyrittäjät ovat useammin naimisissa ja keskimäärin heillä on suurempi perhe kuin naisilla. Miesten

on edelleen helpompi yhdistää perhearki ja yrittäjyys, sillä useasti perheissä hoitovastuu jätetään edelleen naisille. Johtotehtävissä työskentelevistä naisista 13 prosenttia ovat naimattomia, kun miehillä vastaava luku on vain 7 prosenttia. Miesten ja naisten välillä kuitenkin suurin eroavuus näkyi erotilastoissa. Johtotehtävissä olevien miesten eroprocentti oli vain 7 prosenttia kun lähes viidennes (19 prosenttia) johtajanaisisista on eronnut. Myös lapsien määrä poikkeaa naisten ja miesten välillä. Miesjohtajilla on keskimäärin enemmän ja useammin lapsia kuin naisjohtajilla. Miehistä noin 93 prosentilla on lapsia yksi tai useampi, kun naisilla lapsia löytyy vain 78 prosentilla. On huomattu, että naiset perustavat useammin yrityksen vasta, kun lapset ovat yli 7-vuotiaita, joka näkyy myös naisyrittäjien keskiarvillisesti korkeassa iässä. (Katainen, Keski-Petäjä & Pietiläinen 2015)

2.1. Mies- ja naisyrittäjien eroja

”Yrittäjyys ei ole sukupuolikysymys, mutta naisyrittäjä on aivan toisenlaisten paineiden ja odotusten alaisena kuin miesyrittäjä”
(Sjöholm 1997)

Mikä erottaa miesyrittäjän naisyrittäjästä? On huomattu, että nais- ja miesyrittäjien välillä on paljonkin eroja. Näitä eroavaisuuksia ovat muun muassa ikä, liiketoiminnan tavoitteet, riskien sieto- ja ottokyky sekä johtamistyyli ja motivaatio aloittaa yritystoiminta. (Loder 2014, Buttner & Moore 2001, Shmailan 2016, Jianakoplos & Bernasek 1998) Ikä näkyy naisten ja miesten välisenä erona niin, että miehet aloittavat yrittäjäuran selvästi naisia nuorempina. Miehet aloittavat Loderin (2014) mukaan miehet aloittavat keskimäärin yrittäjyyden 25-35 vuotiaina, kun taas naisille on yleisempää aloittaa yrittäjyys 35-45 vuotiaina. Iäkkäämmät naiset kokevat omaavansa enemmän kokemusta ja itsevarmuutta, kuin nuoremmat naiset, jonka takia useimmat naiset aloittavat oman yritystoimintansa vasta myöhemmällä iällä. Lisäksi naiset aloittavat yrittäjyyden useasti päivätyönsä sivutoimena. (Loder 2014)

Miehet ja naiset perustavat yrityksiä perinteisesti eri toimialoille (Tilastokeskus 2013) ja tästä syystä usein myös liiketoiminnan tavoitteet eroavat selvästi toisistaan (Shmailan 2016). Tilastokeskuksen tekemän tutkimuksen mukaan vuonna 2013

rakennusala oli miesyrittäjien yleisin toimiala. Naisyrittäjien yleisin toimiala oli muu palvelutoimiala. Rakennusala voidaan mieltää todella miespainotteiseksi alaksi, sillä naisia tällä toimialalla yrittäjinä toimii vain 5,9 prosenttia. Toisaalta palvelualoilla on naisyrittäjiä 74,1 prosenttia ja se ajatellaankin olevan naispainotteinen ala. Buttner ja Moore (2001) tekemän tutkimuksen mukaan liiketoiminnan menestyksen odotuksissa on miesten ja naisten välillä eroja. Sen mukaan naiset keskittyvät liiketoiminnassaan enemmän tuotteidensa laatuun kuin miehet, jotka keskittyvät enemmän tuotteiden räätälöintiin ja kustannustehokkuuteen. Naiset myös kehittävät innovatiivisia strategioita ongelmien ratkaisemiseksi enemmän kuin miehet. On huomattu, että miehillä on suurempi halu saada liiketoimintansa menestymään, kuin naisilla. Tämä voi olla yksi osaselittäjä myös sille, miksi miesyrittäjien lukumäärä on paljon suurempi kuin naisyrittäjien. (Shmailan 2016)

Koska yrittäjyydessä on riskejä, kaikkia yrittäjiä voidaan kutsua riskinottajiksi. Miehillä ja naisilla on kuitenkin erilaiset asenteet riskejä kohtaan. Jianakoplos ja Bernasek (1998) ovat tutkineet mies- ja naisyrittäjien eroja riskien otossa ja huomasivat miesten ottavan enemmän taloudellisia riskejä kuin naiset. Naisten tietoisuus riskeistä on myös heikompi kuin miesten. Naisille on miestä tärkeämpää huolehtia siitä, että heillä on vankka sosiaalinen verkosto ympärillään ennen kuin aloittavat liiketoimintansa. Sextonin (1990) tekemän tutkimuksen mukaan riski jaotellaan neljään osaan; taloudelliseen, fyysiseen, sosiaaliseen ja eettiseen riskiin, joista taloudellinen riski on tärkein yrittäjälle. Tutkimuksessa selvitettiin naisten halukkuus ottaa taloudellista riskiä, joka oli selvästi pienempi kuin miehillä ja miehillä on pienempi tarve saada lisätietoja riskistä ennen päätöksen tekoa. (Sexton 1990)

Johtamistavoissa sekä liiketoiminnan kasvattamisessa eroavaisuuksia nais- ja miesyrittäjien välillä. Naisyrittäjät luovat lähemmät suhteet työntekijöihinsä kuin miesyrittäjät. Naiset käyttävät enemmän sosiaalisia johtamistapoja ja keskittyvät miehiä enemmän tiimin yhteisöllisyyteen, suhteisiin ja työympäristöön. Miesten johtamistyyli painottaa enimmäkseen organisaatioiden tavoitteiden saavuttamista ja auktoriteettia (Gardiner & Tiggeman 1998). Naiset ovat yleensä enemmän intuitiivisia ja heidän viestintätaitonsa ovat yleensä paremmat miehiin verrattuna. Miehet taas painottavat enemmän loogisuutta johtamistyyliissään. Naisille on tärkeää kuunnella ja ymmärtää työntekijöidensä tarpeet ja halukkuudet kehittyä tehtävissään. (Shmailan

2016) Niin mies- kuin naisyrittäjät haluavat kasvattaa liiketoimintaansa, eroja kuitenkin huomataan siinä, kuinka he haluavat liiketoimintaansa kasvattaa. Miesten halukkuus kasvattaa liiketoimintaa on aggressiivisempaa, kun taas naiset ovat laajentumisen suhteen varovaisempia. (Brush 1992, 7) Brushin (1992) mukaan naiset eivät halua pyrkiä aggressiivisiin liiketoiminnan kasvutoimenpiteisiin perheidensä takia. Naiset ovat miehiä enemmän huolissaan ulkopuolisista tekijöistä, kuten esimerkiksi taloudellisesta puolesta. (Brush 1992, 7-8)

Yrittäjäksi ryhdyttyä, motivaatioissa on suuria eroja miesten ja naisten välillä. Yleensä yrittäjäksi haluava arvostaa itsenäisyyttä ja kontrollia. Miesten motivaatiot yleensä painottuvat haluun nostattaa omaa taloudellista tilaansa. (Shmailan 2016) Buttner ja Moore (2001) ovat tehneet tutkimuksen naisyrittäjistä, ja huomasivat, että naisilla on syvällisemmät syyt aloittaa yrittäjyys. Tällaisia syitä ovat esimerkiksi itsensä toteuttamisen tarve sekä omien unelmien jahtaaminen. Naisten tavoitteet yrittäjyydessä koostuvat erilaisista tavoitteista ja itsenäistymisestä. Naisia motivoivat enemmän sisäiset syyt, kuten mahdollisuus olla oman itsensä pomo ja itsensä kehittäminen. Sillä välin, kun miehet keskittyvät taloudelliseen hyvinvointiin, naiset haluavat kokea saavutuksen tunteen ja tätä kautta kehittää itseään ja liiketoimintaansa. (Buttner & Moore 2001) Motivaatiosta ja työhön liittyvästä motivaatiosta enemmän kappaleessa kolme. Taulukkoon 1. on koottu nais- ja miesyrittäjien oleelliset erot.

	Naiset	Miehet
Keskimääräinen ikä aloittaa liiketoiminta	45-60	25-35
Liiketoiminnan tavoitteet	Tuotteiden laatu	Kustannustehokkuus
Riskien sieto- & ottokyky	Pienempi halu ottaa riskiä	Selvästi suurempi halu ottaa riskiä mm. taloudellisesti
Johtaminen	Sosiaaliset johtamistavat	Organisaation tavoitteet ja auktoriteetti
Motivaatio	Itsensä toteuttaminen ja unelmat	Taloudellinen
Liiketoiminnan kasvu	Varovaista	Aggressiivista

Taulukko 1. Nais- ja miesyrittäjien erot

2.2. Naisyrittäjyys suomessa

Suomessa naisyrittäjien osuus kaikista yrittäjistä on suhteellisen korkea EU-tasolla. Vuonna 2017 naisia toimi yrittäjinä 33,3 prosenttia kaikista yrittäjistä. (Sutela & Pärnänen 2017) Vaikka naisyrittäjyydellä ja naisten työssä käynnillä on pitkät perinteet Suomessa, ei naisten yrittäjyyttä pidetty aikoinaan oikeana ammattina. Naisyrittäjien osuus on ollut jatkuvasti nousussa vuoden 1868 jälkeen, jolloin heille myönnettiin lupa perustaa yrityksiä. Mutta vielä nykyäänkin naiset perustavat yrityksiä huomattavasti miehiä vähemmän. Vaikka kaikki nykyään kaikki saavat perustaa yrityksen mille alalle tahansa, on sukupuolijakautuminen koulutuksessa edelleen selviä. Sosiaali- ja terveysala, palveluala, humanistiset alat sekä kasvatustieteet ovat koulutusaloja, joissa opiskelijoista suurin osa on naisia (noin 70 prosenttia). Valtaosa naisten perustamista yrityksistä painottuukin näille aloille, vaikka yrittäjyys ei suoranaisesti liity koulutukseen. (KTM Julkaisuja 2005, 19-21)

Suomessa naisyrittäjillä on pääsääntöisesti korkea koulutustaso ja yli kolmasosalla onkin jonkin alan korkeakoulututkinto. Lisäksi yli puolella on ammattitutkinto ja vain hyvin pieni osa – noin yksi sadasta yrittäjänaisesta – toimii ainoastaan peruskoulu tutkinnolla. Naisilla on myös miehiä useammin pitkä työkokemus ennen yrittäjäksi lähtemistä ja monet naiset saavatkin yritysideoita aikaisemmasta työpaikastaan ja koulutuksestaan. Tästä syystä naisyrittäjien keski-ikä on hieman korkeampi kuin miesten. Yrittäjänaisien tekemän tutkimuksen mukaan naisyrittäjät ovat aktiivisimmillaan 50-60 vuotiaina. Naisyrittäjiä löytyy pääsääntöisesti kauneus- ja hyvinvointialoilta, terveydenhuollosta ja sosiaalipalveluista sekä kauppiaina. Vain pieni osa naisyrittäjiä löytyy esimerkiksi metalli- ja kaivosaloilta. (Suomen Yrittäjänaiset 2016)

Luonteeltaan naisyrittäjyys on usein yksinyrittäjyyttä, mutta nykyään naisia nähdään entistä enemmän myös yrittäjinä isoissa firmoissa. Yksinyrittäjiä on Suomessa noin 64 prosenttia kaikista yrittäjistä, mutta naisyrittäjien kesken luku on jopa 75 prosenttia. (KTM Julkaisuja 2005, 19) Suurin osa naisten yrityksistä on mikroyrityksiä, jotka työllistävät 1-4 henkilöä. Keskimäärin tutkimuksiin vastanneilla naisyrittäjillä olikin 4,5 työntekijää. Yrittäjänaisia myös pidetään aktiivisempina kuin miesyrittäjiä. Yleisesti he

ovat aktiivisempia yritystoiminnan lisäksi myös yksityiselämässään ja kotona. (Suomen Yrittäjänaiset 2016)

3. Motivaatio

”Movere” on latinaa ja tarkoittaa suomeksi motivaatiota. Sana motiivi toimii kantasanana motivaatiolle ja se tarkoittaa tarvetta, halua, ylykettä tai palkkiota. (Pelttonen & Ruohotie 1987, 22) Motivaatiota pidetään useasti toiminnan sytykkeenä, joka virittää ihmisten toimintaa ja antaa sille suunnan. Motivaatioteorioiden mukaan motivaatio voidaan karkeasti jakaa kahteen osaan; sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Sisäistä motivaatiota tunteva ihminen saa motivaatiota tyytyväisyydestä omia saavutuksiaan kohtaan. Sisäinen motivaatio on tila, jossa motivaatio muodostuu työstä ja sen aikaansaannoksista. Itsensä toteuttaminen ja itsensä kehittämisen tarpeet ovat keskeinen osa sisäistä motivaatiota ja sisäistä motivaatiota itselleen luova henkilö ei välttämättä piittaa lainkaan tunnustuksista, jotka tulevat ulkopuolelta. Ulkoinen motivaatio puolestaan perustuu täysin ulkopuolelta saataviin ansioihin ja palkkioihin. Ihminen motivoituu odotuksista saada palkkioita, jotka voivat olla taloudellista hyötyä tai arvostusta. Henkilö on sitä motivoituneempi, mitä houkuttelevampana hän kokee odottamansa palkkion. (Viitala 2003, 45-61) Työelämässä ulkoiset motivaation lähteet tulevat vahvasti esiin ja monissa yrityksissä motivoitaneekin työntekijöitä palkkiona hyvästä työstä (Ruohotie 1997, 67).

Motivaatiota on tutkittu paljon, ja teorioita motivaatiolle on muodostunut useita erilaisia vuosien varrella. Yksi tunnetuimmista motivaation teorioista on Maslowin (1943) luoma tarvehierarkia. Teoriassa ihmisen tarpeet jaetaan 5 osioon, jotka muodostavat pyramidin. Kuviossa 2. nähdään nämä viisi osa-aluetta ovat: fysiologiset tarpeet, turvallisuuden ja arvostuksen tarpeet, sosiaaliset sekä itsensä toteuttamisen tarpeet.



Kuvio 2. Maslowin tarvehierarkia (1943).

Pohjan pyramidille luo ihmiselle välttämättömät tarpeet, eli fysiologiset tarpeet, joihin sisällytetään uni, nälkä ja jano. Turvallisuuden tarpeeseen liitetään esimerkiksi vaarojen välttäminen sekä henkisiltä ja fyysisiltä haitoilta suojautumisen mekanismit. Hyväksyntä, yhteenkuuluvuus ja ystävyyssuhteet muodostavat ihmisten sosiaaliset tarpeet, jotka ovat tarvehierarkian pyramidissa keskimmäisenä osana. Arvostuksen tarpeet muodostuvat ihmisen itsenäisyyden tunteen tarpeesta, arvostuksesta, kiitollisuudesta sekä kunnioituksesta muita ihmisiä kohtaan. Luovuus ja saavutukset ovat tarvehierarkiassa korkeimmalla ja muodostavat siten itsensä toteuttamisen tarpeen. (Zalenski & Raspa 2006)

Bowen ja Sardin (2011) ovat soveltaneet Maslowin tarvehierarkiaa yritysmaailmaan ja heidän mukaansa sitä voidaan käyttää määrittämään muun muassa työntekijöiden tarpeita. Työympäristössä voidaan esimerkiksi luoda malli, jolla motivoidaan työntekijöitä pääsemään ylemmille tasoille tarvehierarkiassa. Kun yksi taso on saavutettu ja tyydytetty, vähenee sen motivoiva vaikutus työntekijään, jolloin yrityksen on tarjottava työntekijälle uusia tarpeita. Nämä uudet tarpeet motivoivat työntekijää pyrkimään seuraavalle tasolle hierarkiassa. (Bowen & Sadrin 2011, 45)

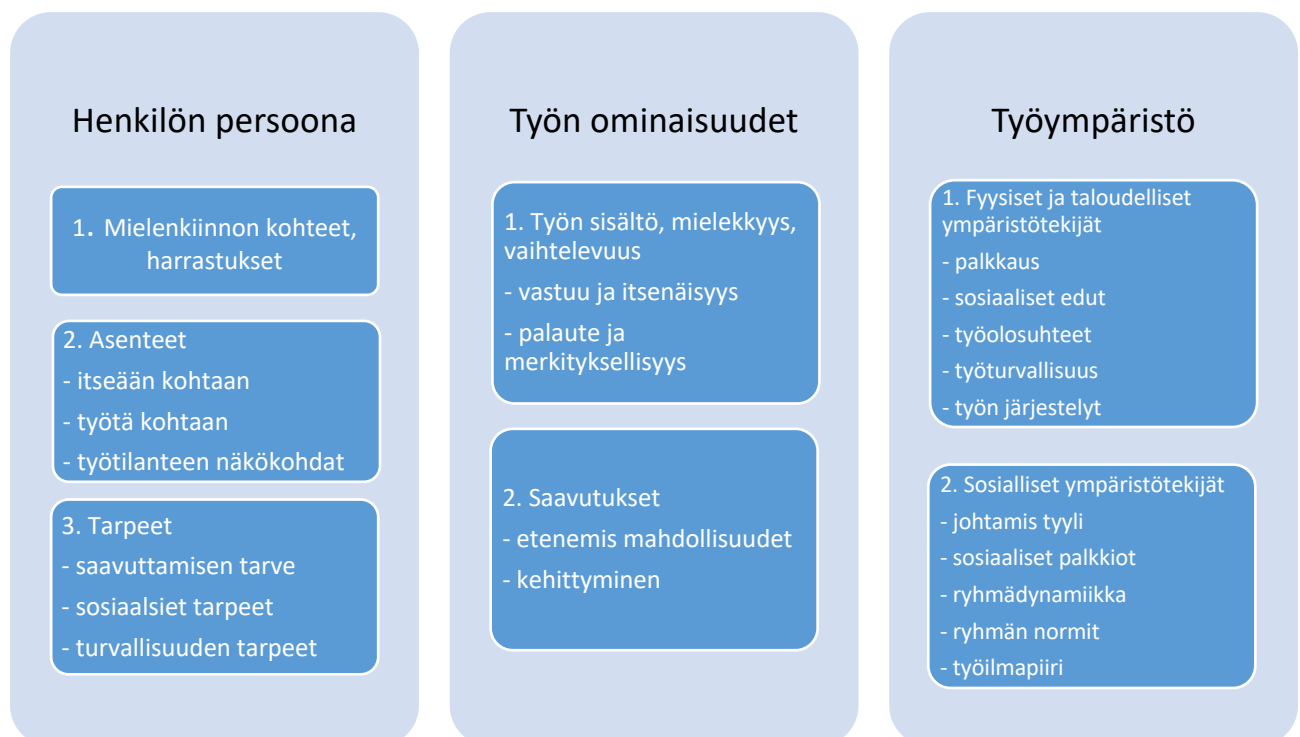
Tarvehierarkian alimman tason fysiologiset tarpeet tyydytetään työelämässä hyvityksenä tehdystä työstä, eli palkalla. Myös viihtyisän työympäristön luominen voidaan liittää vahvasti fysiologisiin tarpeisiin. Turvallisuutta yritysmaailmassa voivat luoda säännöllinen työ ja sosiaaliturva. Vaikka palkka voidaan ajatella olevan fysiologinen tarve, voidaan se myös luokitella turvaa luovaksi tarpeeksi tarvehierarkiassa. (Bowen & Sadrin 2011, 45-47) Erilaisilla työsuoritusten arvioinneilla ja palautekulttuurilla voidaan täydentää arvostuksen tarpeita työympäristössä (Peltonen & Ruohotie 1992, 52). Sosiaalisilla tarpeilla on huomattu olevan suuri merkitys työssä viihtymisen ja työpaikkaan sitoutumisen kanssa, sillä työpaikalla luodut ihmissuhteet ovat vahva motivaation lähde työn tekemiseen (Juuti 2006, 46). Uralla etenemisestä sekä vastuullisista työtehtävistä kumpuava motivaatio voidaan sijoittaa yritysmaailmassa Maslowin tarvehierarkiaan itsensä toteuttamisen tarpeisiin (Bowen & Sadrin 2011, 48).

3.1. Työmotivaatio

Monet tekijät vaikuttavat työmotivaatioon. Mielenkiintoisten työtehtävien lisäksi työmotivaatioon voi vaikuttaa työn ominaisuudet ja työympäristö. Työmotivaatioon vaikuttaa myös henkilön persoonallisuus, elämänvaihe ja kokemukset. Se voi näyttäytyä ihmisillä erilaisilla tavoilla; kun yksi motivoituu työtehtävien sisällöstä, toinen voi motivoitua odotettavasta palkkiosta tai vain rehellisestä halusta auttaa muita. (Pinder 2008, 61-63) Itse työssä usein motivoi työn haasteellisuus, saavutettavat tavoitteet tai palkkiot sekä työyhteisön arvostus. Työyhteisö on yksi suurimmista vaikuttajista yksittäisen työntekijän työmotivaatioon, ja terveellinen pieni kilpailu luo koko organisaatiolle motivoivan työilmapiirin. On myös huomattu, että motivoitunut työilmapiiri kasvattaa yhtiön mahdollisuuksia menestyä ja kehittää toimintaansa, sillä työntekijät ovat motivoituneita saavuttamaan yhteiset ja henkilökohtaiset tavoitteet yrityksen sisällä. Lisäksi usein hyvän työilmapiirin omaavien yritysten sairauksien aiheuttamat poissaolot ovat vähäisempiä, joka itsessään lisää tuottavuutta ja vähentää kustannuksia. (Hautala & Lämsä 2004, 80-81)

Olenneimmat työmotivaatioon vaikuttavat tekijät yksityisen henkilön kohdalla ovat työntekijän omat arvot, asenteet ja urasuunnitelmat. Työmotivaatioon vaikuttavat

lisäksi persoonallisuustekijät kuten mielenkiinnon kohteet ja asenteet itseään ja työtään kohtaan. Onkin tärkeää motivoida työntekijöitä tavalla, josta he kokevat saavansa lisäarvoa tekemälleen työlle. Palkan ja muiden taloudellisten hyötyjen oletetaan usein olevan suurin motivoiva tekijä. Motivaatiota lisääviä tekijöitä on kuitenkin useita erilaisia. Useat tutkijat ovat huomanneet, että työmotivaatiotekijät voidaan jakaa kolmeen kategoriaan; saavutuksiin, yhteenkuulumisen tunteeseen ja valtaan. Yleensä jokaiselta työntekijältä löytyvät kaikki nämä kolme, mutta niiden arvostus järjestys vaihtelee työntekijästä riippuen. Kun henkilölle on tärkeää saavutukset, motivoi häntä työn haasteellisuus ja erilaiset mahdollisuudet. Tällaiselle työntekijälle palkkiona ja luottamuksen osoituksena toimivat työmäärän lisääntyminen ja vastuun kasvaminen. Ne työntekijät, joille yhteenkuuluvuus on tärkeysjärjestyksessä ensimmäisenä, työympäristö ja sosiaaliset suhteet motivoivat työskentelemään. Motivaation nostajina toimivat me-henki, yhdessä tekeminen ja halu panostaa työympäristön hyvinvointiin. Julkista kiitosta ja arvostusta kaipaaville usein tärkein motivaation lähde on valta. Heille on tärkeää, että onnistumiset ja menestys näkyy ja välittyy myös muille työntekijöille, niin että se nostattaa heidän statustaan yhtiössä. (Sinokki 2016, s. 86-105) Kuviossa 3. nähdään kuinka Porter ja Miles (1974) jakavat työmotivaation kolmeen osaan, jotka ovat työntekijän persoona, työn ominaisuudet ja työympäristö.



Kuvio 3. Työmotivaation osatekijät (Porter & Miles 1974)

Kuviosta 3. nähdään, että työmotivaatioon vaikuttavat useat tekijät. Kolme pääkategoriaa ovat työntekijän persoona, työn ominaisuudet ja työympäristö. Työntekijän tai yrittäjän persoonassa vaikuttaa henkilön asenteet itseään ja työtään kohtaan, tarpeet, joita henkilö kokee työssään sekä mielenkiinnon kohteet, kuten harrastukset. Työn ominaisuuksista tärkeitä ovat työn sisältö ja mielekkyys yrittäjälle, lisäksi työn vastuullisuus ja työstä saatu palaute ovat tärkeitä työn ominaisuuksia. Moni yrittäjä haluaa pärjätä urallaan ja mahdollisuudet edetä urallaan luo työssä kehittymisen lisäksi motivaatiota työtä kohtaan. Ympäristön on todettu olevan myös tärkeä työmotivaatiota tutkittaessa. Monelle yrittäjälle on tärkeää, että hän itse viihtyy työssään ja että hänen työntekijänsä viihtyvät työn parissa. Monet yrittäjät pyrkivätkin luomaan motivoivan ja innokkaan työympäristön myös työntekijöilleen. (Porter & Miles 1974)

Peruspilari motivoituneelle työyhteisölle on yrittäjän oma motivaatio työtään kohtaan. Ylläpitääkseen motivoitunutta työympäristöä, yrittäjällä on oltava hyvä itsetunto ja paineensietokyky sekä oikea kuva yrityksen tilanteesta. Yrittäjiä pidetään itsensä johtajina, jonka mielenkiinnon kohteet, asenteet ja tarpeet vaikuttavat yrittäjän työmotivaatioon. Yrittäjä pystyy itse vaikuttamaan työnsä vaihtelevuuteen ja mielekkyyteen ja hän pystyy itse, tai työntekijöidensä kautta kehittymään ja saavuttamaan etappeja työssään. Lisäksi yrittäjä pystyy itse vaikuttamaan työympäristöön ja sen mielekkyyteen. (Järvinen 2000, 32-35)

Yrittäjäksi lähtemisessä naisia motivoi ajatus joustosta työn ja perheen välillä sekä mahdollisuus itsensä johtamiseen. Perheen ja sen hyvinvoinnin on huomattu olevan tärkeä työmotivaation rakentaja naisyrittäjille. (Buttner & Moore 1997) Lisäksi on havaittu, että naisyrittäjiä motivoi itsensä johtaminen, työn merkityksellisyys, innostava ja haastava työympäristö. Naiset kokevat työnsä olevan motivoivaa, mikäli he pääsevät haastamaan itseään päivittäin työnsä parissa. Naisyrittäjät myös haluavat kokea itsensä sinnikkääksi ja vahvaksi, joka motivoi heitä heidän jokapäiväisessä työssään. Naisyrittäjät ovat kokeneet mahdollisuuden työstä irtautumiseen ja lepoon lisäävän heidän työssä jaksamistaan. (Jalonen, Kaleva, Palmgren & Tuomi 2010, 80-81)

4. Syrjintä

Syrjintää voidaan kokea monella erilaisella tavalla ja se voi kohdistua yksityiseen henkilöön tai kohderyhmään. Kun henkilöä tai ryhmää kohdellaan vertailukelpoisessa tilanteessa huonommin yhden tai useamman henkilökohtaisen ominaisuuden vuoksi, puhutaan syrjinnästä. (Yhdenvertaisuus valtuutettu 2019) Suomessa syrjintää edesauttava yhdenvertaisuuslaki tuli voimaan ensimmäisen kerran vuoden 2004 alussa, mutta se uudistettiin heti seuraavan vuoden alussa. Sen tarkoituksena on ennaltaehkäistä syrjintää ja edesauttaa yhdenvertaisuutta Suomessa. Yhdenvertaisuuslain mukaan syrjinnän muotoja ovat välitön ja välillinen syrjintä, häirintä, ohjeistettu tai käsketty syrjintä ja kohtuullisten mukautusten epääminen. Yhdenvertaisuuslaki kieltää ihmisten syrjinnän iän, alkuperän, kielen, uskonnon, kansalaisuuden, vakaumuksen, poliittisen toiminnan, mielipiteen, ammattiyhdistystoiminnan, terveydentilan, vammaisuuden, perhesuhteiden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Välitön syrjintä tarkoittaa sitä, että henkilöä tai ryhmää kohdellaan eriarvoisesti tai epäsuotuisammin kuin muita on kohdeltu tai kohdeltaisiin samankaltaisessa tilanteessa. (Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta 2017, Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014) Sukupuoleen perustavaa välitöntä syrjintää voi esimerkiksi työnhaussa esiintyä siten, että tehtävään valitaan epäpätevämmäksi todettu mies kuin nainen, jolla olisi ollut paremmat edellytykset tehtävään. Myös raskauden tai perhesidoksien syystä naisen eri asemaan asettaminen lasketaan syrjinnäksi. (Tasa-arvo valtuutettu 2018)

Välillinen syrjintä voi olla hankalammin havaittavissa kuin välitön syrjintä. Se voi esiintyä esimerkiksi tilanteessa, jossa työnantaja edellyttää hakijalta ominaisuutta tai taitoja, joita ei tosiasiallisesti tarvita itse työtehtävässä, johon hakija on hakemassa. Välillinen syrjintä tulee siis esille tilanteessa, jossa johonkin tiettyyn kategoriaan liittyvä henkilö kokee erityisiä rajoituksia, vaatimuksia tai velvoitteita, joita muilta ei edellytetä. Kuitenkaan säännöt ja rajoitukset, jotka kohdistuvat kaikkiin osapuoliin tasaisesti, eivät ole syrjintää. Häirintä koetaan useimmiten ihmisarvoa loukkaavana käyttäytymisenä, joka perustuu johonkin syrjintäperusteeseen. Se luo henkilöön kohdistuvaa halventavaa, nöyryyttävää, uhkaavaa tai vihamielistä ilmapiiriä henkilön ympärille. Esimerkiksi väkivalta- tai kunnialoukkausrikoksiin liittyvät tunnusmerkit voidaan

luokitella häirinnäksi. Satunnaiset näkemuserot ja epäasiallinen keskustelu ei kuitenkaan aina ole häirintää, vaikka ne voivatkin loukata toista osapuolta keskustelussa. (Leppänen 2015, 36-38)

Henkilö, jolla on toimivaltaa tai työympäristössä asema, jonka avulla hän voi antaa toimintaohjeen tai opastuksen syrjivästä kohtelusta, koetaan lainvastaiseksi syrjinnäksi. Ohjeistuksen ei tarvitse olla sitova tai sen noudattamisesta riippumatta toiminta ohjeistuksen antajalta luokitellaan syrjinnäksi. Esimerkiksi työpaikalla esimies ei saa antaa syrjintään liittyviä määräyksiä, kuten kieltää palkkaamasta tai kieltää henkilökuntaansa palvelemasta tietyn alkuperän omaavia henkilöitä. Kohtuullisten mukautusten epääminen liittyy esimerkiksi tilanteeseen, jossa julkiselle paikalle ei ole järjestetty mahdollisuutta kulkea esteettömästi. Mikäli vaatimukset vammaisen henkilön toiminnalle ovat kohtuulliset, tulee ne toteuttaa, jotta kyseinen henkilö pystyy esimerkiksi tekemään työtä yhdenvertaisesti muiden kanssa, tai että häneltä evätään mahdollisuudet saada tavara tai palvelu vammaisuuden takia. Työhaussa kohtuulliset vaatimukset eivät saa vaikuttaa vammaisen henkilön palkkaamiseen, vaan hänet täytyy ajatella yhdenvertaisesti muiden hakijoiden kanssa. (Leppänen 2015, 38-48) Sisäministeriön vuonna 2012 tekemän tutkimuksen mukaan noin 16 prosenttia vastaajista kokivat jonkin näköistä syrjintää. Vuoden 2009 tulokseen (12 prosenttia) verrattuna luku on kasvanut hieman, joka voi johtua ihmisten lisääntyneestä syrjintään liittyvästä tietoisuudesta. (Sisäministeriö 2014)

4.1. Syrjintä työpaikoilla

Syrjinnästä työpaikoilla on tehty paljon tutkimuksia jo useiden vuosikymmenien ajan. (Aaltonen, Joronen & Villa 2009, 13) Yhdenvertaisuuslaki määrittelee ja säätelee syrjintäkieltoja myös työpaikoilla ja työsuojeluviranomaisen tehtävänä onkin valvoa ja kontrolloida työympäristössä tapahtuvaa syrjintää. Työsuojeluviranomainen on itsenäinen sekä yrityksestä riippumaton valvontaviranomainen ja hänen päätehtävänsä on huolehtia, ettei syrjintää tapahdu itse työsuhteissa, julkisoikeudellisissa palvelusuhteissa, työharjoitteluissa sekä työhönotossa ja rekrytoinnissa. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014)

Tilastokeskuksen vuonna 2013 tekemän työolotutkimuksen mukaan yleisimmin työpaikoilla koettu eriarvoinen kohtelu ja syrjintä liittyy yrityksen suosikkijärjestelmien käyttöön. Hieman yli viidesosa palkansaajista on kokenut syrjintää järjestelmien käyttöön liittyen. Toiseksi suurimmaksi syrjintä perusteeksi on koettu työsuhteen osa-aikaisuus tai tilapäisyys. Noin 15 prosenttia osa-aikaisista työntekijöistä on kokenut syrjintää ja eri arvoista kohtelua vakituisiin työntekijöihin nähden. Tilastokeskus tutki ensimmäisen kerran v. 2013 terveydentilaan tai vajaakuntoisuuteen liittyvää syrjintää. Yllättäen se nousi kolmannelle sijalle työsyryjinnän kategoriassa. (SVT 2013)

Neljäntenä tilastokeskuksen tekemässä tutkimuksessa ilmenee ikään liittyvä syrjintä (SVT 2013). Elinkeinoelämän keskusliitto on tehnyt laajan tutkimuksen ikään kohdistuvasta syrjinnästä vuonna 2018. Ikäsyrjinnässä syrjitty kokee epäarvoista kohtelua ikänsä vuoksi. Tutkimuksessa selvisi, että ikäsyrjintää koetaan eniten työnhakuvaiheessa. Varsinkin yli 55-vuotiaat kokivat eriarvoista kohtelua työnhaku tilanteessa, kun taas vähiten sitä kokivat 25-44-vuotiaat työnhakijat. Naisten ja miesten välillä työnhakuvaiheessa ei ollut merkittävää eroa. Vähiten ikäsyrjintää työympäristössä koettiin työuran loppuvaiheessa tai töiden päättyessä. Työsuhteen aikana ei syrjinnässä ikäluokkien välillä ollut merkittäviä eroja, mutta vähiten sitä kokivat 35-44-vuotiaat työntekijät. Vaikka ikäsyrjintää koetaan suurimmaksi osaksi työnantajan taholta, koetaan sitä myös työnantajasta riippumattomilta tahoilta, kuten työkavereiden ja asiakkaiden suunnalta. Tutkimuksessa myös selvisi, että naiset kokevat enemmän syrjintää työtovereiden ja asiakkaiden keskuudessa kuin miehet. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2018)

Työympäristössä syrjintää voidaan kokea monissa erilaisissa tilanteissa. Tilastokeskuksen tekemässä tutkimuksessa selviää, että eniten syrjintää työpaikoilla on koettu tiedon saamiseen liittyvissä tilanteissa. Noin 17 prosenttia vastanneista on kokenut syrjintää tiedonsaantiin liittyen. Toisena tilastosta nousee esiin esimiesten ja työkavereiden asenteet 16 prosentilla ja kolmantena arvostuksen tuntemiseen liittyvä syrjintä 14 prosentilla. Näiden lisäksi syrjintää on koettu palkkauskysymyksissä, työvuorojen jakautumisessa, koulutus- ja etenemismahdollisuuksissa sekä työllistämisessä. Pieni osa tuntee syrjintää myös työsuhte-etujen saannissa. Palkkauksessa on koettu suurimmat muutokset vuoden 2008 jälkeen, kun prosenttiosuus on pienentynyt hieman yli 15 prosentista 12 prosenttiin. Poikkeuksetta

jokaisessa syrjintätilanteessa naisten kokema syrjintä on suurempaa kuin miesten. Suurimmat erot miesten ja naisten kokemassa syrjinnässä ovat tiedonsaannissa, työtovereiden/esimiehen asenteissa ja arvostuksen kokemisessa, joissa erot yltyvät viidestä kahdeksaan prosenttiin. (SVT 2013)

4.2. Sukupuolisyrjintä

Sukupuoleen perustuva syrjintä on kyselyiden mukaan vähentynyt viimeisen 15 vuoden aikana sekä mies- että naispalkansaajien mielestä. Vuonna 1997 sukupuoleen liittyvää syrjintää oli kokenut yhdeksän prosenttia vastaajista, kun vastaava luku vuonna 2013 oli laskenut kuuteen prosenttiin. (SVT 2013) Sukupuoleen vaikuttavat syrjintätapaukset kuuluvat tasa-arvovaltuutetun toimivaltaan. Heidän tehtävänä on huolehtia naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutumisesta. (Työsuojeluhallinto 2018) Vaikka tasa-arvo-ongelmat miesten ja naisten välillä ovat koko ajan pienemmät, ovat ne silti vielä huomattavat. Palkkaero miesten ja naisten välillä on edelleen noin 16 prosenttia. Myös alojen jakautuminen selvästi mies- ja naispanotteisiin aloihin on Suomessa todella voimakasta, joka on osasy syy myös palkkaerolle. Suomessa on käytössä samapalkkaisuusohjelma vuodesta 2016 lähtien, jonka aikana palkkaero on kaventunut 20 prosentista 16:sta prosenttiin. (Tasa-arvovaltuutettu 2018)

Yksi työelämän syrjintäilmiöistä nousee selvästi yli muiden; raskauteen liittyvä syrjintä. Tasa-arvovaltuutetulle ilmoitetuista syrjintätapauksista se nousee eniten pinnalle määräaikaisten työsuhteiden rajoittamisella raskauden ja perhevapaiden takia. Lisäksi tähän liittyvät perhevapaiden jälkeen töihin paluu sekä asiattomien kysymysten esittäminen työnhakutilanteissa. Raskaussyrjintä ei painotu tietylle toimialalle, vaan sitä esiintyy tasaisesti toimialasta riippumatta ja sitä kokevat nykypäivänä myös miehet. Nykypäivänä myös miehet käyttävät isyysvapaita entistä enemmän ja työnantajien on ollut vaikea suhtautua näihin vapaisiin myönteisesti. Koska perhevapaat jakautuvat epätasaisesti naisten ja miesten välillä, edesauttaa se naisten huonompaa asemaa työmarkkinoilla. (Tasa-arvovaltuutettu 2018)

Sukupuoleen perustuva syrjintä ja seksuaalinen häirintä ovat käsitteenä kaksi eri asiaa, jotka kuitenkin ovat todella lähellä toisiaan. Seksuaalinen häirintä nousi yleisesti

koko kansan huulille vuonna 2017 lanseeratun #metoo kampanjan myötä. Se nosti seksuaalisen häirinnän ongelmat esille, niin että niihin on ollut helpompi puuttua, koska ihmiset ovat uskaltaneet tuoda kokemaansa häirintää paremmin esille. (Tasa-arvovaltuutettu 2018) Me too – kampanjan myötä häirintäilmoitusten määrä nousi ja vuosien 2017 ja 2018 ilmoituksia tehtiin jopa 193 kappaletta. Myös monet julkisuudessa esiintyvät naishenkilöt ottivat me too – kampanjan esille omissa sosiaalisissa medioissaan, joka rohkaisi ihmisiä raportoimaan kokemastaan häirinnästä. (Heino 2018) Tasa-arvolain mukaan seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä ja ei-toivottua seksuaalista käytöstä, jossa uhri kokee häiritsijän loukkaavan henkistä tai fyysistä koskemattomuuttaan. Seksuaaliseksi häirinnäksi voidaan siis laskea fyysisen häirinnän lisäksi myös härskit vitsit, kommentit ja kysymykset sekä tunkeilevat eleet ja ilmeet. Mikäli seksuaalisen häirinnän uhri ilmoittaa häirinnästä esimiehelleen, tulee työnantajan parhaansa mukaan puuttua häirintään. Työnantajan tulee puuttua asiaan myös, vaikka häiritsijä olisi tärkeä asiakas tai muu työympäristöön liitettävä henkilö. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018) Tutkimusten mukaan naiset kokevat enemmän seksuaalista häirintää kuin miehet. Vuonna 2017 toteutetun tasa-arvobarometrin mukaan 38 prosenttia suomalaisista naisista koki seksuaalista häirintää, kun vastaava luku miehillä oli vain 17 prosenttia. Alle 35-vuotiaista naisista yli puolet (56 prosenttia) kokivat tai olivat kokeneet jonkinlaisia seksuaalista häirintää työpaikoillaan. (Tasa-arvovaltuutettu 2018)

4.3. Syrjinnän vaikutuksista

Syrjinnällä voi olla vakaviakin vaikutuksia syrjinnän tapahtuma-aikana sekä myöhemmässä elämässä. Varsinkin nuorilla alle 35-vuotiailla aikuisilla syrjinnän vaikutukset ovat tulleet esille hyvinvoinnin heikentymisenä. Useat ikäsyrjintää kokevat tai kokeneet henkilöt kärsivät masennuksesta, väsymyksestä, rasituksesta sekä jännityksen tunteesta. On tutkittu, että psyykkistä pahoinvointia kärsivät useammin ne henkilöt, jotka ovat joskus elämässään kokeneet jonkin näköistä syrjintää. Tutkimuksessa myös todettiin, että naiset kokevat miehiä useammin työsyrynnästä johtuvaa psyykkistä pahaa oloa. Työpaikalta saatu sosiaalinen tuki on vähentänyt psyykkistä pahanolontunnetta. Mikäli syrjitty on saanut tukea työpaikaltaan, on psyykkisen pahanolontunne pienempi kuin henkilöillä, jotka eivät ole saaneet tukea

työympäristöstään. (Pietiläinen, Viitasalo, Lipiäinen, Ojala, Leinonen, Otonkorpi-Lehtoranta, Jokinen, Korvajärvi & Nätti 2018, 14-21)

Syrjityksi joutuminen vaikuttaa myös usein kielteisesti työmotivaatioon, joka näkyy heikentyneenä työnlaatuna. Työmotivaation puute tulee selvemmin esille pienissä yrityksissä, ja voi välittyä myös asiakkaille. Usein työmotivaation menetys näkyy välinpitämättömyytenä työtä kohtaan, lisääntyvinä sairaslomina ja joskus myös itseluottamuksen menettämisenä. Syrjinnästä voi tulla myös vakavia seuraamuksia syrjityn yksityiseen elämään, jolloin myös pari- ja ystävyysuhteet kärsivät, harrastusten ja muun vapaa-ajan aktiivisuuden vähenevät. Syrjimisestä selviytyäkseen on tärkeää, että henkilöllä on hyvä tukiverkosto työn ulkopuolella. Siksi vakavien seuraamusten, kuten sosiaalisten suhteiden väheneminen mahdollistavat kierteen, joka voi aiheuttaa pelkoa sosiaalisia tilanteita kohtaan. Lievempiä seuraamuksia syrjinnästä on koettu pahamieli ja oman osaamisen kyseenalaistaminen. (Pietiläinen et al. 2018, 44-50)

4.4. Naisyrittäjät ja syrjintä

On tutkittu, että useat naisyrittäjät kokevat jonkinlaista syrjintää jossain yrityksensä elinkaaren vaiheessa. Useat naiset kokevat sukupuoleensa liittyviä esteitä jo yrityksen ensi askelilla, esimerkiksi kun ovat hankkimassa rahoitusta liiketoiminnalleen. Tätä on perusteltu sillä, että naiset lopettavat helpommin yritystoimintansa, kuin kohtaavat liiketoimintaansa kohdistuvat haasteet. Tämä illuusio on kuitenkin lähtöisin siitä ajatuksesta, että naiset perustavat pääsääntöisesti yrityksensä huonosti suoriutuille palvelualueille, joihin sijoittajat eivät sijoita yhtä innostuneesti, kuin muille mahdollisille yrityssegmenteille. (Marlow & Patton 2005) Buttnerin ja Rosen (1988) tutkimuksesta selvisi, että pankkivirkailijat pitivät miehiä enemmän yrittäjähenkisinä kuin naisia ja tämän vuoksi naisten on ollut vaikeampi saada rahoitusta liiketoiminnalleen kuin miesten 80-luvulla. Naisyrittäjien johtamistaidot, riskien ottokyky, muutosvalmius ja liiketoiminnan kestävyys arvioitiin myös huomattavasti alhaisemmaksi kuin miesyrittäjien.

Poddarin (2011) mukaan naiset, jotka työskentelevät miesvaltaisilla aloilla, kokevat usein syrjintää asiakkaidensa käytöksessä. Hän itse työskentelee IT- alan firmassa yrittäjänä ja hänen mukaansa asiakkaiden hyväksynnän saamiseksi naisyrittäjät joutuvat usein tekemään paljon enemmän töitä, kuin samalla alalla toimiva miesyrittäjä. Tämä johtuu siitä, että sukupuoli voi joskus jopa estää yrittäjiä näyttämästä kykyjään asiakkaille, asiakkaiden uskon puutteen vuoksi. Myös Xuemei ja Jiucang (2016) ovat tutkineet yrittäjä naisten kokemaa syrjintää IT-alalla. IT-alalla työskentelee vain vähän naisia ja alan naisyrittäjiä on vain kourallinen, joten alaa voidaankin pitää erittäin miesvaltaisena (Henry-Biabaud 2016). Tutkimuksessa huomattiin, että naisyrittäjät kokivat syrjintää mieskollegoittensa suunnasta jopa viikoittain. Lisäksi syrjintää koettiin asiakkaiden suunnalta asenteina ja luottamuksen puutteena. Tutkimuksesta selvisi myös, että naisyrittäjien kokema syrjintä haittaa naisten johtamien teknologiayritysten kehitystä ja kasvua. (Xuemei & Jiucang 2016)

Koffinke (2011), joka toimii Beacon Associates yrityksen toimitusjohtajana, kertoo kohdanneensa sukupuolisyryntää myös myyntitilanteissa. Hänen mukaansa sukupuoleen kohdistuvat puolueellisuudet ovat edelleen suuri ongelma erityisesti miesvaltaisten alojen yrityksissä. Syrjintä on naisyrittäjille suuri haaste yrittäjyydessä ja tutkimuksissa on huomattu, että asenteet ja luottamus asiakkaiden suunnalta naisyrittäjiä kohtaan on alhaisempaa kuin miesyrittäjiin, joka vaikeuttaa naisten liiketoiminnan harjoittamista. (Jennings 2013)

5. Tutkimusmenetelmä

Tämä tutkimus suoritettiin kvalitatiivisena tutkimuksena ja tutkimuksen empiirinen osio pohjautuu toteutettuihin haastatteluihin. Tutkimuksessa haastateltiin kolmea naista, joista kaikilla on ammatillinen koulutus ja valmiudet toimia yrittäjänä rakennusalalla. Haastateltavat ovat kaikki 35-65 vuotiaita naisia, jotka ovat toimineet yrittäjinä vähintään seitsemän vuotta. Tästä eteen päin haastateltavista puhutaan muodossa yrittäjä A, B ja C. Yrittäjällä B on pohjalla 33 – vuoden kokemus rakennusalasta, joista yrittäjänä hän on toiminut 13 vuotta. Yrittäjä A on puolestaan toiminut yrittäjänä jopa 21 vuotta ja yrittäjä C seitsemän vuotta. Haastateltavista kaksi (B ja C) ovat yksinyrittäjiä ja yrittäjä A työllistää noin 30 henkilöä, joista 10 on naisia ja 20 miehiä.

Jokainen yrittäjä haastateltiin erikseen ja haastattelut kestivät noin 20-30 minuuttia. Haastattelut toteutettiin puhelimitse. Jokaiselle haastateltavalle kerrottiin ennen haastattelua, että puhelut äänitetään vain myöhempää analysointia varten. Nauhoittaminen myös mahdollisti haastatteluiden litteroinnin, joka helpotti aineiston käsittelyä ja analysointia. Haastateltaville kerrottiin myös, että tutkimuksessa ei paljasteta haastateltavien henkilöllisyyttä. Haastateltaville oli lähetetty haastattelu runko etukäteen, jotta he pystyivät tutustumaan haastattelun teemoihin ennen haastattelua.

Kuten johdantokappaleessa jo mainittiin, aineistoa analysoitiin sisällönanalyysi -menetelmällä. Haastatteluissa kysyttiin ensin peruskysymyksiä yrittäjän taustoista ja tämän hetkisestä tilanteesta. Peruskysymysten jälkeen siirryttiin varsinaiseen haastatteluun. Haastattelun ensimmäinen teema oli syrjintä ja tässä vaiheessa kaikki kysymykset painottuivat syrjintään ja siihen liittyviin tilanteisiin. Joidenkin kysymysten jälkeen haastateltavia pyydettiin antamaan esimerkkejä tapahtumista. Syrjinnän jälkeen siirryttiin työmotivaatioon. Yrittäjiltä kysyttiin ensimmäisenä heidän työmotivaatiosta yleisellä tasolla, jonka jälkeen syvennyttiin syrjintää ja työmotivaatiota yhdistäviin kysymyksiin. Yrittäjät vastasivat kysymyksiin avoimesti omilla sanoillaan, joista oli helppo eritellä teorioihin sopivat yhtäläisyydet ja eroavaisuudet.

6. Naisyrittäjien kokeman syrjinnän vaikutukset työmotivaatioon rakennusalalla

Tämä kappale sisältää tutkimuksen empiirisen osuuden. Tässä osiossa käydään läpi haastatteluista saadut tulokset, peilaten niitä aiemmin esitettyihin syrjinnän ja työmotivaation teorioihin. Kappaleessa esitellään ensin syrjintään liittyvistä kysymyksistä saadut tulokset, jonka jälkeen siirrytään työmotivaatioon.

6.1. Koettu syrjintä

Marlown ja Pattonin (2002) mukaan lähes jokainen naisyrittäjä on kokenut syrjintää jossain vaiheessa yrittäjyyttä. Tämä tuli selvästi esille myös haastatteluissa. Yrittäjän A on toiminut yrittäjänä 21 vuotta ja suurimmaksi osaksi syrjintä on painottunut yrittäjyyden alkupuoliselle. Kuitenkin syrjintää esiintyy hänen mukaansa myös nykyään, kuitenkin koko ajan vähenevissä määrin. Hän toimii tasavertaisena yrittäjänä aviomiehensä kanssa ja tilanne on luonut syrjintätilanteita yhtenään, varsinkin alkuvaiheessa yrityksen ulkopuolisilta tahoilta. Yrittäjä B on toiminut yrittäjänä 13 vuotta ja on kokenut koko yrittäjäuransa ajan jatkuvasti syrjintää, viimeksi haastattelua edeltävällä viikolla. Yrittäjä C on toiminut yrittäjänä 7 vuotta ja kokenut syrjintää koko yrittäjäuransa ajan eri tahoilta.

Haastateltavia pyydettiin aluksi kertomaan yleisesti, kokevatko he että heidän toimialallaan henkilöitä kohdellaan eri tavalla sukupuolesta riippuen. Jokainen haastateltava vastasi myönteisesti kysymykseen ja yrittäjä B vastasi kysymykseen seuraavasti:

"Kyllähän tämä on oikein perinteinen miesten ala ja "miehiset miehet" ovat suoraa minulle sanoneet, ettei meistä naisista ole tälle alalle. Toki onhan tämä raskasta työtä, mutta sen ei pitäisi pois sulkea naisten mahdollisuutta toimia tällä toimialalla."

(B)

Yrittäjä A ja hänen miehensä pyörittävät yritystään tasavertaisina yrittäjinä ja haastateltava kertoikin, että on itse perustanut heidän yhteisen yhtiönsä jakaen omistussuhteiksi 50/50. Hän toi ilmi myös, että mikäli he olisivat antaneet yrityksen kattojärjestön perustaa yhtiön, olisi omistussuhteeksi laitettu automaattisesti 51/49 miehen hyväksi. Hän myös muutamasta kollegapariskunnastaan, joilla tilanne oli tämä. Yrittäjä C totesi, että häntä on tytötely koko hänen yrittäjä uransa ajan, koska toimii miesvaltaisella alalla yrittäjänä.

Vaikka haastatteluissa tuli esiin, että syrjintää on ilmennyt yrityksen perustamisesta lähtien, ei kukaan erikseen maininnut, että syrjintää olisi ilmennyt rahoituksen saamisen yhteydessä. Buttnerin ja Rosen (1988) tekemän tutkimuksen mukaan naisten on vaikeampi saada rahoitustaan yrityksilleen johtamistaitojensa, riskienottokykyjensä, muutosvalmiuksiensa ja liiketoiminnan kestävyiden vuoksi. Tämä on kuitenkin luultavasti muuttunut parempaan suuntaan kolmenkymmenen vuoden aikana, sillä kun haastateltavilta kysyttiin yrityksen rahoitukseen liittyvistä ongelmista, kukaan ei ollut kokenut syrjintää rahoituksen saamisessa. Kuitenkin yrittäjä A huomautti, että neuvottelussa, jossa pantattiin heidän koko yhteinen omaisuutensa vakuudeksi yhtiön veloista, oli neuvottelun toinen osapuoli ihmetellyt äänekkäästi, miksi yrittäjä A oli mukana neuvotteluissa, koska hän kantoi heidän silmissään nimikettä ”kauppiaan rouva”. Hänen mukaansa he olivat odottaneet, että yrittäjä A olisi vain odottanut käytävällä ja tullut pyydettäessä allekirjoittamaan paperit. Hänelle ei oltu varattu edes tuolia neuvottelutilaan.

Yrittäjä B kertoi yrityksensä alkuaikoina haasteiksi saada tarjouksia yrityksiltä, joista olisi ostanut urakkaansa tarvittavia tuotteita. Syyksi myyjät olivat sanoneet, ettei yrittäjä B kuitenkaan pysty suoriutumaan kyseisestä urakasta ja viitanneet vahvasti siihen, että uskovat näin, sillä urakoitsija on nainen. Niin kuin Poddar (2011) on kertonut, naisyrittäjät kokevat syrjintää asiakkaidensa suunnasta ja joutuvat tekemään paljon enemmän töitä asiakkaiden luottamuksen ja arvostuksen saamiseksi. Yrittäjä B antaa haastattelussa useita esimerkkejä siitä, miten on kokenut asiakkaiden puolelta epäluottamusta. Eräässäkin tilanteessa asiakas ei ollut ottanut urakoitsijaa tosissaan ja kääntynyt B:n miespuolisen työntekijän puoleen keskustellessaan tulevasta urakasta, vaikka yrittäjä B oli projektin pääurakoitsija. Myös yrittäjä A oli kokenut liikeneuvotteluissa syrjintää niin, että asiakas oli puhunut vain hänen aviomiehelleen,

toiselle kauppiaille ja sivuuttanut kaiken mitä yrittäjä A oli sanonut. Hän on joutunut myös joskus todistelemaan iäkkäämmälle miesasiakkaalleen työnsä sisältöä, kun oli kertonut olevansa yrittäjä miehensä rinnalla. Hän myös painottaa useassa kohdassa, että tilanteita, joissa pitää todistella olevansa pätevä työhönsä, ei tule vastaan hänen aviomiehelleen. Se on ollut hänen mukaansa kaikille itsestäänselvyys eikä sitä ole tarvinnut todistella asiakkaille tai kollegoille. Yrittäjä C kertoo kokeneensa syrjintää suurimmaksi osaksi juurikin asiakkaiden puolelta. Hän kertoo tilanteista, joissa hänen ollessaan projektipäällikkönä, ovat asiakkaat kyseenalaistaneet hänen osaamistaan lukea esimerkiksi rakennuksen pohjapiirustuksia. Hän kertoo, että jopa naispuoliset asiakkaat ovat ihmetelleet ääneen, miten yrittäjä C yllättäen ymmärtääkin selvästi miten pohjapiirustuksia luetaan.

Tutkiessaan syrjintää Xuemei ja Jiucang (2016) ovat huomanneet sitä esiintyvän myös paljon naisyrittäjien kollegoiden suunnalta. Haastatteluissa huomattiin, että jokainen haastateltava oli kokenut syrjintää myös miespuolisten kollegoidensa toimesta. Haastateltava A:lla oli sattunut useita tilanteita uransa aikana, joissa oli huomannut mieskollegoidensa keskustelevan vain aviomiehelleen. Silloinkin, kun yrittäjä A on esittänyt kysymyksen kollegalle, on tämä vastannut suoraa yrittäjä A aviomiehelle. Lisäksi hän oli ollut tapaamisessa yritysten johtoryhmien kanssa, jossa kaikki muut tapaamiseen osallistuneet olivat olleet miehiä. Yrittäjä A kollega, toisen yrityksen yrittäjä, oli joutunut selvittämään muille tapaamiseen osallistuville että, yrittäjä A on kauppias ja samalla toisen kauppiaan puoliso. Hän oli siis katsonut aiheelliseksi kertoa muille osallistujille, että yrittäjä A on todellakin kauppias siinä missä hänen miehensäkin. Yrittäjä C kertoo, ettei ole kokenut syrjintää oikeastaan miespuolisten kollegoidensa puolelta. Hän kokee, että hänen miespuoliset kollegansa arvostavat häntä ja uskovat hänen pätevyyteensä toimia yrittäjänä rakennusalalla, mutta asiakkaille hän joutuu useasti todistamaan ansainneensa asemansa.

Kaikki haastateltavat totesivat näiden kertomusten jälkeen, että eivät usko samalla alalla toimivien mieskollegoidensa joutuvan selittelemään kellekään olevansa yrittäjä ja todistelemaan taitojaan yrittäjänä. Lisäksi haastateltavat kertovat, että ovat joutuneet tekemään paljon töitä sen eteen, että voivat osoittaa olevansa päteviä työhönsä ja ansaitakseen asemansa yrittäjinä. Lisäksi yrittäjä A kertoo useista kollegoistaan, joissa mies on yrittäjänä ja vaimot toimivat tietoisesti palkallisina myyjinä kyseisessä

yrityksessä. Hän myös sanoo näiden naisten ymmärtävän ja hyväksyvän oman asemansa, mikäli yritys todellakin on vain miehen omistuksessa. Se kuitenkin on luonut useita tilanteita, joissa kollegat automaattisesti ajattelevat yrittäjä A olevan niin sanottu rivityöntekijä, eikä tasavertainen yrittäjä miehensä rinnalla. Monesti yrittäjille tarkoitetuissa kokouksissa hänelle on ilmoitettu yrittäjien rouville tarkoitetuista kursseista, jotka järjestetään kokousten ajaksi niin sanotuksi ajanvietoksi, kun miehet hoitavat työjuttuja. Yrittäjä C kertoo haastattelussa, ettei usko mieskollegoidensa joutuvan vastailemaan kyseenalaisiin kysymyksiin tai muutenkaan joutuvan todistamaan osaamistaan.

Jokainen haastateltava kertoi näiden tilanteiden tuntuva syrjinnältä, koska heitä kohdellaan eriarvoisesti kuin miespuolisia kollegoitaan. Se, että haastateltavat tuntevat että heitä kohdellaan eriarvoisesti kuin heidän mieskollegoitaan täyttää Yhdenvertaisuuslain (2014) välittömän syrjinnän kriteerit. Yrittäjä B kertoi syrjinnän tuntuva syrjinnältä, koska hänelle on sanottu sekä suoraan että epäsuorasti, ettei hänestä ole kuitenkaan tähän työhön, jonka takia siirrytään mieskollegoiden puoleen enemmän kuin hänen puoleensa. Yrittäjä C toteaa haastattelussa seuraavasti:

”Mikäli projektipaikalle tulisi täysin kouluttamaton mies, ei kukaan kyseenalaistaisi ollenkaan hänen toimintaansa, mutta heti kun paikalle asteele nainen, täytyy hänen todistella olevansa pätevä hommaan.” (C)

Kaikki haastateltavat uskovat syrjinnän johtuvan siitä, että ovat naisia miesvaltaisella alalla. Yrittäjä B vastasi kysymykseen ”mistä uskot syrjinnän johtuvan?” näin:

”Uskon syrjinnän johtuvan yksinkertaisesti siitä, että olen pienikokoinen ja nainen.”
(B)

Yrittäjä C uskoo asiakkaiden ja erityisesti miesten ajattelevan edelleen rakennusalan olevan niin vahvasti miesvaltainen ala, että alan naisia pidetään automaattisesti epäpätevinä. Yrittäjä A lisää vielä kysymyksen loppuun seuraavat lauseet:

”Olen joutunut ”tienaamaan” asemani ja arvostukseni. Väitän, että edelleen naispuolinen yrittäjä ei saa hänelle kuuluvaa arvostusta automaattisesti. Hänen täytyy edelleen todistaa olevansa ja tekevänsä töitä yrittäjänä.” (A)

Vaikka Elinkeinoelämän keskusliiton (2018) mukaan työolosuhteissa neljänneksi eniten esiintyy ikään liittyvää syrjintää, ei haastateltavat naisyrittäjät olleet kokeneet syrjinnän johtuvan heidän iästään. Haastateltavista 2 on yli 55-vuotiaita, minkä on huomattu olevan sellainen ikä, jonka jälkeen syrjintää koetaan usein myös iän puolesta. Elinkeinoelämän keskusliiton mukaan eniten ikäsyrjintää koettiin työnantajan puolelta. Tämä selittänee ainakin osaltaan sen, että haastattelemani yrittäjät eivät ole ikäsyrjintää kokeneet. Kuitenkin ikäsyrjintää tapahtuu myös työtovereiden ja asiakkaisen taholta, mutta kukaan haastateltavista yrittäjistä ei ollut kokenut syrjinnän johtuvan heidän iästään asiakkaiden tai kollegoidenkaan puolelta.

6.2. Koetun syrjinnän vaikutukset työmotivaatioon

Kun haastatteluissa siirryttiin työmotivaatioon, jokainen haastateltava koki työmotivaationsa olevan hyvä yleisellä tasolla. Haastateltava B totesi haastattelussa lyhyesti:

”Työmotivaationi on todella hyvä, sillä onhan tämä maailman mukavin ammatti.” (B)

Jokainen haastateltava piti asennettaan omaan työhönsä pääsääntöisesti hyvänä ja Porterin ja Milesin (1974) mukaan henkilön oma asenne työhönsä on suuri motivaatiotekijä. Yrittäjä C piti omaa työtään ja koko toimialaa mukavana alana työskennellä, koska pääsääntöisesti ihmiset ovat rakennusalla mukavia.

Työmotivaation osatekijöihin kuuluvat Porterin ja Milesin (1974) mukaan työn ominaisuudet, kuten työn sisältö, mielekkyys ja vaihtelevuus. Kaikki haastateltavat sanovat heidän työnsä olevan mielekästä, mikä on suuri syy myös työmotivaation ylläpitämiseen. Haastateltava B kertoi haastattelussa, että hänen työmotivaatiotaan yrittäjänä ylläpitää työn mielekkyyden lisäksi jatkuvat haasteet työssä, itsensä ylittäminen sekä vastuu omasta tekemisestään. Yrittäjä C työmotivaatio yrittäjänä rakentuu pääsääntöisesti vapauden, itsensä kehittämisen ja toteuttamisen ympärille. Hän luonnehti yrittäjyyden vapautta mm. sillä, että mikäli hän työskentelisi jonkun alaisena, ei hän pystyisi päättämään, mihin projektiin hän lähtee mukaan. Yrittäjä A lisäsi työmotivaatiokseen vapauden ja itsensä johtamisen lisäksi myös euron, joka on Porterin ja Milesin (1974) työmotivaatio teoriassa työympäristö- tekijöissä palkkauksena.

Haastateltavilta kysyttiin myös tekijöitä, jotka vähentävät heidän työmotivaatiotaan toimia yrittäjänä. Haastateltava B totesi, että työmotivaatiota vähentää hänen kohdallaan tunne, että vaikka kuinka paljon paiskisi töitä, ei työstä siltikään jää mitään käteen. Palkkaus on yksi Porterin ja Milesin (1974) teoriassa motivaatiota lisäävä tekijä. Mikäli yrittäjällä tuntuu, ettei kovasta työstä huolimatta käteen jää mitään, on se merkittävä työmotivaatiota laskeva tekijä. Henni Repon (2007) tekemässä tutkimuksessa huomattiin, että useiden suomalaisten suurin työmotivaation lisääjä on nimenomaan työstä saatava raha. Yrittäjä A toteaa asemansa kyseenalaistamisen laskevan selkeästi hänen työmotivaatiotaan. Hän sanoo pitkien työpäivien ja hänen vastuunsa ja päätösvaltansa kyseenalaistamisen luovan joskus jopa aggressiivisia tunteita työtä kohtaan. Porterin ja Milesin (1974) teoriassa työmotivaatiota lisääviä tekijöitä ovat nimenomaan työolosuhteet, työn järjestelyt sekä sosiaaliset palkkiot. Kun nämä asiat ovat laiminlyötynä, kuten yrittäjän A tilanteessa, vähentää se merkittävästi hänen työmotivaatiotaan. Lisäksi Maslowin (1943) tarvehierarkiassa arvostus on kolmanneksi tärkeimpänä motivaatio tekijänä. Motivaatiota yleisesti siis laskee arvostuksen puute, mitä haastateltavat ovat kokeneet tilanteissa, joissa heidän tekemisiään kyseenalaistetaan. Myös sosiaaliset tarpeet Maslowin tarvehierarkiassa voidaan linkittää syrjintään asiakkaiden ja kollegoiden puolelta. Yrittäjälle asiakassuhteet ja kollegat ovat tärkeä sosiaalinen verkosto ja Maslowin tarvehierarkiassa sosiaaliset tarpeet voidaan tätä kautta linkittää myös motivaation vähenemiseen syrjinnän takia.

Jokainen haastateltava toteaa, että yrittäjyyden alkuvaiheessa syrjintä on vaikuttanut enemmän heidän työmotivaatioonsa. Pietiläinen et al. (2018) toteavat että syrjintä voi vaikuttaa työmotivaatioon negatiivisesti ja heikentää työn laatua. Yrittäjä B toteaa, että syrjintä ei enää nykyään – useiden yrittäjävuosien jälkeen – vaikuta työmotivaatioon negatiivisesti samalla tavalla kuin aikaisemmin. Voisi jopa sanoa sen vaikuttavan päinvastoin luoden tunteen, että he näyttävät kyseenalaistajille. Yrittäjä A taas toteaa haastattelussa näin:

“Useiden yrittäjävuosien jälkeen ei enää viitsi ihan kaikkeen edes tarttua, mutta välillä ”kuppi menee nurin”. Toki nykyisin hyvinkin harvoin, sillä tilanne on parantunut paljon. Toisaalta on oppinut myös ajattelemaan, että vastapuoli osoittaa tyhmyytensä ja sovinnistisen suhtautumisensa.” (A)

Yrittäjä C kertoo myös, että oppi nopeasti ensimmäisten syrjintäkokemusten jälkeen, että niistä ei pidä lannistua, vaan päinvastoin näyttää tekemällä hommat entistäkin paremmin. Hän huomauttaa, että usein syrjintä jopa parantaa hänen työmotivaatiotaan, koska silloin on suurempi tarve näyttää kyseenalaistajille, että hänestä on tähän hommaan.

Haastatteluista kuitenkin sai selvästi sen kuvan, että syrjintä on jossain yrittäjyyden vaiheessa vaikuttanut selkeästi haastateltavien työmotivaatioon negatiivisesti, vaikkakin joillekin vähemmän aikaa kuin toisille. Pietiläinen et al. (2018) lisäävät, että syrjinnän lievempiä seuraamuksia ovat usein koettu paha mieli sekä oman osaamisen kyseenalaistaminen. Yrittäjä B kertookin tilanteesta, jossa hänen läheisensä olivat kyseenalaistaneet hänen yrittäjyyttään rakennusosalalla. Yrittäjän B ajatukset olivat kiertäneet ympyrää niiden asioiden ympärillä, onko hänestä tähän, mikäli kukaan mukaan ei usko häneen.

Viimeisenä kysymyksenä haastateltaville esitettiin kysymys, miten he motivoivat itsensä takaisin työhönsä syrjintä kokemusten jälkeen. Yrittäjä B mainitsi ajasta, jolloin syrjintä erityisesti vaikutti hänen työmotivaatioonsa. Hänellä oli ollut paljon

ajatuksia, että miten tästä tilanteesta nyt nousee takaisin työn pariin ja että nyt hän heittää hanskat tiskiinkin ja lopettaa työnsä yrittäjänä. Voiton on kuitenkin vienyt aina onnistuneiden töiden jälkeiset fiilikset sekä tyytyväiset asiakkaat. Nämä tekijät voidaan suoraan linkittää myös Porterin ja Milesin (1974) työmotivaatiota luoviin kohtiin ”saavutukset ja sosiaaliset palkkiot. Myös Maslowin (1943) tarvehierarkian kolme ylintä (arvostuksen tarpeet, sosiaaliset tarpeet sekä itsensä toteuttaminen) motivaation luoja voidaan liittää näihin motivaatio tekijöihin. Itsensä toteuttaminen on itsestään syy toimia yrittäjänä, sillä useiden yrittäjien motivaatio yrittämiselle on nimenomaan itsensä toteuttamisen tarve (Buttner & Moore 2001). Yrittäjä B myös toteaa haastattelun lopuksi, kuinka hyvät suhteet ystäviin, on tärkeää. Myös Pietiläinen et al. (2018) ovat tutkineet työympäristön ulkopuolelta tulevien ystävien tuen vaikutusta syrjintää kokevien kohdalla. On huomattu, että työn ulkopuoliset ystävät ovat tärkeä tukiverkko vaikeissakin asioissa, vaikka ne liittyisivätkin työhön. Yrittäjän C mukaan syrjinnän jälkeen hän on paneutunut kyseiseen projektiin entistä enemmän ja näin nostanut työmotivaation huippuunsa.

7. Johtopäätökset

Tässä tutkimuksessa pyrittiin selvittämään minkälaista syrjintää yrittäjänaiset kokevat miesvaltaisilla aloilla ja miten se on vaikuttanut heidän työmotivaatioonsa. Tätä tutkittiin kahden alatutkimuskysymyksen avulla, jonka tarkoituksena oli selvittää kenen toimesta ja millä tavalla syrjintää esiintyy. Lisäksi selvitettiin mikä naisyrittäjien työmotivaatio on yleensä ja miten mahdollinen syrjintä on siihen vaikuttanut. Tutkimuksessa esitettyjen teorioiden mukaisesti on yleistä, että naisyrittäjät kokevat syrjintää työskennellessään miesvaltaisilla aloilla ja sitä voidaan kokea niin kollegoiden, asiakkaiden sekä työntekijöidenkin suunnalta (Marlow & Patton 2005). Teoriaosuudesta huomattiin selvästi, että työmotivaatiota ohjaavat tietyt linjat, joiden mukaan se työmotivaatio määräytyy. Aikaisempien tutkimusten ja kirjallisuuden perusteella on huomattu, että syrjinnällä ja työmotivaatiolla on yhteys. Syrjinnän on havaittu vaikuttavan negatiivisesti työmotivaatioon. (Pietiläinen et al. 2018, 44-50)

Tutkielman alatutkimuskysymyksiksi muodostuivat kysymykset, joiden avulla selvitetään, minkälaista syrjintää on ja miten se ilmenee. Kuten jo aiemmasta kirjallisuudesta huomattiin, syrjintää tapahtuu edelleen jatkuvasti työpaikoilla. Varsinkin sukupuoleen liittyvää syrjintää esiintyy paljon ja siihen pyritään vaikuttamaan koko ajan entistä enemmän. (Heino 2018) Suurin osa syrjintään pohjautuvista väitteistä tulikin selvästi esille haastatteluissa, mutta myös poikkeavuuksia löytyi. Esimerkiksi kukaan haastateltavista ei ollut kokenut syrjintää rahoituksen hankkimisen yhteydessä, vaikka Buttnerin ja Rosen (1988) tekemän tutkimuksen mukaan, tällaista syrjintää esiintyy paljon yrittäjäuran alussa. Kuitenkin kaikki haastateltavat olivat kokeneet syrjintää asiakkaidensa suunnalta ja kaksi kolmesta myös kollegoidensa puolelta. Jokainen haastateltava myös totesi tämän tuntuvan syrjinnältä, sillä heistä tuntui, ettei kukaan miespuolisista kollegoista joutuisi todistelemaan taitojaan ja pätevyyttään asiakkaille tai kollegoille. Vaikka Elinkeinoelämän keskusliiton (2018) mukaan yli 55 -vuotiaat kokevat usein ikäsyrjintää, kukaan haastateltavista ei ollut kokenut syrjinnän johtuvan heidän iästään.

Voidaankin siis todeta, että naisyrittäjät, jotka toimivat miesvaltaisilla aloilla, kokevat hyvin todennäköisesti syrjintää jossain yrittäjäuransa vaiheessa. Syrjintä tulee usein esille työttömyydenä sekä pätevyyden ja osaamisen vähättelyä ja sitä esiintyy tasaisesti

niin asiakkaiden kuin kollegoidenkin puolelta. Vaikka Marlown ja Pattonin (2005) mukaan syrjintää esiintyy usein myös työntekijöiden puolelta, ei haastateltavat yrittäjät olleet kokeneet syrjintää työntekijöiltään. Syrjintää on tapahtunut koko yrittäjäuran ajan, mutta enimmäkseen sitä on koettu yrittäjäuran alkuvaiheessa. Tämä voidaankin selittää sillä, että jokainen haastateltava on uransa aikana pystynyt näyttämään kyseenalaistajille heidän pätevyytensä toimia kyseisen alan yrittäjänä, jonka vuoksi syrjintä on vähentynyt.

Päättökysymyksenä tässä tutkimuksessa oli naisten kokeman syrjinnän vaikutukset työmotivaatioon. Porterin ja Milesin (1974) työmotivaatioteoriasta tunnistetuista motivaatiotekijöistä muutama havainto tuli selvästi esille haastatteluissa. Eniten esille haastatteluaineistosta tulivat asenteet työtään kohtaan, sosiaaliset tarpeet, itsenäisyys sekä kehittymismahdollisuudet. Myös rahallinen korvaus tekemästä työstä huomattiin haastatteluissa yhdeksi selkeäksi motivaatioksi työn tekemiselle.

Haastatteluista tuli selvästi esille syrjinnän ja työmotivaation välinen yhteys. Varsinkin uran alkuvaiheessa haastateltavat olivat kokeneet syrjinnän vaikuttavan negatiivisesti työmotivaatioon. Kuitenkin uran edetessä, syrjintä oli alkanut vaikuttamaan työmotivaation päinvastoin. Jokainen haastateltava kertoi haastattelussa, kuinka nykyään useiden yrittäjä vuosien jälkeen, syrjintä oli luonut enemmänkin asenteen ”minä näytän noille”, jolloin työmotivaatio projekteja kohtaan oli noussut. Hyvin hoidettujen töiden myötä myös yrittäjien pätevyyden kyseenalaistajat olivat ymmärtäneet olevansa väärässä, jonka myötä syrjintä on vähentynyt.

Tämä tutkimus siis tukee sitä väitettä hyvin, että syrjinnällä on vaikutusta työmotivaatioon. Jo aikaisemmissa tutkimuksissa tuli esille, että syrjintä on vaikuttanut työmotivaatioon negatiivisesti. Kuitenkin haastateltaville yrittäjille se on vaikuttanut vain uran alkuvaiheissa negatiivisesti, jonka jälkeen syrjintä on nostanut työpanoksen määrää. Syrjinnän voidaan siis todeta vaikuttavan työmotivaatioon erillä tavoilla uran erivaiheissa.

7.1. Tutkielman luotettavuus ja jatkotutkimusehdotuksia

Tutkimuksen kohdistuessa vain yhteen miesvaltaiseen alaan, tulee se ottaa huomioon, kun arvioidaan tulosten luotettavuutta. Tutkimuksessa saadaan selkeä yhteys syrjinnän ja työmotivaation yhteydelle rakennusalalla, mutta tuloksia ei voida yhdistää suoraan kaikkiin miesvaltaisiin aloihin. Lisäksi, tutkimukseen haastateltiin vain kolmea yrittäjää, joka heikentää tulosten yleistettävyyttä. Tämä tutkimus jättää runsaasti tilaa jatkotutkimuksia varten.

Tutkimuksen edessä, tuli selvästi esille se fakta, että jokainen haastateltavista oli aikaisemmassa vaiheessa yrittäjäurallaan kokenut syrjinnän vaikuttavan heidän työmotivaatioonsa, mielialaansa sekä henkiseen hyvinvointiin. Kuitenkin jokainen haastateltava painotti, että nykypäivänä he eivät ota syrjintää enää niin sanottuna kiusaamisena, vaan kääntävät sen vahvuudeksi tekemällä työnsä entistäkin paremmin. Haastatteluista sai sen kuva, että jokainen haastateltava oli kasvanut uransa aikana vahvoiksi yrittäjänaisiksi, ja olisinkin mielenkiintoista jatkaa tutkimusta vertaillen uran alkuvaiheessa olevien yrittäjien ja jo pitkään yrittäjinä olleiden naisten kokemuksia syrjinnästä ja sen vaikutuksista. Toisaalta voisi olla mielenkiintoista tutkia juurikin tätä kasvua alkuvaiheen yrittäjästä vahvaksi naisyrittäjäksi. Tutkimusta olisi myös mielenkiintoista jatkaa isommalla otannalla eri toimialoista tai jopa vertailla vähemmän miesvaltaisten alojen ja vahvasti miesvaltaisten alojen naisyrittäjien kokemuksia. Lisäksi, tutkimuksessa tarkasteltiin vain Suomessa toimivia naisyrittäjiä, mutta syrjintä voi olla erilaista ja vaikuttaa erillä tavoilla muissa maissa. Tutkimusta voisi laajentaa kohdistumaan myös esimerkiksi muissa Euroopan maissa toimivien naisyrittäjien kokemaan syrjintään.

8. Lähdeluettelo

Aaltonen, M., Joronen, M. & Villa, S. (2009) Syrjintä työelämässä – Pilottitutkimus työsuojelupiirien aineistoista. Sisäministeriön julkaisuja 43/2009. Helsinki. Painoyhtymä Oy.

Alasuutari, P. (2011) Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere. Vastapaino Oy

Asher, J. (2012) Female Entrepreneurship – An Appropriate Response to Gender Discrimination. Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation, 8(4):97-114.

Bowen, R. C. & Sadrin, G. (2011) Meeting employee requirements: Maslow's hierarchy of needs is still a reliable guide to motivating staff. Industrial Engineer, 43(10):44.

Brush, C. (1992) Research on women business owners: Past trends, a new perspective, and future directions. Waco. Entrepreneurship Theory and Practice, 16(4):5-30.

Buttner, H. & Moore, D. (1997) Women's Organizational Exodus to Entrepreneurship: Self-Reported Motivations and Correlates with Success. Journal of Small Business Management, 35(1):34-46

Buttner, H. & Moore, D. (2001) Examining female entrepreneurs management style: An application of a case of Pakistan. Journal of Business Ethics, 29(11):253-269.

Elinkeinoelämän keskusliitto (2018) Tutkimusraportti – Ikäsyrjintä työelämässä. [Verkkodokumentti]. [Viitattu 24.10.2019]. Saatavilla: <https://ek.fi/wp-content/uploads/EK-ikasyrjinta.pdf>

Gardiner & Tiggemann (1998) Gender differences in leadership style, job stress and mental health in male- and female-dominated industries. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 72(3):301–315.

Hautala, T. & Lämsä, A-M. (2004) Organisaatiokäyttämisen perusteet. Helsinki. Edita Publishing Oy.

Henry-Biabaud, T. (2016) IT-ala kaipaa lisää naisia roolimalleiksi. [Verkkoartikkeli]. [Viitattu 14.11.2019]. Saatavilla: <https://lehti.tek.fi/tekniikka/it-ala-kaipaa-lisaa-naisia-roolimalleiksi>

Hersey, P., Blanchard, K.H. & Johnson, D. (1990). Tilannejohtaminen: Tuloksiin ihmisten avulla. Alkuperäinen teos: Management of Organizational Behavior (1988). Jyväskylä. Gummerus kirjapaino Oy.

Jalonen, P., Kaleva, S., Palmgren, H. & Tuomi, K. (2010) Naisyrittäjien hyvinvointi. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, 5/2010. Helsinki. Edita Publishing Oy.

Jennings, J. (2013) Research on Women Entrepreneurs: Challenges to (and from) the Boarder Entrepreneurship Literature? The Academy of Management Annals, 7(1):663-715.

Juuti, P. (2006) Organisaatiokäyttämisen. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Otava.

Jyrhämä, L. (2018) Työmotivaation rakentuminen nuorten asiantuntijoiden työssä. Kandidaatin tutkielma. Lappeenranta, Lappeenrannan teknillinen yliopisto, kauppatieteiden osasto.

Järvinen P. (2000) Esimies ja työyhteisön kehittäminen. Porvoo. WSOY.

Katainen, A. (2016) Yrittäjien lukumäärä on polkenut paikallaan. [Verkkoartikkeli]. [Viitattu 18.10.2019]. Saatavilla: <http://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2016/yrittajien-lukumaara-polkenut-paikallaan/>

Katainen, A., Keski-Petäjä, M. & Pietiläinen, M. (2015) Nais- ja miesjohtajien erot perheellisyydessä tukevat miesjohtajuutta. [Verkkoartikkeli]. [Viitattu 24.10.2019]. Saatavilla: <https://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/artikkelit/2015/nais-ja-miesjohtajien-erot-perheellisyydessa-tukevat-miesjohtajuutta/>

KTM Julkaisuja (2005) Naisyrittäjyys. Nykytilanne ja toimenpide-ehdotuksia. Helsinki. Edita Publishing Oy.

Laakso, T. (2019) Raportti: Suomi on maailman toiseksi tasa-arvoisin maa – Maan vauraus ei silti aina tarkoita naisten parempaa asemaa. [Verkkoartikkeli]. [Viitattu 16.10.2019]. Saatavilla: <https://www.maailma.net/uutiset/raportti-suomi-on-maailman-toiseksi-tasa-arvoisin-maa-maan-vauraus-ei-silti-aina-tarkoita>

Leppänen, K. (2015) Yhdenvertaisuus työelämässä. Helsinki. Talentum Media Oy.

Loder, V. (2014) How are female entrepreneurs different from male? [Verkkoartikkeli]. [Viitattu 29.10.2019]. Saatavilla: <https://www.forbes.com/sites/vanessaloder/2014/08/13/how-are-female-entrepreneurs-different-from-male/#45b0671c2bff>

Marlow, S. & Patton, D. (2005) All Credit to Men? Entrepreneurship, Finance, and Gender. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29(6):717–735.

Möttönen, T. (2019) Yrittäjät Suomessa elinkeinovapaudesta yrittäjyisyhteiskuntaan. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisu 268. Jyväskylä. Punamusta Oy.

Peltonen, M. & Ruohotie, P. (1987) Menetelmiä työhalun parantamiseksi. Keuruu. Otava.

Peltonen, M. & Ruohotie, P. (1992) Oppimismotivaatio. Helsinki. Otava.

Pietiläinen, M., Viitasalo, N., Lipiäinen, L., Ojala, S., Leinonen, M., Otonkorpi-Lehtoranta, K., Jokinen, E., Korvajärvi, P. & Nätti, J. (2018) Työssä koettu syrjintä ja myöhempi työura. Tampere. Kopio-Niini Oy.

Pinder, C. (2008) Work motivation in organizational behavior. 2. painos. New York. Psychology Press.

Porter, L.W. & Miles, R.E. (1974). Motivation and management. In J.W. McGuire, Contemporary Management: Issues and Viewpoints. Englewood Cliffs.

Repo, H. (2007) Työmotivaation vaikuttavia tekijöitä ja työmotivaation merkitys yrityksessä. Opinnäytetyö. Lahti, Lahden ammattikorkeakoulu, Liiketalouden koulutusohjelma.

Ruohotie, P. (1997) Oppimalla osaamiseen ja menestykseen. Helsinki. Oy Edita Ab.

Shmailan AB (2016) Compare the Characteristics of Male and Female Entrepreneurs as Explorative Study. Journal of Entrepreneurship & Organization Management, 5(4):203.

Sinokki, M. (2016) Työmotivaatio. Tallinna. Tietosanoma Oy.

Sisäministeriö (2014) Syrjintä Suomessa Tietoraportti 2014. Sisäministeriön julkaisu. 7/2014. [Verkkodokumentti]. [Viitattu 22.10.2019]. Saatavilla: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79002/Syrjint%C3%A4%20suomessa.pdf>

Sjöholm, R. (1997) Naisyrittäjälaina tuli tarpeeseen. Yrittäjänaiset Keskusliitto, 97(3):23.

Suomen Virallinen tilasto (SVT) (2013) Työolot. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 24.10.2019]. Saatavilla: http://www.stat.fi/til/tyoolot/2013/02/tyoolot_2013_02_2014-05-15_kat_001_fi.html

Suomen Yrittäjänaiset (2016) Keitä me yrittäjä naiset olemme? [Verkkodokumentti]. [Viitattu 22.10.2019]. Saatavilla: <http://yrittajanaiset.fi/wp-content/uploads/2016/09/Keita-me-yrittajanaiset-olemme.pdf>

Sutela, H. & Pärnänen, A. (2017) Yrittäjät Suomessa 2017. Tilastokeskus 2. painos. Helsinki

Tasa-arvovaltuutettu (2018) Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle 2018. Tasa-arvovaltuutetun julkaisuja 4/2018. [Verkkodokumentti]. [Viitattu 24.10.2019]. Saatavilla: https://www.tasa-arvo.fi/documents/10181/34936/Kertomus_eduskunta_web.pdf/41d7df4f-8d2a-437c-8b33-3e08329d014a

Tasa-arvovaltuutettu (2019) Mikä on syrjintää? [Verkkoartikkeli]. [Viitattu 22.10.2019]. Saatavilla: <https://www.tasa-arvo.fi/mika-on-syrjintaa>

Tilastokeskus (2011) Edelleen on miesten ja naisten aloja. [Verkkoartikkeli]. [Viitattu 29.11.2019]. Saatavilla: https://www.stat.fi/artikkelit/2011/art_2011-09-06_001.html?s=3

Tilastokeskus (2013) Työpaikoilla ilmenevä syrjintä. [Verkkoartikkeli]. [Viitattu 22.10.2019]. Saatavilla: https://www.stat.fi/til/tyoolot/2013/02/tyoolot_2013_02_2014-05-15_kat_001_fi.html

Tilastokeskus (2015) Naisten kokema syrjintä tekniikan alalla. [Verkkoartikkeli]. [Viitattu 02.11.2019]. Saatavilla: <https://www.tek.fi/fi/uutishuone/tutkimukset/naisten-kokema-syrjinta-tekniikan-alalla>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2014) Työsyrjinnän seuranta Suomessa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 53/2014. Helsinki. Edita Publishing Oy.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2018) Työelämä 2020. TEM oppaat ja muut julkaisut 8/2018 [Verkkodokumentti]. [Viitattu 24.10.2019]. Saatavilla: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160885/TEM_oppaat_8_2018_Hairinnasta_vapaa_tyopaikka_25052018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Työsuojeluhallinto (2018) Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon valvonta työelämässä vuonna 2018. Työsuojeluhallinnon julkaisuja 7/2019 [Verkkodokumentti]. [Viitattu 24.10.2019]. Saatavilla: https://tyosuojelu.julkaisuverkossa.fi/raportti_yhdenvertaisuuden_ja_syrjinnan_valvonta_2018/#/article/2/page/1-1

UnWomen (2017) Naisten syrjintä on yhä laillista kymmenissä maissa. [Verkkoartikkeli]. [Viitattu 09.12.2019]. Saatavilla: <https://unwomen.fi/uutiset/naisten-syrjinta-yha-laillista-kymmenissa-maissa/>

Valtiovarainministeriö (2010) Naiset ja miehet valtiolla. Helsinki. Valtiovarainministeriön julkaisuja 08/2010.

Vainio-Korhonen, K. (2002) Ruokaa, vaatteita, hoivaa. Naiset ja yrittäjyys paikallisena ja yleisenä ilmiönä 1700-luvulta nykypäivään. Keuruu. Otavan Kirjapaino Oy.

Vartiainen, M. & Nurmela, K. (2002). Tavoitteet ja tulkinat - motivaatio ja palkitseminen työelämässä. Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä. PS-kustannus.

Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta (2017) Syrjinnän muodot. [Verkkoartikkeli]. [Viitattu 22.10.2019]. Saatavilla: <https://verneri.net/yleis/syrjinnan-muodot>

Viitala, R. (2003) Henkilöstöjohtaminen. 4. uud. painos. Helsinki. Edita Publishing Oy.

Xuemei, X. & Jiucang L. (2016) Social networks of female tech-entrepreneurs and new venture performance: the moderating effects of entrepreneurial alertness and gender discrimination. International Entrepreneurship and Management Journal, 12(1):963-983.

Yhdenvertaisuus valtuutettu (2019) Mikä on syrjintää? [Verkkoartikkeli]. [Viitattu 22.10.2019]. Saatavilla: <https://www.syrjinta.fi/mika-on-syrjintaa->

Yhdenvertaisuuslaki 2014/1325. Annettu Helsingissä 30.12.2014.

Yrittäjät (2019) Vain kolmas osa yrittäjistä on naisia – Yksi muutos saattaisi auttaa. [Verkkoartikkeli]. [Viitattu 18.10.2019]. Saatavilla: <https://www.yrittajat.fi/tiedotteet/604739-vain-kolmasosa-yrittajista-naisia-yksi-muutos-saattaisi-auttaa>

Zalenski & Raspa (2006) Maslow's Hierarchy of Needs: A Framework for Achieving Human Potential in Hospice. *Journal of Palliative Medicine*, 9(5):1120-1127.

Liitteet

Liite 1. Haastattelukysymykset

Haastattelukysymykset:

Peruskysymykset

- Ikä
- Koulutustausta
- Vuodet yrittäjänä
- Työntekijöiden lkm / yksinyrittäjä
- Työntekijät miehiä vai naisia

Syrjintä

- Koetko että tällä toimialalla kohdellaan henkilöitä eri tavalla sukupuolesta riippuen?
 - Voitko antaa esimerkin?
- Kun mietit omaa uraasi yrittäjänä, onko sinua syrjitty sukupuolesi perusteella?
 - Voitko antaa esimerkin tällaisesta tilanteesta?
- Jos koet että sinua on syrjitty, niin minkälaista syrjintä on ollut ja millaisissa tilanteissa sitä on esiintynyt?
 - Voitko antaa esimerkkejä näistä tilanteista?
 - Mikä on saanut nämä tilanteet tuntumaan syrjinnältä?
- Jos olet kokenut syrjintää, miltä tahoilta syrjintää esiintyy? (asiakkaat, kollegat, työntekijät)
- Mistä uskot syrjinnän johtuvan?
 - Uskotko että syrjintä on voinut johtua iästäsi? (ei siitä että olet nainen)

Motivaatio

- Minkälainen on työmotivaatiosi yleensä?
 - Entä minkälainen on asenne työtäsi kohtaan yleisesti?
- Mitkä asiat motivoivat sinua toimimaan yrittäjänä?
 - Miksi?
- Mitkä asiat vähentävät motivaatiosi toimia yrittäjänä?
 - Miksi?
- Oletko huomannut eroja työmotivaatiossasi eri aikoina?
 - Milloin koet työmotivaatiosi hyväksi? Entä huonoksi?
- Onko syrjintä vaikuttanut työmotivaatioosi joskus?
 - Voitko antaa esimerkkejä, jolloin syrjintä on vaikuttanut työmotivaatioosi?
- Kun mietitään kokemuksiasi syrjinnästä, miten saat itsesi motivoitua uudelleen takaisin työsi pariin yrittäjänä?