

## Podcasten Allas arbetsliv: Johanna Naukkarinen

**Intervjuaren:** Välkommen till podcasten Allas arbetsliv. I den här podcasten breddar vi vår uppfattning om arbete och diskuterar bristerna i det finländska arbetslivet med dem som har ägnat sin karriär åt att rätta till de här bristerna. Jag heter Jarkko Immonen och är en av Helsingfors universitets karriärvägledare. I dag ska vi diskutera könsdiskriminering i det finländska arbetslivet, alltså segregation som baserar sig på kön. Ett varningens ord till lyssnaren: i det här avsnittet kan det låta som om diskussionen stagnerat i en binär könsuppfattning, eftersom vi talar om manliga och kvinnliga majoriteter i arbetslivet som fenomen. I de andra avsnitten på samma tema diskuteras emellertid jämställdheten i arbetslivet uttryckligen ur köns- och sexuella minoriteters synvinkel. Min gäst i dag är Johanna Naukkarinen, forskardoktor vid Villmanstrands tekniska universitet. Välkommen!

**Johanna Naukkarinen:** Tack!

**Intervjuaren:** Kan du först berätta lite om din egen karriär och vad som ledde dig in på, och fick dig att välja, just det här forskningsområdet?

**Johanna Naukkarinen:** Det var en svår fråga. Jag hade nog aldrig någon väldigt målmedveten karriärplan, utan följde nog mest den väg som mina intressen tog mig. Särskilt när jag tog min första examen vid universitetet fanns tanken där om att i något skede möjligen avlägga en påbyggnadsexamen. Jag hade egentligen ingen aning om vilket mitt ämne skulle bli. Jag har i någon mån gått från en arbetsuppgift, eller arbetsplats, till en annan enligt vad som verkat vara mest intressant och motiverande som tema eller ämnesområde. Det är på det sätt som jag gradvis gått från den tekniska sidan, där min grundexamen är diplomingenjör, till utbildningsvetenskap eller pedagogik och till dessa könsrelaterade teman.

**Intervjuaren:** Vilka råd skulle du ge till dig själv som yngre, när du drömde om en forskarkarriär?

**Johanna Naukkarinen:** Jag skulle nog åtminstone ge det rådet att mycket oftare fråga och diskutera med andra. Särskilt i sådana situationer, som jag själv befann mig i, då det inte alls var kristallklart vad jag ville göra och hur jag skulle ta mig dit. Jag var nog lite för skygg för att bara gå fram och prata med människor om mina drömmar, intressen och idéer. På frågor om vad det lönar sig för mig att göra, vad vill jag göra och hur kommer jag dit, trodde jag att jag själv först måste hitta svar och att de här frågorna till exempel måste vara mycket

specifika. Det är först senare som jag märkt att det kan hjälpa att diskutera med så gott som vem som helst.

**Intervjuaren:** Ur en karriärvägledares synvinkel är det här väldigt kloka råd. Tack för dem. Om vi går in på själva temat, så vet vi baserat på forskning och statistikmaterial att det finländska arbetslivet är exceptionellt starkt differentierat enligt kön. Till exempel Centret för jämställdhetsinformation vid THL (Institutet för hälsa och välfärd) konstaterar entydigt att det är viktigt att skilja mellan två former av differentiering, horisontell och vertikal segregation. Kan du förklara vad de här termerna betyder?

**Johanna Naukkarinen:** Horisontell segregation syftar vanligen på att män och kvinnor söker sig till olika branscher i arbetslivet. I Finland är ju den horisontella segregationen stark. Vertikal segregation innebär att män och kvinnor inom samma bransch gör olika typer av arbetsuppgifter.

**Intervjuaren:** Hur visar sig de här fenomenen, horisontell och vertikal segregation, i det finländska arbetslivet?

**Johanna Naukkarinen:** Som jag nyss sa så syns de väldigt starkt i det finländska arbetslivet. I synnerhet den horisontella segregationen är ovanligt stark, och vi har när allt kommer omkring få områden där det råder balans mellan mängden män och kvinnor. Vår situation påverkas i hög grad av att vi har väldigt stora branscher såsom socialservicebranschen, som är mycket kvinnodominerad, och teknikbranschen, som är starkt mansdominerad. I Finland tycks den horisontella segregationen också gälla för mindre branscher, så att det alltid bildas en majoritet också där av ettdera könet. Naturligtvis har vi även vertikal segregation, vilket till exempel framgår av att det oavsett bransch finns färre kvinnliga ledare. Särskilt inom teknik och företagsekonomi syns det här särdeles tydligt. Om vi till exempel ser på företagssektorn så riktar man endera in sig på uppgifter med ansvar för affärsverksamheten, som är mer typiska för män, eller på stödfunktioner som till exempel HR och liknande tjänster, som är mer typiska för kvinnor.

**Intervjuaren:** Vad är det som leder till och bibehåller differentieringen? Varför är den så tydlig i Finland?

**Johanna Naukkarinen:** Jag önskar att jag visste det. Forskare inom olika områden har försökt ta reda på det. Inget uttömmande svar har hittats. Det är en mycket invecklad fråga. Enligt mina egna gissningar, eller eftersom jag har studerat och läst mycket om det här ämnet, så pekar allt på djupt rotade och omedvetna och strukturella föreställningar om

arbetslivet och olika yrken. Vi har ju haft en ganska stark kultur i Finland, och har kanske med undantag av de senaste åren på sätt och vis svurit vid könsneutraliteten, vilket har inneburit att vi inte heller talar om de här frågorna. Detta har i sin tur lett till att många fenomen har legat och grott och gett upphov till konsekvenser som förblivit oupptäckta. Det här är säkert en av anledningarna till att det är svårt att ta reda på vad det beror på. Det finns säkert många olika faktorer som påverkar, och min egen gissning är att en stor del av dem är sådana som vi inte ens känner igen på vår egen personliga nivå.

**Intervjuaren:** Jag vill gärna fortsätta på vad du sa tidigare, om att du undersöker de här fenomenen. Vilka upptäckter har du gjort i din egen forskning eller den forskning du följer och finns det något du särskilt vill säga till våra universitetsstuderande i dag?

**Johanna Naukkarinen:** En sak som jag vill lyfta fram när studenterna tänker på sin egen karriär, eller på det framtida arbetslivet, är att de kanske inte ens behöver tänka på det som en karriär, utan bara på vad de egentligen vill göra och vad de tycker är intressant. Det här kanske låter som en kliché, men det jag vill utmana studenterna till är att de går lite djupare och tar reda på vad det är som kväller fram inifrån och exempelvis ur den inre motivationen och vilka faktorer som möjligen är sådana som på ett eller annat sätt påverkas av miljöns antingen genom att verka uppmuntrande eller mindre uppmuntrande. Kom också ihåg att var och en av oss har rätt att gilla och intressera sig för vad som helst, både sådant som är typiskt för könet och sådant som är atypiskt. Vi svär ofta vid individualism och vid att varje människa fattar sina egna beslut, och vi tänker ofta själva att vi fattar våra beslut helt självständigt. Jag kanske också ska utmana er att begrunda vad som ligger bakom de egna tankarna, hur självständiga de är och vad påverkar dem. Att vi till exempel inser hur miljöns påverkan kan ge upphov till nya tankar om vad vi skulle vilja göra och om vilka valmöjligheterna är. En annan sak som det lönar sig att komma ihåg är att det finns många vägar som leder till Rom. Det här är särskilt viktigt i den nuvarande universitets- eller högskolemodellen som bygger på idén att det inte finns några återvändsgränder utan att vi alltid kan fortsätta, byta bransch och vidareutbilda oss. Alla vägar leder inte nödvändigtvis till samma Rom, men vi kan nå samma mål via många olika vägar. Förutom att vi funderar på vad vi vill nå, så lönar det sig också att utforska vilka olika alternativ sätt det finns att ta sig dit, och inte nödvändigtvis ta den mest uppenbara vägen.

**Intervjuaren:** Det här leder oss in på hur vi ur ett bredare perspektiv konkret kan bryta segregation. Du har varit aktivt engagerad i NAU-projektet som slutförs snart och som finansierats av Europeiska socialfonden. I projektet strävar de inhemska högskolorna tillsammans med teknikbranschens fackförening TEK efter att skapa, och nu citerar jag från webbsidan, en bestående kultur för högskoleutbildning och arbetsliv som gör det möjligt att diskutera strukturella orättvisor och lösa problem som anknyter till dem. Vidare står det att huvudmålet med projektet är att främja och stödja kvinnors jämställda tillträde till arbetsmarknaden och karriärutveckling både kvantitativt och kvalitativt. Kan du ge lite fler

detaljer? Vad har gjorts inom ramen för projektet, varför, och hur anser du att målen hittills har uppnåtts?

**Johanna Naukkarinen:** Vi har egentligen fyra större separata inriktningar eller åtgärdshelheter. Den första består av att förstå nuläget, alltså göra utredningar, kartläggningar och liknande. Det här knyter an till det jag sa tidigare om att de här sakerna kanske inte har diskuterats så mycket i Finland och att det inte heller finns så mycket fakta att tillgå. Utan fakta är det ofta väldigt svårt att diskutera saker på ett konstruktivt sätt. Om alla har sin egen version av sanningen går det kanske inte att bygga upp gemensam kunskap. I bakgrunden av hela verksamheten ligger arbetet med att öka kunskapen. Vi har också utvecklat olika verksamhetsmodeller för könsmedveten handledning och testat olika saker inom högskolorna – alltså för kvinnor som redan studerar där. Det här är den andra inriktningen och den så kallade andra åtgärdskorgen. Här finns workshoppar för karriärvägledning och olika typer av material. Vi har utvecklat onlinekurser och liknande. Den tredje åtgärdshelheten är mer ämnad för kvinnor som redan är aktiva i arbetslivet, och vi har stöd för dem som är i övergångsskedet mellan högskoleutbildning och arbetslivet, till exempel mentorskapsprogram som i många högskolor uttryckligen är ämnade för kvinnor. I den här helheten ingår också sådant som vi tänkt för doktorander. Doktoranderna är ju i en intressant situation, eftersom de samtidigt är både studenter och anställda. Vi har utvecklat ett spel som gör det möjligt att åskådliggöra hur kön eller jämlikhet inverkar inom påbyggnadsstudierna. För det fjärde har vi en helhet som handlar om omedvetna förvrängningar, där vi främst har utbildat högskolornas personal, men även personal från andra organisationer, om just allt det där som legat och grott. Det här är alltså vad som gjorts. Det har faktiskt gjorts en hel del men målet är, som du läste, ambitiöst, och kulturen förändras naturligtvis inte under ett enda projekt. Jag är rätt säker på att det är långt kvar till målet, men jag skulle vilja påstå att vi är på god väg och har åstadkommit en hel del bra diskussioner och skapat stödformer både för unga kvinnor och för den personal som leder och undervisar vid högskolorna. Vi har öppnat deras ögon lite grann för hur inflytelserika de själva är när det gäller de här frågorna. Jag skulle säga att förändringen är en längre process, men vi har fått en riktigt bra start.

**Intervjuaren:** Det låter verkligen så. En mycket intressant produkt av projektet är webbplatsen Tasa-arvoisesti uralle (Jämställda karriärer för kvinnor). Kan du berätta något mer om webbplatsen? Vad och för vem är den?

**Johanna Naukkarinen:** Den är för alla och innehåller lite av varje. Redan under projektets planeringsskede bestämde vi oss på sätt och vis för att vi inte ville ha en projektwebbplats som berättar om projektet, endast lever under själva projektet och sedan när projektet avslutats inte längre är relevant. Vi kom i stället överens om att bygga en mer permanent webbplats där vi samlar information och verktyg för att ta itu med den här frågan. Tanken är att även om projektet avslutas i slutet av året så kommer webbplatsen att finnas kvar.

Webbplatsen kompletteras och uppdateras för att den ska kunna fungera som en bank där information och forskning om ämnet kan lagras. Det finns två typer av information på webbplatsen. Den ena är artiklar som vi har producerat inom ramen av projektet. Och den andra är bloggliknande debattartiklar på aktuella teman där vi även presenterar jämställdhetsarbete som gjorts på andra håll och som anknyter till det här temat. På webbplatsen finns också verktyg, alltså mycket praktiskt innehåll. Tanken har varit den, att vem som helst ska kunna gå dit och se om de kan hitta något som de kan använda till exempel för vägledning eller i undervisning. Det finns också verktyg för studenter, och till exempel en ordlista med basvokabulär för hur vi talar om de här sakerna. Sedan finns det även specifikt innehåll som kan användas som del av en utbildning, som studiehelheter och mycket annat. Visserligen är materialet gjort mest ur högskolestudenternas och högskolepersonalens synvinkel. Jag skulle ändå vilja påstå att mycket av det är väldigt mångsidigt och jag har till exempel själv under projektets gång, när jag utvecklade UBT, unconscious bias training-konceptet för utbildning, använt exakt samma koncept både inom högskolan för målgrupper inom akademien och arbetslivet och inom Olympiska kommittén för idrottare. Det var väl tanken med det hela, att grundidén ska vara sådan att den går att tillämpa i olika miljöer. Webbsidan är enligt mig till för alla som är intresserade av segregation och som är intresserade av att förbättra arbetslivet.

**Intervjuaren:** Och adressen är visst tasaarvoisestiuuralle.fi?

**Johanna Naukkarinen:** Ja.

**Intervjuaren:** Bra. Om vi ser över ett längre tidsperspektiv och funderar på vad som har hänt under din karriär. Har något förändrats i samhället när det gäller de här fenomenen? I så fall åt vilket håll, eller kanske åt båda hållen?

**Johanna Naukkarinen:** Så klart har diskussionerna på det här temat ökat. Det är säkert den tydligaste förändringen som alla lagt märke till. Tidigare föredrog vi att inte tala om saker och ting, och nu har säkert me too-kampanjen, som en gång var orsaken till denna störtflod, lett till att diskussionerna fortsatt och utvidgats i olika riktningar. Det här är antagligen den största förändringen. Också till exempel vid högskolorna börjar man vänja sig vid att diskutera dessa frågor och börjar förstå att de måste diskuteras och att de är del av högskolans vardag på samma sätt som de är en del av vardagen för vem som helst eller på vilka andra arbetsplatser som helst. Med diskussioner finns det naturligtvis alltid för- och nackdelar. Det förekommer konstruktiva diskussioner, som resulterar i att saker och ting går framåt, men också här kan en polarisering och tillspetsning av saker och ting skönjas, vilket är något som även återspeglas på många andra punkter i vårt samhälle. Tyvärr finns det också utrymme för en osaklig diskussion och olika motsättningar som inte nödvändigtvis för saker och ting framåt. Å andra sidan går det kanske tänka sig att det i sådana fall ofta är

människors oro och rädslor som ligger bakom, och om parterna kan ta itu med oron och rädslorna och frångå de osakliga kommentarerna, kanske de på så sätt får i gång en bra diskussion och säkerligen bra handlingar också. Diskussionen har i vidare bemärkelse, men också till exempel vid högskolorna, redan konkretiserats. Vi har ju olika verksamhet och åtgärder för att ta itu med de här frågorna. Och vi förstår nu säkert bättre än förr vilken betydelse frågorna har.

**Intervjuaren:** Du nämnde nyss motsättningar, konflikter och bakgrundsfaktorer, och jag vill gärna fråga om människor har några typiska missuppfattningar och vanföreställningar om könssegregation, jämställdhet eller dess avsaknad i arbetslivet?

**Johanna Naukkarinen:** Jag har en känsla av att det finns en stor villfarelse som vi stöter på rätt ofta i Finland, nämligen det att vi redan har jämställdhet. Vi tänker att eftersom vi har uppnått jämställdhet på så många områden i livet så är allt säkert som det ska och ingenting behöver göras längre. Om vi å andra sidan inte kommit så långt att vi tänker att allt redan är i ordning, så tänker vi att allt nog blir i ordning med tiden. Eftersom kvinnornas representation till exempel inom högskoleutbildningen allmänt taget ökar så tror vi att det här även betyder en balanserad könsfördelning inom alla branscher med högskoleutbildade. Andra vanliga missuppfattningar har att göra med neutraliteten, eftersom vi har ett så starkt jämställdhetstänk kring möjligheter. I Finland finns det ju ganska lite tydlig diskriminering där det går att peka ut att någon behandlats fel. Vi har i princip alla samma möjligheter att söka till en högskola och välja inriktning med mera. Vi tänker att det här räcker och vi känner inte igen de mekanismer som gror under ytan och bidrar till att samma möjlighet inte betyder en jämställd eller likvärdig möjlighet. I fråga om jämställdhet på ett mer generellt plan är det faktum att kvinnor förknippas med omsorg, och allt som hör därtill, medan män förknippas med teknik ur vår synvinkel uppfattningar som starkt bidrar till segregation.

**Intervjuaren:** Du pratade om det här tidigare, men jag frågar nu som slutkläm vad du skulle vilja säga till våra studenter som funderar över dessa teman i sina egna karriärer och sina egna liv just nu?

**Johanna Naukkarinen:** Jag skulle vilja uppmana er att ställa er tre frågor. Den första är: vilken typ av frågor vill du främja, alltså vilka värderingar innebär det arbetet? Vad vill du göra? Den andra frågan är: vilka uppgifter och utmaningar gillar du? Eftersom många frågor kan främjas på många olika sätt så räcker det när det gäller den första frågan inte alltid att endast fundera över vad du vill arbeta för, utan det lönar sig också att fundera över i vilka situationer och vilka uppgifter som är meningsfulla. Var trivs du? Den tredje frågan gäller vilken typ av gemenskap vill du arbeta i. Om du själv ens har en liten aning om svaret så tror jag att du med hjälp av diskussion upptäcker vilka dina möjligheter är. Kom ihåg att det

aldrig är för sent att ändra riktning. Vi kan ju ändå aldrig riktigt veta vad framtiden kommer att föra med sig eller vad som kommer att hända eller hur det är att arbeta inom en bransch. Vi kan inte veta hurudant ett yrke är innan vi överkommer osäkerheten och prövar någonting. Som jag sa tidigare så har vi knappt några återvändsgränder. Det är alltid möjligt att hitta nya riktningar och styra karriären mot ett annat håll. Vi behöver självkänsla, självrannsakan och mod att göra val utan att vara rädda för vad som händer om det går fel.

**Intervjuaren:** Det var nödvändiga frågor och bra råd till oss alla. Vill du tillägga något innan vi avslutar intervjun?

**Johanna Naukkarinen:** Till det föregående vill jag tillägga att ni ska dra nytta av universitetens karriärvägledning och tjänster. Nu när vi pratar om det så kommer jag ihåg en sak som har förändrats. Frågan gällde vad som har förändrats när det gäller jämställdhetskonceptet, men det som över huvud taget har förändrats i en särskilt positiv riktning under de senaste åren är det faktum att vi i dag vid högskolorna har tillgång till, jag skulle våga påstå, betydligt fler handledningstjänster och verksamhetsformer. De här finns till för studenterna, så se till att få ut så mycket ni kan av dem.

**Intervjuaren:** Till lyssnaren kan vi säga att det här inte var en betald annons. Ett varmt tack, Johanna. Det var verkligen roligt att ha dig med i programmet.

**Johanna Naukkarinen:** Tack, det var trevligt att vara här.

**Intervjuaren:** Tack för att du lyssnade på podcasten Allas arbetsliv. Podcasten är producerad av Karriärservicen vid Helsingfors universitet.

[inspelningen slutar]