

## OPINNÄYTETYÖ

### **Nuorten naisten johtajuus -kurssi**

Nuorten naisten käsityksiä omista vahvuuksistaan, pystyvyydestään sekä mahdollisuuksistaan vaikuttaa omaan koulutus- ja työuraan

Marika Nurminen

Yhteisöpedagogi AMK  
(210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika  
11/2021

# TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu  
Yhteisöpedagogi AMK

---

Tekijät: Marika Nurminen

Opinnäytetyön nimi: Nuorten naisten johtajuus -kurssi. Nuorten naisten käsityksiä omista vahvuuksistaan, pystyvyydestään sekä mahdollisuuksistaan vaikuttaa omaan koulutus- ja työuraan

Sivumäärä: 47 ja 11 liitesivua

Työn ohjaaja(t): Susanna Pitkänen

Työn tilaaja(t): Helsingin Nuorten Naisten Kristillinen Yhdistys ry.

---

Suomen työmarkkinat ovat vahvasti segregoituneet eli eriytyneet sukupuolen mukaan. Segregaatio tuottaa ja ylläpitää naisten ja miesten välistä epätasa-arvoa koulutus- ja työurilla, palkkauksessa sekä ylläpitää sukupuolistereotyyppioita. Eriytymistä tapahtuu jo nuoruudessa koulutusvalintojen kautta. Nuorten koulutusvalintoihin vaikuttavat muun muassa heidän käsityksensä omista vahvuuksistaan, pystyvyydestään ja mahdollisuuksistaan itse vaikuttaa tulevaisuuteensa.

Tämä opinnäytetyö on tehty yhteistyössä Helsingin Nuorten Naisten Kristillisen Yhdistys ry:n Nuorten naisten johtajuuskoulu -hankkeessa. Nuorten naisten johtajuuskoulu on kehittämis- ja pilotointihanke, jonka toiminnalla pyritään tukemaan nuorten naisten ura- ja työelämätaitoja sekä itsensä monipuolista kehittämistä arjessa.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa Nuorten naisten johtajuus -kurssille osallistuneiden käsityksiä omista vahvuuksistaan, pystyvyydestään ja mahdollisuuksistaan vaikuttaa omaan elämäänsä ja tulevaisuuteensa sekä osallistujien kokemuksia itse kurssista ja sen teemoista. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa hankkeen kehittämisen ja arvioimisen tueksi.

Tämä opinnäytetyö on monimenetelmällinen tutkimustyö, jossa on hyödynnetty sekä laadullista että määrällistä tutkimusta. Tutkimusaineisto on kerätty haastattelulla, kyselyllä sekä havainnoimalla. Tietopohjassa on määritelty opinnäytetyössä käytettäviä keskeisiä käsitteitä tutkimuskirjallisuuteen pohjaten sekä esitelty opinnäytetyöhön liittyvän Nuorten naisten johtajuus -kurssin kehittämisprosessia.

Opinnäytetyön keskeisimpänä johtopäätöksenä on se, että vaikka lukiolaiset nuoret naiset näyttävät hyvinkin pärjääviltä ja heillä on vahva usko tulevaisuuden mahdollisuuksiin koulutus- ja työurilla, hyötyvät he omien vahvuuksien ja potentiaalinsa tarkastelusta ja muun muassa työelämätaitojen opettelusta turvallisessa ja kannustavassa vertaistuellisessa ryhmässä. Hankkeen puitteissa on voitu myös kehittää yhteistyötä järjestötoiminnan ja koulun välillä.

---

Asiasanat: sukupuolten tasa-arvo, nuorten koulutus- ja uravalinnat, johtajuus, minäpystyvyys, voimaantumisen

# ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences  
Bachelor of Humanities/Community Educator

---

Author: Marika Nurminen

Title: Young Women's Leadership training . Young women's understanding of their strengths, self-efficacy and possibilities to affect on their education and working careers

Number of Pages: 47 and 11 attachment pages

Supervisor(s): Susanna Pitkänen

Commissioned by: Young Women's Christian Association Helsinki

---

This thesis was made in collaboration with Young Women's Christian Association Helsinki, in Young Women's Leadership training project. Young Women's Leadership training project's aim is to support young women in their personal development and education and working career skills.

The labor market in Finland is strongly segregated by gender. Segregation sustains and produces inequality between men and women. Inequality is seen for example in education ja working careers and salaries. It also sustains gender stereotypes. Segregation starts early in young people's education and career choices. Young people make those choices on what they believe their strengths, self-efficacy and possibilities to affect on their future are.

The aim of this thesis was to gather information about young women's opinions on their own strengths, self-efficacy and possibilities to affect on their education and working careers. The aim was also to gather information about their opinions on Young Women's Leadership training course and its themes. The aim of this thesis was to produce material and ideas for the development of the project.

This thesis is a mixed methods research in which was used both qualitative and quantitative methods. The research material was gathered with interview, inquiry and observation. The notions in this thesis are based on research literature and they are defined in theory section where the process of this project is also introduced.

The key conclusion of this thesis is that even though young women in this project appeared to be very capable and skilled and they have strong faith in their future possibilities, they do benefit of getting to know their own strengths, potential and working life skills in a safe and supportive peer group. The project also gave an opportunity to develop the collaboration of non-governmental organization and schools.

---

Keywords: gender equality, young people's educational and career choices, leadership, self-efficacy, empowerment

# SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
2	TILAAJA JA TOIMINTAYMPÄRISTÖ .....	8
	2.1 Helsingin Nuorten Naisten Kristillinen Yhdistys ry.....	8
	2.2 Nuorten naisten johtajuuskoulu -kehittämishanke.....	8
3	TIETOPOHJA .....	10
	3.1 Sukupuolten tasa-arvo.....	10
	3.1.1 Sukupuolten tasa-arvo työelämässä.....	11
	3.2 Johtajuus .....	13
	3.2.1 Itsensä johtaminen .....	13
	3.3 Naisjohtajuus .....	14
	3.4 Nuorten koulutus- ja uravalinnat .....	16
	3.5 Minäkuva ja minäpystyvyys .....	18
	3.6 Voimaantumisen.....	19
	3.7 Motivaatio .....	20
	3.8 Nuorten ajatuksia työelämänäkymistä ja tulevaisuuden suunnitelmista.....	21
4	NUORTEN NAISTEN JOHTAJUUS -KURSSI.....	22
	4.1 Ensimmäisen kurssin suunnittelu ja pilotointi .....	22
	4.2 Opinnäytetyön suunnittelu.....	23
5	TUTKIMUSMENETELMÄT JA TIEDONKERUU .....	24
	5.1 Tutkimuskysymykset.....	24
	5.2 Kehittämistyön menetelmät .....	24

5.2.1	Teemahaastattelu .....	25
5.2.2	Webropol-kysely .....	25
5.2.3	Havainnointi .....	26
5.3	Tutkimuksen toteutus.....	27
5.3.1	Haastattelu .....	27
5.3.2	Kysely.....	28
5.3.3	Havainnointi .....	29
6	ANALYYSI JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....	30
6.1	Omat vahvuudet ja niiden tunnistaminen .....	30
6.2	Itsensä johtaminen ja motivaatio .....	32
6.3	Tavoitteet ja tulevaisuus .....	34
6.4	Koulutus- ja uravalinnat.....	36
6.5	Ajatuksia ja kokemuksia kurssista .....	38
6.6	Avoin kysymys .....	40
6.7	Kurssin palautekysely .....	40
7	POHDINTA.....	42
7.1	Kehittämis- ja jatkotutkimusehdotukset .....	45
7.2	Tutkimuksen validiteetti .....	45
7.3	Tilaajan palaute .....	47
	LÄHTEET .....	48

# 1 JOHDANTO

Suomi mielletään yleensä yhdeksi maailman tasa-arvoisimmista maista. Yksi merkittävä tasa-arvo-ongelma kuitenkin liittyy Suomen työmarkkinoiden segregoitumiseen eli eriytymiseen sukupuolen mukaan. Naisten ja miesten eriytymistä eri aloille ja ammatteihin tapahtuu jo ennen nuorten työurien alkamista heidän tehdessä koulutusvalintojaan. Nuorten koulutusvalintoihin vaikuttavat muun muassa vanhempien koulutus- ja työurat, nuorten omat kiinnostuksen kohteet sekä heidän käsityksensä omista kyvyistään. Nuorten valinnat heijastavat myös osaltaan yhteiskunnassa vallitsevia käsityksiä ja uskomuksia naisista ja miehistä sekä eri sukupuolille sopivista koulutusaloista ja ammateista. (Kauhanen & Riukula 2019, 80, 84-85; Lahtinen, Hoikkala & Aapola-Kari 2019, 11.)

Suomessa naiset ja miehet sijoittuvat työmarkkinoilla eri aloille ja eri tehtäviin. Naiset sijoittuvat useimmiten palvelualoille, kuten sosiaali- ja terveydenhuollon töihin, ja miehet rakennus- ja kuljetusalan sekä tekniikan ja teollisuuden töihin. Naiset ja miehet sijoittuvat myös hierarkisesti eri asemiin työelämässä, mikä näkyy naisten vähäisenä osuutena organisaatioiden johtotasemissa. Naisjohtajat myös yleensä toimivat johdon alemmilla tasoilla sekä naisvaltaisilla aloilla tai naisvaltaisissa yrityksissä (Vanhala 2021.)

Yksi nuoren tärkeimmistä omaan tulevaisuuteen vaikuttavista ratkaisuisista on opiskelupaikan ja ammatin valinta. Valintoihin vaikuttavat nuoren käsitys omista voimavaroistaan, vahvuuksistaan ja toiveistaan sekä tarjolla olevat koulutusmuodot ja -mahdollisuudet. Koulutusvalintoja tehdessään nuori tarvitsee tietoa eri vaihtoehdoista sekä siitä, miten omat voimavarat ja vahvuudet tukevat opiskelua. Nuorten valinnat eivät välttämättä ole kovin tulevaisuusorientoituneita vaan pikemminkin saattavat perustua lyhyen aikavälin tavoitteisiin tai jopa sattumaan. Koulutusvalintojen tekeminen voi aiheuttaa nuorille painetta, etenkin tytöt kokevat alanvalinnat stressaavana. Tarjoamalla nuorille riittävää ohjausta ja tietoa työelämästä voitaisiin säästää niin yksilön kuin yhteiskunnankin resursseja (Myllyniemi & Kiilakoski 2017, 28-32; Lahtinen ym. 2019, 12.)

Tämä opinnäytetyö toteutettiin Helsingin Nuorten Naisten Kristillinen Yhdistys ry:n Nuorten naisten johtajuuskoulu -hankkeessa. Nuorten naisten johtajuuskoulu on yhdistyksen vuonna 2020 käynnistämä kehittämis- ja pilotointihanke, jonka tavoitteena on tukea nuorten naisten voimaantumista oman elämänsä johtajuudessa sekä konkreettisten työelämätaitojen

ja johtajuustaitojen kehittäminen turvallisessa ja yhteisöllisessä ilmapiirissä. Hankkeen toiminnan tavoitteena on kannustaa ja tukea nuoria naisia tunnistamaan omat vahvuutensa, asettamaan itselleen tavoitteita ja uskomaan niiden saavuttamisessa sekä kannustaa heitä koulutus- ja uravalintoihin heidän omien yksilöllisten taipumustensa ja toiveidensa perusteella. Jokaisella nuorella naisella tulisi olla yhtäläiset mahdollisuudet toteuttaa itseään ja unelmiaan sekä edetä elämässään ja urallaan niin halutessaan.

Nuorten naisten johtajuus teemaa on työstyetty NNKY-liikkeessä myös aiemmin. Selvitysten perusteella 12-29-vuotiaille tytöille ja naisille kohdennettua johtajuuteen ja voimaantumiseen liittyvää toimintaa on varsin vähän. Suomen NNKY-liiton järjestämässä nuorten ideapajoissa on toivottu nimenomaan naisilta naisille suunnattua toimintaa, joka tähtäisi nuorten naisten itseluottamuksen ja itsevarmuuden vahvistumiseen. (HNNKY 2021, 7-8.)

Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää Nuorten naisten johtajuus -kurssia kartoittamalla kurssille osallistuneiden käsityksiä omista vahvuuksistaan ja pystyvyydestään sekä mahdollisuuksistaan vaikuttaa omaan elämäänsä ja tulevaisuuteensa sekä kartoittamalla osallistujien kokemuksia itse kurssista ja sen teemoista. Opinnäytetyön tarkoituksena oli saada yhdistyksen ja hankkeen käyttöön tietoa toiminnan arvioimisen ja jatkokehittämisen tueksi.

Opinnäytetyöni on monimenetelmällinen tutkimustyö. Tutkimusmenetelminä on käytetty teemahaastattelua ja sähköistä kyselyä sekä kurssin havainnointia. Aineisto on analysoitu teemoitain. Nuorten naisten johtajuus -kurssin läpileikkaavina teemoina ovat johtajuus omassa elämässä ja työelämässä: omien voimavarojen löytäminen ja vahvistaminen, uskon omiin mahdollisuuksiin vahvistuminen, työelämätaidot ja johtajuus. Tutkimuksen tietopohja perustuu näihin käsitteisiin.

## 2 TILAAJA JA TOIMINTAYMPÄRISTÖ

### 2.1 Helsingin Nuorten Naisten Kristillinen Yhdistys ry

Tämä opinnäytetyö on tehty yhteistyössä Helsingin Nuorten Naisten Kristillinen Yhdistys ry:n eli HNNKY:n kanssa. HNNKY on osa NNKY:n maailmanliittoa, joka pyrkii toiminnallaan tukemaan tyttöjä ja naisia henkilökohtaiseen kasvuun ja johtajuuteen, vahvistamaan tasa-arvoa ja ihmisoikeuksien toteutumista sekä kasvattamaan vastuullisuuteen. NNKY on yli sadassa maassa toimiva ekumeeninen ja monikulttuurinen tyttöjen ja naisten liike, joka toiminnallaan pyrkii vaikuttamaan yhteiskunnalliseen ja taloudelliseen oikeudenmukaisuuteen sekä niihin syihin, jotka estävät tyttöjä ja naisia käyttämästä kaikkia kykyjään. (HNNKY 2021, 3.) NNKY-liike tukee toiminnallaan omien vahvuuksien tunnistamista ja itse-tuntoa sekä kannustaa nuoria naisia osallistumaan, tukemaan toisiaan ja vaikuttamaan yhteiskunnissaan. Liikkeen ydinajatuksena on, että tytöt ja naiset voivat muuttaa valtarakenteita ja luoda oikeudenmukaista, tasa-arvoista ja väkivallatonta maailmaa. (YWCA 2021.)

NNKY:n maailmanliitto on julkaissut RiseUp! -ohjelman, jolla pyritään voimaannuttamaan nuoria naisia. Ohjelmassa tuetaan nuoria naisia tunnistamaan ja kehittämään omia vahvuuksiaan, tunnistamaan yhteiskunnan epäkohtia ja haastamaan niitä. (WorldYWCA 2017, 11-12.) Ohjelmalla pyritään tavoittamaan maailmanlaajuisesti miljoonia tyttöjä ja naisia. HNNKY osallistuu tavoitteen saavuttamiseen kehittämällä ja pilotoimalla Nuorten naisten johtajuuskoulu -hanketta. (HNNKY 2021, 3.)

### 2.2 Nuorten naisten johtajuuskoulu -kehittämishanke

NNKY-liikkeen painopiste vuonna 2020-2022 on NNKY-toiminnan kehittäminen tyttöjen ja nuorten naisten johtajuuden vahvistamiseksi. Hanke on osa laajempaa NNKY -liikkeen tavoitetta tukea nuoria naisia löytämään potentiaaliaan ja voimaantumaa henkilökohtaisella matkallaan muuttuvassa johtajuudessa. Osana liikkeen strategiaa Helsingin NNKY kehittää ja pilotoi toimintaansa Nuorten naisten johtajuuskoulu -hankkeessa. Nuorten naisten johtajuuskoulu -hanke on Aluehallintoviraston rahoituksella aloitettu kehittämis- ja pilotointihanke, jonka tavoitteena on edistää tyttöjen ja naisten tasa-arvoa ja oikeuksia. Hankkeen tavoitteena on tarjota 16-29 -vuotiaille tytöille ja nuorille naisille mielekästä matalankynnyksen toimintaa sekä mahdollisuus itsensä kehittämiseen turvallisessa ja yhteisöllisessä ilmapiirissä. (HNNKY 2020, 3.)



Hankkeen taustalla on työelämän tasa-arvoon ja naisten urakehitykseen liittyvät ongelmat, kuten lasikattoilmiö, jossa naisten urakehityksen nähdään pysähtyvän ennen organisaatioiden ylempiä johtotasoja. Toiminnalla pyritään vaikuttamaan nuorten naisten ura-, työelämä-, talous- ja yrittäjyystaitoihin sekä itsensä monipuoliseen kehittämiseen arjessaan. (HNNKY 2021, 4.) Hankkeen toimintamuotoina ovat kurssitoiminta (oppilaitosyhteistyö ja viikonloppukurssit) sekä yrittäjyysillat.

Osallistuin Nuorten naisten johtajuuskoulu –hankkeeseen yhteisöpedagogiopintojen myötä harjoittelijana syksyllä 2020. Harjoitteluajana osallistuin hankkeen kurssitoiminnan suunnitteluun ja toteuttamiseen. Harjoitteluajana otin vastuuta erityisesti Nuorten naisten johtajuus -lukiokurssin suunnittelusta ja toteuttamisesta. Harjoittelun aikana päätin myös toteuttaa opinnäytetyöni hankkeessa selvittämällä tarkemmin kohderyhmän ajatuksia ja kokemuksia kurssiin liittyvistä teemoista ja itse kurssista, siitä voidaanko tällaisella kurssitoiminnalla tukea ja vahvistaa nuorten naisten uskoa itseensä ja mahdollisuuksiinsa tulevaisuuden koulutus- ja urapoluilla.

Kerron Nuorten naisten johtajuus -kurssista ja siihen liittyvästä opinnäytetyöprosessista myöhemmin enemmän omassa luvussaan.

### 3 TIETOPOHJA

Yhteiskunta ei ole sukupuoleton. Naiset ja miehet eroavat toisistaan fyysisesti ja henkisesti. Kuitenkin naisten ja miesten väliset yksilölliset erot ovat usein suuremmat kuin sukupuolten väliset erot. (Kaski & Kiander 2007, 139.) Sukupuoli käsitteenä ei myöskään ole yksioikoinen. Sukupuolta voidaan tarkastella biologisena, sosiaalisena ja geneettisenä käsitteenä. Sukupuolen yksilöllinen kokeminen ja ilmaiseminen monipuolisesti tulisikin ottaa huomioon, kun pohditaan sukupuolta. (Anttonen 2007, 8-10.)

Yhteiskunnassamme vallitsevat erilaiset ihmisen sukupuoleen liittyvät stereotyypit ja ennakkoluulot, jotka vaihtelevat yleensä ajan ja paikan mukaan. Tiettyjä ominaisuuksia pidetään feminiinisinä ja toisia maskuliinisina. Sukupuolistereotyyppioihin ja -rooleihin liittyy ajatus siitä, millainen naisen ja miehen tulee olla ja miten käyttäytyä. Sukupuolistereotyyppien perusteella saatamme helposti määritellä sekä muita ihmisiä että myös itseämme naisena tai miehenä. (Piha 2006, 87-89; Lammi-Taskula & Salmi 2016, 165.)

#### 3.1 Sukupuolten tasa-arvo

Sukupuolten tasa-arvon katsotaan olevan perusihmisoikeuksien lisäksi rauhanomaisen, vauraan ja kestäväen maailman perusta. Vaikka viime vuosikymmeninä sukupuolten tasa-arvon lisääntymisessä on tapahtunut paljon edistystä, on maailmassa edelleen voimassa naisia ja tyttöjä syrjiviä lakeja ja sosiaalisia normeja. Naiset ovat muun muassa edelleen aliedustettuja johto- ja päätöksentekorooleissa. (United Nations 2021.)

Tasa-arvo on myös länsimaisen demokratian ja pohjoismaisen hyvinvointivaltion perusta. Tasa-arvossa on kyse yhteiskunnallisista valtasuhteista, joissa kaikkien ääni tulisi saada kuuluviin. Jokainen meistä kuitenkin tulkitsee maailmaa omasta kokemuksestaan käsin ja koemme saman todellisuuden eri tavoin. Myös naisten ja miesten kokemukset tasa-arvon toteutumisesta ovat erilaiset, ne syntyvät aina suhteessa toisiin ihmisiin ja ympäröivään maailmaan. (Ylöstalo 2017, 18-23.)

Suomen tasa-arvopolitiikka perustuu tasa-arvolakiin, hallituksen linjauksiin sekä kansainvälisiin ja EU-sopimuksiin ja lainsäädäntöön. Vuonna 1987 voimaan astuneen tasa-arvolain tarkoituksena on estää sekä välitön että välillinen sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä sekä edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Tasa-arvon

toteuttamiseksi lain tarkoituksena on parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Tasa-arvolaki koskee kaikkea yhteiskunnallista toimintaa ja elämänaloja, ja se velvoittaa työnantajaa, viranomaisia sekä oppilaitoksia ja muita opetusta antavia tahoja edistämään sukupuolten tasa-arvoa. (Finlex 1986; Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021.)

Suomen tämänhetkisen hallituksen tavoitteena on ollut nostaa Suomi tasa-arvon kärkimaaksi yhteiskunnan eri osa-alueilla. Yhtenä isona tavoitteena on työelämän ja perhe-elämän tasa-arvoisuus, mikä näkyy muun muassa perhevapaiden ja hoitovastuun jakautumisessa tasaisesti vanhempien kesken, yhdenvertaisena ja tasa-arvoisena työelämänä sekä sukupuolten palkkaerojen pienentymisenä. Hallitusohjelmassa on otettu huomioon myös EU:n tasa-arvostrategia vuosille 2020-2025 sekä YK:n kestävän kehityksen tavoitteet, joiden tavoitteeksi on asetettu sukupuolten tasa-arvon toteutuminen. EU:n tasa-arvostrategian tavoitteena on päästä eroon sukupuolittuneesta väkivallasta ja stereotyyppioista, varmistaa naisille ja miehille yhtäläiset mahdollisuudet työelämässä sekä saavuttaa sukupuolten tasa-arvo päätöksenteossa ja politiikassa. YK:n kestävän kehityksen tavoitteina on toimenpiteet, jotka koskevat tyttöjen ja naisten oikeuksia, koulutusta, työelämää, taloutta, eriarvoisuuden poistamista, väkivallan vähentämistä sekä sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020, 11-12.)

Kun Suomea vertaa moniin muihin maihin, näyttäytyy Suomi tasa-arvoisena maana muun muassa monien työ- ja sosiaalipoliittisten uudistusten ansiosta. Tämä saattaa kuitenkin hidastaa tai jopa estää ihmisiä tarttumasta joihinkin työelämän eriarvoisuutta lisääviin käytäntöihin. (Heiskanen 2019, 371.) Sukupuolten tasa-arvo ja sen edistäminen on käytännössä naisten asia, vaikka sitä onkin pidetty kummankin sukupuolen etuna ja samanaikaisesti sukupuolineutraalina asiana. (Julkunen 2010, 268-269).

### 3.1.1 Sukupuolten tasa-arvo työelämässä

Suomessa naiset ovat jo pitkään aktiivisesti osallistuneet työelämään ja poliittiseen päätöksentekoon. Suomen tasa-arvopoliittisia tavoitteita ovat muun muassa olleet naisten osuuden lisääminen päätöksenteossa sekä työelämän tasa-arvoon liittyvät kysymykset, kuten sukupuolten välisen palkkaerojen kaventaminen ja perhevapaiden tasaisempi jakautuminen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010, 14.) Naisten työssä käymistä ja äitiyttä on pyritty mahdollistamaan yhteiskunnallisella tukijärjestelmällä, esimerkiksi kunnallisella päivähoidolla, pitkillä vanhempainvapailta ja kodinhoitotuen järjestelmällä. (Piha 2006, 17.)

Työelämä ja sen rakenteet muuttuvat jatkuvasti. Toisaalta jotkut työelämän rakenteet ja ilmiöt vaikuttavat olevan suhteellisen pysyviä, kuten ammattien jakautuminen selvästi miesten ja naisten töihin. Segregaatio näkyy muun muassa siten, että miehet ja naiset työskentelevät eri sektoreilla, ammateissa ja yrityksissä (Korvajärvi 2016, 142-143; Kauhanen & Riukula 2019, 80; Melin & Saari 2019, 22).

Suomi on vuoden 2020 Tasa-arvoindeksin mukaan neljännellä sijalla, vain hieman EU:n keskiarvon yläpuolella. Suomen sijoitus on pysynyt samana vuoden 2010 lähtien. Tasa-arvoindeksin mukaan naisten osallistuminen työelämään on lisääntynyt, mutta naisten ja miesten jakautuminen työmarkkinoilla on edelleen epätasaista. Naiset työskentelevät miehiä useammin koulutus-, terveydenhoito ja sosiaalialalla. Myös tulojen epätasa-arvo on säilynyt, naiset ansaitsevat edelleen vähemmän kuin miehet, mikä näkyy naisten ja miesten kuukausitulojen keskiarvoissa, sekä matalasti koulutettujen että korkeasti koulutettujen osalta. (Eige 2021.)

Naiset työskentelevät useammin matalammin palkatuilla julkisen sektorin aloilla, kun taas miehet paremmin palkatuilla yksityisellä sektorilla. Yhtenä syynä palkkaeroihin saattaa olla se, että naiset eivät uskalla tai osaa hinnoitella omaa osaamistaan riittävän korkealle, vaan he luottavat liikaa kouluttautumiseen ja sen suoraan vaikutukseen palkkauksessa. Suomessa naisten ja miesten palkkaerot ovat suurimpia hyväpalkkaisten keskuudessa. (Salo & Blåfield 2007, 53-56.)

Naisten ja miesten sijoittuminen tasapuolisemmin eri aloille vähentäisi sukupuolten mukaista eriytymistä ja kaventaisi naisten ja miesten palkkaeroja. Myös vanhempainvapaiden käytön tasaisempi jakautuminen vanhempien kesken lisäisi tasa-arvoa. Monissa nuorissa kahden uran perheissä perinteiset roolimallit ovatkin jo murtuneet, ja puoliset jakavat arjen taakkaa ja perhevastuuta (Piha 2006, 68, 106; Salo & Blåfield 2007, 45).

Nykytyö on kuitenkin usein vaativaa asiantuntijatyötä, joka syntyy osaamisesta ja kokemuksesta, ei sukupuolesta. Työelämän ja kaikkien alojen kansainvälistyminen ovat myös nostaneet monien sellaisten taitojen ja vahvuuksien arvoa, joita naiset eri tutkimusten perusteella hallitsevat keskimäärin paremmin kuin miehet, esimerkiksi kieli- ja vuorovaikutustaidot. (Salo & Blåfield 2007, 17.)

## 3.2 Johtajuus

Johtajuudesta on muuttuvia käsityksiä ja teorioita. Johtajuus on kulttuurisidonnaista, ja eri aikoina ja eri organisaatioissa arvostetaan erilaista johtajuutta. (Piha 2006, 83-86.) Myös jokaisessa työyhteisössä syntyy juuri sille ominaista johtajuutta. Se on alaisten ja esimiehen välinen yhteinen käsitys ja kokemus erilaisista rooleista ja niihin liittyvistä tehtävistä. Johtajalla on omat johtamiskäsitykset, jotka vaikuttavat hänen toimintaansa. Alaiset taas puolestaan tukevat johtajuutta omalla toiminnallaan. (Kaski & Kiander 2007, 15.)

Johtajuuteen liittyy myös rooli-odotuksia ja jonkinlaisia mielikuvia. Usein tällaisiin mielikuviin liitetään myönteisiä ja vahvoja tunteita, ja johtajan odotetaan olevan vahva ja kestävä. Erilaiset mielikuvat ja odotukset vaikuttavat siihen, millaista roolia johtajalle työyhteisössä annetaan. Nämä roolit voivat ylläpitää myönteistä ja onnistumista tukevaa kulttuuria yllä, mutta ne voivat myös tuottaa pettymyksiä, jos johtaja ei vastaakaan näihin odotuksiin. (Kaski & Kiander 2007, 17-18.)

Johtajuus ja työelämän pelisäännöt ovat jatkuvassa muutoksessa, mikä edellyttää myös uudenlaista ajattelua ja ymmärrystä. Perinteinen johtamisen jaottelu asioiden johtamiseen (management) ja ihmisten johtamiseen (leadership) ei enää riitä, vaan tarvitaan uudenlaista johtamiskulttuuria ja johtamistapoja, jotka vastaavat tämän päivän ja tulevaisuuden haasteisiin. (Sydänmaanlakka 2009, 16-17.) Pelkällä koulutuksella ei myöskään automaattisesti pääse johtajaksi. Johtajuus vaatii kovaa työtä ja tietynlaisia ominaisuuksia, joita löytyy niin naisesta kuin miehestäkin. (Piha 2006, 103).

### 3.2.1 Itsensä johtaminen

Nykyajan johtamisteorioiden mukaan kaiken johtamisen perustana on itsensä johtaminen. Itsensä johtaminen on jokaisen oma henkilökohtainen prosessi, joka vaatii reflektointia ja harjoittelua. Itsensä johtamisen lähtökohtana on oma visio ja tavoitteet. (Sydänmaanlakka 2017, 16-17.) Itsensä johtaminen on kokonaisvaltaista oman elämänsä hallintaa. Se on myös tärkeä työelämätaito. Se on kykyä ohjata omaa työtään, asettaa tavoitteita, priorisointia sekä omien vahvuuksien ja heikkouksiensa tiedostamista. (Duunitori 2021.)

Itsensä johtamista voidaan lähestyä myös voimaantumiskäsitteen kautta. Yksilö voi johtaa itseään paremmin tultuaan tietoiseksi todellisesta minästään ja omista voimavaroistaan. Älykäs

itsensä johtaminen ja voimaantuminen perustuu kokonaisvaltaiseen ihmiskäsitykseen, jossa ihminen nähdään tekevänä, tuntevana, ajattelevana ja merkitystä etsivänä olentona. Kokonaisvaltainen elämänhallinta edellyttää fyysisestä, emotionaalaisesta, psyykkisestä ja henkisestä puolesta huolenpitämisen (Sydänmaanlakka 2017, 37, 45.)

Itsensä johtamiseen tarvitaan osaamista, joka muodostuu tiedoista, taidoista, asenteista, kokemuksista ja kontakteista. Myös motivaatiolla käyttää omaa osaamistaan ja positiivisella asenteella on merkitystä itsensä johtamisen ja oman jaksamisen kannalta. (Sydänmaanlakka 2017, 87-88.)

### 3.3 Naisjohtajuus

Sukupuolisuus nähdään eri organisaatioissa eri tavoin. Sukupuoleen liittyy erilaisia käsityksiä ja oletuksia, jotka määrittävät myös johtajan ja johtajuuden. Parhaimmillaan organisaatioissa vallitsee tasa-arvoisuus, jossa molempien sukupuolten välillä vallitsee kunnioitus. Joskus organisaatioissa naisjohtajan kuitenkin odotetaan olevan kuin yksi miehistä. Urahakuisten naisten saatetaan odottaa muokkaavan itseään vallitsevaan, miesten määrittämään muottiin. Naisten odotetaan muuttavan itseään, toimintatapojaan, käytöstään, kommunikaatiotaan, jopa ulkoasuun ja ulkomuotoaan. (Kaski & Kiander 2007, 141-143; Salo & Blåfield 2007, 18.)

Naisten ja miesten työurat etenevät epätasa-arvoiseen tahtiin. Naiset useimmiten etenevät uralaan ylöspäin askel kerrallaan, kun taas miehet etenevät ylöspäin suurin harppauksin, ja saattavat päästä huipulle jo hyvin nuorina. Naisten urakehityksessä puhutaan myös usein lasikattoilmiöstä, jolla tarkoitetaan tässä näkymätöntä rajaa, jonka yli naisen on vaikea päästä ylimmälle johtoportaalalle (Jabe & Häkkinen 2010, 239, 244).

Lukumääräänsä nähden Suomessa on korkeakoulutettuja naisia yritysten johtopaikoilla liian vähän. Lukioista valmistuu enemmän tyttöjä kuin poikia ylioppilaiksi ja tiedekorkeakouluista valmistuu enemmän naisia kuin miehiä korkeakoulututkintoa vaativiin työelämän tehtäviin, lukuun ottamatta teknillistä korkeakoulua. Yhtenä selityksenä naisten vähäisiin johtopaikkoihin yrityksissä on naisten uravalinnat. Naiset hakeutuvat koulutuksiin, jotka johtavat julkisen sektorin töihin. Toisena selityksenä on naisten jumiutuminen asiantuntijatehtäviin ja keskijohtoon, johtuen naisten omasta arkuudesta ja omista valinnoista. (Salo & Blåfield 2007, 15.)

Sen lisäksi, että työelämä on sukupuolen mukaan eriytynyt sektoreittain, toimialoittain ja ammateittain, on se eriytynyt myös hierarkkisesti. Suomessa naiset hakeutuvat useimmiten lähiesimiesasemiin ja työnjohdollisiin tehtäviin erityisesti naisvaltaisilla aloilla. Naisvaltaisilla aloilla ylimmän johdon asemat ja tehtävät ovat usein hyvin miesvaltaisia. (Korvajärvi 2016, 148.)

Keskuskauppakamarin naisjohtajakatsauksen (Horttanainen & Kajala 2020, 4-10) mukaan naisten määrä suomalaisten pörssiyritysten hallituksissa ja johtoryhmissä on kuitenkin lisääntynyt merkittävästi 2000-luvulla. Naisten osuus pörssiyritysten toimitusjohtajista ja johtoryhmän jäsenistä on 24 prosenttia. Heistä 43 prosenttia johtaa yritysten tukitoimintoja, kuten henkilöstöhallintoa, jolloin heillä ei ole suoraa liiketoiminnallista tulosvastuuta. Naisten osuus liiketoiminnan johdossa vaihtelee toimialoittain. Suurinta se on terveydenhuoltotoimialalla (64 prosenttia).

Naisten uralla etenemisen mahdollisuuksia ja esteitä on tutkittu paljon ja eri näkökulmista. Mitään yhtä selittävää tekijää ei näistä kuitenkaan voida osoittaa. Niiden katsotaan liittyvän vallitseviin normeihin ja arvoihin, ja lisäksi sen katsotaan olevan eri tekijöiden yhteissumma. Työelämän tasa-arvossa on sukupuolen lisäksi myös iällä, sosiaalisella asemalla ja kulttuurisella identiteetillä merkitystä. (Torkkola & Ruoho 2009, 7-8, 13.)

Puttosen (Puttonen 2011, 69-70) mukaan naisten johtamisuria estäviä tekijöitä voidaan tarkastella yhteiskunnallisilta, organisatorisilta, yksilöllisiltä sekä ihmissuhteiden tasoilta käsin. Yhteiskunnan tasolta esteenä ovat tiukat ja perinteiset naisen sukupuolirooliin kohdistuvat odotukset naisille sopivasta käyttäytymisestä ja työstä, josta seuraa naisten kouluttautuminen aloille, jotka eivät edistä johtamisuraa. Organisaatiotasolla esimerkiksi naisten syrjimin rekrytointi- ja ylenemispäätöksissä vaikuttaa naisten johtamisuriin. Yksilötasolla naisten johtamisuria estävinä tekijöinä korostuvat perhe ja erityisesti äitiys. Päävastuu kodin ja lasten hoidosta on useimmiten naisilla. Sukupuolirooliin kohdistuvat stereotyyppit ja ennakkoluulot saattavat myös heikentää naisten suoritusmotivaatiota ja itsetuntoa. Ihmissuhteiden tasolla sukupuolirooleihin sosiaalistuminen vaikeuttaa muun muassa naisten pääsyä epävirallisiin verkostoihin sekä mentorointisuhteiden luomista.

Women in Management Worldwide:n tutkimusten mukaan naisten urakehityksen suurimpia esteitä ovat muun muassa puutteellinen urasuunnittelu, organisaatioiden negatiiviset oletukset naisista, heidän kyvyistään ja sitoutumisestaan uraansa. Myös oletus, että naiset eivät halua edetä

urallaan, mentoroinnin puute tai negatiivinen mentorointi sekä epäyhteneväiset palkitsemisjärjestelmät voivat toimia urakehityksen esteinä. (Piha 2006, 114-115.)

Millainen sitten on johtajanainen? Talouselämän Päättäjänaiset 2006 -selvityksen mukaan johtajanaيسille oli yhteistä se, että he hyödyntävät hankkimaansa korkeaa koulutusta. Johtajanaista kiehtoo vastuu ja vastuun kasvattaminen sekä hyvä palkka. Yleensä naiset kuitenkin saavat panoksestaan pienempää korvausta kuin miehet. Selvityksen mukaan suurin osa vastaajista on kokenut urakehityksensä kovimmaksi haasteeksi miehiä suosivan perinteen murtamisen (Salo & Blåfield 2007, 31-33).

### 3.4 Nuorten koulutus- ja uravalinnat

Nuoruusiällä tarkoitetaan noin 12-22 ikävuosien väliin sijoittuvaa vaihetta, johon kuuluu voimakas biologinen, psyykinen, kognitiivinen ja psykososiaalinen kehitys. Se on siirtymä lapsuudesta aikuisuuteen, ja sen keskeisenä kehityksellisenä päämääränä on itsenäisyyden saavuttaminen. Sen myötä nuoren asema myös perheessä muuttuu ja hänen pitää ottaa enemmän vastuuta omasta elämästään ja valinnoistaan. (Aalberg & Siimes 2007, 15, 67; Autti-Rämö, Salminen & Ylinen 2016, 132.)

Itsenäistyvä nuori rakentaa omaa identiteettiään ja pyrkii selvittämään, kuka hän on ja mitä hän haluaa olla. Tyypillistä tälle vaiheelle on toiveikkuus, optimistisuus, ihanteellisuus ja oman pätevyuden tunne. Nuori selvittää omia mahdollisuuksiaan ja vaihtoehtojaan sekä selkiyttää tavoitteitaan. (Sydänmaanlakka 2017, 246-247.)

Nuoruusiässä rakennetaan omaa käsitystä elämästä, ihmisestä, yhteiskunnasta, uskonnosta, moraalista, sukupuolisuudesta sekä yhteiskunnassa vallitsevista arvoista ja tavoista (Hämäläinen 2010, 176). Nuori uskoo omaan yksilöllisyyteensä, mutta elämämme ohjautuu hyvin pitkälti sisäisten ja ulkoisten mallien mukaan. Stereotyyppiset sukupuoli-odotukset asettavat miehille ja naisille erilaiset käyttäytymis- ja toimintanormit. Jo lapsena meille kerrotaan, miten meidän pitää käyttäytyä, ja meitä ohjataan tietynlaiseen toimintaa. (Torkkola & Ruoho 2009, 29; Sydänmaanlakka 2017, 275.)

Nuoren saama palaute ja kodin tuki myös vaikuttavat siihen, millainen käsitys nuorella on itsestään, millaisena nuori pitää itseään, mahdollisuuksiaan ja tulevaisuuttaan. Vielä 1960-luvulla nuorten ammatinvalintaan vaikutti erityisesti kotitausta ja vanhempien ammatit. Maanviljelijän lapsesta tuli tavallisesti viljelijä ja lääkärin lapsesta tuli lääkäri. Viime vuosikymmeninä



nuorten ammatinvalinnasta on kuitenkin tullut vaikeampaa. Useinkaan nuoret eivät enää seuraa vanhempiensa jalanjalkia ammatinvalintaa tehdessään, vaan heidän on valittava oma polkunsaa, miten edetä koulutus- ja työllistymisurallaan. (Lämsä 2009, 25-27, 41-42.)

Nuorten koulutusvalinnat heijastelevat nykyisiä sukupuolittuneita jakoja. Sen kyseenalaistaminen vaatisi nuorilta melko kehittyneitä näkemyksiä tasa-arvokysymyksistä. Sukupuolistereotyyppiset mielikuvat saattavat vaikuttaa koulutusvalintoihin erityisesti silloin, kun oikeaa tietoa eri aloista on saatavilla vain vähän. (Lahtinen ym. 2019, 147.) Sukupuolittuneista rooleista irtautuminen edellyttää tietoisuutta näistä rooleista sekä niiden kyseenalaistamista. Segregatiota voidaan purkaa myös pyrkimällä vaikuttamaan siihen ympäristöön ja elämismailmaan, jossa nuoret tekevät koulutus- ja uravalintoja. Nuorten olisi tärkeää saada sukupuolistereotyyppisistä vapaata tietoa eri koulutusaloista. Nuoria tulisi myös kannustaa koulutusvalintoihin heidän yksilöllisten taipumustensa eikä sukupuoleensa liittyvien perinteiden perusteella. (Torkkola & Ruoho 2009, 48; Aapola-Kari 2017, 72; Anttila 2020.)

Valintojen tekeminen voi aiheuttaa nuorille paineita. Huolet ja pelot saattavat liittyä esimerkiksi opinnoissa pärjäämiseen tai valmistumisen jälkeiseen työllistymiseen. Vuoden 2017 Nuorisobarometrin mukaan erityisesti koulussa hyvin pärjäävät tytöt pelkäävät väärää koulutusvalintoja. Tyttöillä todettiin myös olevan heikompi itsetunto ja usko omiin kykyihinsä, kuin pojilla. Näitä valintoja tehdessään nuori tarvitsee tietoa koulutusvaihtoehdoista sekä siitä, miten omat voimavarat ja vahvuudet tukevat opiskelua. (Autti-Rämö ym. 2016, 142, Myllyniemi & Kiilakoski 2017, 28-32.)

Yleisesti nuoret suhtautuvat myönteisesti tulevaisuuteensa, vaikka aikuistumiseen saattaakin liittyä ongelmia ja pelkoja. Useimmat nuoret ovat tietoisia yhteiskunnallisista ja poliittisista kysymyksistä, ja nuoret arvioivatkin tulevaisuuttaan ja mahdollisuuksiaan menestyä elämässään näistä lähtökohdista käsin. Nuoret pohtivat ideologisia arvokysymyksiä, ja pohtivat kriittisesti onko nyky-yhteiskunta sellainen, joka vastaa hänen odotuksiaan. (Helve 2002, 152, 169; Aalberg & Siimes 2007, 75.)

Suurin osa nuorista haluaa hyvän koulutuksen ja haluaa hyödyntää oppimaansa työelämässä. Hyvä koulutus ei kuitenkaan vielä takaa hienoa työuraa. Nuori ei voi koskaan olla varma siitä, miten hänen uransa kehittyy, ja kehittykö se kuten nuori on itse kuvitellut. (Salo & Blåfield 2007, 31.) Nuorten epävarmuuskokemukset liittyvät erityisesti alavalintaan, koulutukseen haakeutumiseen sekä opintojen kulkuun ja niiden riittämättömään työelämäyhteyteen. Opintojen

jälkeiset epävarmuuskokemukset liittyvät työmarkkinoille sisäänpääsyyn ja kiinnittymiseen sekä työttömyyteen. Toisaalta epävarmuus koetaan myös normaalina osana koulutus- ja työmarkkinasiirtymiä. (Kuisma 2021, 76-79.)

### 3.5 Minäkuva ja minäpystyvyys

Ihmisen minäkuva on hänen subjektiivinen käsityksensä itsestään. Minäkuva kertoo, millainen ihminen näkee itsensä, mitä hän ajattelee itsestään ja kuinka merkitykselliseksi ja arvokkaaksi hän kokee itsensä. Ihmisen minäkuva myös ohjaa elämää koskevia valintoja ja päätöksiä. Ihminen omaa hyvän itsetunnon silloin, kun hän tuntee sekä vahvuutensa että heikkoutensa, kun hän osaa arvostaa itseään eri tilanteissa ja kun hän uskaltaa asettaa päämääriä ja tavoitteita ja ottaa vastaan haasteita. Hyvä itsetunto on luottamusta siihen, että suoriutuu asettamistaan tavoitteista ja haasteista. Ihminen rakentaa minäkuvaansa tietyn yhteisön tai kulttuurin jäsenenä. Lapsuudessa rakentuneen minäkuvan ja itsetunnon päälle rakentuu myöhemmin johonkin toimeen, työhön tai tehtävään liittyvä hankittu ammatillinen itsetunto (Kaski & Kiander 2007, 35-36; Keltikangas-Järvinen 2010, 16-17, 103). Usein on ajateltu, että naisilla olisi heikompi itsetunto kuin miehillä, koska esimerkiksi naisia on vähemmän johtotehtävissä. Uravalinnoissa on kuitenkin enemmän kysymys motivaatiosta, arvomaailmasta ja persoonallisuudesta. (Keltikangas-Järvinen 2010, 114.)

Minäpystyvyydellä tarkoitetaan ihmisen uskoa omaan kykyynsä vaikuttaa omalla toiminnallaan elämänsä kulkuun ja tapahtumiin. Minäpystyvyys yhdistetään myös ihmisen motivaatioon oppia uutta ja kehittyä. Ihmisen uskomus omasta pystyvyydestään vaikuttaa hänen valintoihinsa, ja esimerkiksi siihen, kuinka haastavia tavoitteita hän on valmis asettamaan, kuinka paljon hän on valmis ponnistelemaan tavoitteidensa eteen sekä hänen ajattelumalleihinsa ja siihen, miten hän kokee stressiä. (Aminof 2021.)

Kykyuskomus puolestaan on ihmisen oma arvio henkilökohtaisista taidoistaan toimia tehokkaasti, saavuttaa päämääriä ja selviytyä erilaisista haasteista. Nämä arviot perustuvat useimmiten ihmisen aiempiin kokemuksiin ja tunteisiin. Arvioihin vaikuttavat myös ulkoiset tekijät. Uskomuksen voivat olla positiivisia tai negatiivisia. Ne voivat kannustaa toimintaan tai rajoittaa sitä. Ihmisen pitää kyetä muuttamaan uskomuksiaan, jotta hän ei rajoittaisi toimintaansa itseensä ja mahdollisuuksiinsa kohdistetuilla kielteisillä ajatuksilla. (Räsänen 2006, 118, 136).

Jokaisella meistä on ainutlaatuisia taitoja, ominaisuuksia, kykyjä ja vahvuuksia, jotka antavat meille iloa ja onnistumisen kokemuksia. Osa näistä on kehitettäviä ja vahvistettavia piirteitä, osa jopa piilossa olevia piirteitä ja voimavaroja, joita voi vahvistaa, kun ne osataan ottaa käyttöön. (Nuorten mielenterveystalo 2021.)

### 3.6 Voimaantuminen

Voimaantumisen käsitettä lähestytään tutkimuskirjallisuudessa monin eri tavoin, eri lähtökohdista ja eri yhteyksissä. Voimaantumisen käsite on suomennettu empowerment-käsitteestä, jolle ei ole suomen kielessä vakiintunutta vastinetta. Empowerment -käsitteeseen sisältyy olennaisesti ihmisen sisäinen voimantunne ja ihmisestä itsestään lähtevää voimaantumista. Siitonen on rakentanut tutkimustensa pohjalta yleisen voimaantumisteorian, jossa on hyödynnetty tutkimustulosten lisäksi useiden muiden tutkijoiden näkemyksiä voimaantumista jäsentävistä ilmiöistä ja käsitteistä. (Siitonen 1999, 83, 116.)

Voimaantuminen on ihmisen henkilökohtainen prosessi, joka lähtee hänestä itsestään, ei ulkoapäin pakotettuna. Voimaantunut ihminen on löytänyt omat voimavaransa. Voimaantuminen näkyy parantuneena itsetuntona, kykynä asettaa ja saavuttaa päämääriä, oman elämänhallinnan tunteena sekä toiveikkuutena tulevaisuutta kohtaan. (Siitonen 1999, 117-118; Siitonen 2004.)

Vaikka voimaantuminen on henkilökohtainen prosessi, voidaan voimaantumista edesauttaa toimintaympäristön olosuhteilla sekä sosiaalisella ja vuorovaikutuksellisella tuella. Ihminen toimii aina jossain ympäristössä, kontekstissa, joka ohjaa hänen toimintaansa ja kehitystään. Kontekstilla on suuri merkitys ihmisen voimaantumiseen. Ihmisen kontekstiuskomus syntyy siitä, että uskooko hän omiin mahdollisuuksiinsa saavuttaa päämääränsä siinä kontekstissa, ja uskooko hän kontekstinsa tukevan häntä päämäärien saavuttamisessa. Ihminen ei voi kuitenkaan voimaantua irrallaan ympäristöstään. Ihminen voi itse vaikuttaa voimaantumiseensa muuttamalla ympäristöään ja ympäristösuhdettaan (Räsänen 2006, 99-102, 123.)

Voimaantunut ihminen asettaa itselleen tavoitteita ja suunnitelmia sekä tekee valintoja riippumatta muiden asettamista vaatimuksista tai sosiaalisesta paineesta. Voimaantunut ihminen on halukas ja kykenevä tavoittelemaan haluamaansa arvioiden järkevästi omia vaihtoehtojaan. Voimaantuneella ihmisellä on selkeä minäkuva ja hän kokee itsensä itsenäiseksi. Hän hallitsee tunteitaan ja omaa hyvän resilienssin. (Räsänen 2014, 26-27.)

Tietoisesti tavoitteiden asettaminen ja niihin pyrkiminen antaa ihmiselle tunteen, että hänellä on todella mahdollisuus suunnitella ja ohjata omaa elämäänsä, eikä asioita vain tapahdu hänelle tässä jatkuvassa muutoksessa ja epävarmuudessa. (Keltikangas-Järvinen 2010, 28-29).

Naisten voimaantuminen voidaan määritellä eri tavoin. Naisten voimaantumisella tarkoitetaan yleensä naisten itsearvostuksen, omien valintojen tekemisen ja vaikuttamismahdollisuuksien vahvistamista. Voimaantumisen tavoitteena on lisätä tyttöjen ja naisten mahdollisuuksia tehdä itse tärkeitä elämän valintoja. Tämä vaatii yhteiskunnan rakenteiden sekä haitallisten sukupuolienormien muuttamista. Sosiaaliseen muutokseen pyritään lisäämällä tyttöjen ja naisten resursseja ja mahdollisuuksia koulutukseen sekä sosiaaliseen ja taloudelliseen pääomaan. (UNFPA-UNICEF 2019, 6; World Vision 2021.)

### 3.7 Motivaatio

Motivaatio koostuu motiiveista, erilaisista sisäisistä ja ulkoisista tekijöistä, jotka ohjaavat ihmisen toimintaa kohti tavoitteita. Kognitiivisen motivaatioteorian mukaan motivoitulla toiminnalla on aina jokin tavoite, johon ihminen on sitoutunut ja jota kohti hän pyrkii. Motivaatioon vaikuttavat tunteet, jotka syntyvät vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa. Tunteet joko kannustavat jatkamaan tai ne voivat saada ihmisen arvioimaan tavoitettaan ja sen saavuttamista uudelleen. Lisäksi motivaatioon vaikuttavat ihmisen odotukset onnistumisestaan sekä uskomukset pystyvyydestään. (Aarnio, Kalakoski, Paavilainen, Rantala & Suomalainen 2013, 28, 42-43.)

Suoritusmotivaatio ilmenee ihmisen haluna saavuttaa yhä vaikeampia tavoitteita ja kehittyä yhä taitavammaksi ja paremmaksi monilla elämänalueilla, kuten koulutus- ja työurilla. Suoritusmotivaatio vaikuttaa ihmisen ahkeruuteen ja sinnikkyYTEEN sekä menetykseen. Esimerkiksi voimakkaasti motivoituneet ihmiset hakeutuvat useammin haastavampiin tai kilpailullisempiin ammatteihin ja yrittäjiksi. Suoritusmotivaatio kehittyy varhaislapsuudessa ja vaikuttavat vanhemmilta saatujen mallien lisäksi vertaisryhmät ja vallitseva kulttuuri. (Aarnio ym. 2013, 48-49.)

Sisäistä motivaatiota voi kasvattaa esimerkiksi asettamalla itselleen realistisia ja konkreettisia tavoitteita. Tavoitteiden saavuttaminen vahvistaa kyvykkyyden ja pystyvyyden tunteita. (Nyyti 2021.)

### 3.8 Nuorten ajatuksia työelämänäkymistä ja tulevaisuuden suunnitelmista

Talous ja nuoret TAT ry:n tulevaisuusraportti -tutkimus selvittää vuosittain yläkoululaisten, lukiolaisten ja ammatillisten opiskelijoiden ajatuksia heidän työelämänäkymistään ja tulevaisuuden suunnitelmistaan. Vuoden 2021 tulevaisuusraportti -tutkimuksen mukaan tyttöjen suosittummat alat olivat terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelut, matkailu- ja ravintola-ala, palveluala sekä kulttuuri- ja viihdeala. Tyttöjen vähiten suosituimmat alat olivat kiinteistöalan palvelut ja siivous, kirkollinen työ, metsäteollisuus, tietoliikenne- ja telekommunikaatioyritykset ja energiateollisuus. Selvityksen mukaan vanhempien koulutustaustalla ja työssäkäynnillä oli vaikutusta siihen, mitkä alat nuoria kiinnostivat. Neljätoista prosenttia niistä nuorista, joiden vanhemmat eivät käyneet töissä, ei uskonut löytävänsä työelämästä sopivaa paikkaa itselleen. (TAT 2021.)

Tulevaisuusraportin mukaan tytöt osasivat poikia paremmin nostaa esiin erilaisia alavalintaan liittyviä syitä. Tyttöillä korostui alan ihmisläheisyys, ympäristöystävällisyys, hyvä työskentelyilmapiiri sekä mahdollisuus tehdä itselle tärkeäksi kokemiaan asioita. Palkkaus oli yhtä tärkeää sekä tytöille että pojille. (TAT 2021.)

Selvityksen mukaan tytöt kokivat uralla etenemisen mahdollisuudet ja johtamisvastuun lisääntymisen tärkeäksi. Merkitys oli kasvanut suhteessa poikiin edellisen vuoden kyselystä. Lisäksi tytöt osoittivat kiinnostusta aloille, jotka ovat perinteisesti olleet miesvaltaisia. Selvityksen mukaan tytöt olivat poikia valmiimpia panostamaan opiskeluun menestyäkseen työelämässä. Tulevaisuusraportin mukaan tytöt kokivat saavansa tärkeimmät tulevaisuuden työelämää koskevat tiedot ja taidot kouluopetuksesta (69%). Myös vanhemmat (63%) ja ystävät (57%) koettiin tärkeiksi. Vain 10% nuorista koki saavansa tietoa ja taitoja järjestötoiminnasta. (TAT 2021.)

Aiemmassa vuoden 2020 Tulevaisuusraportissa selvitettiin myös sitä, että kokivatko nuoret saavansa riittävästi tietoa ja ohjausta jatko-opintoihin ja urasuunnitteluun sekä työelämään liittyen. Lukiolaisista nuorista naisista 78% koki saavansa riittävästi tietoa ja ohjausta lukio-opetukseen liittyen ja 39% jatko-opintoihin liittyen. Ainoastaan 16% nuorista naisista koki saavansa riittävästi tietoa ja ohjausta urasuunnitteluun liittyen. 40% nuorista naisista koki saavansa riittävästi tietoa työelämästä opintojen aikana. 66% lukiolaisista nuorista haluaisi, että koulussa kerrottaisiin enemmän työelämästä. (TAT 2020.)

## 4 NUORTEN NAISTEN JOHTAJUUS -KURSSI

### 4.1 Ensimmäisen kurssin suunnittelu ja pilotointi

Nuorten naisten johtajuus -kurssitoiminnan suunnittelu alkoi elokuussa 2020. Yhteistyökumppaniksi kurssitoimintaan saimme Vuosaaren lukion, jonka kanssa pilotoimme ensimmäisen Nuorten naisten johtajuus -kurssin 10/20-1/21. Kurssi oli tarjolla lukiolaisille valinnaisena opintokurssina, josta sai suoritusmerkinnän. Ensimmäiselle Nuorten naisten johtajuus -kurssille ilmoittautui alkujaan 15 opiskelijaa, joista osa ei tullut lainkaan paikalle ja osa kävi vain kerran tunnilla. Ensimmäisen kurssin suoritti loppuun asti viisi opiskelijaa, jotka olivat kiinnostuneita johtajuudesta ja omien tunne- ja vuorovaikutustaitojen ja vahvuuksien sekä työelämätaitojen kehittamisestä ja vahvistamisesta.

Rakensimme Nuorten naisten johtajuus -kurssin teemat ja sisällöt hankkeen tavoitteiden mukaisiksi. Sisällön suunnittelussa hyödynnettiin jo olemassa olevaa materiaalia: tutkimuskirjallisuutta, artikkeleita ja oppaita. Nuorten naisten johtajuus -kurssin teemoja olivat: tunne- ja vuorovaikutustaidot, omat vahvuudet ja itsetuntemus, itsensä johtaminen ja tavoitteiden asettaminen, motivaatio, työelämätaidot ja työnhaku, johtaminen, yrittäjäyys, kansainvälisyys, kestävä kehitys sekä naiseus ja tasa-arvo. Pyrimme osallistamaan nuoria kurssin suunnitteluun ja toteutukseen. Keräsimme kurssilaisilta jatkuvaa palautetta kurssin sisällöstä ja toteutuksesta, ja heillä oli mahdollisuus esittää ideoita ja toiveita.

Kurssille osallistuneista vain muutamilla oli työkokemusta, joten kurssilla keskityttiin vahvistamaan erityisesti elämänhallintaa. Elämänhallinta alkaa itsensä tuntemisesta, omien arvojen ja juurien ymmärtämisestä sekä omien unelmien ja tavoitteiden tietämisestä (Keltikangas-Järvinen 2010, 15-16).

Kurssin toteutustapana oli aktiivinen osallistuminen tunneilla, tehtävien tekeminen sekä pari- ja pienryhmätyöskentely. Kurssista ei pidetty koetta. Kurssilla oli kaksi vakituista ohjaajaa sekä muutama ohjaaja yhdistyksen työntekijöistä. Ensimmäiselle kurssille saimme vierailijan Helsingin Yrittäjänaiset ry:stä keskustelemaan naisten yrittäjyydestä.

Koronarajoitusten vuoksi jouduimme siirtämään Nuorten naisten johtajuus -kurssin opetuksen verkkoon melko nopealla aikataululla, mikä vaati sisällön ja toteutuksen muokkaamista sekä yhteisöllisyyden ja osallisuuden pohtimista uudestaan. Siirtyminen etäopetukseen sujui kuitenkin varsin hyvin.

## 4.2 Opinnäytetyön suunnittelu

Harjoitteluajanani päätin toteuttaa opinnäytetyöni Nuorten naisten johtajuuskoulu -hankkeessa. Ohjatessani Nuorten naisten johtajuus -pilottikurssia halusin selvittää tarkemmin kursseille osallistuvien nuorten naisten ajatuksia ja kokemuksia omista vahvuuksistaan ja pystyvyydestään. Halusin selvittää, kokevatko he, että heillä on mahdollisuutta vaikuttaa omaan elämäänsä ja tulevaisuuteensa, ja tukeeko kurssi heitä siinä.

Alkujaan opinnäytetyö oli tarkoitus toteuttaa ammattikouluopiskelijoille suunnitellulla kursilla, mutta aikataulujen ja tutkimusluvan puuttumisen vuoksi päädyin toteuttamaan opinnäytetyöni tällä lukiolaisten kurssilla. Toteutin aineiston keruun kurssilla, joka toteutettiin kokonaan etänä Zoomissa 2-5/2021. Otin vastuun kurssin suunnittelusta ja toteutuksesta, apunani hankepäällikkö, muutama yhdistyksen työntekijöistä sekä vapaaehtoisia. Muiden ohjaajien omaa asiantuntijuutta pystyimme hyödyntämään kurssin eri osa-alueilla aina tarpeen mukaan. Perehdytin muut ohjaajat kurssin sisältöön.

Kurssille ilmoittautui 12 opiskelijaa, joista viisi suoritti sen loppuun. Tutkimuksen perusjoukko toimi kurssin käyneet, joten perusjoukko oli tässä tapauksessa melko pieni, mutta se sopi mielestäni hyvin tutkimuksen luonteeseen tarkastella ja kehittää toimintaa.

Ensimmäiseltä kurssilta saadun kokemuksen ja palautteen perusteella muokkasin uuden kurssin sisältöä. Kurssin runko on liitteenä (liite 1.). Toteutin kurssin sisällön opetuksena, tehtävinä, yhteisinä keskusteluina sekä pari- ja pienryhmätoimintana. Etäopetuksessa pidin tärkeänä myös huomioida kurssin suunnittelussa ja toteutuksessa osallistujien vuorovaikutuksen ja osallisuuden, mikä muutoin saattaisi etäopetuksessa jäädä niukaksi.

Tälläkin kurssilla pyrin saamaan osallistujilta palautetta joka kurssikerralla kurssin teemoista ja tavoista toteuttaa kurssia. Keräsin palautetta sanallisesti tai Zoomin erilaisilla äänestystoiminnoilla. Saadun palautteen mukaan pystyin paremmin tarjoamaan osallistujien tarpeiden ja toiveiden mukaista tietoa, tukea ja kannustusta. Keräsin osallistujilta myös palautetta kurssin päätteeksi. Palautekyselystä kerron lisää opinnäytetyön analyysisiossa.

## 5 TUTKIMUSMENETELMÄT JA TIEDONKERUU

### 5.1 Tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa Nuorten naisten johtajuus -kurssille osallistuneiden käsityksiä omista vahvuuksistaan ja kyvyistään sekä mahdollisuuksistaan vaikuttaa omaan elämäänsä ja tulevaisuuteensa. Opinnäytetyössä kartoitin myös kurssille osallistuneiden ajatuksia ja kokemuksia siitä, tukiko Nuorten naisten johtajuus -kurssi heitä löytämään omia voimavarojaan ja omaa potentiaaliaan sekä kannustiko ja rohkaisiko kurssi heitä omien tavoitteiden asettamisessa ja tavoittelemisessa. Kartoituksessa oli tavoitteena kerätä tietoa ja materiaalia toiminnan arvioimisen ja kehittämisen tueksi.

Muotoilin opinnäytetyön tavoitteet tutkimuskysymyksiksi:

- 1) Millaisia ajatuksia ja kokemuksia Nuorten naisten johtajuus -kurssille osallistuneilla on omista vahvuuksistaan, pystyvyydestään sekä mahdollisuuksistaan vaikuttaa omaan elämäänsä ja tulevaisuuteensa?
- 2) Millaisia ajatuksia ja kokemuksia Nuorten naisten johtajuus -kurssille osallistuneilla on kurssista ja sen teemoista?

### 5.2 Kehittämistyön menetelmät

Työelämän tutkimuksissa yhdistyy teoria, kokemus ja ammattikäytännöt. Niitä säätelevät käytännönläheisyys, työelämälähtöisyys ja aiheen ajankohtaisuus. Työelämän tutkimuksissa tutkitaan asioita, jotka kuuluvat omaan ammatti- tai toimialaan. Tavoitteena työelämän tutkimuksissa on kuvata aiemman tiedon uudenlaista käyttämistä tai tiedon uudenlaista yhdistelyä. (Vilkkä, H. 2021, 18-19, 33.)

Tämä opinnäytetyö on monimenetelmällinen kehittämistyö, jonka lähestymistapana on tapaustutkimus. Tapaustutkimus soveltuu hyvin kehittämistyön lähestymistavaksi, kun tehtävänä on tuottaa kehittämis ehdotuksia ja -ideoita nykyajassa tapahtuvasta ilmiöstä sen todellisessa tilanteessa ja toimintaympäristössä. Tapaustutkimuksella ei pyritä tilastolliseen yleistämiseen, vaan siinä keskitytään yhteen tapaukseen ja sen ymmärtämiseen. Tapaustutkimuksella voidaan synnyttää hypoteeseja tutkittavasta ilmiöstä jatkotutkimusta varten. (Kananen 2013, 26, 56; Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 52.)



Kehittämistyössä hyödynnetään menetelmien moninaisuutta, jolloin eri menetelmillä saadaan tietoa ja ideoita monenlaisista näkökulmista (Ojasalo ym. 2014, 40). Tässä opinnäytetyössä hyödynnetään sekä laadullista että määrällistä menetelmää. Tutkimukseni lähtökohtina olivat kuitenkin laadullisen tutkimuksen periaatteet, koska pyrin kartoittamaan ja ymmärtämään tutkittavien yksilöllisiä kokemuksia. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on aineiston sisällöllinen laajuus pikemminkin kuin sen määrä kappaleina (Vilkka, H. 2021, 129).

### 5.2.1 Teemahaastattelu

Suunnitellessani opinnäytetyötä halusin toteuttaa aineistonkeruun haastatteluna. Haastattelussa haastateltavat ovat tutkimustilanteen subjekteja, yksilöitä, jotka voivat tuoda vapaasti esiin itseään koskevia asioita (Ojasalo ym. 2014, 106). Haastattelu on systemaattinen tiedonkeruun muoto, jolla on etukäteen asetetut tavoitteet. Haastattelu voi olla strukturoitu, puolistrukturoitu eli teemahaastattelu, avoin haastattelu tai syvähaastattelu. Puolistrukturoitu haastattelu eli teemahaastattelu sopii tilanteisiin, joissa käsitellään emotionaalisesti arkoja aiheita tai aiheita, joista haastateltavat eivät ole tottuneet puhumaan. Teemahaastattelua voidaan käyttää myös silloin, kun tutkimusasetelmaa ei ole tarkasti määritelty, vaan sitä täsmennetään prosessin edetessä. (KAMK 2021a.) Tavallisesti tutkimushaastatteluja tehdään yksilöhaastatteluna, mutta haastattelutapaa voidaan soveltaa myös pari- ja ryhmähaastatteluun (Vilkka, H. 2021, 123-124).

Tutkimuksessa käytettyjen kysymysten muotoilussa on tärkeää, että tutkija tuntee kohderyhmän, toimintaympäristön ja sen kulttuurin, ja että kysymykset olisivat yksiselitteisiä. Vaikka haastateltava on jo antanut suostumuksensa haastatteluun, on haastattelutilanteen aluksi hyvä varmistaa, että haastateltava on tietoinen sen tarkoituksesta ja että hän on edelleen suostuvainen haastateltavaksi (Vilkka, H. 2021, 129-130, 133).

### 5.2.2 Webropol-kysely

Kyselyllä voidaan kerätä tietoa erilaisista yhteiskunnan ilmiöistä, ihmisten toiminnasta, mielipiteistä, asenteista ja arvoista. Kyselyt ovat enimmäkseen määrällistä tutkimusta, ja niillä pyritään yleistykseen. Kyselyä tehdessä on tärkeää suunnitella kysymykset ja väitteet huolella, jotta kyselyssä kysytään sisällöllisesti oikeita kysymyksiä. Kysymysten ei tulisi olla liian yleisluonteisia, vaan yksityiskohtaisia ja selkeitä. (Vehkalahti 2014, 11-13, 20-24.)

Ennen varsinaista mittausta kyselylomake tulisi testata muutamalla perusjoukkoa vastaavalla ihmisellä, jotka arvioivat kyselylomaketta kriittisesti (Vilkkä, H. 2021, 108).

Sähköisen kyselyn etuina on sen nopeus ja vaivattomuus sekä edullisuus. Haittapuolina on jatkuva kyselyiden tulva, jolloin ihmiset saattavat ohittaa useimmat kyselyt. Sähköiset kyselyt saattavat myös ohjautua roskapostiin, josta ne jäävät huomaamatta. (Ojasalo ym. 2014, 128-129)

### 5.2.3 Havainnointi

Havainnointia voidaan käyttää täydentämään muita tiedonkeruumenetelmiä. Sitä voidaan käyttää esimerkiksi haastattelun tukena. Havainnointitapa määräytyy tavoitteiden mukaan. Se voi olla ennalta tarkoin määriteltyä tai hyvin vapaata. Vapaassa ja tutkittavien toimintaan mukautuva, osallistuva havainnointi on tyypillistä laadullisessa tutkimuksessa. Osallistuvassa havainnoinnissa tutkija voi pyrkiä pysymään neutraalina tarkkailijana tai osallistua tutkittavien toimintaan ja toimia osana tutkittavien ryhmää. (Vilkkä, H. 2006, 15, 34-35; KAMK 2021b.)

Havainnointi voi kohdistua ihmisiin ja heidän toimintaympäristöihinsä. Havainnoita voidaan dokumentoida esimerkiksi tekemällä muistiinpanoja, valokuvaamalla, äänittämällä tai videoimalla. Laadullisessa tutkimuksessa usein haastatellaan tutkittavia ja kerätään aineistoa esimerkiksi tutkittavien käyttäytymisestä, arkielämän tilanteista sekä erikoistilanteista (Vilkkä, H. 2006, 15-17, 20-21).

Havainnoinnilla saadaan välitöntä ja suoraa tietoa tutkittavasta kohteesta, sen toiminnasta ja käyttäytymisestä luonnollisessa ympäristössä, jolloin havainnot tehdään siinä kontekstissa, jossa se ilmenee. Havainnoinnin haittapuolena saattaa olla havainnoija, joka saattaa häiritä tai muuttaa tilannetta läsnäolollaan. Havainnoija saattaa myös sitoutua emotionaalisesti tutkittaviin ja siten heikentää havainnoinnin objektiivisuutta. (Vilkkä, H. 2006 33; Ojasalo ym. 2014, 116-117; KAMK 2021b.)

Havainnoinnista saatu aineisto eritellään ja luokitellaan, ja niistä muodostetaan ryhmiä, joista etsitään yhteisiä piirteitä tai nimittäjiä. Ryhmistä muodostetaan niitä kuvaavia käsitteitä tai ajatusmalleja. (Vilkkä, H. 2006, 73.)

## 5.3 Tutkimuksen toteutus

### 5.3.1 Haastattelu

Laadin haastattelukysymykset etukäteen ja muotoilin ne mahdollisimman tarkoiksi. Kysymyksissä käytettiin samoja termejä ja käsitteitä, kuin kurssilla, jotta ne olisivat kysymyksiin vastaajille tuttuja ja he ymmärtäisivät kysymykset mahdollisimman samalla tavalla. Varsinaisten teemakysymysten lisäksi tein täydentäviä kysymyksiä, joita voisin käyttää haastattelussa tarvittaessa. Valitsin haastattelun teemat vastaamaan kurssin sisältöä. Haastattelu koostui neljästä teemasta: johtajuus omassa elämässä, johtajuus työelämässä, naisten johtajuus sekä ajatuksia ja kokemuksia kurssista.

Testasin haastattelun kysymyksiä etukäteen kahdella ulkopuolisessa samanikäisellä nuorella naisella. Saadun palautteen perusteella korjasin ja muotoilin muutamaa kysymystä. Tiedote haastattelusta (liite 2) lähetettiin kurssilaisille sähköpostilla 30.4.2021. Tutkimustiedotteessa kerrottiin haastattelun tarkoitus, haastattelun videoinnista ja aineiston käyttämisestä opinnäytetyössä. Lisäksi kerroin tutkimuksesta ja siihen liittyvästä teemahaastattelusta kurssin oppitunnilla.

Suunnitelmana oli toteuttaa haastattelu ryhmässä, koska halusin herättää vuorovaikutuksen ja vertaistuen avulla enemmän keskustelua ja rohkaista jokaista osallistujaa puhumaan. Haastatteluun kutsuttiin viisi kurssin käynyttä nuorta. Heistä ainoastaan kaksi ilmoittautui haastateltavaksi. Haastatteluun ilmoittautuneille lähetettiin kahta päivää aiemmin haastattelurunko, jotta he voisivat halutessaan valmistautua haastatteluun etukäteen. Näistä kahdesta ilmoittautuneesta toinen perui osallistumisensa edellisenä päivänä. Muutama kurssilainen perusteli haluttomuuttaan osallistua haastatteluun opiskelukiireillä, yksi huonoa suomen kielen taitoaan. Pienen osallistujamäärän vuoksi laajensin perusjoukon koskemaan myös aiempaa pilottikurssin käyneitä nuoria naisia, joihin oli vielä mahdollista saada yhteyttä, mutta heistä kukaan ei ilmoittautunut haastateltavaksi.

Teemahaastattelu toteutettiin etänä Zoomissa 20.5.2021. Zoom oli toiminut kurssilla oppimisalustana, joten se oli kaikille tuttu sovellus. Ennen haastattelua varmistin Zoomin ja sen tallennustoiminnon käytön ja toimivuuden.

Ennen haastattelun alkamista, varmistin osallistujalta vielä suullisesti, että hän ymmärtää haastattelun tarkoituksen ja että käytän haastattelusta saatua aineistoa opinnäytetyössäni. Varmistin

suullisesti luvan haastatteluun, sen tallentamiseen ja käyttämiseen opinnäytetyössäni. Haastateltava oli täysi-ikäinen. Haastattelu tallennettiin Zoom:n tallennustoiminnolla.

Haastattelun jälkeen litteroin eli puhtaaksikirjoitin tallenteen tekstimuotoon. Litterointi helpottaa aineiston analysointia (Vilka, H. 2021, 137). Litteroinnin tarkkuustaso määräytyy tutkitavan ilmiön mukaan. Haastattelussa olin kiinnostunut esiin tulevista asiasisällöistä, joten yksityiskohtainen litterointi ei ollut tarpeen. Käytin litteroinnissa propositiotasoa, jossa kirjataan ylös vain sanoman ydinsisältö (Kananen 2013, 100). Poistin tekstistä muun muassa ylimääräiset täytesanat ja toistot. Koska haastateltavia oli vain yksi sekä yksi haastattelija, oli puheenvuorot helppo erottaa toisistaan, eikä haastateltavien koodaamista tarvittu. Analysoin haastatteluaineiston teemoittain sekä vertailemalla sitä kyselyllä ja havainnoinnilla saatuun aineistoon.

Haastateltava ei halunnut pitää kameraansa auki haastattelun aikana, minkä vuoksi kontakti haastateltavaan jäi mielestäni niukemmaksi, koska erilaiset tunnetiloja kuvastavat ilmeet ja eleet jäivät näkemättä. Suuri osa haastattelussa tapahtuvasta vuorovaikutuksesta on muuta kuin sanallista vuorovaikutusta (Ruusuvaasi, Nikander & Hyvärinen 2010, 425-427).

### 5.3.2 Kysely

Haastattelusta saatu aineisto jäi hyvin pieneksi, minkä vuoksi täydensin tutkimusaineistoa kyselyllä (liite 3.). Toteutin kyselyn Webropol-ohjelmalla. Kysymykset tein mahdollisimman paljon haastattelun teemoja ja kysymyksiä vastaaviksi. Muodostin kyselyn väittämistä ja vastausvaihtoehdoista, joista kyselyyn vastaavan henkilön oli mahdollisuus valita omaa mielipidettään mahdollisimman hyvin kuvaava vaihtoehto. Kyselyssä vastaajan mielipidettä mitattiin neliporraisella asteikolla: täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä.

Testasin kyselylomaketta jälleen kahdella ulkopuolisella samanikäisellä nuorella naisella. Testauksesta saadun palautteen mukaan muokkasinkin kyselyä vielä ennen varsinaista mittauksia. Muokkasinkin kyselyssä muutamaa kysymystä ja käyttämiäni termejä selkeämmäksi. Kyselyssä käytetyt termit pyrin muodostamaan mahdollisimman samankaltaisiksi kuin mitä kurssilla olimme käyttäneet.

Kysely lähetettiin kymmenelle kurssin loppuun käyneelle opiskelijalle sähköpostilla 21.5.2021. Kyselystä lähetettiin muistutusviesti 28.5.2021 niille, jotka eivät vielä olleet vastanneet kyse-

lyyn. Kyselyyn vastasi neljä henkilöä. Kysely toteutettiin täysin anonymisti. Kyselyn vastauksista ei tule missään vaiheessa ilmi vastaajan henkilöllisyys, eikä vastauksia pysty yhdistämään vastaajaan.

Muutin kyselyn vastaukset Webropol-ohjelmalla Excel-taulukoksi. Taulukoista näkyi kyselyn eri teemat, kysymykset sekä vastausmäärät. Muokkasin taulukkoja helpommin tulkittavaksi palkkidiagrammiksi sekä esimerkiksi vastausten prosenttimäärät lukumääriksi. Kyselyn vastaukset analysoin teemoittain.

### 5.3.3 Havainnointi

Opinnäytetyössäni käytin haastattelun ja kyselyn tukena vapaata osallistuvaa havainnointia saadakseni mahdollisimman monipuolista tietoa ryhmästä ja tutkittavista teemoista. Seurasin ryhmän toimintaa ja vuorovaikutusta ja tein niistä havaintoja. Kirjasin havaintojani joka kurssikerralta omiin muistiinpanoihini.

Nuorten naisten johtajuus -kurssi toteutettiin verkkoympäristössä. Kurssikertoja ei videoitu, joten minulla ei ollut mahdollisuutta palata niihin. Osa kurssilaisista ei halunnut pitää kameraa auki tai piti sitä auki vain puhuessaan. Tämä vaikeutti erityisesti sanattoman kommunikoinnin havainnointia.

Koska käytin vapaata ja toimintaan mukautuvaa havainnointia muiden tutkimusmenetelmien tukena, en lähtenyt varsinaisesti luokittelemaan havaintoja, vaan poimin opinnäytetyön teemojen mukaisia havaintoja, ja vertailin niitä haastattelulla ja kyselyllä saatuihin aineistoon sekä tietopohjaan.

## 6 ANALYYSI JA JOHTOPÄÄTÖKSET

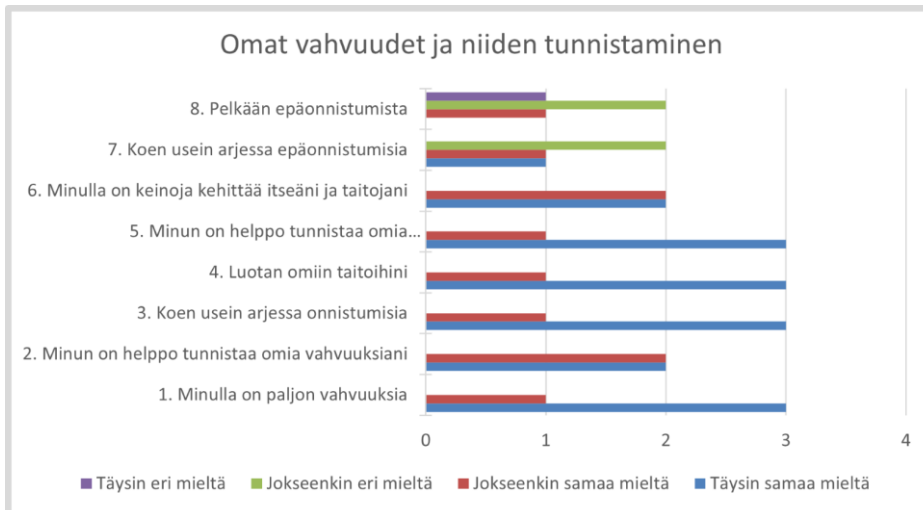
Tapaustutkimuksessa aineisto voidaan luokitella teoriapohjalta, aineistolähtöisesti tai näiden yhdistelmänä (Kananen 2013, 104). Tässä opinnäytetyössä analysoin haastattelun ja kyselyn tuloksia teemoittain. Koska haastattelusta saatu aineisto oli pieni, raportoin sen tulokset yhdessä kyselystä saadun aineiston kanssa, samalla verraten niitä toisiinsa. Havainnoinnilla tehtyjä johtopäätöksiä käytän haastattelusta ja kyselystä saatujen tulosten tukena.

Analysoinnissa käytetyt teemat ovat: omat vahvuudet ja niiden tunnistaminen, itsensä johtaminen ja motivaatio, tavoitteiden asettaminen ja tulevaisuuden suunnitelmat, koulutus- ja uravaihto- ja ajatuksia ja kokemuksia kurssista.

Seuraavassa esittelen aineistosta saamani tulokset haastattelun ja kyselyn teemojen mukaisesti. Aineisto koostuu yhden nuoren teemahaastattelusta sekä kyselyyn vastanneiden neljän nuoren vastauksista. Täydennän ja vertaan tuloksia kurssilla tehtyihin havaintoihin ja tulkintoihin niistä. Analysoinnissa en aina käsittele kysymyksiä numerojärjestyksessä, vaan niputan niitä joissakin osioissa teemoittain.

### 6.1 Omat vahvuudet ja niiden tunnistaminen

Yhtenä hankkeen tavoitteena ja kurssin kantavana teemana oli omat vahvuudet, niiden tunnistaminen ja kehittäminen. Kurssilla tuettiin osallistujia löytämään ja kehittämään omia vahvuuksiaan ja voimavarojaan tehtävien, harjoitusten ja keskustelun avulla. Kyselyn ensimmäisessä osiossa kartoitin kurssilaisten käsityksiä omista vahvuuksistaan ja kehittämiskohteistaan, kyvystään tunnistaa niitä ja kehittää itseään ja taitojaan. Lisäksi kysyin, kuinka hyvin kurssilaiset luottavat omiin taitoihinsa sekä kurssilaisten kokemuksia arjen onnistumisista ja epäonnistumisista.



Kuvio 1: Kyselyyn vastanneiden näkemyksiä omista vahvuuksistaan ja kehittämisen kohteistaan, niiden tunnistamisesta sekä arjen onnistumisista ja epäonnistumisen kokemuksista.

Vastausten perusteella lähes kaikki osallistujat kokivat omaavansa paljon vahvuuksia ja he luottivat omiin taitoihinsa. Vastaajista kolme oli täysin samaa mieltä ja yksi oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että heillä on paljon vahvuuksia (kysymys 1), ja että he luottavat taitoihinsa (kysymys 4).

Osallistujien oli myös helppo tunnistaa omia vahvuuksiaan, vaikka hieman paremmin he kuitenkin kokivat tunnistavansa heikkouksiaan/kehittämiskohteitaan. Vastaajista kaksi oli täysin samaa mieltä ja kaksi jokseenkin samaa mieltä siitä, että heidän on helppo tunnistaa omia vahvuuksiaan (kysymys 2). Vastaajista kolme oli täysin samaa mieltä ja yksi jokseenkin samaa mieltä siitä, että heidän on helppo tunnistaa omia kehittämiskohteitaan (kysymys 5). Vastaajista kaksi oli täysin samaa mieltä ja kaksi jokseenkin samaa mieltä siitä, että heillä on keinoja itsensä ja taitojensa kehittämiseen (kysymys 6).

Vastaajat kokivat arjessa enemmän onnistumisia kuin epäonnistumisia. Vastaajista kolme oli täysin samaa mieltä ja yksi jokseenkin samaa mieltä siitä, että he kokevat usein onnistumisia arjessaan (kysymys 3). Epäonnistumisen kokemuksissa ja niiden pelkäämisessä tuli esiin enemmän eroja. Vastaajista kaksi oli jokseenkin eri mieltä, yksi oli jokseenkin samaa mieltä ja yksi täysin samaa mieltä siitä, että kokee arjessa usein epäonnistumisia (kysymys 7). Vastaajista yksi oli täysin eri mieltä ja kaksi jokseenkin eri mieltä siitä, että pelkää epäonnistumista. Yksi vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä (kysymys 8).

Hyvin samankaltaisia ajatuksia ja kokemuksia tuli ilmi myös haastattelussa, jossa haastateltava nuori kertoi tunnistavansa hyvin omia vahvuuksiaan sekä kehittämiskohteitaan. Hän koki omaavansa paljon vahvuuksia, ja pyrkivänsä kehittämään itseään ja kääntämään heikkoudet vahvuuksiksi.

*“Mä tiedän mitkä on mun vahvuudet ja mitkä eivät”*

*“Jos mulla on heikkouksia, niin mä yritän niin ku parantaa niitä ja tekemään niistä niin ku vahvuuksia ja muuttamaan niitä”*

Haastateltava nuori kertoi kokevansa arjessa paljon onnistumisia ja olevansa ylpeä siitä, kun saa asiansa hoidettua. Haastattelussa nousi selkeämmin esiin pelko epäonnistumisesta.

*“kun mä oon hakemassa ammattikorkeakouluun... mua ahdistaa tosi paljon, kun mä mietin asiaa. Mut kuitenkin mun pitäis yrittää, jos mä en pääse ensimmäisellä kerralla, mä voin hakea monta kertaa”*

Havainnot kurssilta tukivat pääosin kyselyn vastauksia ja haastattelussa nousseita seikkoja. Kurssilla havaitsin nuorten naisten olevan usein hyvin itsekriittisiä ja vaativia itseään kohtaan. Kurssin keskusteluissa ja tehtävissä näkyi, että heikkouksien/kehittämiskohteiden tunnistaminen oli heille varsinkin alkuun helpompaa. Kurssilla tuettiin nuoria kääntämään tunnistamia heikkouksiaan taitotavoitteiksi ja mahdollisia negatiivisia ajatuksia itsestään positiivisemmiksi. Nuorten epäonnistumisten pelko liittyi useimmiten suoriutumiseen koulussa sekä sosiaalisiin tilanteisiin, kuten jännittämiseen. Kurssilaisilla oli kuitenkin vahva halu kehittää itseään ja löytää keinoja siihen.

Lapsuudessa ja nuoruudessa muodostuneet käsitykset omista kyvyistä ovat merkityksellisiä nuoren pohtiessa koulutusvalintojaan (Lahtinen ym. 2019, 146). Havainnot ja aineisto vahvistivat ajatusta siitä, että minäpystyvyyttä ja kykyuskomuksia voidaan vahvistaa turvallisessa ja kannustavassa ympäristössä muun muassa opiskelijoiden itsereflektointia vahvistamalla.

## 6.2 Itsensä johtaminen ja motivaatio

Kurssilla keskusteltiin paljon elämänhallinnasta ja itsensä johtamisesta elämän eri osa-alueilla, erityisesti liittyen opiskeluun ja työelämään. Kyselyn toisessa osiossa kartoitin osallistujien käsityksiä siitä, miten he kokevat selviytyvänsä omassa arjessaan. Kyselyssä kartoitin myös sitä, kuinka paljon arjen toiminnot aiheuttavat kurssilaisille stressiä ja sitä, kokevatko he, että heillä on riittävästi keinoja lievittää stressiä. Kurssilla myös pohdittiin nuorten motivaatiota ja siihen vaikuttavia asioita. Kyselyssä kartoitin nuorten kykyä tunnistaa asioita, jotka



lisäävät ja heikentävät heidän motivaatiotaan sekä heidän keinojaan ratkaista motivaatiota heikentävät asiat.



Kuvio 2: Kyselyyn vastanneiden näkemyksiä itsensä johtamisesta ja motivaatiostaan.

Vastausten perusteella kaikki osallistujat kokivat selviytyvänsä itsenäisesti arjen toimistaan (kysymys 1). Lähes kaikki kokivat myös selviytyvänsä opiskeluistaan itsenäisesti. Vastaajista kolme oli täysin samaa mieltä ja yksi jokseenkin samaa mieltä siitä, että selviytyy itsenäisesti opiskeluistaan (kysymys 2).

Arki koettiin kuitenkin melko stressaavana, mutta osallistujilla oli keinoja lievittää stressiään. Vastaajista kaksi oli täysin samaa mieltä ja yksi jokseenkin samaa mieltä siitä, että stressaa paljon arjen asioita. Yksi vastaajista oli jokseenkin eri mieltä (kysymys 3). Vastaajista kaksi oli täysin samaa mieltä ja kaksi jokseenkin samaa mieltä siitä, että heillä on keinoja lievittää stressiä (kysymys 4).

Kyselyn vastauksissa oli pientä hajontaa liittyen stressin kokemiseen, motivaatiota heikentävien asioiden tunnistamiseen ja niiden ratkaisemiseen. Vastatusten perusteella osallistujat tunnistivat asioita, jotka lisäävät heidän motivaatiotaan. Vastaajista kolme oli täysin samaa mieltä ja yksi oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että tunnistaa asioita, jotka lisäävät heidän motivaatiotaan (kysymys 5). Motivaatiota heikentäviä asioista oli osan vaikeampi tunnistaa, eivätkä kaikki kokeneet omaavansa keinoja niiden ratkaisemiseksi. Vastaajista kaksi oli täysin samaa mieltä siitä, että tunnistaa asioita, jotka heikentävät heidän motivaatiotaan, ja yksi oli jokseenkin eri mieltä siitä. Yksi jätti vastaamatta (kysymys 6). Vastaajista yksi oli täysin samaa mieltä

ja kaksi oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että heillä oli keinoja ratkaista motivaatiota heikentävät asiat. Yksi oli asiasta jokseenkin eri mieltä (kysymys 7).

Haastattelussa nousi esiin vastaavanlaisia kokemuksia. Haastateltava nuori kertoi selviytyvänsä arjen toiminnoista ja opiskelusta itsenäisesti. Haastateltava nuori kertoi saavansa tukea lähipiiriltään hankalissa ja stressaavissa tilanteissa. Haastattelussa nousi esiin oman äidin ja ystävien merkitys myös motivaatiota lisäävänä tekijänä.

*“Esimerkiksi videot, joissa kannustetaan opiskelemaan tai mun äiti kannustaa, niin se auttaa tosi paljon jos mulla ei oo motivaatioo”*

Motivaatiota vähentävänä tekijänä haastateltava koki erityisesti kokemukset opettajista, jotka eivät kannusta ja huomioi opiskelijoiden yksilöllisiä tarpeita.

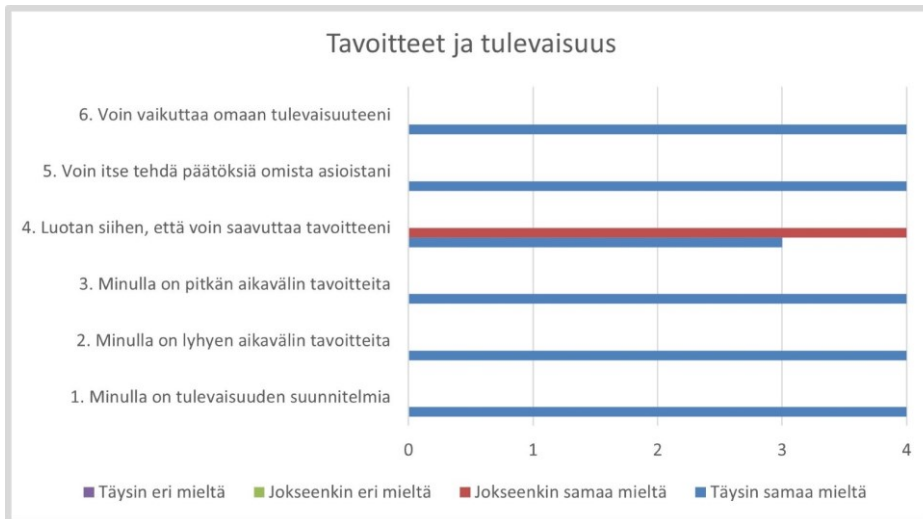
Havainnot kurssilta olivat samankaltaisia kyselyn vastausten ja haastattelussa saadun aineiston kanssa. Osallistujista tuli keskustelujen ja tehtävien perusteella vaikutelma hyvin pärjäävistä nuorista naisista. He toivat kuitenkin usein esiin opiskelun aiheuttaman stressin, ja osa osallistujista koki joutuvansa pärjäämään sen kanssa yksin.

Itsensä johtaminen koostuu hyvästä itsetuntemuksesta, riittävästä itseluottamuksesta sekä reflektointitaidosta (Sydänmaanlakka 2009, 200). Kurssilla käytettiin aikaa itsereflektointiin ja sen harjoitteluun. Pienessä ja turvallisessa vertaisryhmässä oli mahdollisuus saada itsereflektion ja harjoittelun sekä kannustavan palautteen avulla onnistumisen kokemuksia.

Vaikeuksien voittaminen lisää uskoa itseensä sekä sinnikkyyttä ja halua ponnistella tulevissa pulmatilanteissa (Vasta & Toppi 2016, 67-68). Opiskelun aiheuttamasta stressistä huolimatta osallistujilla oli motivaatiota opiskeluun ja muun muassa tulevaisuuden koulutusalan ja ammatinvalinnan suunnitteluun. Näitä havaintoja tukee myös nuorten Tulevaisuusraportin (2020) tulokset, joiden mukaan tytöt ovat halukkaita panostamaan opiskeluun menestyäkseen työelämässä (TAT 2021).

### **6.3 Tavoitteet ja tulevaisuus**

Kurssilla pohdittiin omaa tulevaisuutta ja harjoiteltiin tavoitteiden asettamista. Osallistujien kanssa pohdittiin omien tavoitteiden ja valintojen tekemisen vaikutuksia omaan elämään ja tulevaisuuteen. Tässä kolmannessa osiossa kartoitin osallistujien ajatuksia tavoitteiden asettamisesta, päätösten tekemisestä ja tulevaisuuden suunnitelmista sekä mahdollisuuksistaan itse vaikuttaa omaan tulevaisuuteensa.



Kuvio 3: Kyselyyn vastanneiden näkemyksiä tavoitteistaan ja mahdollisuudesta vaikuttaa tulevaisuuteensa.

Vastausten perusteella kaikilla osallistujilla oli tulevaisuuden suunnitelmia (kysymys 1) ja sekä lyhyen (kysymys 2) että pitkän tähtäimen (kysymys 3) tavoitteita. Lähes jokainen luotti voivansa saavuttaa asettamiaan tavoitteita. Vastaajista kolme oli täysin samaa mieltä ja yksi jokseenkin samaa mieltä (kysymys 4). Kaikki osallistujat kokivat voivansa itse tehdä päätöksiä koskien omia asioita (kysymys 5), ja jokainen osallistuja koki voivansa itse vaikuttaa omaan tulevaisuuteensa (kysymys 6).

Tämän osion vastauksissa oli kaikista vähiten eroavaisuuksia. Myös haastattelussa nousi esiin vahva tunne siitä kokemuksesta, että mikä tahansa on mahdollista. Haastateltava nuori kertoi, että hänellä on tavoitteita, mutta tällä hetkellä vain lyhyen tähtäimen tavoitteita. Yhteen asiaan kerrallaan keskittyminen on helpointa. Hän kertoi myös voivansa itse tehdä päätöksiä oman elämänsä ja tulevaisuutensa suhteen.

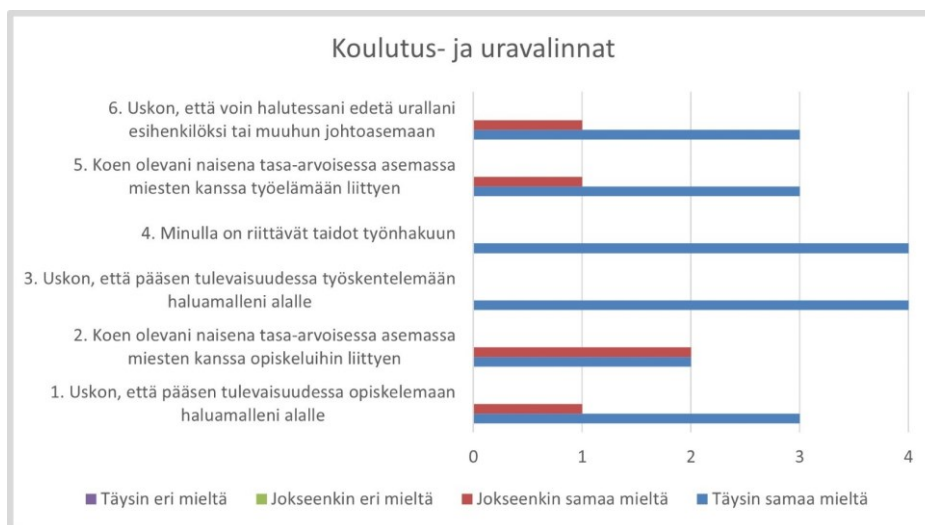
*“mun tavoitteena on tällä hetkellä et mä pääsen vaan opiskelemaan. Mut sitte kuitenkin jos mä pääsen, niin totta kai mulla on muitakin tavoitteita. Mä haluan esimerkiksi saada hyvät arvosanat, olla ajoissa ja olla vastuullinen”*

Havainnot kurssilta tukivat sekä kyselyn vastauksia että haastattelusta saatua aineistoa. Osallistujilla oli pääsääntöisesti hyvin selkeät suunnitelmat tulevalle koulutus- ja työuralle. He vaikuttivat muutenkin tietävän, mitä elämältään haluavat. Myös haaveita ja toiveita oli paljon. Osa opiskelijoista ei vielä ollut kovin työelämän suuntautuneita, ja he muutenkin vielä pohtivat tulevaisuuttaan. Iällä tai luokka-asteella ei näyttänyt olevan tähän suurta vaikutusta, vaan kyse oli enemmän opiskelijan omista ominaisuuksista, taustoista ja kokemuksista.

Johtamisen teorioiden mukaan omien tavoitteiden ja osaamisen arviointi auttaa hahmottamaan omat vahvuudet ja kehittämiskohteet. Työelämässä uransa alkuvaiheessa oleva nuori ei kuitenkaan voi koskaan olla varma siitä, että hänen uransa kehittyy siten, kuin hän itse on haaveillut. Hyvä koulutuskaan ei aina takaa loistavaa työuraa ja sosiaalista nousua. (Salo & Blåfield 2007, 31.) Aineiston perusteella nuorten naisten suurimmat epävarmuustekijät koskivat nykyistä elämänvaihetta, ei niinkään tulevaisuuden valintoja.

## 6.4 Koulutus- ja uravalinnat

Yhtenä Nuorten naisten johtajuus -kurssin tavoitteista oli vahvistaa nuorten naisten luottamusta omiin vahvuuksiinsa, taitoihinsa ja mahdollisuuksiinsa elämän eri osa-alueilla. Kurssilla kannustettiin nuoria naisia tavoittelemaan omia haaveitaan, erityisesti koulutus- ja työurilla. Kurssilla tuettiin nuoria naisia johtajuuteen omassa arjessa ja työelämässä. Tässä neljännessä osiossa kartoitin osallistujien uskoa omiin mahdollisuuksiinsa tulevaisuuden koulutus- ja työurilla. Kartoitin myös osallistujien kokemuksia naisten ja miesten tasa-arvosta opiskeluissa ja työelämässä.



Kuvio 4: Kyselyyn vastanneiden näkemyksiä omista mahdollisuuksistaan tulevaisuuden koulutus- ja työurilla sekä naisten ja miesten tasa-arvosta opiskeluissa ja työelämässä.

Vastausten perusteella lähes kaikki osallistujat uskoivat pääsevänsä opiskelemaan haluamalleen alalle. Vastaajista kolme oli täysin samaa mieltä ja yksi oli jokseenkin samaa mieltä (kysymys 1). Vastaajista kaikki uskoivat pääsevänsä tulevaisuudessa työskentelemään haluamalleen alalle (kysymys 3).

Osallistujien kokemukset tasa-arvosta opiskeluihin ja työelämään liittyen olivat hyviä. Osallistujat kokivat olevansa naisena tasa-arvoisessa asemassa miesten kanssa kuitenkin enemmän työelämään kuin opiskeluihin liittyen. Vastaajista kolme oli täysin samaa mieltä ja yksi oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että he kokevat olevansa tasa-arvoisia miesten kanssa työelämään liittyen (kysymys 5), mutta opintoihin liittyen kaksi oli täysin samaa mieltä ja kaksi oli jokseenkin samaa mieltä tasa-arvon toteutumisesta (kysymys 2).

Kaikki osallistujat kokivat omaavansa riittävät taidot työnhakuun (kysymys 4). Lähes jokainen osallistuja uskoi myös mahdollisuuksiinsa edetä halutessaan esihenkilöksi tai muuhun johtoasemaan. Vastaajista kolme oli täysin samaa mieltä ja yksi oli jokseenkin samaa mieltä (kysymys 6).

Vastauksissa ei tullut esiin mitään suuria eroja. Myös haastattelussa saatu aineisto oli samansuuntaista. Haastateltava nuori kertoi, että työelämän pohtiminen ei vielä ole hänelle ajankoh- taista, mutta hän uskoi saavansa työpaikan tulevaisuudessa. Jos ei heti sellaista minkä toivoo, niin aina voi hakea uudestaan. Haastateltava koki omaavansa riittävän hyvät taidot työnhakuun.

*“Ajattelen ehdottomasti, että mä saan työpaikan”*

Haastattelussa tuli vahvasti esiin kokemus Suomesta tasa-arvoisena maana. Haastateltava kertoi kokevansa naisten ja miesten olevan samanlaisia, tasa-arvoisessa asemassa, eikä hän itse ole koskaan törmännyt siihen, että häntä olisi kohdeltu epätasa-arvoisesti sen vuoksi, että hän on nainen.

*“Mä en ajattele silleen et mä oisin epätasa-arvossa miesten kanssa. Mä voin olla ja opiskella missä mä vaan haluan”*

Haastattelussa nousi esiin toisaalta näkemys, että kuka tahansa voi olla johtaja, sukupuolesta riippumatta, ja toisaalta myös näkemys, että kaikki eivät suinkaan ole halukkaita etene- mään urallaan esihenkilö- tai johtoasemaan. Haluttomuus edetä esihenkilö- tai johtoasemaan ei kuitenkaan haastateltavan kohdalla liittynyt siihen, että hän olisi varsinaisesti epäillyt omia tai- tojaan tai mahdollisuuksiaan, mutta tehtävän vastuullisuus pelotti.

*“Totta kai nainen voi olla johtaja. Hän on samanlainen kuin mies”*

*“Mä en ajattele, että jossain työelämässä voisin olla johtaja. Mulla ei oo niin ku halua siihen”*

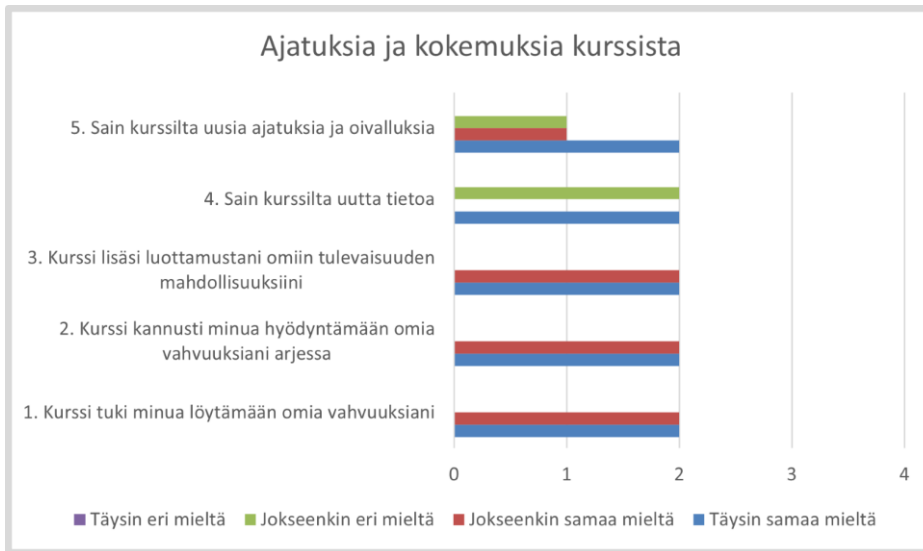
Havainnot kurssilta tukivat kyselyn vastauksia ja haastattelusta saatua aineistoa. Osallistujilla ei vielä juurikaan ollut omakohtaista kokemusta työelämästä, eikä siten myöskään omakohtaista kokemusta epätasa-arvosta työelämässä. Lukiolaiset olivat vielä hyvin koulutusorientoituneita, minkä vuoksi kurssilla keskityttiin enemmän oman arjen johtajuuteen ja elämänhallintaan, työelämän johtajuuden sijaan. Kurssilla tuli ilmi, että muutamaa osallistujaa kiinnosti mahdollisuus yrittäjyyteen tulevaisuudessa. Yrittäjyyttä ei painotettu lukiolaisten kursilla, mutta käytiin läpi mahdollisuuksia esimerkiksi nuorten yrittäjyyteen.

Vuoden 2015 Nuorisobarometrin mukaan nuoret suhtautuvat tulevaisuuteensa positiivisesti ja heillä on uskoa ammatin hankkimisen ja työllistymisen sekä taloudellisen toimeentulon ja sosiaalisten suhteiden osalta. (Korvela & Nordlund 2016, 200-202.) Tieto-osuudessa tuli esiin myös se, että erityisesti hyvin koulussa pärjäävät tytöt pelkäävät väärää koulutusvalintoja (Myllyniemi & Kiilakoski 2017, 32). Kurssilla ei noussut esiin vastaavaa pelkoa tulevaisuuden koulutus- tai uravalinnoista. Kurssilaisilla vaikutti olevan selkeät suunnitelmat ja tavoitteet tulevaisuuteensa sekä vahva usko niiden toteutumisesta, kuten edellisessäkin osiossa todettiin.

Suomalaiset nuoret pitävät sukupuolten tasa-arvoa yhteiskunnassa tärkeänä ja myönteisenä asiana, ja sen toivotaan vahvistuvan tulevaisuudessa. Yli puolet nuorista naisista kannattavat sukupuolisegregaation lieventämistä. (Lahtinen ym. 2019, 145.) Kurssilta saadun aineiston perusteella naisten ja miesten välinen tasa-arvo nähtiin tärkeänä asiana. Kurssilaiset myös kokivat tasa-arvon toteutuvan Suomessa yleisesti ottaen hyvin, ja että heillä on miesten kanssa yhtäläiset mahdollisuudet tehdä valintoja koulutus- ja työurallaan. Ja kuten nuorten Tulevaisuusraportissa (TAT 2020) todettiin, myös Nuorten naisten johtajuus -kurssilla nuoret naiset kokivat tärkeänä mahdollisuuden edetä urallaan ja johtajuudessaan.

## 6.5 Ajatuksia ja kokemuksia kurssista

Kyselyn kolmannessa osiossa kysyin osallistujien mielipidettä kurssista ja siitä, että tukiko ja kannustiko kurssi heitä vahvuksiensa löytämisessä ja hyödyntämisessä omassa arjessa, ja lisäksi se heidän luottamustaan omiin mahdollisuuksiin tulevaisuudessa.



Kuvio 5: Kyselyyn vastanneiden näkemyksiä Nuorten naisten johtajuus -kurssista ja sen teemoista.

Osallistujien mielipiteet Nuorten naisten johtajuus -kurssista vaihtelivat jonkin verran. Osallistujat kokivat kurssin tukeneen heitä löytämään ja hyödyntämään omia vahvuuksiaan. Vastaa- jista kaksi oli näistä täysin samaa mieltä ja kaksi oli jokseenkin samaa mieltä (kysymys 1 & 2). Kurssi myös lisäsi osallistujien luottamusta omiin tulevaisuuden mahdollisuuksiinsa. Vastaa- jista kaksi oli täysin samaa mieltä ja kaksi oli jokseenkin samaa mieltä (kysymys 3).

Eniten hajontaa tässä osiossa tuli sen kohdalla, että tarjosiko kurssi osallistujalle uutta tietoa ja saiko osallistuja kurssilta uusia ajatuksia ja oivalluksia. Vastaa- jista kaksi oli täysin samaa mieltä ja kaksi oli jokseenkin eri mieltä siitä, että koki saaneensa kurssilta uutta tietoa (kysymys 4). Vastaa- jista kaksi oli täysin samaa mieltä ja yksi oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että koki saaneensa kurssilta uusia ajatuksia ja oivalluksia. Yksi vastaajista oli tästä jokseenkin eri mieltä (kysymys 5).

Haastattelusta saatu aineisto poikkesi hieman kyselyn vastauksista. Haastattelussa nuori ker- toi kurssin vastanneen hyvin hänen odotuksiaan. Hän kertoi kurssin auttaneen häntä kehittä- mään itseään ja hyödyntämään omia vahvuuksiaan. Hän myös kertoi kurssin kannustaneen ja rohkaisse- n häntä pohtimaan tulevaa koulutus- ja työuraa enemmän. Hän kertoi saaneensa kurssilta uutta tietoa muun muassa työnhakuun.

*“Se vastasi kaikki mitä olin ajatellut ja oon toivonut myöskin”*

*“Kurssi oli hyvä kurssi. Mä oon miettinyt paljon asioita. Nyt mä tiedän naisten johtajuudesta paljon asioita... tiedän kuinka voi hakea työpaikkaa ja mitä niin ku vahvuuksia pitää olla. Ja jos on heikkouksia, miten kehittää niitä.”*

Havainnot kurssilta vastasivat kyselyn ja haastattelun perusteella saatua aineistoa siinä mielessä, että mielipiteet kurssista ja sen hyödystä vaihtelivat jonkin verran. Kurssille osallistuneet olivat eri luokka-asteilta ja hyvin erilaisin taustoin. Osalle oli jo kertynyt vähän kokemusta työelämästä, esimerkiksi kesätöissä, ja osalla ei ollut vielä lainkaan kokemusta palkkatyön tekemisestä tai sen hakemisesta. Tämä vaikutti varmasti kokemukseen saadusta hyödystä, mutta mielestäni se myös rikastutti kurssilla käytyjä keskusteluja.

## 6.6 Avoin kysymys

Kyselyssä viimeisenä oli avoin kysymys osallistujien palautteille, terveisille ja toiveille. Avoiimeen kysymykseen tuli yksi vastaus, jossa kiitettiin hyvästä kurssista.

## 6.7 Kurssin palautekysely

Nuorten naisten johtajuus -kurssin osallistujilta kerättiin myös palautetta viimeisellä kerralla Google Forms:lla luodulla lomakkeella. Palautekyselyssä kysyttiin osallistujien mielipiteitä liittyen kurssiin ja sen toteutukseen. Vastaaja saattoi valita mielipidettään parhaiten kuvaavan vaihtoehdon: samaa mieltä, osittain samaa mieltä, eri mieltä. Palautekysely on liitteenä (liite 5.). Palautekyselyä on tarkoitus hyödyntää seuraavan kurssin suunnittelussa ja toteutuksessa.

Palautekyselyyn vastasi paikalla olevat kolme viidestä kyseessä olevan kurssin päättäneestä opiskelijasta. Poissaolijoille lähetin vastauslinkin sähköpostilla, mutta he eivät vastanneet siihen. Kyselyn vastausten perusteella kurssi pääsääntöisesti vastasi heidän odotuksiaan. Kurssi oli kaikkien mielestä mielenkiintoinen. Kaksi kolmesta vastaajasta koki kurssin itselleen ajankohtaiseksi ja hyödylliseksi, ja koki saaneensa kurssilta uusia ajatuksia, oivalluksia tai välineitä omaan arkeen ja tulevaan. Kaikkien vastaajien mielestä Zoom toimi kurssin oppimisalustana hyvin. Kaksi kolmesta oli sitä mieltä, että kurssi toteutettiin sopivaan aikaan ja kurssilla oli sopivassa määrin tehtäviä. Yksi vastaajista oli osittain samaa mieltä. Kaikkien vastaajien mielestä kurssilla oli sopivasti yhteistä keskustelua sekä pari- ja ryhmätehtäviä. Myös kurssin ohjaajat osasivat kaikkien vastaajien mielestä ohjata, innostaa, kannustaa ja tukea kurssin aikana sopivalla tavalla.



Palautekyselyn avoimet kysymykset koskivat kurssilaisten ajatuksia siitä, mikä oli kurssilla hyvää, mitä olisi pitänyt olla enemmän ja mitä vähemmän. Avointen kysymysten vastauksia siihen, mikä oli kurssilaisten mielestä hyvää:

*”Kurssin toteutus ja aiheisiin paneutuminen. Mukavat pitäjät sekä kiva yhteiskeskustelu”*

*”Oli paljon erilaisia aiheita, joista puhuimme. Kävimme läpi paljon, joista pidän”*

*”kiitos tästä kurssista oli ihan kiva olla mukana”*

Avointen kysymysten vastauksia siihen, mitä olisi pitänyt olla enemmän:

*”kansainväliset tutkimukset ja opiskelu olisin halunnut tietään enemmän”*

*”ei mitään”*

Avointen kysymysten vastauksia siihen, mitä olisi pitänyt olla vähemmän:

*”se oli aika mielenkiintoinen”*

Avoimissa kysymyksissä oli myös tila vapaille kommentteille:

*”Kiitos paljon kurssista oli kiva rupertella menemään aina keskiviikkoisin =)”*

*”minulta olen kiitollinen kurssista, josta opin paljon, se auttoi minua ohjaamaan polkuni elämässäni, joten kiitos paljon”*

Palautekyselyn vastaukset ovat hyvin samankaltaisia kuin tutkimuksen Webropol-kyselyssä, mikä selittyy sillä, että vastaajat ovat ainakin osittain samoja henkilöitä.

## 7 POHDINTA

Tässä opinnäytetyössä oli tarkoituksena tarkastella Nuorten naisten johtajuus -kurssin kehittämistyötä HNNKY:n Nuorten naisten johtajuuskoulu -hankkeessa. Halusin opinnäytetyössäni kartoittaa kurssille osallistuneiden lukiolaisten käsityksiä omista vahvuuksistaan, pystyvyydestään ja mahdollisuuksistaan vaikuttaa omaan tulevaisuuteensa sekä kurssilaisten kokemuksia itse kurssista ja sen teemoista. Opinnäytetyön tavoitteena oli tietopohjan ja kartoituksen avulla tuottaa yhdistykselle ja hankkeelle tietoa toimintaan osallistuneiden ajatuksista ja kokemuksista toiminnan kehittämisen ja arvioinnin tueksi.

Toteutin opinnäytetyön monimenetelmällisenä tutkimustyönä, jossa aineistonkeruumenetelminä käytin teemahaastattelua ja strukturoitua kyselyä sekä havainnointia. Osallistuin itse aktiivisesti ohjaajana tutkittavan ryhmän toimintaan, joten tutkimustyössä oli myös toiminnallista lähestymistapaa.

Tutkimuksen perusteella kurssille osallistuneet nuoret naiset näyttäytyivät varsin pärjääviltä kaikilla elämän osa-alueilla. Lukiolaisten ajattelen jo lähtökohtaisesti pärjäävän opinnoissaan akateemisesti hyvin, koska ovat valinneet lukio-opinnot ja päässeet kyseiseen kouluun opiskelemaan. Heillä vaikutti olevan paljon vahvuuksia ja myös keinoja kehittää omia taitojaan. Kurssilaisilla oli vahva usko omiin mahdollisuuksiinsa tulevaisuuden koulutus- ja työurilla. Toisaalta kurssilaiset vaikuttivat olevan vaativia itseään kohtaan, ja muun muassa opiskelu aiheuttaa stressiä, eikä kaikilla välttämättä löydy keinoja lievittää sitä tai ole tukiverkostoa apuna. Nuorilta naisilta saadun palautteen mukaan lukio-opetukseen sisältyy melko vähän työelämätaitoja. Tätä tukee myös aiemmin mainitsemani TAT ry:n tulevaisuusraportin selvitykset. Tutkimustyön ja palautteen perusteella nuoret naiset kokivat kurssin tarjonneen ainakin josakin määrin uutta työelämä tietoutta sekä tukea ja kannustusta omien tavoitteiden asettamiseen ja niihin pyrkimiseen. Ja he kokivat kurssin hyvänä toimintamuotona siihen. Nuoria naisia voidaan siis vahvistaa ja tukea koulutus- ja uravalinnoissa antamalla heille työelämä tietoutta, vertaistukea ja onnistumisen kokemuksia sekä kannustamalla ja rohkaisemalla heitä kohti tavoitteitaan ja unelmiaan.

Mielestäni opinnäytetyöprosessi onnistui kokonaisuudessa hyvin. Prosessi venyi jonkin verran osittain hankalan koronatilanteen vuoksi, osittain alkujaan asettamani liian tiukan aikataulun vuoksi. Prosessi itsessään oli hyvin opettavainen kokemus, ja sen edetessä huomasin joitakin

seikkoja, jotka olisin näin jälkikäteen ajateltuna voinut tehdä toisin. Erityisesti kurssilaisten sitouttamista kurssin lisäksi tähän opinnäytetyöprosessiin olisi pitänyt pohtia tarkemmin. Opinnäytetyöhön liittyvä tutkimus olisi jollain tapaa pitänyt sisällyttää kurssiin tai ainakin toteuttaa aikaisemmin. Nyt haastattelu toteutettiin luultavimmin liian lähellä koulun päättymistä, kurssin jälkeen. Useat haastatteluun kutsutuista valittivat koulukiireitä, eikä sen vuoksi halunneet osallistua siihen. Yksi kurssilainen kertoi huonon suomen kielen olleen syy kieltäytyä haastattelusta.

Arvioidessani työn tutkimusmenetelmiä, ajattelen teemahaastattelun sopineen menetelmänä oikein hyvin tähän tutkimukseen, ja etänä toteutettu haastattelu toimi kohtuullisen hyvin, vaikka sitä hieman alkuun epäilinkin. Etänä tehdyn haastattelun tulkinta jäi pitkälti sanallisen aineiston varaan, sanatonta viestintää oli vaikeampi etänä havaita. Ryhmässä toteutetulla haastattelulla olisi ollut mahdollisuus saada monipuolisempaa aineistoa, mutta haastatteluun osallistui ainoastaan yksi kurssin käyneistä opiskelijoista, joten haastattelusta saatu aineisto kertoi vain yhden opiskelijan ajatuksia ja näkemyksiä aiheista.

Haastattelusta saadun pienen aineiston vuoksi käytin tutkimustyössäni myös sähköistä kyselyä. Kyselyn tekeminen onnistui teknisesti hyvin, mutta jälkepäin ajateltuna olisin voinut vielä tarkemmin pohtia kysymyksiä. Taustakysymyksiä olisi voinut olla enemmän, jolloin vertailuakin olisi voinut tehdä enemmän. Vertailulla olisi voinut saada mielenkiintoista aineistoa, esimerkiksi siitä, vaikuttaako maahanmuuttajataustaisuus vastauksiin. Toki kyselyssäkin vastaajia oli ainoastaan neljä, joten kovin merkittäviä johtopäätöksiä vastauksista ei voi tehdä. Myös vastausvaihtoehdot tuntuivat jälkikäteen hankalilta aineiston tulkitsemisen kannalta. Ne olisivat voineet olla vielä yksinkertaisempia ja niitä olisi voinut olla vähemmän. Olisin voinut myös käyttää enemmän avoimia kysymyksiä, mutta kyselyä tehdessäni kuitenkin ajattelin, että avoimiin kysymyksiin jätetään herkemmin vastaamatta kuin monivalintakysymyksiin. Kaikkien tällaisen kartoituksen tutkimusmenetelmänä kysely ei jälkikäteen ajateltuna ollut itselle mieluinen, enkä mielestäni saanut siitä näin toteutettuna täysin haluamaani aineistoa. Haastattelu toimi tässä selvästi paremmin.

Jäin myös miettimään, miten olisin voinut paremmin hyödyntää kurssin jälkeistä palautekyselyä tutkimustyössäni. Sen ensisijaisena tarkoituksena oli tukea seuraavan kurssin suunnittelua ja toteutusta, mutta tutkimussuunnitelma eli prosessin edetessä. Olisin voinut alkujaan jo suunnitella vain yhden kyselyn, mikä olisi kattanut tutkimuskysymykset ja kurssipalautteen. Saattaa

olla, että vähäisen vastaajamäärän syynä oli myös useamman tutkimusmenetelmän ja kahden lomakkeen käyttö.

Tein tutkimustyötä ohjatessani Nuorten naisten johtajuus -kurssia. Mielestäni siitä oli tässä tapauksessa hyötyä. Kurssin aikana saadun välittömän palautteen ja havaintojen perusteella pystyin joustavasti vaikuttamaan ja kehittämään kurssin sisältöjä ja opetustapoja. Tutkimustyön jälkeen jatkoin työskentelyä hankkeessa kouluyhteistyössä ja Nuorten naisten johtajuus -kurssin ohjaajana. Pääsin heti hyödyntämään opinnäytetyössä tekemääni suunnittelemaani materiaaleja, tietopohjan kartoitusta ja tutkimuksesta saatuja tuloksia uuden kurssin suunnittelussa ja toteutuksessa.

TAT ry:n tulevaisuusraportin mukaan tytöt kokivat saavansa tärkeimmät tulevaisuuden työelämää koskevat tiedot ja taidot kouluopetuksesta (TAT 2020). Yhdistyksen toiminnassa on pohdittu paljon, miten nuoria naisia voitaisiin tavoittaa aiempaa enemmän. Yhteistyö koulun kanssa osoittautui toimivaksi tavaksi tavoittaa nuoria naisia, ja saada heitä osallistumaan toimintaan, vaikkakin toistaiseksi lukiossa pidettäville kursseille on osallistunut melko pieni määrä nuoria naisia. Hankkeen avulla on kuitenkin mahdollista saada yhdistyksen toimintaa tutuksi ja mahdollisesti uusia kävijöitä yhdistyksen muuhunkin toimintaan. Kurssin järjestäminen koulussa palvelee myös alueellista yhteistyötä eri toimijoiden kesken.

Järjestö- ja nuorisotyössä koulut ovat olleet yleensä vieraampia työskentelypaikkoja, ja järjestötoimintaa on yleensä ollut kouluilla vain esimerkiksi lasten ja nuorten kerhotoimintana. Viime vuosina koulunuorisotyö ja yhteistyö eri toimijoiden välillä on kuitenkin lisääntynyt. Järjestö- ja hanketyön näkökulmasta on tärkeää, että toimintaa pystytään viemään sinne missä nuoret ovat.

Vaikka koulutus- ja työelämäurat ovat Suomessa voimakkaasti segregoituneet, muutosta parempaan suuntaan tapahtuu koko ajan. Nuoret naiset ovat yhä enemmän kiinnostuneita itsensä kehittämisestä ja haastavampien tavoitteiden asettamisesta ja tavoittelemisesta. Tämän opinnäytetyön perusteella uskon, että Nuorten naisten johtajuuskoulun kaltaisella toiminnalla voidaan lisätä nuorten naisten tietoutta ja vaikuttaa heidän asenteisiinsa ja ajatuksiinsa omista vahvuuksistaan, kyvyistään ja mahdollisuuksistaan vaikuttaen niin henkilökohtaisella kuin yhteiskunnallisellakin tasolla. Toiminnalla voidaan voimaannuttaa nuoria naisia tukemalla heidän elämänhallintaansa ja subjektiivuttaan sekä lisäämällä heidän osallisuuttaan ja kriittistä ajatteluaan. Tässä opinnäytetyössä tutkittiin kuitenkin vain yhtä tapausta. Tutkimukseen osallistuvien

joukko oli jo lähtökohtaisesti pieni, eikä sitä voida siten yleistää koskemaan laajempaa joukkoa, mutta sitä voidaan hyödyntää jatkokehittämisessä.

## 7.1 Kehittämisen- ja jatkotutkimusehdotukset

Kurssille osallistuneet nuoret naiset tulivat erilaisista taustoista ja elämäntilanteista. Myös odotukset ja toiveet kurssille olivat erilaisia. Toisilla oli jo vähän kokemusta työelämästä, toisilla ei lainkaan, mikä on hyvä ottaa huomioon kurssien sisällön suunnittelussa. Kurseilla voisi tehdä alkuun kartoitusta nuorten lähtötasosta ja tarpeista. Sen avulla voitaisiin vielä paremmin suunnitella kurssin sisältöä opiskelijoiden tarpeiden mukaisesti. Ennen ja jälkeen kartoitukset mahdollistaisivat myös kurssin vaikuttavuuden arviointia.

Kahdelta ensimmäiseltä Nuorten naisten johtajuus -kurssilta keskeytti noin puolet osallistujista muutaman ensimmäisen kurssikerran jälkeen. Kurssien keskeyttäneiltä voisi jatkossa tarkemmin kartoittaa syitä keskeyttämiseen. Eikö kurssin sisältö vastannut heidän odotuksiaan tai oliko esimerkiksi opetustapa heille epäsopiva? Se vaikuttaa myös kurssin markkinointiin ja tietenkin kurssien kehittämiseen jatkossa.

Nuorten naisten johtajuus -kurssia toteutetaan jo kahdessa eri oppilaitoksessa, lukiossa ja ammattiopistossa. Eri kouluissa järjestettävillä kursseilla on syytä tehdä eri painotukset. Lisäksi olisi mielenkiintoista verrata näitä eri kohderyhmiä. Kokevatko esimerkiksi ammattikouluopiskelijat kurssin hyödyllisempänä, koska ovat jo selkeästi enemmän työelämään suuntautuneempia? Joka tapauksessa yhteistyökumppanin saaminen on erittäin tärkeää nuorten naisten tavoittamiseksi.

Maahanmuuttajanaishilla on Suomessa alhainen työllisyysaste, mikä heikentää heidän integroitumistaan yhteiskuntaan ja vaikuttaa heidän lastensa menestykseen koulutuksessa ja työmarkkinoilla, erityisesti tyttärien menestykseen (Kurronen 2021). Osa kurssille osallistuneista oli maahanmuuttajataustaisia nuoria naisia. Voisi olla mielenkiintoista ja hyödyllistä tutkia vaikuttaako maahanmuuttajataustaisuus nuorten naisten käsityksiin omista vahvuuksistaan ja mahdollisuuksistaan?

## 7.2 Tutkimuksen validiteetti

Hyvä tieteellinen käytäntö edellyttää tutkijan rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössään ja tutkimustulosten esittämisessä. Tutkimuksessa tulee esittää omat ja toisten

tutkijoiden tulokset oikeassa valossa ja näin huomioida toisten tutkijoiden saavutukset tarkoin lähdeviittein tekstissä. (Vilka, H. 2021, 42.)

Tapaustutkimuksissa luotettavuuskriteeristö johdetaan joko laadullisesta tai määrällisestä tutkimuksesta. Opinnäytetyön luotettavuutta voi tarkastella myös sen prosessin vaiheiden kautta, jolloin luotettavuus tarkoittaa sitä, että tutkimuksen eri vaiheet on tehty oikein luotettavan ja uskottavan tutkimustiedon saamiseksi. (Kananen 2013, 115.) Tässä opinnäytetyössä luotettavuuskriteeristöä on tarkasteltu laadullisesta tutkimuksesta. Myös opinnäytetyön prosessissa on pyritty noudattamaan opinnäytetyön suunnitelmaa ja sopimusta.

Tässä tutkimustyössä tutkittiin sitä mitä oli suunniteltukin. Tutkimustyö ei täysin noudattanut alkuperäistä tutkimussuunnitelmaa, vaan prosessin aikana suunnitelmaa piti hieman muuttaa muun muassa aikataulullisista syistä. Tutkimustyössä käytettiin monimenetelmällistä otetta, mutta tutkimusmenetelmiä ja aineiston analysointi toteutettiin joustavasti. Tämän tutkimustyön aineiston perusteella tulokset eivät ole yleistettävissä, vaan ne antavat tietoa tästä kyseisestä tapauksesta.

Osallistuin itse tutkijana Nuorten naisten johtajuus -kurssin suunnitteluun ja ohjaamiseen. Kurssin ohjaajana minulla väistämättä muodostui opiskelijoihin ohjaaja-ohjattava -suhde. Koen, että siitä oli haastattelutilanteessa hyötyä, koska olin haastateltavalle tuttu ihminen, hänen ei tarvinnut jännittää minua tai tilannetta. Toisaalta en osaa sanoa, vastasiko haastateltava kysymyksiin rehellisesti yrittämättä miellyttää minua. Tästä huolimatta pyrin pysymään mahdollisimman objektiivisena sekä haastattelutilanteessa että tulosten tulkinnassa.

Toteutin opinnäytetyön siten, ettei siitä aiheutunut tutkittavina oleville riskejä, vahinkoa tai haittaa. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista. (TENK 2019.) Tutkimushaastattelun toteutin etänä. Tutkimukseen osallistuneet olivat yhtä lukuun ottamatta täysi-ikäisiä. Luvan tutkimukseen pyysin heiltä itseltään. Varmistin luvan tutkimukseen ja aineiston käyttämiseen opinnäytetyössä myös oppilaitokselta, jonka opintoihin tutkimukseen liittyvä kurssi kuului. Katsoin haastattelutilanteeseen osallistumisen jo lähtökohtaisesti suostumukseksi haastateltavalle. Haastattelun alussa varmistin kuitenkin vielä suullisesti haastateltavan suostumuksen haastatteluun ja sen tallentamiseen. Kerroin myös haastateltavalle, että hänen on mahdollista peruuttaa suostumus haastattelun missä vaiheessa tahansa.

Opinnäytetyössä tulee kiinnittää huomiota henkilötietojen käsittelyyn ja tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden tietosuojan toteutumiseen (Arene 2019, 7). Tutkimukseen osallistuneet saivat ennen osallistumistaan sekä suullisesti että kirjallisesti tietoa tutkimuksesta, sen tarkoituksesta ja toteuttamisesta, aineistojen käsittelystä ja säilyttämisestä sekä henkilötietojen käsittelystä. Käsittelin tutkimusaineistoa anonyymisti siten, että opinnäytetyöstä ei pysty tunnistamaan yksittäistä osallistujaa. Säilytin tutkimusaineistoa tietokoneella, johon ei ollut muilla pääsyä. Hävitin tutkimusaineiston asianmukaisella tavalla opinnäytetyön valmistumisen jälkeen.

### 7.3 Tilaajan palaute

Hankkeen kehittämistyötä tehtiin yhdessä tutkimustyön tilaajan eli Helsingin NNKY:n kanssa. Prosessin eri vaiheista sekä tutkimustyön edistymisestä käytiin keskustelua prosessin aikana. Alla sähköpostilla saatu kirjallinen palaute opinnäytetyöstä (Vilka, L. 2021).

*”Kehittämishankkeessa oli tarkoitus pilotoida erilaisia toteuttamistapoja. Opinnäytetyö keskittyi yhteen toteuttamistapaan, oppilaitosyhteistyönä järjestettäviin Nuorten naisten johtajuus -kursseihin. Yhdistyksenä olisimme hyötyneet toki vielä enemmän, jos opinnäytetyö olisi kuvannut ja arvioinut koko Nuorten naisten johtajuuskoulu -hankkeemme, sen toimintaa ja erilaisia toimintatapoja. Mutta ymmärrän, että opinnäytteessä on hyvä rajata aineisto tarkasti eikä se voi olla liian laaja. Opinnäytetyö kuvaa meille kuitenkin erittäin hyvin, mitä juuri tällä yhdellä oppilaitoskursilla tapahtui ja millaisia sisältöjä siinä oli. Tällä kurssilla osallistujien vähäisyys ja sitä myöten myös palautteiden vähäisyys jättää tulkinnanvaraa. Palautteen perusteella voimme kuitenkin päätellä osallistujien hyötynneen kurssista. Lisäksi kehittäessämme jatkossa Nuorten naisten johtajuuskouluamme, voimme hyödyntää opinnäytetyön teoriaosuutta tasa-arvosta ja työelämäkysymyksistä naisnäkökulmasta. Teoriaosuus ja lähteet ovat hyvin kattavia. Kaiken kaikkiaan yhdistyksellemme on erittäin arvokasta saada tietoa järjestämästämme toiminnasta opinnäytteen muodossa, jotta voimme kehittää toimintaamme eteenpäin.”*

## LÄHTEET

- Aalberg, Veikko & Siimes, Martti A. 2007. Lapsesta aikuiseksi. Nuoren kypsyminen naiseksi tai mieheksi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Nemo.
- Aapola-Kari, Sinikka 2017. Nuorten näkemyksiä sukupuolten tasa-arvosta oppilaitoksissa ja yhteiskunnassa. Teoksessa Teräsaho, Mia & Närvi, Johanna (toim.). Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon. Analyysseja tasa-arvobarometrista 2017. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 6/2019. Helsinki: PunaMusta Oy.
- Aarnio, Kia & Kalakoski, Virpi & Paavilainen, Petri & Rantala, Satu & Suomalainen, Sanna 2013. Skeema 4. Motivaatio, tunteet ja taitava ajattelu. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Aminof, Pirkko 2018. Pystyvyyden tunne - tärkeä perusta itseohjautuvuudessa. Viitattu 20.8.2021. <https://www.linkedin.com/pulse/pystyvyyden-tunne-t%C3%A4rke%C3%A4-perusta-itseohjautuvuudessa-pirkko-aminoff/>
- Anttila, Maisa 2020. Kohti sukupuolirooleista vapaita uravalintoja. LAB Pro. Viitattu 10.6.2021. <https://www.labopen.fi/lab-pro/kohti-sukupuolirooleista-vapaita-uravalintoja/>.
- Anttonen, Erja 2007. Sukupuolisensitiivisyys kansalaistoiminnassa ja nuorisotyössä. Humanistisen ammattikorkeakoulun julkaisuja. Oppimateriaali. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/38293/978-952-456-066-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arene 2019. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Viitattu 14.11.2021. <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>.
- Autti-Rämö, Ilona & Salminen, Anna-Liisa & Ylinen, Aarne 2016. Nuorten kuntoutuminen. Teoksessa Autti-Rämö, Ilona & Salminen, Anna-Liisa & Rajavaara, Marketta & Ylinen, Aarne (toim.). Kuntoutuminen. Helsinki: Duodecim.
- Duunitori 2021. Itsensä johtaminen perustuu tiedostamiseen. Viitattu 8.11.2021. <https://duunitori.fi/tyoelama/itsensa-johtaminen-tiedostaminen>.
- Eige 2021. Gender Equality Index. Viitattu 14.11.2021. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/country/FI>.
- Finlex 1986. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta
- Heiskanen, Tuula 2019. Lopuksi: tutkimustieto työelämän käytännöiksi. Teoksessa Heiskanen, Tuula & Syvänen, Sirpa & Rissanen, Tapio (toim.). Mihin työelämä on menossa? - tutkimuksen näkökulmia. Tampere: Tampere University Press.
- Helve, Helena 2002. Arvot, muutos ja nuoret. Helsinki: Yliopistopaino.
- HNNKY 2020. Hankesuunnitelma. Julkaisematon lähde.



- HNNKY 2021. Hankesuunnitelma 2021-2023. Nuorten naisten johtajuuskoulu -kehittämisshanke. Julkaisematon lähde.
- Horttanainen, Anne & Kajala, Ville 2020. Naiset pörssiyhtiöiden toimitusjohtajina ja johtoryhmissä. Keskuskauppakamari. Naisjohtajakatsaus. Viitattu 5.12.2021. <https://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2020/12/Naisjohtajakatsaus-12-2020.pdf>
- Hämäläinen, Juha 2010. Nuorisokasvatuksen teoria sosiaalipedagogisessa kehyksessä. Teoksessa Nivala, Elina & Saastamoinen, Mikko (toim.) Nuorisokasvatuksen teoria – perusteita ja puheenvuoroja. Nuorisotutkimusseura, Julkaisuja 73. Helsinki: Yliopistopaino.
- Jabe, Marjatta & Häkkinen, Helena 2010. Uljas uusi johtaminen. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Julkunen, Raija 2010. Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit. Tampere: Vastapaino.
- KAMK 2021a. Haastattelu. Opinnäytetyöpakki. Viitattu 14.11.2021. <https://www.kamk.fi/fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tukimateriaali/Aineiston-keruumenetelmat/Haastattelu>.
- KAMK 2021b. Havainnointi. Opinnäytetyöpakki. Viitattu 14.11.2021. <https://www.kamk.fi/fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tukimateriaali/Aineiston-keruumenetelmat/Havainnointi>.
- Kananen, Jorma 2013. Case-tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisu 143. Jyväskylä: Suomen yliopistopaino Oy – Juvenes Print.
- Kaski, Satu & Kiander, Tuula 2007. Minä johtajana – Itsetuntemuksesta toimivaan johtajuuteen. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Kauhanen, Antti & Riukula, Krista 2019. Työmarkkinoiden eriytyminen ja tasa-arvo Suomessa. Teoksessa Närvi, Johanna & Teräsaho, Mia (toim.) 2019. Näkökulmia suokupuolten tasa-arvoon. Analyyseja tasa-arvobarometrista 2017. Raportti 6/2019. Helsinki: PunaMusta Oy.
- Keltikangas-Järvinen, Liisa 2010. Tunne itsesi, suomalainen. Helsinki: WSOY.
- Korvajärvi, Päivi 2016. Sukupuoliero työssä: numerot ja käytännöt. Teoksessa Husso, Marita & Heiskala, Risto 2016. Sukupuolikysymys. Tallinna: Gaudeamus Oy.
- Korvela, Pirjo & Nordlund, Anne 2016. Nuorten arjen rytmit ja perhe. Teoksessa Myllyniemi, Sami (toim.). Arjen jäljillä. Nuorisobarometri 2015. Viitattu 25.9.2021. <https://tietoanuorista.fi/nuorisobarometri-2015/>.
- Kuisma, Milla 2021. Epävarmat polut kohti työelämää. Nuorten aikuisten epävarmuuskokemukset koulutus- ja työmarkkinasiirtymissä. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto.
- Kurronen, Sanna 2021. Maahanmuuttajanaisten loukku. EVA-arvio Nro 30. Viitattu 5.12.2021. <https://www.eva.fi/blog/2021/02/09/maahanmuuttajanaisten-heikko-tyollisyys-heijastuemyos-toisen-polven-parjaamiseen/>

- Lahtinen, Jenni & Hoikkala, Tommi & Aapola-Kari, Sinikka 2019. Teoksessa Lahtinen, Jenni (toim.). 2019. "Mikä ois mun juttu" - nuorten koulutusvalinnat sosialisatiomaisemien kehyksissä. Purkutalkoot –hankkeen loppuraportti. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2019:68. Helsinki. Viitattu 9.11.2021. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161925>
- Lammi-Taskula, Johanna & Salmi, Minna 2016. Perhe, työ ja sukupuoli. Teoksessa Husso, Marita & Heiskala, Risto (toim.). Sukupuolikysymys. Tallinna: Gaudeamus Oy.
- Lämsä, Anna-Liisa 2009. Yhteiskunnan muutos ja elämän riskit. Teoksessa Lämsä, Anna-Liisa (toim.) 2009. Mun on paha olla. Näkökulmia lasten ja nuorten psyykkiseen hyvinvointiin. Helsinki: Bookwell Oy.
- Melin, Harri & Saari, Tiina 2019. Työn ja työelämän tutkimuksen muuttuvat maailmat. Teoksessa Heiskanen, Tuula & Syvänen, Sirpa & Rissanen, Tapio (toim.). Mihin työelämä on menossa? - tutkimuksen näkökulmia. Tampere: Tampere University Press.
- Myllyniemi, Sami & Kiilakoski, Tomi 2017. Nuorten koulutuspolut. Teoksessa Pekkarinen, Elina & Myllyniemi, Sami (toim.). Opin polut ja pientareet. Nuorisobarometri 2017. Viitattu 22.6.2021. <https://tietoanuorista.fi/nuorisobarometri/nuorisobarometri-2017/>.
- Nuorten mielenterveystalo 2021. Tietoa mielenterveydestä. Viitattu 12.8.2021. [https://www.mielenterveystalo.fi/nuoret/tietoa\\_mielenterveydesta/mielenterveyden\\_vahvistaminen/Pages/vahvuudet\\_kayttoon.aspx](https://www.mielenterveystalo.fi/nuoret/tietoa_mielenterveydesta/mielenterveyden_vahvistaminen/Pages/vahvuudet_kayttoon.aspx).
- Nyyti 2021. Motivaatio. Viitattu 14.11.2021. <https://www.nyyti.fi/hankkeet/takaisin-opintoihin-hanke-2019-2021/opintoihin-palaaajan-paketti/motivaatio/>.
- Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2014. Kehittämistyön menetelmät: uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro.
- Piha, Kirsi 2006. Äitijohtaja. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Puttonen, Tuomas 2011. Naisten johtamisuria estävät tekijät. Teoksessa Husu, Liisa & Hearn, Jeff & Lämsä, Anna-Maija & Vanhala, Sinikka 2011. Women, Management and Leadership – Naiset ja johtajuus. Helsinki: Edita.
- Ruusuvuori, Johanna & Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti 2010. Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa Ruusuvuori, Johanna & Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti. Haastattelun analyysi. Tallinna: Tallinna Raamatutrükikoda.
- Räsänen, Juhani 2006. Voimaantumisen mahdollistaminen ja ratkaisut. Yhteiskunnan, yhteisön ja yksilön valtaistaminen. Suomen Työvalmennusakatemia julkaisu.
- Räsänen, Juhani 2014. Voimaantuminen ja elämänpolitiikka. Voimaantumisen resurssiteoria, Uskaltava vastuullisuus, Valinta, optimointi ja kompensointi. Printon, EU: Lector Kustannus Oy.

- Salo, Irmeli & Blåfield, Ville 2007. Naiset huipulle! Johtaja sukupuolesta riippumatta. Helsinki: Taloustieto Oy.
- Siitonen, Juha 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Viitattu 9.6.2021. <http://jultika.oulu.fi/files/isbn951425340X.pdf>
- Siitonen, Juha 2004. Empowerment -as- enablement. Opettajat oppimisen mahdollistajina sekä ihmisarvon, voimaantumisen, luovuuden ja humanimman yhteiskunnan edistäjinä. Koulutusmateriaali. Viitattu 9.6.2021. <https://www.yumpu.com/fi/document/read/49180548/juha-siitonen/32>.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2010. Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Valtioneuvoston selonteko 7/2010. Helsinki: Yliopistopaino. Viitattu 20.6.2021. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72199/URN%3aNBN%3afi-fe201504227008.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2020. Suomi tasa-arvon kärkimaaksi. Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2020-2023. Julkaisuja 2020:35. Viitattu 20.6.2021. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162588/STM\\_2020\\_35\\_J.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162588/STM_2020_35_J.pdf?sequence=6&isAllowed=y)
- Sydänmaanlakka, Pentti 2009. Älykäs johtajuus. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy.
- Sydänmaanlakka, Pentti 2017. Älykäs itsensä johtaminen. Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Helsinki: Talentum Media Oy.
- TAT 2020. Nuorten tulevaisuusraportti 2020. Viitattu 14.11.2021. <https://www.tat.fi/julkaisut/tat-nuorten-tulevaisuusraportti-2020/>.
- TAT 2021. Nuorten tulevaisuusraportti 2021. Viitattu 14.11.2021. <https://www.tat.fi/julkaisut/tat-nuorten-tulevaisuusraportti-2021/>.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021. Sukupuolten tasa-arvo. Tasa-arvopolitiikka. Viitattu 10.6.2021. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/lait-ja-politiikka/tasa-arvopolitiikka>.
- Torkkola, Sinikka & Ruoho, Iris 2009. Tilauksessa naispäätoimittaja? Nais- ja miespäällikköiden näkemykset ja kokemukset sukupuolen vaikutuksesta uraan. Tampereen yliopisto. Tampere: Kopio Niini Finland Oy.
- TENK 2019. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019. Helsinki. Viitattu 10.6.2021. [https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden\\_eettisen\\_ennakoarvioinnin\\_ohje\\_2020.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf).
- UNFPA-UNICEF 2019. Empowering Girls and Women to lead change. Annual Report 2019. Viitattu 10.6.2021 <https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/UNFPA-UNICEF-AnnualReport2019-FGM.pdf>.
- United Nations 2021. Sustainable Development Goals. Gender Equality. Viitattu 18.5.2021. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>.

- Vanhala, Sinikka 2021. Naiset ja johtaminen. Naiset ja johtajuus verkko-opetusmateriaali. Viitattu 8.11.2021. [https://www.jyu.fi/economics/naisjohtajuus/Naiset\\_ja\\_johtaminen.htm](https://www.jyu.fi/economics/naisjohtajuus/Naiset_ja_johtaminen.htm).
- Vasta, Ross & Toppi, Anne 2016. Kuusi teoriaa lapsen kehityksestä. EU: United Press Global.
- Vehkalahti, Kimmo 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Viitattu 14.11.2021. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/305021/Kyselytutkimuksen-mittarit-ja-menetelmat-2019-Vehkalahti.pdf>.
- Vilkka, Hanna 2006. Tutki ja havainnoi. Viitattu 14.11.2021. <http://hanna.vilkka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-havainnoi.pdf>.
- Vilkka, Hanna 2021. Tutki ja kehitä. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Vilkka, Leena 2021. Palaute opinnäytetyöstä. Sähköposti 23.11.2021. [leena.vilkka@hnnky.fi](mailto:leena.vilkka@hnnky.fi).
- World Vision 2021. Understanding Women's Empowerment. Viitattu 18.5.2021. <https://www.worldvision.com.au/womens-empowerment/>.
- World YWCA 2021. Rise Up! Guide for Young Women's Transformative Leadership. Viitattu 16.5.2021. [https://www.worldywca.org/wp-content/uploads/2020/11/Rise-UP-PDF\\_yellow.pdf](https://www.worldywca.org/wp-content/uploads/2020/11/Rise-UP-PDF_yellow.pdf).
- Ylöstalo, Hanna 2017. Mitä tasa-arvoasenteet kertovat tasa-arvosta? Teoksessa Teräsaho, Mia & Närvi, Johanna (toim.). Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon. Analyyseja tasa-arvobarometrista 2017. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 6/2019. Helsinki: Puna-Musta Oy.
- YWCA 2021. Nuoret naiset. Viitattu 20.6.2021. <https://ywca.fi/nuoret-naiset/>.

## **LIITTEET**

Liite1. Nuorten naisten johtajuus –kurssin runko

Teema 1: Johdanto Nuorten naisten johtajuus –kurssille

Teema 2: Motivaatio ja epäonnistuminen

Teema 3: Tunne- ja vuorovaikutustaidot

Teema 4: Itsensä johtaminen ja tavoitteiden asettaminen

Teema 5: CV-työpaja

Teema 6: Työn hakeminen, työhaastattelusimulaatio

Teema 7: Omat vahvuudet ja persoonallisuustyypit

Teema 8: Sisäinen puhe ja itsemyötätunto

Teema 9: Työelämätaidot, yrittäjäyys

Teema 10: Kansainvälisyys - opiskelu, työskentely ja vapaaehtoistyö ulkomailla

Teema 11: Kestävä kehitys, ympäristönsuojelu ja kiertotalous

Teema 12: Naiseus ja naisten oikeudet

Liite 2. Tutkimustiedote

## **TIEDOTE TUTKIMUKSESTA** 30.4.2021

Hei.

Opiskelen yhteisöpedagogiksi Humanistisessa ammattikorkeakoulussa. Teen opinnäytetyötäni Hnnky:n Nuorten naisten johtajuuskoulu –hankkeessa. Työni tarkoituksena on selvittää Nuorten naisten johtajuus –kurssille osallistuneiden ajatuksia ja kokemuksia kurssista ja siihen liittyvistä teemoista. Opinnäytetyötäni voidaan hyödyntää Hnnky:n toiminnan kehittämisessä.

Tutkimusmenetelmänä käytän teemahaastattelua, joka toteutetaan ryhmähaastatteluna.

Haastattelu tapahtuu Zoomissa. Se kestää noin 1-1,5h. Haastattelu tallennetaan ja litteroidaan eli tallenne puhtaaksikirjoitetaan tekstimuotoon.

Haastattelu tehdään anonymisti, osallistujista ei kerätä minkäänlaisia tunnistetietoja. Kaikki sinulta kerätty haastatteluaineisto käsitellään luottamuksellisesti, ja sitä käytetään vain tässä opinnäytetyössä. Kaikki aineistot hävitetään opinnäytetyön valmistuttua. Opinnäytetyöni julkaistaan Theseus-tietokannassa, josta se on julkisesti luettavissa. Työssä ei kuitenkaan tule olemaan mitään sellaista, josta sinut voisi tunnistaa.

Haastatteluun osallistuminen on sinulle täysin vapaaehtoista, ja voit keskeyttää sen missä vaiheessa tahansa ilman perusteluita.

Saat haastattelukysymykset etukäteen tietoosi, mutta sinun ei kuitenkaan tarvitse mitenkään valmistautua haastatteluun.

Terveisin  
Marika Nurminen

### Liite 3. Haastattelun teemat

Opiskelijalle lähetetty haastattelukysymykset:

Johtajuus omassa elämässä:

Mitä sinun mielestäsi tarkoittaa itsensä johtaminen?

Mitä ajattelet omista vahvuuksistasi? Entä omista heikkouksista/kehittämiskohteista?

Millaiset asiat sinua motivoivat? Entä asiat, jotka heikentävät motivaatiotasi?

Koetko usein onnistuvasi? Entä koetko usein epäonnistumisia?

Millaiset tunnetaidot ovat sinusta tärkeitä?

Millaiset vuorovaikutustaidot ovat sinusta tärkeitä?

Millaisia tavoitteita sinulla on tulevaisuudelle?

Johtajuus työelämässä:

Millaista osaamista mielestäsi työelämässä nykyään tarvitaan?

Mitä ajattelet omista mahdollisuuksistasi työllistyä tulevaisuudessa?

Mitä ajattelet johtajuudesta työelämässä?

Naisten johtajuus:

Mitä mieltä olet naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta?

Mitä mieltä olet naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta työelämässä?

Mitä sinulle tulee mieleen sanasta naisjohtaja?

Ajatuksia ja kokemuksia kurssista:

Miksi osallistuit Nuorten naisten johtajuus -kurssille? Millaisia tavoitteita ja toiveita sinulla oli kurssille?

Mikä merkitys kurssilla oli sinulle omien vahvuuksien ja taitojen kehittämisessä?

## Liite 4. Webropol-kysely

**1. Ikäsi?**

- 16  
 17  
 18  
 19  
 20  
 21  
 22  
 23  
 24  
 25

**2. Näkemyksesi omista vahvuksistasi. Valitse mielipidettäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto.**

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Minulla on paljon vahvuuksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minun on helppo tunnistaa omia vahvuuksiani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen usein arjessa onnistumisia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luotan omiin taitoihini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minun on helppo tunnistaa omia heikkouksiani/kehittämiskohteitani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on keinoja kehittää itseäni ja taitojani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen usein arjessa epäonnistumisia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Pelkään epäonnistumista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**3. Näkemyksesi itsesi johtamisesta. Valitse mielipidettäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto.**

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Selviydyn itsenäisesti arjen toimista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selviydyn itsenäisesti opiskelusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stressaan paljon arjen asioista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on keinoja lievittää stressiäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnistan asioita, jotka motivoivat minua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnistan asioita, jotka heikentävät motivaatiotani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on keinoja ratkaista motivaatiotani heikentävät asiat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**4. Näkemyksesi tavoitteistasi ja tulevaisuuden suunnitelmistasi. Valitse mielipidettäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto**

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Minulla on tulevaisuuden suunnitelmia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on lyhyen aikavälin tavoitteita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on pitkän aikavälin tavoitteita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luotan siihen, että voin saavuttaa tavoitteeni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin itse tehdä päätöksiä omista asioistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Voin vaikuttaa omaan tulevaisuuteeni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 5. Näkemyksesi omista koulutus- ja uravalinnoistasi. Valitse mielipidettäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Uskon, että pääsen tulevaisuudessa opiskelemaan haluamalleni alalle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen olevani naisena tasa-arvoisessa asemassa miesten kanssa opiskeluihin liittyen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uskon, että pääsen tulevaisuudessa työskentelemään haluamalleni alalle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on riittävät taidot työnhakuun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen olevani naisena tasa-arvoisessa asemassa miesten kanssa työelämään liittyen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uskon, että voin halutessani edetä urallani esihenkilöksi tai muuhun johtoasemaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 6. Näkemyksesi Nuorten naisten johtajuus -kurssista. Valitse mielipidettäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Kurssi tuki minua löytämään omia vahvuksiani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kurssi kannusti minua hyödyntämään omia vahvuksiani arjessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kurssi lisäsi luottamustani omiin tulevaisuuden mahdollisuuksiini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Sain kurssilta uutta tietoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain kurssilta uusia ajatuksia ja oivalluksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**7. Voit halutessasi antaa vielä muuta palautetta kurssista ja sen teemoista.**


## Liite 5. Palautekyselyn kysymykset ja vastaukset

### 1. Kurssi vastasi odotuksiani

[Lisätietoja](#)

● Samaa mieltä	2
● Osittain samaa mieltä	1
● Eri mieltä	0



### 2. Kurssin sisältö oli mielenkiintoinen

[Lisätietoja](#)

● Samaa mieltä	3
● Osittain samaa mieltä	0
● Eri mieltä	0



### 3. Koin kurssin sisällön itselleni hyödylliseksi ja ajankohtaiseksi

[Lisätietoja](#)

● Samaa mieltä	2
● Osittain samaa mieltä	1
● Eri mieltä	0



### 4. Sain kurssilla uusia ajatuksia, oivalluksia tai välineitä omaan arkeen ja tulevaisuuteen

[Lisätietoja](#)

● Samaa mieltä	2
● Osittain samaa mieltä	1
● Eri mieltä	0



## 5. Kurssi järjestettiin sopivaan aikaan ja se oli sopivan pituinen

[Lisätietoja](#)

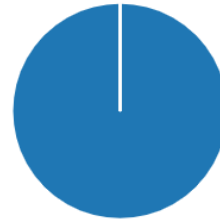
● Samaa mieltä	2
● Osittain samaa mieltä	1
● Eri mieltä	0



## 6. Zoom toimi hyvin oppimisalustana

[Lisätietoja](#)

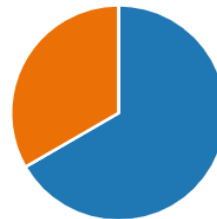
● Samaa mieltä	3
● Osittain samaa mieltä	0
● Eri mieltä	0



## 7. Kurssilla oli sopivasti tehtäviä

[Lisätietoja](#)

● Samaa mieltä	2
● Osittain samaa mieltä	1
● Eri mieltä	0



## 8. Kurssilla oli sopivasti yhteistä keskustelua

[Lisätietoja](#)

● Samaa mieltä	3
● Osittain samaa mieltä	0
● Eri mieltä	0



## 9. Kurssilla oli sopivasti pienryhmä- ja parityöskentelyä

[Lisätietoja](#)

● Samaa mieltä	3
● Osittain samaa mieltä	0
● Eri mieltä	0



## 10. Kurssin ohjaajat osasivat sopivalla tavalla ohjata, innostaa, kannustaa ja tukea kurssin aikana

[Lisätietoja](#)

● Samaa mieltä	3
● Osittain samaa mieltä	0
● Eri mieltä	0

