

NAISET, OSUUSKUNNAT JA MTK

**NAISLUOTTAMUSHENKILÖIDEN MÄÄRÄN LISÄÄMINEN
OSUUSKUNTIEN JA TUOTTAJAJÄRJESTÖN
HALLINTOPAIKOILLE**

**TUTKIMUSTYÖ
PELLERVO-INSTITUUTTI
HLJ-TUTKINTO**
Anne Kylmäniemi

Syyskuu 2005

SISÄLTÖ

1. JOHDANTO.....	3
2. TASA-ARVO.....	4
2.1. Tasa-arvosuunnitelmat eri järjestöissä.....	4
2.2. Kiintiöt.....	4
3. HALLITUSTYÖSKENTELEY.....	5
3.1. Hallituksen jäsenyys.....	5
3.2. Strategia.....	5
3.3. Organisaatio.....	6
3.4. Motivaatio.....	6
4. TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA ONGELMAVIITEKEHYS.....	7
4.1. Tutkimuksen tarkoitus ja aiheen valinnan perustelut.....	7
4.2 Tutkimusongelmat.....	7
5. TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN.....	8
6. TUTKIMUSTULOKSET.....	9
6.1. Perinteet.....	9
6.2. Naisten itsekriittisyys.....	10
6.3. Valintajärjestelmät.....	10
6.4. Naisten suhtautuminen toisiin naisluottamushenkilöihin.....	12
7. JOHTOPÄÄTÖKSIÄ.....	12
7.1. Perinteiden muuttuminen.....	12
7.2. Itsekriittisyys.....	13
7.3. Valinta- ja hallintajärjestelmät.....	14
8. STRATEGIA NAISLUOTTAMUSHENKILÖIDEN MÄÄRÄN LISÄÄMISEKSI.....	15
9. LÄHTEET.....	18

1. JOHDANTO

Keskustelu naisten määrästä osuuskuntien hallituksissa ja tuottajajärjestön johtokunnissa on aihe, joka nousee esille aina, kun henkilöitä valitaan luottamustehtäviin. Osuuskunnissa ja MTK:ssa on perinteisesti ollut vähän naisluottamushenkilöitä. Vielä nytkin on isoja osuuskuntia, joiden hallituksissa ei ole yhtään tai on ainoastaan yksi naisjäsen.

Aikana, jolloin itse olen ollut mukana luottamustehtävissä, keskustelua aiheesta on käyty, mutta mielestäni mitään muutosta ei ole tapahtunut. Päinvastoin, naisten määrä on laskenut organisaatioita muutettaessa ja sääntöjä uudistettaessa. Kehitys on ollut hyvin ennalta arvaamatonta. Kuitenkin yleisesti asenteet naisten mukanaolosta ovat myönteisiä.

Valitessani HLJ -kurssin lopputyöaihetta halusin tutkia, mistä johtuu se, että naisia on mukana niin vähän ja mitkä ovat vähyyteen liittyvät todelliset syyt. Toivon tutkimukseni edesauttavan naisten mukaantuloa luottamushenkilötoimintaan. Sekä Pellervo-Seurassa että MTK:ssa on meneillään asiaa pohtivaa työtä. Oulun liittokokouksessa helmikuussa 2005 päätettiin, että MTK:lle laaditaan tasa-arvosuunnitelma, johon tulee myös järjestöosio. Myös Pellervo-Seurassa halutaan jatkaa Hedvig-projektilla aloitettua työtä nuorten ja naisten määrän lisäämiseksi osuuskuntien hallintoon.

2. TASA-ARVO

Uudistettu tasa-arvolaki tuli voimaan 1.6.2005. Laissa työnantajaa velvoitetaan edistämään työelämässä sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Uudessa laissa on pykälä myös syrjinnästä etujärjestöissä. Tämän mukaan kiellettyjä syrjintää on se, jos henkilö asetetaan muita epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella järjestön toiminnassa, jäseneksi pääsyssä taikka sen tarjoamia etuuksia annettaessa.

2.1. Tasa-arvosuunnitelmat eri järjestöissä

Uusin, vuoden 2004 syyskuussa hyväksytty tasa-arvo-ohjelma on SAK:lla. SAK:n toiminnallisessa tasa-arvosuunnitelmassa on tavoitteena poistaa naisten edustusvaje päätöksentekoeleimissä. Järjestötoiminnan kohdalla on mm. maininta ”lisätään naisten määrää ay-liikkeen päätöksentekoeleimissä vastaamaan jäsenosuuksia, ottamalla tasa-arvokriteeri yhdeksi keskeiseksi valintatekijäksi”. (SAK:n tasa-arvosuunnitelma ja opas valtavirtaistamiseen, SAK)

STTK:n voimassa oleva tasa-arvosuunnitelma sisältää molempien sukupuolien tasa-arvoisen huomioonkoulutuksessa, viestinnässä ja tilastojen ja selvitysten tekemisessä sekä edustajien nimeämisessä eri elimiin. Järjestöllisinä tavoitteina AKAVA painottaa omassa suunnitelmassaan tasa-arvon toteuttamista kaikilla toiminnan tasoilla. MTK on parhaillaan laatimassa omaa tasa-arvosuunnitelmaansa, joka päätettiin toteuttaa Oulun liittokokouksen päätöksellä

Usealla osuuskunnalla on järjestöllistä tasa-arvoa edistävä maininta toimintasuunnitelmissaan ja henkilöstöä koskeva tasa-arvosuunnitelma.

2.2. Kiintiöt

Tasa-arvolain yhtenä perustavoitteena on se, että naiset ja miehet voivat tasaveroisesti osallistua yhteiskunnalliseen suunnitteluun ja päätöksentekoon. Kiintiövelvoitetta ja tasapuolisen edustuksen velvoitetta on muutettu uudessa tasa-arvolaissa. Tasapuolisen edustuksen vaatimus koskee virastojen, laitosten ja kunta- ja valtioenemmistöisten yhtiöiden johto- ja hallintoelimiä ja lisäksi myös välillisen julkisen hallinnon toimielimiä, jotka käyttävät julkista valtaa. 40 % kiintiösäännöstä sovelletaan mm. valtion komiteoihin, neuvottelukuntiin ja työryhmiin. Tasapuolisuusvelvoitetta sovelletaan mm. kunta- ja valtioenemmistöisen yhtiön hallintoneuvostoon, johtokuntaan tai muuhun luot-

tamushenkilöistä koostuvaan johto- ja hallintoelimeen. (Tasa-arvovaltuutetun toimiston internet sivut: www.stm.fi/Resource.phx/tasa-arvo)

3. HALLITUSTYÖSKENTELEY

3.1. Hallituksen jäsenyys

Jokaiselle yhteisölle on koottavissa optimihallitus, joka pystyy johtamaan yhteisöä tarkoitettulla tavalla. Hallituksen henkilövalinnat suorittavat omistajat. Hallitus osallistuu sekä päätöksentekoon että sen valvontaan ja vastaa vision olemassaolosta. Päätöksentekoon kuuluu aloitteellisuus. Useimmiten hallituksen jäsenmääräksi suositellaan 7-9 henkilöä. Osuuskunnissa käytetään hallitus-nimeä ja tuottajajärjestössä vastaava nimi on johtokunta.

Hallituksen jäsenelle asetetaan tänä päivänä paljon erilaisia vaatimuksia. Hänen on ymmärrettävä yrityksen toiminnan peruskonseptin keskeinen merkitys ja hoidon tärkeys. Hallituksen jäsenen tulee seurata aktiivisesti yritys ympäristöä ja liike-elämän kehitystä. Lisäksi hänellä tulee olla liikemiesnäkemystä ja erityisesti valtakunnantason hallituspaikoilla laaja-alaista kokemusta kyseiseltä toimialalta. Hyvä hallituksen jäsen omaa kyvyn ja taidon kyseenalaistaa asioita. Teknisenä osaamisena vaaditaan johtamiskokemusta ja laskentatoimen, lainsäädännön, toimialan tuntemusta sekä kykyä osata lukea raportteja ja tilinpäätöksiä. Hänen pitää olla myös aktiivinen erilaisten strategioiden laatimisessa. Kyky toimia toisten ihmisten kanssa ja oman ajan uhraaminen ovat keskeisimpiä vaatimuksia.

Tieto, taito ja valmius ovat yhtä kuin liikemiesnäkemys, kokemus ja koulutus (HLJ-moniste, luottamusjohdon toimintavalmiuksien parantaminen ja aktiivinen hallintotyöskentely).

3.2. Strategia

Strategia ymmärretään yleisesti toiminnan linjaksi. Se on suunnitelmallista suunnan, etenemistapojen ja keinojen valintaa tavoitteiden tai suhteellisen edun saavuttamiseksi. (Pekka Ora, Oy Mac Ltd, HLJ-kurssimoniste). Strategiat laaditaan yleisesti yritysten toimintaa edistäviksi linjauksiksi. Työnsäni haluan kuitenkin liittää strategian lähinnä luottamushenkilöiden toimintaan ja valtakunnan tason hallitusten sukupuolijakautumien suunnitelmalliseen oikaisemiseen. Jo vuoden 1907 Pellervon Päivillä Hedvig Gebhard esitti strategian kyseiseen aiheeseen sanomalla: ”Tarjotkaamme, missä

vain mahdollista on, osuuskuntiemme palvelukseen, esimerkiksi niiden hallitusten jäseniksi, kykeneviä naisia ja yrittäkäämme saada heidät myös siihen toimeen valituksi! Samoin koettakaamme, kun joku meistä naisista on tähän tärkeään toimeen joutunut, täyttää ne vaatimukset, jotka kohtuudella voidaan hallituksen jäsenelle panna! Silloin meillä on tilaisuus vaikuttaa osuustoiminnan ohjaamiseksi oikeaan suuntaan. Osuustoiminta on liike, jonka yhteyteen meidän, naisten, ei tarvitse päästä pokkuroimalla eikä pakottautumalla.”(Hedvig-projektin loppuraportti).

3.3. Organisaatio

Organisaatio on järjestelmä, jonka mukaan päätöksenteko ja toimeenpano toimii eri yrityksissä ja yhteisöissä. HLJ-kurssilla olemme paneutuneet erityisesti yritysten hallinto-organisaatioihin. Kursin keskeisenä tavoitteena on ollut luottamushenkilöiden kouluttaminen toimimaan erilaisiin tehtäviin. Tarkasteluni lähtökohta on keskeisesti suunnattu organisaation ylimpään luottamushenkilörakenteeseen. Työni lähdemateriaalina käyttämissäni organisaatioissa on kattava luottamushenkilöorganisaatio paikallistasolta valtakunnan tasolle asti. Osuuskunnissa ovat edustajisto, hallintoneuvosto ja hallitus sekä tuottajajärjestössä tuottajajyhdistys, liitto ja keskusliitto. Valtakunnan tason luottamuspaikat ovat joko isojen osuuskuntien hallituspaikkoja ja hallintoneuvostopaikkoja tai tuottajajärjestössä keskusliiton johtokunta- tai valtuuskuntapaikkoja sekä osuuskuntien ja MTK:n puheenjohtajistoja.

3.4. Motivaatio

Tekeminen on nähtävä ja ymmärrettävä riittävän mielekkäänä, järkevänä, merkityksellisenä ja kiinnostavana, jolloin se antaa tahdolle suunnan eli tahtotilan. Ilman tahtoa ei tapahdu mitään (Pekka Ora, Oy Mac Ltd). Jokaiseen luottamustoimeen valitulla pitää olla motiivi tehtävän hoitoon. Usein myös vallanhalu liitetään motivaatioon. Keskeisin motivaatio valtakunnan tasolla on kuitenkin yhteisten asioiden hoito ja halu vaikuttaa organisaation toimintalinjaan. Motivaatiossa on kyse myös tunteista. Luottamustoimissa keskeisimpiä tunteita on varmaankin innostus. Innostuneella henkilöllä on energiaa, jonka avulla hän on motivoitunut pyrkimään tavoitteeseensa.

Vastuu ja sen kantaminen tuottavat ahkeruutta ja halun tehdä laadukasta työtä. Vastuu ei ole tunteasia, vaikka sillä on yhteytensä itsetuntoon. Se on halua pitää asiat kunnossa ja toiminnassa. Vastuun ottamista voidaan pitää toiminnallisena seurauksena näkemyksestä, jonka mukaan halutaan asioita järjestää.

4. TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA ONGELMAVIITEKEHYS

4.1. Tutkimuksen tarkoitus ja aiheen valinnan perustelut

Jo lähes sadan vuoden ajan osuustoiminta- ja tuottajajärjestöpiireissä on käyty keskustelua siitä, miten naisten osuutta luottamushenkilöpaikoille saataisiin nostettua. Asia nousee esille vuosittain eri henkilövalintojen yhteydessä. Erilaisia työryhmissä ja seminaareissa pohditaan naisluottamushenkilökysymyksiä, mutta kuten käytäntö osoittaa, tulokset ovat olleet aika laihoja.

Yhä edelleen vallitsee käytäntö, jossa naiset ovat mukana järjestön ja yritysten hallinnossa vahvemmin sen alemmilla tasoilla mm. sihteereinä. Jokin kuitenkin estää heitä etenemästä valtakunnan tason luottamuspaikoille. Itse olen yksi niistä harvoista naisista, jotka on ollut useaan otteeseen avaamassa naisten edustusta eli olen ollut ensimmäinen nainen valtakunnan tason hallituksessa tai johtokunnassa. Usein olen ollut myös ainoa naisedustaja erilaisissa hallituksissa ja työryhmissä. Lisäksi olen kokenut olevani ns. tienraivaaja korkeammille luottamuspaikoille edettäessä. Kaiken kokemuksen ja keskustelujen myötä olen luonut oman käsitykseni siitä, mitkä ovat ongelmakohdat tässä asiassa. Lisäksi olen todennut, että pelkkä puhe ei riitä, vaan tarvitsemme jotain konkreettista toimintaa, jotta asia menee eteenpäin. Tässä tutkimuksessani haluan antaa kaiken tietotaitoni yhteiseen käyttöön asian eteenpäin viemiseksi.

Naisten osuuden kattava analyttinen tarkastelu koko organisaatioissa on liian iso työ, mutta toivoisin kuitenkin, että joku jatkaisi työtä ja saisimme käyttöömmekattavat tilastoinnit. Tällä hetkellä organisaatioissa ei ole ajantasaista tilastointia naisten määristä, vaan käytettävissä olevat tilastot ovat laadittu jotakin projektia tai suunnitelmaa varten. Esimerkiksi ei ole olemassa systemaattista vuosittaista seurantaa siitä, mihin suuntaan naisedustus organisaatioiden hallinnoissa edistyy.

4.2. Tutkimusongelmat

Tutkimukseni avulla pyrin selvittämään, mitkä ovat tärkeimmät syyt siihen, että naisten määrä organisaatioiden hallinnossa valtakunnan tasolla on edelleen niin pieni. Mikä on todellinen asenne ja halu naisten keskuudessa? Tarkastelen myös syitä naisluottamushenkilöiden vähyyteen. Ovatko syyt asenteellisia, kuvitteellisia vai perinteistä johtuvia?

Tutkimusongelmani ovat seuraavanlaisia:

- Miksi naisia on niin vähän organisaatioiden ylimmillä luottamushenkilöpaikoilla?
- Mikä on naisten oma asennoituminen ko. paikoilla toimimiseen?
- Mitä konkreettista pitäisi tehdä, jotta asiat menisivät eteenpäin?

5. TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN

Tutkimukseni perustuu 25 vuoden kokemukseen naisluottamushenkilönä organisaatioiden eri tasoilla. Olen itse aloittanut ns. ruohonjuuritasolta edeten askel askeleelta aina korkeimmille luottamushenkilöpaikoille. Valtakunnantasolla en ole ollut puheenjohtajana, mutta tällä hetkellä olen Pellervo-Seuran hallituksen varapuheenjohtaja. Vuosien aikana olen käynyt lukuisia keskusteluja naisten kanssa siitä, mitkä ovat heidän näkemyksensä naisluottamushenkilöiden määrästä ja ongelmista. Lisäksi olen keskustellut ja kysellyt miesluottamushenkilöiltä heidän näkemyksiään asiaan.

Työni pohjautuu myös Pellervo-Seurassa tehtyyn Hedvig-projektiin, MTK-Varsinais-Suomen kyselyyn ja työskentelyyn MTK:n naistyöryhmässä ja siellä käsiteltyyn aineistoon. Lisäksi laadin kyselyn joukolle naisluottamushenkilöitä. Valitsin kyselyyn mukaan naisia, joilla kaikilla oli kokemusta valtakunnan tason luottamustoimista. Osa heistä on organisaatioissa edelleen mukana ja osa on jo lopettanut tehtävät. Lisäksi pyrin valitsemaan mukaan sellaisia henkilöitä, joilla on hyvin laaja-alaiset näkemykset asiasta. Koska kyselyajankohta oli monelle vastaajalle hyvin kiireinen, laadin kysymykset väittämien muotoon, joihin piti vastata joko ”pitää paikkansa” tai ”ei pidä paikkaansa”. Hyvin monessa vastauksessa oli mukana perustelut mielipiteelle. Vastausprosentti oli erittäin hyvä ja lukiessani niitä tunsin onnistuneeni kohdejoukon valinnassa. Vastaukset olivat hyvin moninaisia ja perustuivat pitkään kokemukseen työskentelystä naisluottamushenkilönä.

6. TUTKIMUSTULOKSET

6.1. Perinteet

Tutkimuksessani nousi hyvin vahvasti esiin perinteiden merkitys. Lähes 85 % vastanneista oli sitä mieltä, että perinteet vaikuttavat vielä liian voimakkaasti naisten osallistumiseen yhteisten asioiden hoitoon. Keski-ikäiset naiset korostivat myös kasvatuksen merkitystä osallistumattomuudelle. Usein tuli esille naisten rooli kotona ja kodin ulkopuolella. Perinteisesti mies on ollut se, joka edustaa kodin ulkopuolella. Naiset kokivat myös vahvasti ns. kulttuuriprässin, jonka mukaan osallistuva nainen on vielä ainakin maaseutuyhteisössä jonkinlainen kummajainen.

Paikka kotona perheen ja lasten parissa on hyvin monelle naiselle erittäin tärkeä. Siksipä nuoret naiset eivät välttämättä ole halukkaitakaan lähtemään kokouksiin ja sitä kautta luomaan uraa luottamushenkilönä. Käytännön järjestelyt koettiin myös ongelmalliseksi. Lastenhoidon järjestäminen ja tilan töiden organisoiminen niin, että on mahdollista lähteä ja antaa aikaa luottamustehtäville, olivat selkeästi toisarvoisempia verrattuna perheen kanssa vietettyyn aikaan.

Kotoa saatava tuki luottamustoimintaan oli hyvin riippuvainen vastaajan omasta tilanteesta. Noin 50 prosenttia vastanneista sai tukea kotoa ja loput joko eivät saaneet tukea tai eivät osanneet antaa yksiselitteistä vastausta kysymykseen. Kuitenkin ehdoton edellytys toiminnalle on tuki perheeltä, sillä se on suoraan yhteydessä motivaatioon lähteä mukaan ja se toimii peruspilarina kotitöiden järjestämiselle.

Perinteisiin liittyvää on myös se, miten miehet suhtautuvat tilanteeseen, jossa nainen on osallistuvampi osapuoli. Hyvin usein törmää siihen, että kotona olevaa miestä ei arvosteta, vaan jopa vähätellään. Jos nainen hoitaa kotiasioita, se on niin sanotusti normaalia, mutta kotona oleva, osallistuvan naisen puoliso koetaan heikoksi ja liikaa periksi antavaksi mieheksi. Mieheltä, joka tukee naisen osallistumista valtakunnan tason luottamustoimiin, vaaditaan erittäin hyvää itsetuntoa ja ennakkoluulottomuutta.

Kysymykseen, haluavatko miehet tosissaan naisia mukaan luottamustoimiin, vastaukset olivat yksiselitteisen selkeitä. Kukaan ei ilmoittanut, että miehet vastustaisivat naisten mukanaoloa.

Kyselyssä nähtiin perinteiden muuttuvan koko ajan parempaan suuntaan. Nuorten keskuudessa ei koettu olevan niin suurta merkitystä sillä, osallistuuko mies vai nainen yhteisten asioiden hoitoon. Tämä johtuu ehkä koulutuksen lisääntymisestä ja siitä, että nuoret ovat enemmän tekemisissä erilaisten väestöryhmien kanssa.

Jos kotona jompikumpi vanhemmista on ollut aktiivinen luottamushenkilö, sen nähdään vaikuttavan positiivisesti luottamustoimiin mukaan lähtemiseen. Vanhempien kannustuksella ja kotona vallitsevalla tasa-arvolla on positiivinen vaikutus omaan naisluottamustoimintaan.

6.2. Naisten itsekriittisyys

Naisten itsekriittisyys on selkeästi esillä tekemäni kyselyn vastauksissa. Perusteluina liialliselle itsekriittisyydelle ovat naisten ja miesten luontaiset erot siitä, miten asioita pitäisi hoitaa. Naisten tunnollisuus ja halu selviytyä tehtävästä koetaan merkittäväksi. Sanonta, että naisen pitää olla kaksi kertaa parempi kuin miesluottamushenkilön, tulee juuri naisten voimakkaasta itsekriittisistä. Se ei suinkaan ole valitsijoiden mielipide. Vastauksista käy ilmi selkeästi, että nainen vaatii itseltään enemmän kuin mies ottaakseen tehtävän vastaan ja hoitaakseen sitä julkisesti. Naiset ovat myös herkempiä arvostelulle, jota tulee aina luottamustointa hoidettaessa. Humoristiset huomautukset tytöistä ja kauniista naisista ymmärrettiin ns. vapaa aikana, mutta virallisissa puheenvuoroissa ne koetaan arvostuksen puutteeksi.

Tänä päivänä luottamushenkilökoulutuksessa tähdennetään henkilön valmiuksia tehtävän hoitoon. Naiset ottavat hyvin kirjaimellisesti vastaan vaatimukset koulutuksesta, kielitaidosta, johtamiskokemuksesta, lainsäädännön ja laskentatoimen tuntemuksesta. Kuitenkin voidaan todeta, että kenelläkään ei ole kaikkia valmiuksia heti valintahetkellä, vaan osa niistä kehittyy kokemuksen myötä.

Naiset tarkastelevat kriittisesti raskaita organisaatioita ja niissä hitaasti eteneviä päätöksiä. Itsekriittiseksi voidaan lukea tunne turhautumisesta. Tämä selittyy naisten luontaisella kyvyllä organisoida asioita päätökseen. On tärkeämpää tehdä työtä, jossa tulokset näkyvät, kuin käydä kerta toisensa jälkeen kokouksissa, jossa asiat junnaavat hitaasti eteenpäin.

6.3. Valintajärjestelmät

Itse valintajärjestelmissä ei todettu olevan mitään vikaa. Valinnat suoritetaan joko hallintoneuvostojen tai valtuuskunnan toimesta tai suoralla postiäänestyksellä. Eräissä vastauksessa postiäänestyksen kohdalla kiinnitettiin huomio kotona vallitsevaan tasa-arvoon. Yleisestihän jäsenyys on isännän nimissä ja hänelle tulee vaalilippu. Jos kotona vallitsee tasa-arvo, se täytetään yhdessä.

Sen sijaan valintajärjestelmien käyttäminen sai kritiikkiä. Hyvin usein valintatilanteessa on muodostunut klikkejä ja erilaisia ryhmiä, jotka etukäteen sopivat esityksistä. Siinä vaiheessa tärkeämmäksi valintaperusteeksi voi nousta alueellisuus, tuotantosuunta tai kokemus. Kaikki nämä kriteerit kyllä hyväksytään, mutta kyselyyn vastanneiden naisten ensisijainen lähtökohta valinnoille on henkilön sopivuus luottamuspaikalle. Naiset ovat myös johdonmukaisia valintajärjestelmille eli he antavat täyden vallan niille, joille se valintatilanteessa kuuluu ja vierastavat etukäteen sovittuja ratkaisuja. Avoimen keskustelun puute valintatilanteissa koettiin merkittäväksi. 99 % vastanneista on sitä mieltä, että ehdokasasettelu ei ole avointa eikä se ota huomioon tarpeeksi valittavan soveltuvuutta tehtävään.

Yllättävänä asiana tutkimuksessa ilmeni, että naiset kertoivat osallistumattomuuden syyksi sen, että kukaan ei ole kysynyt osallistumishalukkuudesta. Yleensä halukkuutta on, mutta kukaan ei huomaa kysyä siitä. Ehkä naisten omalla aktiivisuudella on myös osuutensa tähän. Kyselyssä todettiin, että rohkeita naisia tulee mukaan ja sopivia naisia jää jalkoihin, koska he eivät halua nostaa itse itseään esille. Tilanne lienee tuttu kaikissa valintatilanteissa, oli kysymys miehistä tai naisista.

Naisten keskinäinen yhteistyö eri valintatilanteissa ei vastanneiden mukaan toimi. Syyksi todetaan se, että naisia on mukana vähän eri luottamustasoilla ja näin ollen vähän myös ehdokkaina. Naisedustajien keskuudessa ei ole syntynyt ns. ”hyvä veli -järjestelmää”, jonka todettiin toimivan miesten keskuudessa. Monesti juuri hetkeä ennen henkilövalintatilannetta nousee esitys, että paikalle pitää saada nainen. Asiasta keskustellaan ja joskus se etenee jopa valintatilanteeseen asti, mutta yleensä kuivuu kokoon, kun asiasta aletaan päättää. Naisilta puuttuu järjestelmällinen eteneminen siten, että kykyjä tuodaan esille eri tilanteissa ja reservissä olisi tilanteen vaatiessa naisehdokas. Portaittainen eteneminen laajemmalla rintamalla puuttuu ja yritykset naisten määrän lisäämiseksi jäävät vain yksittäisiksi tilanteiksi.

Kiintiöjärjestelmä todettiin yksiselitteisesti huonoksi. Kukaan ei halua olla ns. kiintiönainen, vaan omilla kyvyillään toimiva luottamushenkilö. Toiminnan pitää lähteä kiinnostuksesta, ei kiintiöstä.

6.4. Naisten suhtautuminen toisiin naisluottamushenkilöihin

Kun kysytään, onko naiset tarpeeksi kovia kiperiin paikkoihin ja tiukkoihin päätöksiin, kaikki vastaajat sanovat, että nainen ei eroa tässä tapauksessa miehestä. Kovuutta löytyy tehdä vaikeitakin päätöksiä. Usein kuitenkin puhutaan siitä, että naiset tuovat päätöksentekoon inhimillisyyden ja ns. pehmeät arvot. Käsitteet kovista ja pehmeistä arvoista eivät ole selkeitä. Sanalla ”kova luottamushenkilö” on negatiivinen sävy ja sillä ymmärretään jotain muuta kuin jämää päätöksentekoa. Kova-sana asetetaan vastakohtaksi pehmeille arvoille. Pehmeät arvot taas ovat hyvin usein sellaisia, jotka liitetään naisluottamushenkilöihin. Tarkempaa täsmennystä pehmeille ja koville arvoille ei ole tullut esille, vaikka niistä puhutaan paljon. Kuitenkin naiset odottavat toisiltaan päätöksenteossa pehmeämpien arvojen käyttämistä.

Jos nainen on valintatilanteessa, jossa pitää valita henkilövaaleissa joko nais- tai miespuolinen henkilö, naiseus ei ole ensimmäinen päätökseen johtava kriteeri. Naiset tekevät päätöksensä henkilön kykyjen ja taitojen perusteella. Mitä korkeammasta asemasta on kysymys, sitä vähemmän naisten päätöksissä painaa naisasia.

Kun nainen on valittu, usein ainoaksi naiseksi hallitukseen tai johtokuntaan, toisten naisten tuki ei ole itsestäänselvyys. 50 % vastanneista oli sitä mieltä, että toiset naiset eivät tue valittuja naisia. Toisaalta, jos nainen valitaan esimerkiksi kiintiönaisena, hänen asemansa toisten naisten keskuudessa on huonompi kuin niin sanotusti omilla kyvyillä valitulla. Naiset odottavat myös naisluottamushenkilöltä sitä, että hänestä ei tulisi ns. ”hyvää jatkää”. Hyvällä jatkällä tarkoitetaan naisluottamushenkilöä, joka mukautuu miesten hallintomalliin. Hän on ikään kuin miesten johdettavissa. Toisaalta, kukaan ei tuo selkeästi esille naisten hyväksymää hallintomallia tai sitä, millainen on hyvä naisluottamushenkilö ja miten hän poikkeaa miesten toimintamallista.

7. JOHTOPÄÄTÖKSIÄ

7.1. Perinteiden muuttuminen

Perinteet ja kasvatukselliset käsitykset muuttuvat hitaasti ja tämä tosiasia on hyväksytty. Koulutus ja ihmistenvälinen kanssakäynti lisää ennakkoluulojen murtumista. Aktiivisesti toimivat naisluottamushenkilöt ovat omalta osaltaan muuttamassa perinteitä, mutta ehdolle asettuminen vaatii heiltä uskallusta ja rohkeutta. Mitä useampia naisia valtakunnantason hallituksissa on, sitä laajemmalla rintamalla perinteet murtuvat.

Olen huomannut myös, että naiset käyttävät perinteitä joskus myös perusteluina sille, miksi he eivät lähde mukaan. Kodinhoidon tärkeys, lasten harrastukset yms. seikat nousevat esiin mitä kummallisimmassa yhteyksissä. Kuten tutkimustuloksissa totesin, nämä asiat ovat naisille tärkeitä. Jos nainen näkee vain osallistumisen negatiiviset vaikutukset eikä mitään positiivista, mielestäni ko. asioita käytetään vain jonkinlaisena suojakilpenä. Kotitöitä voidaan käyttää syynä osallistumattomuudelle, jos ei ole kiinnostunut luottamustehtävistä. Toisaalta asettumalla ”hyväksi kotiäidiksi” halutaan syyllistää jo mukana olevia naisia. Olen esimerkiksi kuullut kysyttävän itseltäni, kuinka voin jättää lapset kolmeksi päiväksi seminaarin vuoksi tai kuka hoitaa emännän toimet poissa ollessani.

Aktiivisesti osallistuva ja yhä suurempia haasteita ottava perheenäiti on paras ennakkoluulojen karsija. Lapset oppivat paljon yhteisten asioiden hoidosta, hallintajärjestelmistä ja periaatteista, miksi luottamustoimia yleensä on. Esimerkillään hän luo myös ympäröivään yhteisöön positiivista kuvaa naisluottamushenkilöiden kyvyistä pärjätä tehtävissä. Kun pois luetaan muutamat kateelliset kanssaihmiset, suhtautuminen on ollut pelkästään positiivista ja kannustavaa.

Nuoret miehet ovat paljon avoimimpia suhteessa naisten osallistumiselle. Nuorten keskuudessa ei ole eroa, kumpi sukupuoli osallistuu luottamustoimiin. Tätä kautta perinteet väistyvät ja saamme hyvää ainesta valinnoillemme, korkeimmillekin luottamuspaikoille. Perinteet murtuvat, mutta hitaasti.

7.2. Itsekriittisyys

Itsekriittisyys lähtee monesti tietämättömyydestä, kuinka asioita hoidetaan. On olemassa käsitys siitä, että pitää hallita kaikki perusteellisesti. Mielestäni naiset itse ovat luoneet käsityksen, että pi-

tää olla kaksi kertaa parempi kuin miehen, jotta voi tulla valituksi. Yhdenkään miehen en ole kuulut niin sanovan. Naiset vertaavat omia taitojaan suoraan pitkän linjan luottamusmieheen, hänen kykyynsä esiintyä, perustella ja pitää pitkiä puheenvuoroja. On luotu jonkinlainen käsitys, millainen luottamushenkilön pitää olla heti alussa. Toisaalta hallintajärjestelmiä kritisoidaan ja halutaan muutosta, mutta asetetaan itselle vaatimustasoksi heti alussa rimakauhuakin aiheuttava kokeneen luottamushenkilön malli.

Kuka esimerkiksi vaatii, että puheenvuorojen pitää olla pitkiä, jos asiansa voi sanoa lyhyesti? Luottamushenkilöltä vaaditaan ennen kaikkea kiinnostusta asiaan eikä hänen tarvitse olla heti alussa valmis valtakunnan tason paikalle. Osa sekä miehistä että naisista kokee asioista kysymisen vaikeaksi ja usein se koetaan tietämättömyytenä. Joskus liian vahva itsekritiikki vaikeuttaa työskentelyä ja on jopa esteenä mukaan lähdölle. Jokaisella naisella, joka todella haluaa mukaan luottamushenkilöksi, on mahdollisuus kouluttautua tehtävään. Terve itsekritiikki on aina paikallaan, mutta se ei saisi olla este osallistumiselle.

7.3. Valinta- ja hallintajärjestelmät

Suurempana tekijänä kuin itsekritiikin, näkisin tämänhetkiset järjestelmät, joilla luottamustoimia hoidetaan. Valintajärjestelmät ja samoin hallintajärjestelmät on luotu aikana, joka on ollut miesvaltainen. Muutostarve on enemmän järjestelmissä, kuin siinä kuka niitä hoitaa ja mistä syystä. Naiset kokevat erittäin turhauttaviksi pitkät ja aikaa vievät kokoukset pitkin puheenvuoroineen ja perinteisine henkilövaaleineen. Pitkään mukana olleena osaa melkein ulkoa kaikki seremoniat, joita eri tilanteissa on.

Jos esimerkiksi lähdetään muuttamaan sääntöjä, niin muutokset ovat useimmiten kosmeettisia ja erittäin varovaisia, varsinkin, kun on kysymys luottamushenkilömääristä tai hallituksen kokoonpanosta. Hyvänä esimerkkinä on MTK:n johtokunnan pienentäminen ja sen ympärillä käyty keskustelu edustuksellisuudesta ja alueellisesta demokratiasta. Osa jäsenistöä ei ole sopeutunut tilanteeseen. Vieläkin kaivataan kaksikymmenhenkistä johtokuntaa, jota ei ole missään muissa organisaatioissa.

Mielestäni hallituksen sääntöihin ei pitäisi olla mitään estettä sille, että laitettaisiin lause, joka velvoittaisi valitsemaan molempia sukupuolia jäseneksi. Se ei tarkoita pelkästään naisia, vaan tämä

laittaisi valitsijat punnitsemaan henkilövaihtoehtoja laajemmin ja näin saataisiin hallitukseen parhaat voimavarat käyttöön. Ehdokkaana tulisi olla vähintään kaksi molempia sukupuolia ja ne, jotka vallan tekevät, saisivat todella käyttää sitä valtaa, mikä heille kuuluu. Sellainen hallintoneuvosto, joka hallitusta valittaessa tyytyy aina yhteen entiseen esitykseen, on heikko hallintoneuvosto. Toisaalta kaikkien luottamushenkilöiden tulisi aina muistaa, että luottamushenkilöpaikka on määräaikainen. Ei pitäisi kokea vastaehdokasta kilpailijaksi, vaan yhteiseksi eduksi. Hyvät hallintohenkilöt osaavat tehdä yrityksen parhaaksi olevan päätöksen.

Valintatilanteissa puuttuu avoin keskustelu henkilövalintojen ympärillä. Jokaisen on pakko tunnustaa tilanteita, jossa pienellä porukalla on valmisteltu valintoja. Valintoja pitää valmistella ja sopivia ehdokkaita täytyy etsiä, mutta jos etukäteissopimuksen muuttuminen koetaan loukkaavaksi, silloin ei olla oikealla tiellä. Naiset kokevat tämän erittäin turhauttavaksi eivätkä halua monessa tapauksessa lähteä ehdokkaaksi pienelle klikille. Avoin ehdokasasettelu, ehdokkaiden esittäytyminen, kyselyt ja tentit ennen valintaa ovat avoimuutta. Esimerkkiä voitaisiin ottaa maaseutunuorten tavasta valita nuorten edustaja MTK:n keskusliiton johtokuntaan. Useasti naiset myös turhautuvat toimintaan juuri siitä syystä, että eteneminen korkeimmille luottamuspaikoille ei ole kiinni ehdokkaan kyvyistä vaan siitä, onko henkilö mieluinen tietylle porukalle. He saattavat lopettaa koko toiminnan alemmillä tasoilla.

8. STRATEGIA NAISLUOTTAMUSHENKILÖIDEN MÄÄRÄN LISÄÄMISEKSI

Strategiaprosessi lähtee yleensä siitä, että määritellään, missä olemme tällä hetkellä. Kuten totesin, osuuskunnilla ja tuottajajärjestöllä ei ole tilastointia naisten määrän kehityksestä hallituspaikoilla tai koko luottamushenkilöorganisaatiossaan. Sellainen pitäisi laatia ensimmäisenä. Niissä yrityksissä, joiden hallitukseen valtakunnan tasolla ei kuulu tai ole koskaan kuulunut yhtään naista, olisi syytä tarkastella tilannetta koko järjestelmässä ja vertailla naisten ja miesten osuutta eri tehtävissä. Seuranta pitäisi olla automaattista. Vain siten saataisiin loppumaan kyllä ja ei -väittely siitä, onko tasa-arvo kohdallaan.

Seuraavaksi prosessissa pitäisi asettaa tavoite siitä, haluammeko tilanteen, jossa yrityksemme hallinto on profiililtaan omistajiensa tai jäseniensä näköinen. Tähän ei mielestäni riitä tasa-arvo-ohjelmat tai suuren linjan tavoiteohjelmat, vaan selkeä tavoite siitä, mitä halutaan. Kun tavoite on punnittu ja puitu eri hallintoportaissa, kaikkien on sitouduttava toteuttamaan sitä. Ei suinkaan niin,

että elävän elämän mukana tuomia tilanteita ei otettaisi huomioon, vaan siten, että linjakkaasti edettäisiin kohti yhteistä tavoitetta. Kun tällainen selkeä tavoite on olemassa ja naisetkin tietävät kaikkien sitoutuneen siihen, antaa se yhteistä voimaa ajaa asiaa eteenpäin. Usein nykyisin vain tilanteen vaatiessa esitämme vaatimuksia, mutta emme toimi kuitenkaan linjakkaasti asian eteenpäin viemiseksi.

Kuinka pääsemme tavoitteeseemme? Kuten edellä mainitsin, tärkeintä on kaikkien sitoutuminen tasa-arvon toteuttamiseen. Organisaatioissa tasa-arvo otetaan yhdeksi avaintavoitteeksi, ja eri tasoilla käydään perusteellinen keskustelu asiasta. Jokainen hallintohenkilö tekee omalta osaltaan työtä naisehdokkaiden mukaan saamiseksi. Nais- tai tasa-arvotyöryhmät eivät riitä asian eteenpäin viemiseksi. Ne ovat saaneet jo organisaatioissa jonkinlaisen negatiivisen sävytyksen ja niiden työtä ei noteerata täydellisesti. Kun koko organisaatio on asian takana, näitä työryhmiä ei tarvita.

Kun tavoite on asetettu ja sitouduttu sen toteuttamiseen, voidaan helpommin muuttaa sääntöjä. Sääntöjen muutos on tärkeää. Usein muutoksista päätetään vakaasti, mutta käytännössä niiden mukaan ei toimita. Kuten edellä mainitsin, mielestäni ei ole mitään estettä tehdä sääntöihin pykälää, joka edellyttää organisaation eri tasoilla molempien sukupuolien valintaa. Tähän asti ko. pykälät ovat toimineet siten, että hallitukseen on valittu yksi nainen ja, koska määrätietoiseen tasa-arvon edistämiseen ei ole sitouduttu, on oletettu tasa-arvon olevan näin kunnossa.

Kaikkein tärkeimmäksi tasa-arvon toteutumisen kannalta näen kuitenkin naisten oman toiminnan. Mukaan on lähdeittävä saamaan kokemusta ja on uskallettava alkaa ehdokkaaksi. On turha puhua naisten määrän vähäisyydestä, jos meillä ei ole edes mistä esittää naista tai naisehdokasta on haettava kuin neulaa heinäkasasta. Lisäksi jo mukana olevien naisten on rohkaistava muita naisia antamalla positiivinen kuva luottamustehtävistä. Rohkea, eteenpäin pyrkivä nainen on paras esimerkki kannustamaan. Tasa-arvosta valittava ja itseään aliarvioiva nainen ei innosta ketään mukaan.

Kaikkien henkilöiden välinen yhteistyö valintatilanteissa johtaa parhaaseen lopputulokseen. Jos emme hyväksy ns. miesten hyvä veli -järjestelmää, miksi loisisimme sellaisen naisille? Valintatilanteissa ilmenevät puutteet eivät korjaudu muuten kuin päättäjien päätöksillä. Jos olemme omasta mielestämme oikeassa, työtä tilanteen korjaamiseksi kannattaa tehdä. Meillä on hyviä esimerkkejä siitä, kuinka muutos lähtee yhdestä henkilöstä, kunhan muut ihmiset vain saadaan asian taakse. Naisten määrä ei ole ratkaiseva, vaan se, millaisia naisia vie asiaa eteenpäin.

Naisluottamushenkilöiden määrän kasvua ei vastusteta enää missään. Lähes jokaisessa osuuskunnan vuosikertomuksessa on siihen kiinnitetty huomiota. Kysymys ei olekaan siitä, valitaanko mies vai nainen, vaan vastustus onkin jonkinlaista muutosvastaisuutta. Naiset itse ovat lähestyneet asiaa aivan väärästä lähtökohdasta. Usein puhumme vain naisten määrän lisäämisestä, pehmeiden arvojen mukaantulosta ja olemme katkeria siitä, kun mikään ei mene eteenpäin. Naisilta puuttuu selkeä strategia naisten määrän lisäämiseksi ja valintapohjan laajentamiseksi korkeimpiinkin tehtäviin.

Naisten oma halu lähteä mukaan ratkaisee kaiken. Jos naiset vetoavat itsekritiikkiin, kotitöihin, syrjintään ja perinteisiin, ei meillä ole mahdollisuuksiakaan esittää naisia esim. valtakunnallisiin hallituksiin. Missään organisaatiossa ei voida valita luottamushenkilöitä korkeimmille paikoille, ellei heillä ole kokemusta ja omalla toiminnallaan saavuttamaa luottamusta valitsijoiden keskuudessa. Pitää olla myös tunnettavuutta, sillä valintatilanteessa aivan outo henkilö jää valitsematta, vaikka olisi kuinka kyvykäs hoitamaan tehtävää. Pelkkä koulutuskaan ei riitä enää valintaperusteeksi. Mielestäni tällä hetkellä ei ole mitään estettä, etteivätkö naisetkin tulisi valituksi korkeimmille luottamuspaikoille, jos he sitä itse haluavat. Miehet eivät ole este tälle asialle.

Lopuksi haluan kiittää kaikkia niitä naisia ja miehiä, jotka omalla panostuksellaan ovat edesauttaneet työni valmistumista. Mukana on ollut luottamushenkilöitä ja toimihenkilöitä. Erityisen kiitoksen haluaisin sanoa Pellervo-Instituutin kehitysjohtaja Matti Farinille hyvästä opetuksesta ja kannustuksesta kurssillamme.

9. LÄHTEET

- M.Kuisma, A.Henttinen, S.Karhu, M.Pohls Kansantalous, Pellervo ja yhteisen yrittämisen idea
1899-1999
- Pellervo-Seura Hedvig-projektin loppuraportti
- Pellervo-Instituutti HLJ-kurssin 7 opetusmateriaali: kurssimonisteet
- MTK-Varsinais-Suomi Kysely MTK-Varsinais-Suomen naisjäsenille
- Pellervo-Seura Osuustoiminta-lehden internet-sivut, www.pellervo.fi
- Pellervo-Seura Kodin Pellervo -lehti, 04/2005
- Anne Kylmäniemi Kyselytutkimus naisluottamushenkilöille