

Maatilojen naisjohtajien näkemyksiä naisjohtajuudesta ja tasa-arvosta

6.5.2025

Lämsän ym. (2014) mukaan sukupuoliin liitetyt stereotypiat, jotka eivät kerro henkilöstä yksilönä yhtään mitään, aiheuttavat hankaluuksia etenkin naisten työurilla, sillä menestyneen johtajan stereotypia on vahvasti sidoksissa maskuliinisiin piirteisiin ja näkemyksiin. Koko maailman työvoimasta 50 % on naisia, silti vain 25 % naisista toimii johtotason tehtävissä (ManpowerGroup, 2015). UN Womenin (2023) laatiman ennusteen mukaan naisjohtajien määrä tulee kuitenkin nousemaan vuoteen 2050 mennessä noin viidellä prosentilla. Jotta määrää saataisiin nostettua entisestään, tulee yhteiskunnassa tapahtua suurempia, rakenteellisia ja kulttuurillisia muutoksia.

Maatilojen johtajista puhuttaessa nousee esiin yleensä mielikuva tilan isännästä – miespuolisesta johtajasta. Maatilayritysten sukupuolijakauma on kuitenkin murroksessa, sillä viime vuosikymmenien aikana naiset ovat ottaneet yhä enemmän roolia maatilojen johdossa ja yhä useammalla tilalla voidaan nähdä naisjohtaja.

Tämä artikkeli perustuu Annastiina Lääverin (2025) opinnäytetyöhön, jossa tavoitteena oli selvittää maatilojen naisjohtajien näkemyksiä ja kokemuksia naisjohtajuudesta ja tasa-arvosta. Sen lisäksi työssä haluttiin saada haastateltavilta vinkkejä ja neuvoja, joita nykyiset ja tulevaisuuden naisjohtajat voivat hyödyntää omalla urallaan.

Opinnäytetyö toteutettiin teemahaastatteluina, joihin osallistui yhteensä viisi noin 30 – 40-vuotiasta maatilan naisjohtajaa eri puolilta Suomea. Jokaiselta haastateltavalta löytyi yrittäjäkokemusta noin 4–12 vuoden ajalta, mutta suurin osa haastateltavista oli ollut aktiivisesti mukana maatilan töissä jo nuoresta pitäen. Lähes kaikki haastateltavat ovat mukana erilaisissa maa- ja metsätalousalan luottamustehtävissä ja/tai järjestötoiminnassa, joten heidän vaikutuksensa naisjohtajina ulottuu muuallekin kuin vain oman maatilan

piiriin.

Maatalousyrittäjä – ei emäntä tai naisjohtaja

Lähes kaikki haastateltavat kokivat emäntä-sanan ongelmalliseksi ja vanhanaikaiseksi: emäntä-sana koettiin alentavana, stereotypioita vahvistavana, eikä se kertonut henkilön ammatista tai ammattitaidosta mitään. Kaikki haastateltavat suosivat omassa puheessaan sukupuolineutraaleja ja ammattia kuvaavia termejä, kuten maatalousyrittäjä, maanviljelijä tai yrittäjä.

Haastatteluissa tuli esille, että naisjohtajuuden ilmiö ja käsite koettiin vaikeaksi, sillä naissukupuolen korostaminen tuntui tavallaan ristiriitaiselta tasa-arvon silmissä. Haastateltavat kokivat nais-etuliitteen turhaksi, mutta samaan aikaan jokainen tiedosti, että etuliitteen tarkoituksena on nimenomaan korostaa epätasaista sukupuolijakaumaa johtotason tehtävissä. Kaikki haastateltavat toivoivat, että yhteiskunnan suhtautuminen naisjohtajuuteen muuttuisi neutraaliksi ja maatilojen naisjohtajien olemassaolo koettaisiin täysin normaaliksi asiaksi, eikä siitä tehtäisi numeroa.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Kaikki haastateltavat kokivat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden hyvin tärkeiksi ja merkittäviksi asioiksi niin urallaan kuin ylipäätään elämässään. Kaikki halusivat omalla toiminnallaan edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työpaikallaan, mikä monelle käytännössä tarkoitti työntekijöiden ja/tai sidosryhmien mahdollisuutta tulla kuulluksi ja nähdyksi työyhteisössä sekä antaa työntekijöille mahdollisuus oppia uutta ja kehittyä työssään heidän haluamallaan tavalla. Vaikka kaikkien haastateltavien nykyisissä työtehtävissään tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvatkin, oli valitettavasti jokainen kuitenkin jossain vaiheessa uraansa saanut osakseen epätasa-arvoista ja/tai epäasiallista kohtelua. Pääsääntöisesti epätasa-arvoisia ja epäasiallisia kommentteja olivat esittäneet henkilöt, jotka eivät tunteneet haastateltavaa entuudestaan tai olivat harvoin haastateltavan kanssa tekemisissä, kuten esimerkiksi tarkastajat, rakennustyöntekijät tai kauppiaat. Tämänkaltaiset tilanteita tuli esille etenkin silloin, kun tilan johdossa tai muuten aktiivisesti tilan töissä oli mukana haastateltavan lisäksi tämän miespuolinen puoliso tai miespuolinen sukulainen.

Neuvoja tulevaisuuden naisjohtajille

Haastateltavat antoivat hyviä neuvoja tulevaisuuden naisjohtajille. Ohjeista tärkeimpinä asioina nousivat esille omaan ammattitaitoon ja arvomaailmaan luottaminen, omana itsenä oleminen sekä nöyristelystä eroon pääseminen. Haastateltavat toivoivatkin, että tulevaisuuden naisjohtajat ottaisivat rohkeasti tilaa keskusteluissa, eivätkä antaisi muiden ihmisten niin sanotusti pienentää itseään, vaan olisivat ylpeästi juuri sellaisia kuin ovat. Epäasiallisesta kohtelusta tulee huomauttaa, mutta jos tilanne ei ole kovin vakava, voi kommentit jättää omaan arvoonsa.

Opinnäytetyö Theseus-palvelussa: Johtaja, ei naisjohtaja eikä emäntä: Teemahaastattelu naisjohtajuudesta ja tasa-arvosta maatiloilla – Theseus**Annastiina Lääveri**

Tuleva agrologi (AMK) ja tuleva maatalousyrittäjä – naisjohtaja

Marjo Latva-Kyyny
lehtori, agrologin tutkinto-ohjelma
Lääverin opinnäytetyön ohjaaja
SEAMK

Lähteet

Lämsä, A-M., Kangas, E., Hirvonen, P., Heikkinen, S., Biese, I., & Hearn, J. (2014). *Naisten johtamisuriin kohdistuvat stereotypiat.*https://www.researchgate.net/publication/269919772_Naisten_johtamisuriin_vaikuttavat_stereotypiat_The_effect_of_stereotypes_on_women's_management_careers

Lääveri, A. (2025). *Johtaja, ei naisjohtaja eikä emäntä. Teemahaastattelu naisjohtajuudesta ja tasa-arvosta maatiloilla.* [AMK-opinnäytetyö, Seinäjoen ammattikorkeakoulu]. Johtaja, ei naisjohtaja eikä emäntä: Teemahaastattelu naisjohtajuudesta ja tasa-arvosta maatiloilla – Theseus

ManpowerGroup. (2015). *Seven steps to conscious inclusion: A practical guide to accelerating more women into leadership.*https://www.manpowergroup.co.uk/wpcontent/uploads/2015/12/seven-steps-to-conscious-inclusion.pdf

UN Women. (2023). *Forecasting women in leadership positions: Technical brief.*https://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-11/forecasting-women-in-leadershippositions.pdf