

Nuorten naisten käsitykset ja odotukset työelämästä, yrittäjyydestä ja johtajuudesta

8.5.2026

Johdanto

Nuorten siirtyminen esihenkilöiksi ja yrittäjiksi ei ole vain yksilön motivaatiosta kiinni, vaan siitä, millaisia ensikokemuksia, roolimalleja, tukea ja osaamista he saavat kodin, opintojen ja työelämän yhteispanoksella.

Suomessa peräti 76 % nuorista yläkouluikäisistä tai toisen asteen oppilaista uskoo löytävänsä työelämästä itselleen sopivan paikan (Nuorten NYT, 2025, Nuorten näkemyksiä työelämästä ja tulevaisuudesta -kaavio). Raportin mukaan nuorten usko tulevaan työelämään ja omiin valmiuksiin on vahvistunut. Kodin tausta vaikuttaa nuoren käsitykseen mahdollisista urapoluista (mt.). Nuorille on syytä tarjota mahdollisuuksia oman uran rakentamiseen ja todenmukainen käsitys työelämästä.

Suomessa alle kolmasosa yrittäjistä on naisia, ja osuus on kasvanut vain hitaasti (Yrittäjänaiset, 2025). Naisjohtajien vähäistä määrää voidaan selittää eri tekijöillä, kuten sukupuolinormeilla, asenteilla ja stereotypioilla (Lämsä ym., 2014, s. 332). Siihen vaikuttavat myös naisten tekemät ura- ja koulutusvalinnat sekä työelämän käytännöt ja rakenteet, jotka usein suosivat miesvaltaista kulttuuria.

Yrittäjyys ja johtajuus näyttäytyvät nuorille naisille sekä mahdollisuuksina että epävarmuutta herättävinä vaihtoehtoina. Niihin liitetään itsensä toteuttamisen ja vaikuttamisen mahdollisuuksia, mutta myös paineita ja epäilyksiä omasta riittävyydestä.

Aiheen ja tarkastelun rajaus: nuorten naisten käsitykset yrittäjyydestä ja johtajuudesta

Tässä artikkelissa tarkastellaan yrittäjyyttä ja johtajuutta nuorten naisten käsitysten ja odotusten näkökulmasta. Huomio kohdistuu siihen, millaisina yrittäjyys ja johtajuus näyttäytyvät mahdollisina urapolkuina sekä millaisia toiveita, epäilyksiä ja odotuksia nuoret naiset liittävät työelämään.

Artikkeli pohjautuu Hautaluoman ja Lepistön opinnäytetyöhön *Rajattomat mahdollisuudet vai rakenteelliset esteet?: Kyselytutkimus 18–29-vuotiaiden naisten näkemyksistä naisyrittäjyydestä ja -johtajuudesta*. Opinnäytetyön kyselyyn vastasi 98 nuorta aikuista naista, joista yli 60% oli opiskellut korkeakoulututkinnon. Suurin osa vastaajista (63%) ilmoitti kotikunnakseen Seinäjoen tai Vaasan.

Tarkastelu keskittyy siihen, miten nuoret naiset näkevät työelämän ja oman paikkansa siinä. Erityisesti huomioidaan, miten kokemukset, ympäristö, esikuvat ja yhteiskunnalliset mielikuvat muovaavat käsityksiä yrittäjyydestä ja johtajuudesta. Näkökulma painottuu yksilön kokemusmaailmaan ja tuo esiin nuorten naisten äänen sekä sen, millaisena työelämä heidän silmissään näyttäytyy.

Keskeiset havainnot: yrittäjyys koetaan mahdollisuutena ja riskinä

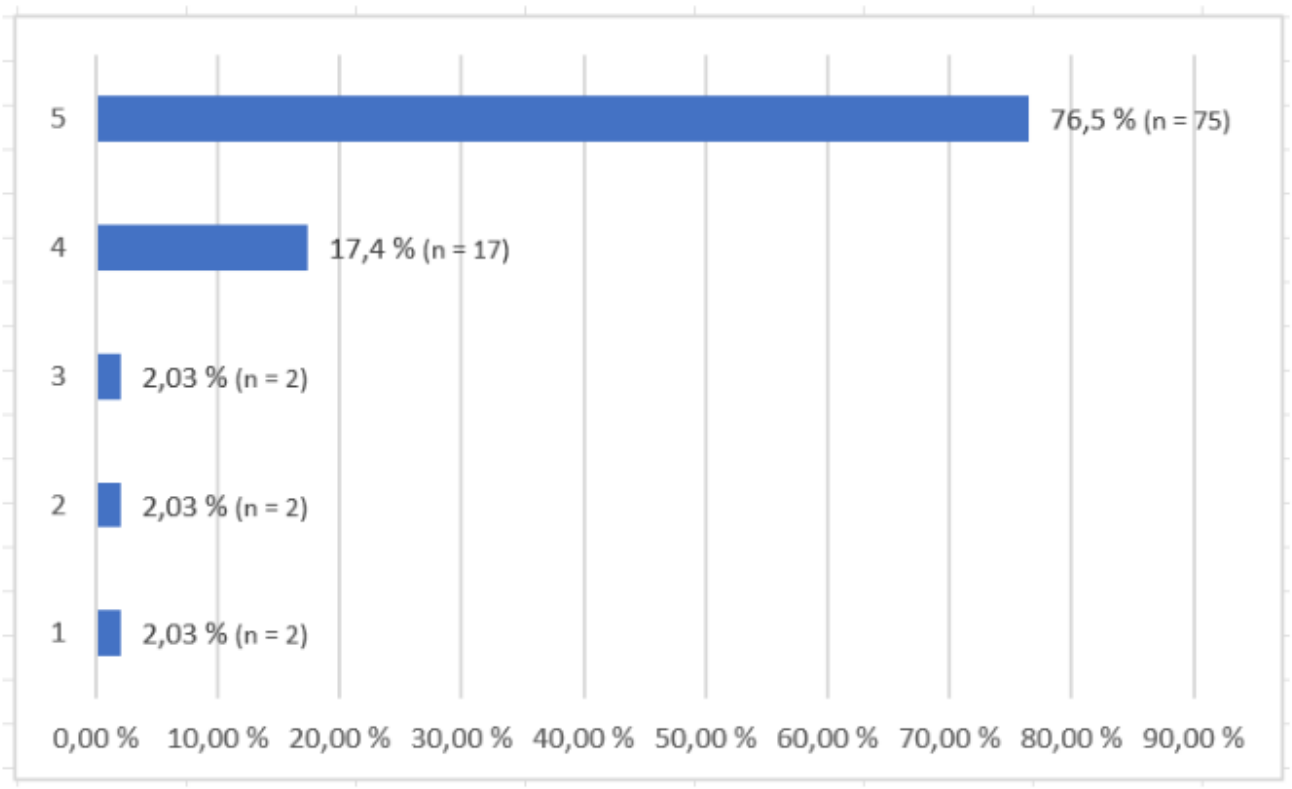
Opinnäytetyön (Lepistö & Hautaluoma 2026) kyselyaineiston perusteella nuorten naisten käsityksissä yrittäjyys näyttäytyy ennen kaikkea mahdollisuutena toteuttaa itseään ja rakentaa omannäköinen ura. Moni vastaajista liitti yrittäjyyteen vapautta, vaikutusmahdollisuuksia ja merkityksellisyyttä.

Samalla naisyrittäjyyteen liittyy epävarmuutta: taloudellinen vastuu, riskit ja epäonnistumisen pelko voivat hidastaa yrittäjäksi ryhtymistä. Yrittäjyys näyttäytyykin samanaikaisesti houkuttelevana ja haastavana vaihtoehtona. Myönteisenä havaintona voidaan pitää sitä, että naisyrittäjät kokevat työnsä usein mielekkääksi ja merkitykselliseksi (Yrittäjänaiset, 2025).

Johtajuus, ennakkoluulot ja todistamisen taakka

Johtajuus herättää nuorissa naisissa sekä kiinnostusta että epäilyksiä. Opinnäytetyön kyselyyn vastanneet uskovat naisten osaamiseen johtajina, mutta liittävät johtotehtäviin myös epätasa-arvoa ja ennakkoluuloja.

Opinnäytetyön kyselyaineistosta nousi vahvasti esiin myös niin sanottu todistamisen taakka: oma osaaminen täytyy todistaa toistuvasti tullakseen otetuksi vakavasti. Avoimissa vastauksissa korostuivat nuorten naisten kokemukset ennakkoluuloista, vähättelystä ja auktoriteetin kyseenalaistamisesta, mikä viittaa siihen, että sukupuoleen liittyvät asenteet vaikuttavat edelleen johtajuuden arviointiin.



Kuvio 1. Naiset kohtaavat enemmän ennakkoluuloja johtajina kuin miehet vastaajien mukaan (N=98) (Lepistö & Hautaluoma 2026, s. 36-37).

Opinnäytetyön kyselyssä kohderyhmälle esitettiin väittämä ”Naiset kohtaavat enemmän ennakkoluuloja johtajina kuin miehet” (Kuvio 1). Selvästi suurin osa vastaajista (93,9%) oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä tästä väittämästä. Tästä voidaan päätellä, että valtaosa vastaajista koki naisten kohtaavan miehiä enemmän ennakkoluuloja johtajina.

Millainen on hyvä johtaja?

Suomessa naiset ovat keskimäärin miehiä kouluttautuneempia, mutta heidän etenemisensä johtotehtäviin on hitaampaa (Kangas & Lämsä, 2014, s. 30). Yksi keskeinen selittävä tekijä on sukupuolistereotypiat, jotka vaikuttavat siihen, millaisia ominaisuuksia pidetään hyvän johtajan piirteinä ja kenet nähdään luontevana johtajana (Kangas & Lämsä, 2014, s. 31, 35–36).

Johtajuus liitetään edelleen tiettyihin piirteisiin, kuten usein rationaalisuuteen, määrätietoisuuteen ja kilpailullisuuteen, joita on perinteisesti pidetty maskuliinisina. Sen sijaan naisille tyypillisesti liitettyjä ominaisuuksia, kuten empatiaa ja vuorovaikutustaitoja, ei aina arvosteta samalla tavalla, vaikka ne ovat keskeisiä nykypäivän johtamisessa.

Mitä on työelämään johtamisuralle pyrkivillä edessään? Millaista on johtamistyö nyt? Esihenkilöltä vaaditaan ennen kaikkea hyvää kokonaisuuksien hallintaa, priorisointikykyä, tiedolla johtamista ja tietotulvan hallintaa, päätöksentekoa ja vastuunottoa arjessa, ihmisten johtamisen perustaitoja, yhteistyötä ja kykyä kestää jatkuvaa muutosta ja kuormitusta (Elo 2025).

Pohdinta

On tärkeää huomioida, ettei nuoria naisia voida tarkastella yhtenäisenä ryhmänä, sillä yksilölliset tekijät, kuten elämäntilanne, arvot ja työelämäkokemus, muovaavat käsityksiä ja odotuksia työelämästä.

Kyselytutkimuksen tulokset herättävät myös jatkokysymyksiä. Esimerkiksi eri ikäryhmien, kuten 18–20-vuotiaiden ja 27–29-vuotiaiden, vertailu voisi tuoda esiin, miten työelämäkokemuksen karttuminen vaikuttaa käsityksiin sukupuolittuneista rakenteista ja uramahdollisuuksista. Lisäksi laadullinen tutkimus voisi syventää ymmärrystä ennakkoluulojen kokemuksista, itseluottamuksesta ja uravalintojen taustatekijöistä.

Jatkossa olisi hyödyllistä tarkastella myös nuoria naisia, jotka ovat jo toimineet yrittäjinä tai edenneet johtotehtäviin. Näin saataisiin konkreettisempaa tietoa kohdatuista haasteista ja mahdollisuuksista. Laajempi, valtakunnallinen aineisto, joka ei painotu korkeakouluympäristöön, lisäisi tulosten yleistettävyyttä.

Nuorten naisten käsitykset yrittäjyydestä ja johtajuudesta ovat samanaikaisesti myönteisiä ja kriittisiä. Keskeinen havainto on, että haasteet eivät liity niinkään naisten osaamiseen tai kyvykkyyteen, vaan työelämän rakenteisiin ja asenteisiin. Nuoret naiset tunnistavat omat vahvuutensa, mutta kokevat silti tarvetta todistaa osaamistaan ja oikeutustaan toimia johtajina tai yrittäjinä.

Tulevaisuuden kannalta olennaista on, miten nämä esteet tunnistetaan ja miten niitä lähdetään purkamaan. Kansainvälisessä vertailussa Suomessa on lainsäädännöllisessä ja mahdollisuuksien tasa-arvossa korkealla tasolla, mutta rakenteet ja odotukset ohjaavat myös nuorten valintoja. Kun työelämä ja yhteiskunta kehittyy kohti yhdenvertaisempia käytäntöjä ja rakenteita, myös yhä useampi nuori nainen voi nähdä yrittäjyyden ja johtajuuden realistisina ja saavutettavina uravaihtoehtoina.

Jenna Lepistö
Opiskelija, tradenomi (AMK), liiketalous
SEAMK

Viola Hautaluoma
Opiskelija, tradenomi (AMK), liiketalous
SEAMK

Sami Kautto
Lehtori, KM, AmO
SEAMK

Artikkeli perustuu Seinäjoen ammattikorkeakoulussa tehtyyn opinnäytetyöhön:

Hautaluoma, V., & Lepistö, J. (2026). *Rajattomat mahdollisuudet vai rakenteelliset esteet?: Kyselytutkimus 18–29-vuotiaiden naisten näkemyksistä naisyrittäjyydestä ja -johtajuudesta*. [Opinnäytetyö (AMK), Seinäjoen ammattikorkeakoulu]. Theseus. https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202604146372

Muut lähteet

Elo. (2025). *Esihenkilöiden työkyky ja kuormitus muuttuvassa työelämässä: Tutkittua tietoa ja ratkaisuja* (*Elon työkykytietoa*, 1/2025). Elo.

Kangas, E., & Lämsä, A.-M. (2014). Naisjohtajiin kohdistuvia stereotypioita ylläpitävät organisatoriset käytännöt. *Yritysetiikka, 2014*(2), 30–39. https://bin.yhdistysavain.fi/1591577/rsp9UWnnvi7YxqnHuYFO0UdGEA/yritysetiikka-2014-02.pdf

Lämsä, A.-M., Kangas, E., Hirvonen, P., Heikkinen, S., Biese, I., & Hearn, J. (2014). *Naisten johtamisuriin vaikuttavat stereotypiat.* Hallinnon Tutkimus, 4*,* 332–351. https://www.academia.edu/25959092/Naisten_johtamisuriin_vaikuttavat_stereotypiat_The_effect_of_stereotypes_on_women_s_management_careers

Nuorten NYT. (2025). *Tulevaisuusraportti 2025: Nuoret ja työelämä* (*Tulevaisuusraportti*, nro 2025/1). https://nuortennyt.fi/wp-content/uploads/2025/05/Tulevaisuusraportti-2025-Nuoret-ja-tyoelama.pdf

Yrittäjänaiset. (2025). *Naiset yrittäjinä*. https://www.yrittajanaiset.fi/vaikuttaminen/naiset-yrittajina/