

Paula Mäki-Annala

Tasa-arvo hyvinvointialalla

Valtava- kehittämiskokonaisuuden hankkeiden
tulosten koonti ja analysointi

Opinnäytetyö

Kevät 2012

Sosiaali- ja terveysalan yksikkö

Sosiaalialan koulutusohjelma



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Sosiaali- ja terveystieteiden yksikkö

Koulutusohjelma: Sosiaalialan koulutusohjelma

Tekijä: Mäki-Annala, Paula

Työn nimi: Tasa-arvo hyvinvointialalla

Ohjaaja: Toikko, Timo

Vuosi: 2012 Sivumäärä: 57 Liitteiden lukumäärä: 2

Suomalaiselle työelämälle on tyypillistä voimakas jakautuminen miesten ja naisten aloihin. Tällaisen jakautumisen, eli segregaatian purkuun on kiinnitetty huomiota pyrkimällä edistämään sukupuolisensitiivistä ohjausta, ja kouluttamaan miehiä ja naisia sukupuolelleen epätyypilliselle alalle. Yksi voimakkaimmin naisten alaksi leimautuneista aloista on sosiaali- ja terveystieteiden ala, jossa naisten määrä on liki 90 % kaikista työntekijöistä. Tyypillistä on myös, että sosiaali- ja terveystieteillä miehet toimivat yleensä ylemmissä tehtävissä, kuten lääkäreinä tai johtoportaanissa. Voimakas segregatio hyvinvointialalla johtuu tyypillisesti siitä, että naisten ja miesten aloilla on pitkät historialliset perinteet naisten tehtävien ollessa hoivaa ja huolenpitoa, kun miehet on mielletty teknisille aloille. Että yhteiskunta kehittyisi, ja hyvinvointi lisääntyisi, olisi tärkeää, että työelämä saisi valita asiantuntijansa yli sukupuolirajojen. Biologiset ja sosiokulttuuriset tekijät vaikuttavat siihen, että eri sukupuolilla on erilaisia näkökulmia, joita hyödyntävät eri tavoin työelämässä. Miesten määrän lisääminen sosiaali- ja terveystieteillä tuo uutta näkökulmaa esimerkiksi lasten ja nuorten kasvuympäristöihin.

Työyhteisöissä on koettu olevan merkittävää etua siitä, että edustettuina ovat molemmat sukupuolet. Erilaisilla hankkeilla on pyritty edistämään miesten hakeutumista sosiaali- ja terveystieteille. Hankkeet ovat tuottaneet hyviä käytäntöjä ja erilaisia oppimiskokemuksia miesten rekrytoinnin eri vaiheista, sekä tarkastelleet miesten sijoittumista sosiaali- ja terveystieteiden koulutukseen. Näiden tulosten perusteella on ollut mahdollista luoda työtapa, joka opastaa ammatinvalinnan tietoneuvontaja ohjauspalvelujen henkilökuntaa ohjaamaan ja kannustamaan miehiä naisvaltaiselle alalle. Käytännössä sukupuolisensitiivisen ohjauksen mallia pitäisi korostaa perusopetuksesta lähtien, sillä nuoret aikuiset ja aikuiset ovat jo ehtineet muodostaa tietynlaisen sukupuolisidonnaisen maailmankuvan. Kuitenkin sukupuoliroolit ja niiden välinen kuilu on kaventunut merkittävästi viime vuosina helpottaen miesten hakeutumista sosiaali- ja terveystieteille. Kun tietoneuvontaja ohjauspalveluissa päästään eroon sukupuolikeskeisestä ajattelutavasta, ja suositellaan hyvinvointia ammattina ennakkoluulottomammin kaikille miehille, voidaan miesten osuutta sosiaali- ja terveystieteiden työtehtävissä kasvattaa merkittävästi.

Avainsanat: segregatio, sosiaali- ja terveystieteiden ala, sukupuoli, ammatinvalinta, sukupuolisensitiivinen ohjaus

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Health Care and Social Work

Degree programme: Master of Social Services

Specialisation: Master of Social Work

Author/s: Paula Mäki-Annala

Title of thesis: Equality in Welfare Services

Supervisor(s): Timo Toikko

Year: 2012 Number of pages: 57 Number of appendices: 2

Finnish working life is characterized by a very strong division between men and women categories. Such a division, segregation, or demolition has been paid to eradicate segregation by seeking to promote gender-sensitive counselling and educating men and women to choose untypical sector. One of the strongest women's fields to be stigmatized is the area of social work and health care, where the number of women is almost 90% of all employees. What is also typical is the fact that the men working in the social and health care sector usually have senior positions, such as doctors or managers. Segregation is typically strong in the area of well-being because women and men's fields have a long historical tradition of women's tasks of care and attention, while men have traditionally been seen in technological sectors. In order for society to develop and increase well-being, it is important that work experts are chosen over sexual boundaries. Biological and socio-cultural factors contribute to the fact that different sexes have different experiences and perspectives that are used in different ways at work. The increased number of men in social and health care will bring a new perspective, for example in what children and young people growing environments are concerned. Work places are perceived to have a significant advantage in the representation of both sexes. Various projects have intended to promote men's presence in the social and health care sector. The projects have provided good and various practice and learning experiences of men in various stages of recruitment, as well as examined the placement of men in the social and health care education. Based on these results, it was possible to create certain working methods that provide career information advice and guidance for the staff in order to guide and encourage the men in female-dominated sectors. In practice, gender-sensitive guidance model should be emphasized in the basic education, as young adults and adults have already had time to form a certain kind of gender-related view of the world. However, gender roles and gender gap have narrowed considerably in recent years, facilitating men to apply to social and health care sector. As soon as the information, advice and guidance services get rid of the gender-centred way of thinking, and they start recommending welfare services as a profession to men, their number in social and health care jobs will increase significantly.

Keywords: segregation, social- and health sector, gender, career, gender-sensitive guidance

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	1
Thesis abstract	2
SISÄLTÖ	3
Käytetyt termit ja lyhenteet	5
1 JOHDANTO	7
2 KÄSITTEET.....	8
3 TASA-ARVO TYÖELÄMÄSSÄ.....	10
3.1 Tasa-arvo suomalaisessa työelämässä	11
3.2 Tasa-arvolaki.....	16
3.3 Tasa-arvo hoiva-alalla	17
3.3.1 Soveltuvuus sosiaali- ja terveysalalle	18
3.3.2 Sukupuolen vaikutus ammatinvalintaan	20
3.3.3 Mies hoitajana	22
4 KEHITTÄMISTOIMINNAN TUTKIMUKSELLISET LÄHTÖKOHDAT	
.....	24
4.1 Kehittämistehtävä.....	24
4.2 Tutkimuksellisen kehittämistoiminnan suuntaus.....	24
4.3 Luotettavuus ja etiikka.....	26
4.4 Aineiston kuvaus	28
5 KEHITTÄMISTOIMINTA.....	32
5.1 Hankekokonaisuus	32
5.1.1 Lapin Letka.....	32
5.1.2 Voimaa Hoivaan II	33
5.1.3 Reinot ja Ainot hyvinvointialalle	33
5.1.4 SoteMies	34
5.2 Kartoitus	35
5.3 Hankkeiden kehittämistyön tuloksia	37
6 JOHTOPÄÄTÖKSIÄ.....	42
6.1 Työvoiman tarve tulevaisuudessa	42

6.2	Miehille suunnattu rekryointimenetelmä	43
6.3	Sukupuolisensitiivisen ohjauksen merkitys uravalinnassa.....	46
6.3.1	Mitä on sukupuolisensitiivinen ohjaus?	47
6.3.2	Mihin sukupuolisensitiivistä ohjausta tarvitaan?	48
7	KEHITTÄMISHANKKEIDEN ARVIOINTIA.....	49
	LÄHTEET	53
	LIITTEET	58

Käytetyt termit ja lyhenteet

ESR	<p>Euroopan Sosiaalirahasto. Euroopan sosiaalirahasto (ESR) on yksi EU:n rakennerahastoista. Se perustettiin vähentämään EU:n jäsenvaltioiden välisiä ja alueellisia taloudellisen hyvinvoinnin ja elinolojen eroja ja edistämään taloudellista ja sosiaalista koheesiota.</p> <p>ESR:n tavoitteena on edistää työllisyyttä EU:n alueella. Se auttaa jäsenvaltioita kehittämään Euroopan työikäistä väestöä ja yrityksiä niin, että ne pystyvät vastaamaan entistä paremmin uusiin, globaaleihin haasteisiin</p>
Mieserityinen	<p>[miesspesifisyys]. Mieserityisyys on miessukupuolen olemuksellinen ominaislaatu. Tämä ominaislaatu konkretisoi miesten fyysisinä, psyykkisinä ja sosiaalisina erityispiirteinä. Nämä erityispiirteet ilmentyvät eri tavoin eri aikoina, eri elämänkaaren vaiheissa ja eri sosiaalisissa konteksteissa.</p>
TEM	<p>Työ- ja elinkeinoministeriö. Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM) vastaa Suomen yrittäjyyden ja innovaatiotoiminnan toimintaympäristöstä, työmarkkinoiden toimivuudesta ja työntekijöiden työllistymiskyvystä sekä alueiden kehittämisestä globaalissa taloudessa. Ministeriö muodostettiin vuoden 2008 alussa kauppaja- ja teollisuusministeriöstä, työministeriöstä ja sisäasiainministeriön alueiden kehittämistehtävien yksiköstä.</p>
Valtava-kehittämishjelma	<p>Sukupuolten tasa-arvon edistäminen ja valtavirtaistaminen (Valtava) – kehittämishjelma on Euroopan sosiaali-</p>

rahaston (ESR) ohjelmakauden 2007–2013 valtakunnallinen kehittämisohjelma, jota koordinoi työ- ja elinkeinoministeriö.

Sote- ala

Sosiaali- ja terveysala. Sosiaali- ja terveysalalla toimitaan sosiaali- ja terveysalan eri ammattien tehtävissä julkisen (kunnat, kuntayhtymät, valtio) tai yksityisen työnantajan palveluksessa, kolmannella sektorilla ja tulevaisuudessa yhä enemmän myös itsenäisinä ammatinharjoittajina tai yrittäjinä.

Sora- lainsäädäntö

(Soveltumattomuuden ratkaisuja) Sosiaali- ja terveysalan koulutukseen hakeutujien valintakriteereitä ja alalle soveltuvuutta on tarkennettu uudella lainsäädännöllä, joka astui voimaan 1.1.2012 jälkeen alkaneissa koulutuksissa.

1 JOHDANTO

Suomen työmarkkinat ovat segregoituneet voimakkaasti naisten aloihin ja miesten aloihin. Tyypillistä on, että miehet työskentelevät teollisilla ja teknisillä aloilla, ja naiset suuntautuvat pehmeämmiksi miellettyihin ammatteihin sosiaali- ja terveyssektorilla. Naisten työllistymistä teknisille aloille ja yritysmaailmaan on tuettu voimakkaasti jo 90-luvulta lähtien, kun taas miesten työllistymiseen hyvinvointialalle ei ole juurikaan kiinnitetty huomiota.

Työ- ja elinkeinoministeriön käynnisti ESR- ohjelmakaudelle 2007–2013 sukupuolten tasa-arvon edistämiseen ja valtavirtaistamiseen (Valtava) valtakunnallisen kehittämishankkeen, jonka sisällä toimii useita tasa- arvotyöhön suuntautuneita hankkeita ympäri Suomea. Valtavan hankkeista kolme toimii suoraan hyvinvointialan tasa-arvokysymyksen kentällä. Näiden hankkeiden kehittämistyön tuloksista ja niiden tuottaman aineiston pohjalta on koottu tämä yhteenveto ja analyysi, jonka tuotoksena syntyi manuaali tieto- ohjaus- ja neuvontapalvelujen henkilökunnalle, sekä hyvinvointialalle hakeutuville miehille.

Hankkeet ovat Lapin ammattiopiston ja kahdeksan muun yhteistyökumppanin yhdessä hallinnoima Lapin Letka- hanke, Helsingin Diakonissalaitoksen säätiö ja Helsingin Diakoniaopiston Voimaa Hoivaan II- hanke ja Seinäjoen Sedu Aikuiskoulutuksen hallinnoima Reinot ja Ainot hyvinvointialalle. Kehittämistyön aineistoon on otettu näiden hankkeiden lisäksi myös Hyria koulutuksen toteuttaman SoteMies- hankkeen (vuosina 2006- 2008) aineisto sekä suppea kartoitus hyvinvointialan rekrytointiin liittyen. Tämän kehittämistyön tarkoitus on selvittää, miten miehiä voidaan ohjata ja rekrytoida hyvinvointialan koulutuksiin. Työ käsittelee sukupuolen merkitystä ammatinvalinnassa, Suomen työmarkkinoita ja niiden jyrkkää segregaatiota, sekä miehenä olemisen haasteita ja vahvuuksia naisvaltaisella hyvinvointialalla.

2 KÄSITTEET

Segregaatio tarkoittaa eriytymistä, eriyttämistä tai eristämistä. Sukupuolen mukainen *segregaatio* työelämässä tarkoittaa sukupuolen mukaista työnjakoa eli töiden ja tehtävien jakautumista ”naisten töiksi” ja ”miesten töiksi”. Työmarkkinat ovat Suomessa voimakkaasti *segregoituneet* naisten ja miesten aloihin, toimiin ja ammatteihin. (World of management ; Smyth ym. 2008) *Segregaatio* selittää suurimman osan naisten ja miesten palkkaeroista ja jäykistää työmarkkinoiden rakentamista.

Tässä työssä sana *segregaatio* esiintyy useaan otteeseen, sillä sukupuolisen jaottelun, eli *segregaation purku* on yksi tasa-arvon edistämisen alue, johon työssä tutustutaan tarkemmin. Työmarkkinoiden *segregaation* purkamisella tarkoitetaan, että naiset ja miehet jakautuisivat eri tehtävätasolle ja eri ammatteihin nykyistä tasaisemmin (World of management.) *Segregaatiota* pyritään purkamaan tukemalla miesten ja naisten hakeutumista sukupuolelleen epätyypillisille ammattialoille erilaisten hankkeiden ja tukitoimien avulla.

Horisontaalinen segregaatio eli vaakasuora *segregaatio* tarkoittaa naisten ja miesten jakautumista eri sektoreille ja ammattialoille (World of management.) Suomen tämän hetkinen tilanne vastaa parhaiten horisontaalista *segregaatiota* miesten hakeutuessa teollisuuden ja tekniikan aloille naisten vastatessa hoivaamiseen liittyvistä töistä. Horisontaalisen *segregaation* purku on vaikeaa, sen johtuessa lähinnä asenteista, ei kyvyistä (Työryhmän ehdotus naisten ja miesten samapalkkaisuutta edistäväksi ohjelmaksi 2005, 16).

Horisontaalisen *segregaation* lisäksi on olemassa *vertikaalinen segregaatio* eli pystysuora *segregaatio*, joka puolestaan tarkoittaa naisten ja miesten erilaista jakautumista vaativuudeltaan eritasosiin tehtäviin, esimerkiksi esimies- ja johtotehtäviin ja työntekijöihin. (World of management; Poggio B, 2010) Vertikaalista *segregaatiota* on pyritty ehkäisemään mm. asettamalla yritysten hallintoon naiskiintiötä. Tasa-arvolaissa määritellään, että julkisen hallinnon tehtävissä on toimittava

vähintään 40 % miehiä tai naisia (Työryhmän ehdotus naisten ja miesten samapalkkaisuutta edistäväksi ohjelmaksi 2005,17.) Vertikaalinen segregaatio ei esiinny työssä kovin laajasti, mutta siihen viitataan verrattaessa segregaatian purkuun liittyviä toimenpiteitä.

Sukupuolinen tasa-arvo on laissa määritelty naisten ja miesten välinen tasa-arvo, sen toteutuminen ja valvonta (8.8.1986/609 § 1.) Sukupuolten välisessä tasa-arvossa pyritään takaamaan sekä miehille, että naisille yhtäläiset oikeudet. Suomen Perustuslain 6 § 2 momentissa sanotaan, että:

”Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.”

Tällä hetkellä naisten ja miesten välinen palkkaero työmarkkinoilla on n. 20 %, joka osoittaa, että tasa-arvo työelämässä ei toteudu (Työryhmän ehdotus naisten ja miesten samapalkkaisuutta edistäväksi ohjelmaksi 2005, 13).

Miesten ja naisten aloihin liittyy erilaisia sukupuolisia stereotyyppioita. Vaikuttavat tekijät ovat syvällä kulttuurissa, sekä erilaisissa ammattiryhmissä. Naisten alat mielletään pehmeiksi, hoivaaviksi ja miesten alat koviksi, teknisiksi aloiksi. (Hintsalta 2002, 10–11.) *Sukupuolisensitiivinen ohjaus* tukee opiskelijaa tekemään mielekkäitä opiskeluvaihtoehtoja sekä suunnittelemaan omaa elämäänsä omista lähtökohdista käsin. Sukupuolisensitiivisen ohjauksen tärkeä tehtävä on tukea erityisesti sukupuolelleen epätyypillisen koulutusalan valinnoita sekä voimaannuttaa opiskelijoita hakeutumaan sukupuolelleen epätyypillisiin ammatteihin. Sukupuolisensitiivisyydessä yhteiskunnallinen eriarvoisuus tunnustetaan ja sukupuolierot huomioidaan, mutta ei anneta tiettyjen stereotyyppien sanella, miten tyttö- tai poikaoppilaisiin suhtaudutaan. Ohjauksessa kiinnitetään huomiota siihen millaisia ominaisuuksia vahvistamme huomaamattamme (Hynninen ym. 2006, 17).

3 TASA-ARVO TYÖELÄMÄSSÄ

Ammattialojen segregoituminen ei ole pelkästään suomalainen ongelma. Skotlannissa ammatillisen segregoitumisen ongelma on nostettu näkyvästi esiin ja sitä on tutkittu Skotlantilaisten ministerien järjestämän Equality Act- hankkeen pohjalta vuodesta 2006. Vuonna 2010 on julkisen hallinnon toimesta koottu sarja julkaisuja nimellä Ministerial priorities for gender equality (Reid Howard, 2010.) Raportin pääkohdissa mainitaan, että kun segregaatioon on alettu kiinnittää huomiota, voitiin jo havaita tiettyä edistymistä segregaatian purun eri osa-alueilla. Edistystä on tapahtunut, kun tasa-arvoon on alettu kiinnittää huomiota työelämän rakenteissa ja strategioissa.

Tasa-arvon edistämiseksi on politiikalla, tiedottamisella, valvonnalla ja raportoinnilla suuri merkitys, koska koulutus ja tietoisuuden lisääminen on yksi merkittävimmistä työelämän tasa-arvon edistäjistä. Ammatillisessa segregaatiossa todettiin Skotlannin näkökulmasta pääasiassa olevan kaksi merkittävää tekijää, yhteiskunnan rakenteet ja tasa-arvoa ajavien viranomaisten henkilöresurssit. Viranomaisten työpanos koettiin merkittäväksi, sillä kun henkilöresursseja lisättiin hanketoimintatyyppisesti, alkoi työelämän sukupuolisessa eriytymisessä näkyä merkkejä lieventymisestä. Syy voi olla lisääntyneen valvonnan (Reid 2010).

Skotlannin segregaatian purun mallissa päämäärät, tavoitteet, sitoumukset, strategiat ja politiikat sidottiin tasa-arvon edistämisen kontekstiin ja niissä keskityttiin erityisesti purkamaan sukupuolten välistä ammatillista segregatiota. Hyvät käytännöt valtavirtaistettiin ja monista eri organisaatioista kerättiin työntekijöiden ja opiskelijoiden mielipiteitä tasa-arvoasioista ja niiden kehityksestä heidän omissa yhteisöissään. Kartoituksen tulosten tulkinnassa ilmeni, että tasa-arvoisuuden kokemus vaihteli, mutta sen pohjalta pystyttiin kuitenkin hahmottamaan selkeää edistystä ja muutoksia työllisyydessä (Reid 2010).

Muita hankkeen raportoinnissa merkittäviä esille nousseita tekijöitä olivat mm. aloitteet ja esitykset, jotka seurasivat valvonnan tehostamista. Työnantajasektori

oli laatinut toimintaohjelmia, työllisyysaloitteita ja rekrytointitoimenpiteitä, missä kannustettiin nuoria hakeutumaan muulle, kuin sukupuolelle perinteiselle ammattialalle. Viranomaistahot sitoutuivat paremmin lisäämään koulutusta ja tietoisuutta ammatillisen segregaaation lieventämiseksi (Reid 2010).

Skotlannin hankemalli osoittaa, että kun julkinen hallinto puuttuu asioihin voimakkaasti, saadaan myös tuloksia aikaan. Suomessa työterveyslaitoksen hallinnoiman ja ESR-rahoitteen teematyöhankkeen tavoitteena on edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa nostamalla esiin sukupuolen mukaisen segregaaation purkamista tukevia hyviä käytäntöjä EQUAL- ja ESR-hankkeista saaduista kokemuksista. (Kauppinen ym. 2007.) Teematyöhankkeessa on laadittu toimintamalli, johon on kerätty hyviä käytäntöjä sukupuolenmukaiseen työnjakoon vaikuttamiseksi koulutuksen ja työelämän tarpeisiin.

3.1 Tasa-arvo suomalaisessa työelämässä

Kun perinteisesti ajatellaan sukupuolista tasa-arvoa työelämässä, mielikuvaksi muodostuvat julkisuudessa puhutut lauseet naisten eurosta, hoitovapaista ja niiden jakautumisesta tai naisten uralla etenemisen hitaudesta. Koko sukupuolinen tasa-arvo työelämässä on mielletty naisten syrjimiseksi. Sukupuolista tasa-arvoa voidaan kuitenkin tarkastella laajemmassakin kontekstissa. Saavatko potilaat sairaalassa tasa-arvoista kohtelua, jos hoitajina on pelkkiä naisia? Onko oikein, että jokin ammatti mielletään naisten alaksi, tai miesten alaksi? Mitä ammattialojen tiukasta segregoitumisesta seuraa?

Suomalainen työelämä on kokenut melkoisia muutoksia 1990-luvulla. Suomen statuksena on nykyään olla korkean teknologian ja erikoistuneen korkean tason osaamisen maa, joka on muuttanut perinteisiä työpaikkoja. Avustavien töiden tyyppiset työtehtävät ovat pikkuhiljaa poistuneet ja tilalle on tullut yhä enemmän lujaa ammattitaitoa vaativia tehtäviä. Suomalaisia työmarkkinoita leimaavat kuitenkin edelleen korkea työttömyys ja varhainen eläkkeelle jääminen. Tyypillistä on

myös ammattiliittojen voimakas vaikutus työelämässä, sekä naisten osallistuminen työelämään. Suomessa on hyvin harvinaista, että perheessä on vain yksi palkansaaja, joka osittain johtuu myös kovista elinkustannuksista. Vaikka naiset käyvätkin muuta maailmaa useammin työssä ja osallistuvat perheen elättämiseen, ovat työmarkkinat kuitenkin onnistuneet epäsuotuisasti säilyttämään kuilun sukupuolten välillä. Eräs tyypillisimmistä Suomen työmarkkinoita leimaavimmista piirteistä on niiden jakautuminen hyvin voimakkaasti miesten ja naisten töihin (Anttalainen 1980, 93; Ojala 2000, 1).

Ojalan mukaan työelämän on jakautunut siten, että naiset tekevät hoitamista, huolenpitoa ja avustamista, kun taas miehet ovat enemmistönä ns. raskaissa töissä, tekniikan alalla ja johtamistehtävissä. Naisten alat mielletään pehmeiksi, hoivaviksi ja sosiaalisiksi, kun taas miesten alat profiloituvat koviksi, teknisiksi ja matemaattisiksi. Riina Ståhlberg (2007, 6) toteaa, että Suomalaista työelämää on pidetty laajasti erittäin tasa-arvoisena, mutta totuus on toinen. Suomalaiset näennäisesti tasa-arvoiset työmarkkinat ovat jakautuneet siten, että naiset toimivat miesvaltaisten alojen hierarkiassa alimpina, ja miehet usein naisvaltaisten alojen esimies- ja johtotehtävissä (Ståhlberg 2007,6). Toisaalta taas segregaaation purku on Suomessakin keskittynyt edistämään naisten etenemistä johtotason tehtäviin, enemmän kuin aidosti tasaamaan hierarkkisia eroja sekä perinteisillä naisten aloilla, että miesten valtaamilla aloilla.

Työmarkkinoiden jakaantumisongelma on kuitenkin tiedostettu, ja sen pohjalta on ryhdytty erilaisiin toimenpiteisiin. Segregaatiota on tutkittu ja tilastoitu merkittävästi. Jo tilastoinnilla pystytään osoittamaan, että ongelma on todellinen ja sitä esiintyy yhä edelleen. Seuraavista taulukoista 1 ja 2 selviävät suurimmat miesvaltaiset ammattiryhmät vuonna 2008 (taulukko 1) ja suurimmat naisvaltaisia ammattiryhmiä vuonna 2008 (taulukko 2).

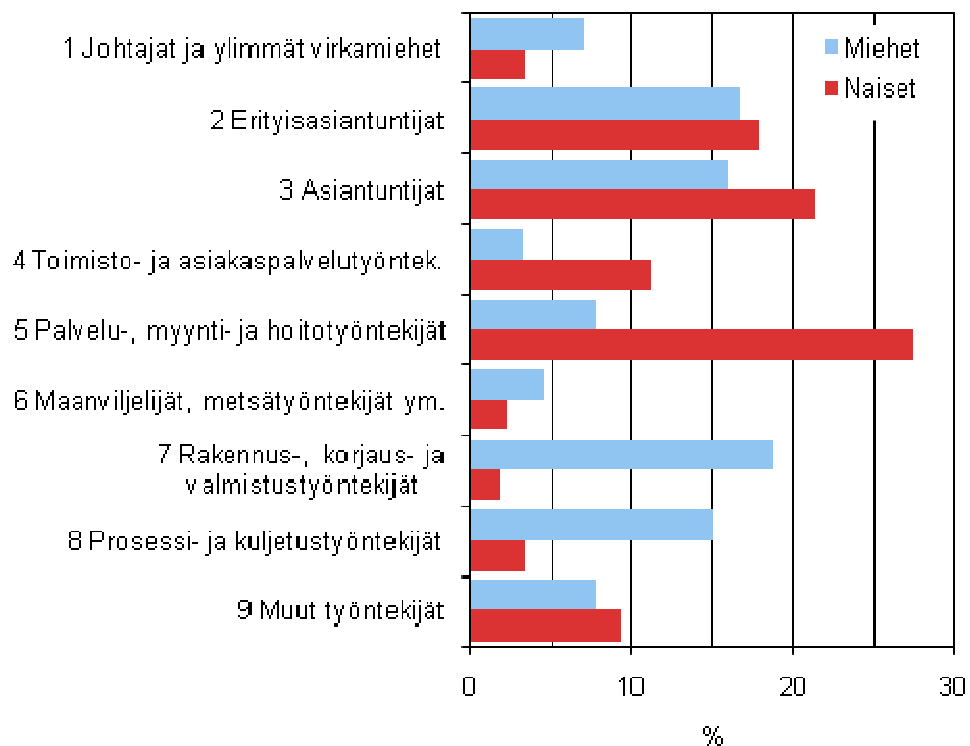
Ammattiryhmät	Yhteensä	Miehet	Naiset	Miesten osuus (%)	Naisten osuus (%)
Kaikki miesten ammattiryhmiin (miehiä 90–100 %) kuuluvat	428 741	407 651	21 090	95	5
832 Moottoriajoneuvojen kuljettajat	73 069	67 986	5 083	93	7
712 Rakennustyöntekijät ym.	56 905	54 795	2 110	96	4
723 Koneasentajat ja -korjaajat	49 406	47 991	1 415	97	3
722 Sepät, työkaluntekijät ja koneenasettajat	20 541	19 378	1 163	94	6
3115 Konetekniikan asiantuntijat	18 577	17 443	1 134	94	6
7136 Putkiasentajat	15 840	15 470	370	98	2
8332 Maanrakennus- ym. koneiden kuljettajat	15 049	14 504	545	96	4
2145 Konetekniikan erityisasiantuntijat	14 608	13 605	1 003	93	7
7241 Sähkölaitteiden asentajat ja -korjaajat	14 233	13 573	660	95	5
7137 Rakennussähköasentajat	13 164	12 955	209	98	2
821 Metall- ja mineraalituotteiden teolliset valmistajat	11 804	10 733	1 071	91	9
7212 Hitsaajat ja kaasuleikkaajat	10 927	10 531	396	96	4
7213 Ohutlevysepäät	9 992	9 752	240	98	2
2143 Sähkötekniikan erityisasiantuntijat	6 901	6 409	492	93	7
1222 Teollisuuden tuotantojohtajat	6 115	5 559	556	91	9

Taulukko 1. Suurimmat miesvaltaiset ammattiryhmät vuonna 2008 (Suomen virallinen tilasto 2008).

Ammattiryhmät	Yhteensä	Naiset	Miehet	Naisten osuus (%)	Miesten osuus (%)
Kaikki naisten ammattiryhmiin (naisia 90–100 %) kuuluvat	353 539	336 206	17 333	95	5
51321 Perushoitajat ja lähihoitajat	52 410	49 942	2 468	95	5
32311 Sairaanhoidajat	49 285	45 708	3 577	93	7
411 Sihteerit, tekstinkäsittelijät ym.	47 175	44 660	2 515	95	5
51311 Lastenhoitajat ja päiväkotiapulaiset	26 700	25 967	733	97	3
91321 Sairaala- ja hoitoapulaiset	24 221	22 994	1 227	95	5
51312 Perhepäivähoitajat ym	17 767	17 401	366	98	2
51331 Kodinhoitajat ja kotiaivustajat	15 590	15 167	423	97	3
2332 Lastentarhanopettajat	14 539	14 088	451	97	3
3431 Johdon sihteerit, osastosihteerit ym.	14 369	13 473	896	94	6
51411 Kampaajat ja parturit	13 775	13 166	609	96	4
4121 Palkanlaskijat, kassanhoitajat ym.	10 248	9 507	741	93	7
51326 Sosiaalialan hoitajat	9 900	8 919	981	90	10
32312 Terveystenhoitajat	8 538	8 473	65	99	1
22302 Osastonhoitajat	6 595	6 181	414	94	6
3443 Sosiaaliturvatoimihenkilöt					

Taulukko 2. Suurimmat naisvaltaiset ammattiryhmät vuonna 2008 (Suomen virallinen tilasto 2008).

Taulukot 1. ja 2. osoittavat Otalan (2000) ja Anttalan (1980) tutkimusten tulokset oikeiksi miesten ja naisten alojen jakaantumiseen vielä tänäkin päivänä. Talukoista käy ilmi, että vielä vuonna 2008 miesten ja naisten voimakkaimmin jakautuneisiin ammattiryhmiin kuuluu yli 90 % toisen sukupuolen edustajia. Otalan ja Anttalan mukaan segregatio ei suinkaan ole vähentynyt 2000- luvulla, kuten alla oleva tilastokeskuksen vuonna 2009 laatima kuvio osoittaa. Kuviosta käy ilmi, että tietyillä aloilla segregatiota esiintyy yhä merkittävässä määrin, esimerkiksi palvelu-, myynti- ja hoitotyöntekijöiden kohdalla.



Kuvio 1 Naisten ja miesten työt (Suomen virallinen tilasto).

3.2 Tasa-arvolaki

Suomeen on vuonna 1986 laadittu laki naisten ja miesten tasa-arvosta. Tasa-arvolaista selviää, että viranomaisilla ja työnantajilla on velvollisuus edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa työelämässä ja toimia kaikin tavoin syrjimättömästi.

Tasa-arvolaki (8.8.1986/609) käsittää seuraavat alueet:

Kieltää sukupuoleen perustuvan syrjinnän (7§) työelämässä (8§), oppilaitoksissa (8b§) ja etujärjestöissä (8c§). Tällä viitataan erilaisissa organisaatioissa tehtyihin valintoihin henkilöstön rekrytoinnin, sisäisen työn järjestelyn tai työn laadun suhteen. Valinnat tulee perustaa vain henkilön pätevyyteen ja kykyyn tehtävän suorittamisessa, eikä työtä ja/tai tehtäviä saa jakaa sukupuolen perusteella.

Kieltää seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän (7§), työnantajalla velvollisuus puuttua häirintään siitä tiedon saatuaan (8d§). Jokaiselle työntekijälle on pystyttävä takaamaan työrauha, jota ei saa rikkoa fyysinen, eikä sanallinen seksuaalinen häirintä.

Asettaa viranomaiselle velvollisuuden edistää tasa-arvoa (4§). Viranomaisten on työssään, tekemissään päätöksissä ja valinnoissa otettava tasa-arvo näkökulma huomioon, edistettävä, tiedotettava ja omalla toiminnallaan tehtävä tiettäväksi sukupuolinen tasa-arvo.

Julkisen hallinnon toimielimissä (esim. valtion komiteat, neuvottelukunnat, julkista valtaa käyttävien toimielinten hallintoneuvostot, mutta ei kunnanvaltuustot) tulee olla sekä naisia että miehiä vähintään 40 prosenttia (4a§). Tällä taataan, ettei mies- tai naisnäkökulma muodostu päättävissä elimissä dominoivaksi.

Tasa-arvo koulutuksessa ja opetuksessa (5§), oppilaitosten tasa-arvosuunnitelmat (6b§). Oppilaitoksissa on velvollisuus edistää tasa-arvoa tukemalla opiskelijoita valitsemaan alan tai työtehtävät jotka voivat olla sukupuolelle epätyypillisiä. Oppilaitoksen tarjoamassa ohjauksessa ja opetuksessa sukupuolisen tasa-arvon tulee korostua, eikä opiskelijan sukupuoli saa vaikuttaa ohjauksen ja opetuksen laatuun.

Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa (6§). Työnantajan tulee omalla toiminnallaan tukea sitä, että kaikkiin avoimiin paikkoihin hakeutuisi yhtä paljon naisia ja miehiä, sijoittaa heitä tasa-puolisesti eri tehtäviin ja taata yhtäläinen mahdollisuus urakehitykseen. Muutoinkin työnantajan tulee edistää molempien sukupuolien viihtyvyyttä ja mahdollisuuksia työssä ja työhön liittyvissä tehtävissä.

Tasa-arvosuunnitelmat työpaikoilla, jotka työllistävät säännöllisesti vähintään 30 henkilöä (6a§) Tasa-arvosuunnitelman tulee lain mukaan sisältää tasa-arvoselvitys, toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi, sekä arvio aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta

3.3 Tasa-arvo hoiva-alalla

Tasa-arvoa hoiva- alalla nimenomaan henkilökunnan sukupuolisen jakauman mukaan on tilastoitu runsaasti. Esimerkiksi tilastokeskus on laatinut vuonna 2011 Miehet ja Naiset Suomessa julkaisun, jonka mukaan 81 % sosiaali- ja terveysalalle hakeutuvista on naisia, ja vain 11 % miehiä (Tilastokeskus 2011, 22).

Selvää on, että miehiä toimii alalla huomattavasti naisia vähemmän. Suuri osa hoiva- alaa käsittelevistä tutkimuksista koskee naisten ongelmia työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa, tai perhevapaiden kulujen kasaantumisesta julkiselle sektorille naisten suurimpana työnantajana. Muitakin aiheeseen liittyviä tutkimuksia ja selvityksiä on tehty nimenomaan naistutkimuksen saralla, naisten näkökulmasta.

Ehkä olisi syytä kysyä myös miksi miehet eivät hakeudu naisvaltaisiin ammatteihin? Kenen etu on, että horisontaalista segregatiota puretaan hoiva- alalla? Miksi miesten pitäisi vaihtaa omaksi kokemansa teollisuuden ja teknologian alat naisvaltaiseen hoiva- alaan, epämukaviin työaikoihin ja pienempään palkkaan? Haetaanko tässäkin tasa-arvoasiassa naisten työnantajien etuja? Mikä on tasa- arvoa miehille?

Se, että segregatiota puretaan molempiin suuntiin, vaikuttaa positiivisesti sekä miesten, että naisten aloihin, ura- ja palkkakehitykseen. Tuomalla miehiä naisval-

taisille aloille oletetaan, että se vaikuttaa suotuisasti alan yleiseen palkkakehitykseen. Naisten rekrytoiminen miesvaltaiselle alalle taas parantaa yksilön palkkakehitystä (Hynninen & Juutilainen 2006, 9).

Sosiaali- ja terveysministeriön tasa-arvoyksikön ylitarkastaja Jouni Varanka toteaa, että viime aikoina yhteiskunnassa on herätty ajattelemaan, että myös miehet tarvitsevat tasa- arvoa. Viime aikoina on keskitytty niin painokkaasti naisten aseman edistämiseen työmarkkinoilla, että selvittämättä on jäänyt mm. se, miksi miehet ylittävät sukupuolirajoja työmarkkinoilla harvemmin kuin naiset (Arkimies 2008, 23–25).

Voidaan myös kysyä, miksi miehet kokevat tekniset ammatit enemmän omikseen, tai miksi naiset hakeutuvat hoiva- alalle? Vastaus voi osittain selittyä fysiologisilla tai psykologisilla tekijöillä, mutta myös ohjauksen asenteilla, niillä jotka tapahtuivat lapsuudessa ja nuoruudessa, ja niillä joita annetaan aikuisiällä (Hynninen & Juutilainen 2007, 8-11).

3.3.1 Soveltuvuus sosiaali- ja terveysalalle

Luvussa 3.2. esitellyn tasa- arvolain mukaan sukupuoli ei saa vaikuttaa alalle hakeutumiseen negatiivisesti, eikä positiivisesti. Valintakriteerien on oltava kaikille yhdenvertaiset. Soveltuvuuden arvioinnin kriteerejä tarkennettiin vuoden 2012 vuoden alussa voimaan tulleen uuden lainsäädännön avulla, joka toi muutoksia sekä opiskelijavalintoihin, että opiskeluoikeuden säilyttämiseen. Koulutuskeskus Sedun sosiaali- ja terveysalan toimialajohtaja Hellevi Lassila on kuulunut kyseisen lain valmisteluryhmään. Lassilan mukaan lainsäädännön tavoitteina on parantaa turvallisuutta koulutuksessa, ja sen jälkeisessä työelämässä lisäämällä koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen mahdollisuutta puuttua tilanteisiin, jotka liittyvät opiskelijoita koskeviin soveltumattomuus- ja turvallisuus kysymyksiin. (Lassila 2012).

Kokonaisuudessaan uusi lainsäädäntö on löydettävissä seuraavien lakien sisälloistä:

- laki ammatillisesta koulutuksesta annetun lain muuttamisesta (951/2011)
- laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain muuttamisesta (952/2011)
- laki ammattikorkeakoululain muuttamisesta (953/2011)
- laki yliopistolain muuttamisesta (954/2011)
- laki rikosrekisterilain 6 §:n muuttamisesta (955/2011)
- laki opiskelijoiden oikeusturvalautakunnasta (956/2011)
- VN:n asetus ammatillisesta koulutuksesta annetun asetuksen 16 §:n muuttamisesta (1032/2011)
- VN:n asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun asetuksen muuttamisesta (1033/2011)
- VN:n asetus yliopistoista annetun valtioneuvoston asetuksen muuttamisesta (1034/2011)
- VN:n asetus ammattikorkeakouluista annetun valtioneuvoston asetuksen muuttamisesta (1035/2011)

Lakien sisällöistä löytyy uusi lakikokonaisuus, ns. Soralainsäädäntö, jolla pyritään edistämään potilas- ja asiakasturvallisuutta, liikenteen turvallisuutta, alaikäisten turvallisuutta, sekä opiskelijan itsensä ja opiskelu- ja työyhteisön turvallisuutta. Opiskelijan oikeusturvan takaamiseksi muutokset tehtiin lainsäädäntöön, jolloin täytetään yhdenvertaisen kohtelun, säännöksiin rakennettujen suojaverkkojen ja valitusmahdollisuuksien vaatimukset (Lassila 2012).

Valtioneuvoston ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun asetuksen muuttamisesta todetaan, että ”Opiskelijaksi hakeutuvan terveydentilaan tai toimintakykyyn liittyvä seikka ei saa olla esteenä opiskelijaksi ottamiselle. Opiskelijaksi ei kuitenkaan voida ottaa sitä, joka ei ole terveydentilaltaan tai toimintakyvyltään kykenevä opintoihin liittyviin käytännön tehtäviin tai työssäoppimiseen, jos valtioneuvoston asetuksissa (1032 ja 1033/2011) määritellyissä sosiaali-, terveys- ja liikunta- alan tutkinnoissa opintoihin liittyvät turvallisuusvaatimukset sitä edellyttävät ja jos estetä ei voida kohtuullisin toimin poistaa. Henkilön terveydentilan tai toimintakyvyn osalta tulee arvioida mahdollisten sairauksien aiheuttamat rajoitteet ja sairauksien yksilöllinen hoitotilanne.

Opiskelijaksi sosiaali- ja terveystieteille ei kuitenkaan voida ottaa henkilöä, jolla on sellainen psyykinen sairaus, joka estää käytännön tehtäviin tai työssäoppimiseen osallistumisen. Fyysisistä sairauksista sellaiset, jotka kohdistuvat tuki- ja liikuntaelimistöön, tai vammat ja krooniset ihottumat, jotka rajoittavat toimintakykyä siten, ettei käytännön työstä tai työssäoppimisesta voida selviytyä. Myös veriteitse tarttuva sairaus ja päihteiden ongelmakäyttö tai päihderiippuvuus voi olla este valinnalle (Lassila 2012).

Tasa-arvokysymyksiin Sora-lainsäädäntö ei varsinaisesti tuo mitään uutta mukanaan, mutta yleisesti ottaen opiskelijaksi ottamisen edellytyksiä tarkennetaan siten, että opiskelijan terveydentilaa tarkastellaan huolellisemmin, sekä tarvittaessa oppilaitos voi edellyttää opiskelijaa osallistumaan huumeseuulaan, tai aiempaa useammin myös rikosrekisteriotteen (Lassila 2012).

3.3.2 Sukupuolen vaikutus ammatinvalintaan

Ihmisten jako miehiin ja naisiin lienee vanhimpia edelleen olemassa olevia luokitteluja. Luokittelu on helppoa, koska miesten ja naisten välillä on selkeä fysiologinen ero. Miehet on myös toisaalta nähty perinteisesti elättäjän roolissa silloin, kun naiset hoitavat kotia ja lapsia. Miesten ja naisten väliset erot ovat olleet yleisesti mielenkiinnon kohteina jo pitkään, on selvitetty ihmisenä olemisen kysymyksiä, kehitystä, ajattelua, oppimista, kykyjä, taitoja sekä asemaa yhteisöissä ja yhteiskunnassa (Kinnunen 2001, 46; Juutilainen 2003, 38–39).

Sukupuolinen ajattelu istuu meissä kaikissa niin syvässä, että sen hahmottaminen on erittäin vaikeaa. Sukupuolittuneet toiminnot voidaan kuitenkin erotella kaikessa toiminnassamme, puheessa, kirjoittamisessa, tietynlaisessa tavassa liikkua, tai luoda katseita. Molemmille sukupuolille on normitettu tietty oikeanlainen tapa toimia ja käyttäytyä (Ståhlberg 2007, 10). Näiden normien mukaan tehdään myös tiedostamaton ammatinvalinta.

Ammatinvalinnalle taustat löytyvät lapsuudesta ja nuoruudesta. Vaikka poikaa kiinnostaisikin jääkiekkoa enemmän tanssi tai voimistelu, hän usein kuitenkin valit-

see harrastukseen sen, mihin muut pojat menevät. Mielenkiinto harrastus- tai uravalintaa kohtaan on vasta kolmannella sijalla kun on päätöksen aika. Sitä enemmän otetaan huomioon ensisijaisesti sukupuoli, ja sosiaalinen sopivuus. Sukupuolisensitiivisellä (ks. luku 6.3. sukupuolisensitiivisen ohjauksen merkitys uravalinassa) ohjauksella voidaan ohjata oppilaita tekemään toisenlaisia valintoja (Ståhlberg 2007, 17).

Juutilainen (2003, 39) viittaa väitöstutkimuksessaan John Hollandin (1966, 16–17) malliin ammatinvalinnasta, jonka mukaan yrittävä (E) ja realistinen (R) persoonallisuustyyppi on maskuliininen ja vahva, älyllisyys (I) sulki ulkopuolelleen sosiaalisuuden ja sosiaalinen (S) tyyppi oli feminiininen, joka vältteli älyllistä ongelmanratkaisua. Hollandin, ja muiden hänen aikalaistensa maskuliinisuutta korostaviin tutkimuksiin liittyy kuitenkin paljon tutkimusasetelmia kyseenalaistavia tekijöitä, ja niiden pohjalta on noussut feministinen tutkimus, joka on pyrkinyt uudelleen rakentamaan sukupuolen merkityksen osaamisen ja kyvykkyyden suhteen (Juutilainen 2003, 41).

Sukupuolen merkitys monissa elämän valinnoissa ei kuitenkaan ole vielä poistunut. Vallalla on käsitys naisten ja miesten vastakohtaisuudesta, joka ei liity pelkästään biologiin eroihin, vaan myös psykologisiin piirteisiin. Tällaisia piirteitä voivat olla mm. kiinnostukset, kyvyt ja arvostukset (Juutilainen 2003, 49.) Tällaiset piirteet ja niiden stereotypiat vaikuttavat ratkaisevasti ammatinvalintaan.

FM Elina Soininen on koonnut SoteMies- projektin (ks. kappale 4.2.4) aikana kuu- den opiskelijan kertomuksia ja kokemuksia, liittyen sukupuolella epätyypilliselle alalle hakeutumiseen. Heidän kertomuksistaan hän löysi kolme yhteistä tekijää ammatinvalinnan tueksi. Merkityksellisiä tekijöitä olivat aiempi kokemus hoitoalan työstä, ystävän, tai läheisen suositus ja työvoimaneuvonta (Arkimies 2008, 43.) Tämä perusteella voidaan olettaa, että ammatinvalinnan ohjauksen sukupuolisensitiivisellä otteella on merkittävä osuus segregaaation purussa.

3.3.3 Mies hoitajana

Miehenä työskenteleminen naisvaltaisella hoiva- alalla on edelleen melko harvinaista siitä huolimatta, että miehiä toimii alan työtehtävissä huomattavasti paljon enemmän, kuin 20 vuotta sitten. Syytä voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta, mutta pääsääntöisesti haastattelemani miehet, jotka eivät voisi edes kuvitella hakeutuvansa alalle, nostavat syyksi mielenkiinnon puutteen alaa kohtaan. Toinen syy on alan heikko palkkaus. Vain harva nosti esiin pelkoja ympäristön suhtautumisesta tai omaan miehisyyteen liittyvistä epävarmuustekijöistä.

Kokemusperäinen ennakkokäsitys on, että miehissä on hoiva-alan koulutuksesta kiinnostuneita enemmän kuin yleisesti luullaan, mutta koulutusten naisvaltaisuus estää miehiä hakemasta alan koulutuksiin. Mies ei ole innostunut ajatuksesta, että hän koulutukseen päästyään olisi opiskelijaryhmän ainoa mies ja alan työhön päästyään työyhteisön ainoa mies (Arkimies 2008, 6).

Kiinnostuksen lisääntymiseen saattaa vaikuttaa esimerkiksi miehisyyden kuvan muuttuminen viimeisten yli kymmenen vuoden aikana. Norjalainen Rannveigh Rale esittääkin, että perinteinen maskuliinisuus nähdään nyt eri tavalla, jolloin hoivasta ja hoitamisesta on tullut osa yleistä mieskuvaa. Rale korostaa, että vaikka historian valossa miehiä on aina toiminut hyvinvointialalla, ovat työtehtävät jakautuneet siten, että miehet toimivat lääkäreinä ja naiset hoitajina. Tämän segregaatoin purkamisen on alkanut paremmin naisten kouluttautumisesta lääkäriksi, tehtävää on vielä paljon miesten kouluttautumisessa hoitajiksi (Morgan 2005, 127–128).

Asiaa on tutkinut mm. Miestyön osaamiskeskus, jonka tekemä kartoitus Miehet osaamispalvelun ammattilaisina (Peitsalo 2009, 7-12) nosti laajemmin esiin myös miesten tunteita siitä, mitä on olla miehenä naisvaltaisella alalla. Tutkimuksen perusteella niiden työpaikkojen, joissa miehiä oli vähintään 35 % henkilöstöstä, mieshoitajat eivät nostaneet miehisyyttä mitenkään esiin. Näiden miesten vastauksissa korostui nimenomaan miesten ja naisten välinen tasa- arvo, sekä suoritettavan perustyön merkitys.

Miehet, jotka työskentelivät sote- alalla selvänä vähemmistönä, sen sijaan kokivat, että miehisuus korostui työpaikalla. He kokivat, että heitä pyydettiin apuun teknisiä

taitoja vaativissa ja fyysisesti raskaissa töissä naisia herkemmin. Toisin sanoen työpaikalla eroteltiin naisten ja miesten työt, jolloin miehisuus korostui ja nousi ohi tasa- arvoisen aseman työpaikalla (Peitsalo 2009, 7).

Miehisyyden tuoma lisäarvo sote- alan työtehtäviin koettiin lähinnä sukupuolen ominaisuuksiin vaikuttavaksi tekijäksi. Erityisesti varhaiskasvatuksen alalle miehisuus, miehen mallina tai isän korvikkeena toimiminen nähtiin lisäarvoksi, johon naisilla ei ollut mahdollisuutta. Lisäksi mainittiin mm. se, että positiivinen miehen malli on lisäarvo myös raskaissa elämäntilanteissa olevien naisten kanssa toimitaessa. Kun toimitaan luotettavan miehen kanssa, ei luottamus mene niin helposti koko miessukupuoleen (Peitsalo 2009,8).

Miehet kokivat myös, että heille tulee melko vähän ristiriitoja työyhteisössä. Miehet koettiin tasapainottavina tekijöinä, ja he kokivat, että heidän mielipiteitään kuunnellaan herkemmin, kuin naispuolisten kollegoiden. Johtuuko tämä miehisyydestä, vai vähemmistön edustamisesta työpaikalla, sitä ei tutkimuksissa ollut huomioitu. Miehenä oleminen hoiva- alalla koettiin lisäarvoksi myös, kun toimittiin poikien kanssa. Tämä ei kuitenkaan ehkä ole tasa-arvo kysymys, koska sama ilmiö toistuu, kun naiset toimivat tyttöjen kanssa (Peitsalo 2009,9).

Haasteita koettiin erityisesti niissä työyhteisöissä, joissa miesten määrä oli vähäinen. Miehet kokivat, että työyhteisö asetti heille paineita mm. teknisistä tai muuten raskaista töistä suoriutumiseksi. Lisäksi heidän tuli esiintyä miehen stereotypiana, jolloin omana itsenä oleminen koettiin hankalaksi. Hoiva-alan työpaikat ovat edelleen hyvin feminiinisesti organisoituja, naistapaisia, jonka osa miehistä nosti myös haasteeksi. Koettiin, että oli vaikea toimia organisaatiossa, joka oli rakennettu naisellisen ajatusmaailman mukaan (Peitsalo 2009, 10–11).

4 KEHITTÄMISTOIMINNAN TUTKIMUKSELLISET LÄHTÖKOHDAT

4.1 Kehittämistehtävä

Miesten työllistyminen hyvinvointialan eri tehtäviin kangertelee yhä, vaikka sukupuolista tasa- arvoa ja segregaatian purkua työmarkkinoilla on toteutettu jo pitkään. Ongelma voi olla siinä, ettei tarpeeksi tarkkaan ole selvitetty mikä ja miksi miehiä estää hakeutumasta alalle tai toisinpäin kääntäen, mikä heidät saisi hakeutumaan alalle. Suomessa vallitsevat voimakkaasti segregoituneet työmarkkinat, mikä käytännössä tarkoittaa työtehtävien ja eri ammattialojen jakautumista miesten töihin ja naisten töihin. Vaikka Suomi on ollut naisten aseman parantamisessa edelläkävijä jopa maailmanlaajuisesti, tätä ongelmaa ei olla saatu poistettua.

Kyse ei ole pelkästään siitä, että miesten ja naisten pitäisi tehdä samoja töitä, vaan siitä, että yhä edelleen voimakkaasti naisten aloiksi miellettyjen ammattiryhmien palkkakehitys on ollut huomattavasti miesvaltaisia aloja heikompaa. Miesten voimakkaamman tulemisen näille aloille odotetaan parantavan myös naisten palkkaustasoa, sekä tasa-arvoistavan palkkojen keskiarvoja saman koulutustason eri ammattiryhmien kesken (vrt. sairaanhoitaja- insinööri).

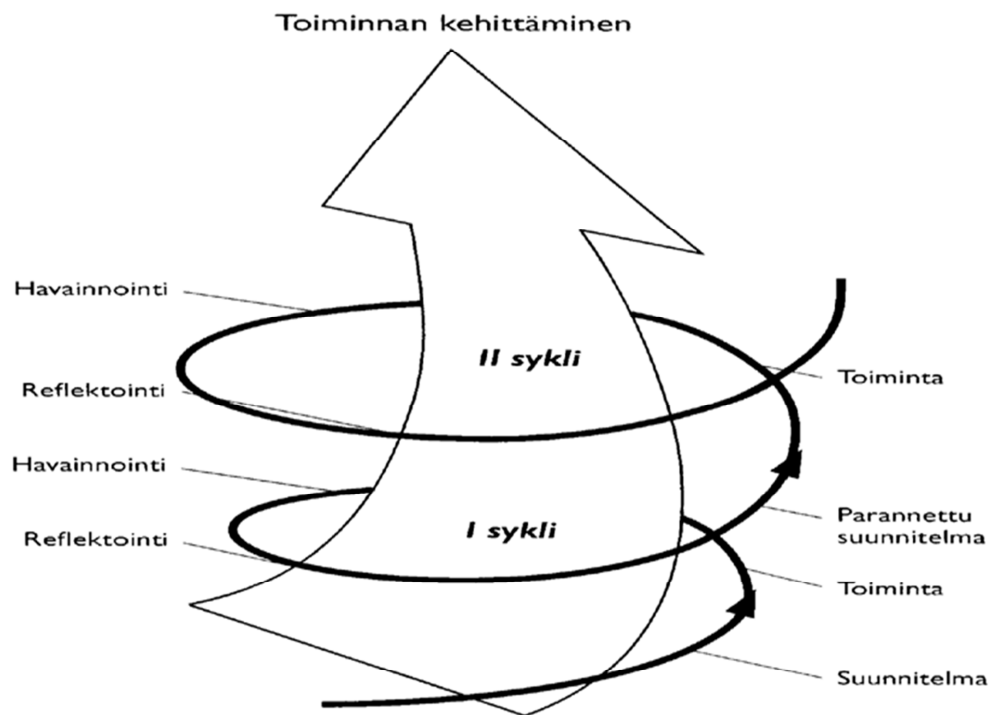
4.2 Tutkimuksellisen kehittämistoiminnan suuntaus

Tätä työtä olisi haastava laittaa johonkin yksittäiseen kategoriaan, kun otetaan huomioon, että tiedonhankinnassa on käytetty neljän eri segregaatian purkuun keskittyneen hankkeen tuottamaa aineistoa. Yksi työn keskeisimmistä tavoitteista onkin ollut koota samaa aihetta käsittelevien hankkeiden tulokset ja hyvät käytännöt yksiin kansiin, että niistä saataisiin irti mahdollisimman paljon hyötyä. Tällöin voitaisiin puhua käytäntötutkimuksesta, mikä ehkä menetelmänä parhaiten työn etenemistä kuvaakin (Toikko ym. 2009, 32).

Hankkeiden sisällä on edetty tiedonkeruussa erilaisia menetelmiä käyttäen, mutta yhteisesti tätä tiedonkeruun prosessia voidaan kuvailla spiraalimallin avulla, jolloin

tulokset ovat muodostuneet alla olevan kaavion mukaisesti. Tulokset ovat syntyneet prosessissa siten, että toimintaa on testattu käytännössä, sen toimivuutta on testattu ja paranneltu ja testattu uudelleen, kunnes on löydetty sopiva toimintamalli.

Toimintatutkimuksen spiraali⁷



Kuvio 2. Toimintatutkimuksen spiraali (Heikkinen 2008).

Tähän kehittämistyöhön saatu aineisto on näin ollen käytännön kehittämistyön tuloksia, jotka on vedetty yhteen ja analysoitu. Tällöin voidaankin ehkä puhua myös työelämän tutkimusavusteisesta kehittämisestä, jolloin Toikko ja Rantanen (2009, 33) viittaavat Tuomo Alasoinin luonnehdintaan, jonka mukaan tutkimusavusteisesta kehittämisestä voidaan löytää kolme erilaista hypoteesia. Ensimmäiseksi hyödynnetään aikaisemman tutkimus- ja kokemustiedon pohjalta luotuja käsitteellisiä malleja (hankkeiden kokoamat hyvät käytännöt). Toiseksi käsitteellisten (tässä tapauksessa myös konkreettisten, toteutettujen ja testattujen) mallien pohjalta asetetaan tutkimusongelma (miesten hakeutuminen hoiva- alalle), ja kolmanneksi koko prosessin perusteella tehtyjä johtopäätöksiä tarkastellaan kriittisesti

(analysointi ja yhteenveto). Näistä hankkeiden tuottamista hyvistä käytännöistä on analyysivaiheessa nostettu esiin ne, jotka hanketoimijat ovat yhteisesti todenneet tärkeimmiksi ja toimivimmiksi, ja niiden pohjalta on kehittämistyön tuloksena tuotettu manuaali, jonka tarkoitus on auttaa ammatinvalinnan ammattilaisia ohjaamaan miehiä hyvinvointialalle, tai helpottaa miehiä tekemään ratkaisu lähteä opiskelemaan sukupuolelle epätyypilliselle alalle.

4.3 Luotettavuus ja etiikka

Laadullisen aineiston käyttöä voidaan pitää epäluotettavana, mikäli tietyt kriteerit eivät täyty. Kvantitatiivisen tutkimuksen etu on helposti laskettavissa olevat tutkimustulos, jossa voidaan helposti todeta, että joku asia on, tai ei ole. Toisaalta jokainen tutkimus on vain niin luotettava, kuin sen pohjaksi kerätty aineisto on ollut. Kvalitatiivisen tutkimuksen vertailun luotettavuutta voidaan parantaa antamalla tutkimustiedot julkisuuteen ja toteuttamalla arviointia vaiheittain. Ennen tutkimuksen julkistamista tulisi kehittämistyön laatijan koetella tulosten luotettavuutta (Mäkinen 2006, 102)

Tässä tutkimuksessa käytettiin edellä mainittua vaiheittaista tietojen arviointia, siten, että käytettävissä olevista aiemmista tutkimuksista otettiin vertailun kohteeksi samoihin asioihin viittaavat tulokset esim. miesten pysyvyydestä ja sitoutumisesta koulutukseen tai haastatteluista kerättyihin lausuntoihin mm. siitä, mitä pitäisi tehdä, että miehiä saataisiin alalle enemmän. Toisistaan poikkeavia tutkimustuloksia ei juuri ollut, mutta näiden tulosten analysoinnissa asiaa pohdittiin monesta eri näkökulmasta ja johtopäätökset olivat hyvin perusteltuja.

Tutkimuksen etiikka varmistettiin siten, että aineistoa käsiteltiin huolellisesti, lainatusta materiaalista merkittiin alkuperäinen lähde ja tunnustus tuloksista annettiin aihetta aiemmin tutkineille tahoille. Tulosten arviointi suoritettiin itse, eikä muiden tekemiä tuloksia ole esitelty kirjoittajan nimelle, vaan lähdemerkinnät on tehty huolellisesti. Tutkimuslupaa ei tähän kehittämistutkimukseen tarvittu, koska tutkimusvaiheessa ei ollut tarpeellista käyttää kenenkään henkilökohtaisia tietoja, tai muuta arkaluontoista materiaalia.

Kehittämistyön luotettavuuden varmistamiseksi aineistoksi on valittu useamman kuin yhden hankkeen tuottamaa tietoa. Neljästä hankkeesta synnytetyn hyvien käytäntöjen määrään olen rajannut siten, että olen hyväksynyt käytettävissä olevista aineistoista vain ne, joissa vähintään kolme hanketta neljästä on päätenyt samaan lopputulokseen. Luotettavuuden takaamiseksi, ja hyödyllisen aineiston hukkaamisen välttämiseksi olen kuitenkin esittänyt myös sellaisia tuloksia, jotka ovat olleet löydettävissä vain yhdestä tai kahdesta hankkeesta, nämä tulokset ovat kuitenkin mainittu erikseen, eikä niitä ole käytetty hyödyksi manuaalin laadinnassa.

Joissain tilanteessa olen kuitenkin joutunut luopumaan tästä periaatteesta, koska olen henkilökohtaisesti pitänyt jonkin hankkeen tuottamaa tietoa niin merkityksellisenä, että sen poisjättäminen olisi mielestäni aiheuttanut kehittämisenäkökulmasta enemmän haittaa, kuin luotettavuuden varmistamisen kautta saavutettua hyötyä. Pääasiassa nämä johtuvat mm. sellaisista tekijöistä, joita on huomattu tutkia vain yhdessä tai kahdessa hankkeessa. Toiset hankkeet eivät siis ole kumonneet näitä tuloksia, vaan heidän kehittämisen kohteensa eivät ole koskettaneet näitä aiheita.

Tulosten läpinäkyvyys on mielestäni kuitenkin melko onnistunutta. Kehittämistyön tuloksia voidaan hyödyntää omassa organisaatiossani, mutta niistä on pyritty tekemään niin läpinäkyviä, että niitä voidaan hyödyntää myös valtakunnallisesti ammatinvalinnan tieto- neuvonta- ja ohjauspalveluissa. Läpinäkyvyyttä lisäsi se, ettei aineisto ollut sidoksissa minkään organisaation omiin käytäntöihin, vaan se on tuotettu oppilaitoksissa ja hankkeissa ympäri Suomen. Tällöin voidaan uskoa manuaalista olevan hyötyä myös oman organisaationi ulkopuolella.

Tuotettuja kehittämistuloksia voidaan hyödyntää myös, jos myöhemmin aletaan tutkia tarkemmin mm. miesten opintomenestystä hyvinvointialan koulutuksissa, tai koulutuksen eri vaiheiden merkitystä menestykseen naisvaltaisella alalla työskentelyssä. Kehittämistyö ei pyrkinytkään vastaamaan näihin kysymyksiin, vaan ainoastaan selvittämään mitä lisäarvoa miehisuus tuo hyvinvointialalle, ja millä tavoin miesten hakeutumista alalle voidaan tukea.

Hankkeiden tuloksista tehty yhteenveto on osittain jo näytetty toteen, sillä aineisto koostuu hyvistä käytännöistä. Voidaan siis olettaa, että hyvät käytännöt toimivat

yleispätevästi paikkakunnasta riippumatta, koska samoihin lopputuloksiin on päästy usealla eri paikkakunnalla, jopa useassa eri maakunnassa ja läänissä. Edustettuina olivat Uusimaa, Lappi, Pirkanmaa ja Etelä-Pohjanmaa. Vain itäisestä Suomesta ei ollut hanketta edustettuna tässä kehittämistutkimuksessa.

Luotettavuutta saattaa heikentää aineistosta puuttuvat sellaiset kokemukset, joiden vaikutusta ei voitu todeta merkittäväksi, tai ne todettiin jopa negatiivisiksi rekrytoinnin, sekä opintomenestyksen osalta. Tämä saattaa johtua siitä, ettei tällaisia kokemuksia varsinaisesti tullut, vaan aiemmat menetelmät todettiin pelkästään riittämättömiksi, tai kiinnostuksen puute selitettiin sukupuolisella taipumuksella toisenslaisille aloille.

Kartoitukseen liittyy joitakin eettisiä ongelmia, sillä sitä ei ole testattu kriittisillä vastaajilla (Mäkinen 2006, 92). Vastauksien luotettavuutta kuitenkin pystyttiin todentamaan vertaamalla niitä hankkeista saatuihin vastaaviin kysymyksiin. Nämä kyselyt on suoritettu toisistaan riippumatta, ja täysin eri ajankohtina, joten vastausten tukiessa toisiaan voidaan olettaa, että ne ovat luotettavia. Kartoitukseen liittyvät eettiset kysymykset voidaan kumota, kun kartoituksen tuloksia ei lueta itsenäisesti, vaan niitä vertaillaan muun aineiston kanssa.

4.4 Aineiston kuvaus

Kehittämistyön laatiminen on koostunut aineiston keruusta, analysoinnista, valikoinnista sekä olen osittain osallistunut myös aineiston tuottamiseen toimiessani Reinot ja Ainot - hyvinvointialalle hankkeen projektipäällikkönä. Aineistona olen käyttänyt neljän eri hankkeen tuottamia väli- ja loppuraportteja, sekä erilaisia tuoksia. Väli- ja loppuraporttien, sekä muun materiaalin sisällöt koostuvat projektihenkilöstön kehittämistoiminnan tuloksista, jotka on saavutettu keskustelemalla kohderyhmän (hyvinvointialalle hakeutuvat miehet) jäsenten kanssa, seuraamalla heidän ammatinvalintaprosessiaan, ja kokeilemalla erilaisia rekrytointimenetelmiä. Lisäksi kolmessa hankkeessa on toteutettu myös varsinaisia koulutusosuuksia, joiden aikana on havainnoitu oppimiseen ja opiskelemiseen liittyviä tekijöitä.

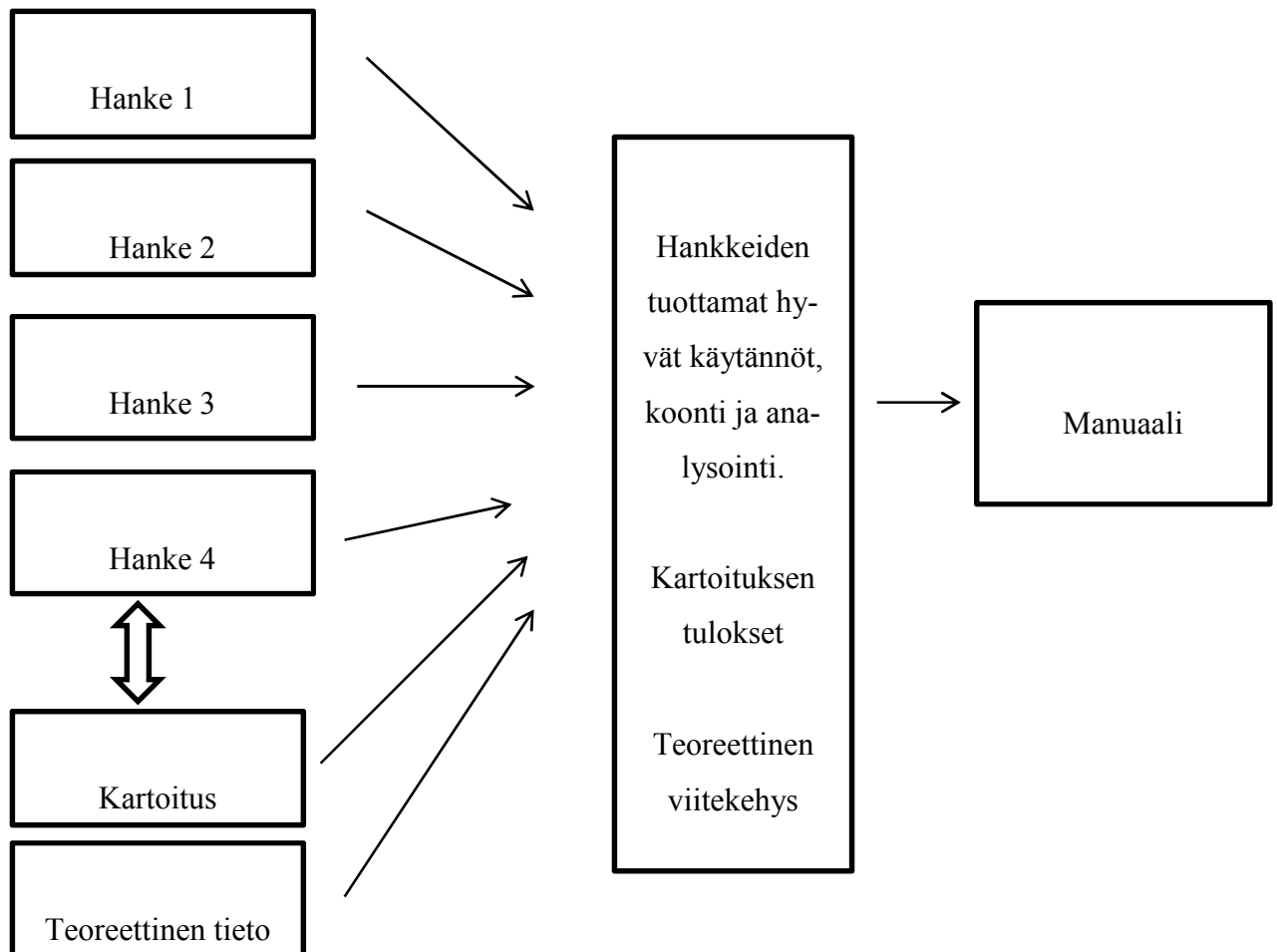
Hankkeiden tuottamia kehittämistyön tuloksia on täydennetty myös suppealla kartoituksella, jossa 20 sosiaali- ja terveysalalle suuntautunutta miestä, ja 20 muun alan valinnutta miestä vastasivat kysymyksiin. Saatuja vastauksia verrattiin hankkeiden vastaavista kysymyksistä tuottamaan tietoon.

Kehittämistyön aineiston kerääminen on aloitettu siten, että ensin on kerätty teoria-tietoa sukupuolisesta tasa-arvosta työelämästä yleensä. Myös miesten lukumääristä ja kokemuksista hoiva- alan työtehtävissä on ollut olemassa jonkin verran kerättyä tietoa, ja tätä on hyödynnetty kehittämistyössä. Tämän jälkeen hankkeiden hyviä käytäntöjä on kerätty yhteen, ja erotettu niistä sellaiset, jotka eri hankkeiden henkilöstön on kokenut hyödyllisimmäksi toisistaan riippumatta. Suppeasta kartoituksesta kerätyt tiedot koottiin ja ne aseteltiin hankkeista saatujen tulosten rinnalle vertailtaviksi.

Pääaineistoksi on otettu hankkeiden käytännön toiminnan kautta muodostuneet toimintatavat. Pääaineiston valinta muodostui itsestään, kun otetaan huomioon koko kehittämistyön tarkoitus - koota eri projektien hyvät käytännöt, ja muodostaa niistä käytännön työkalu. Muu aineisto on pääaineistoa tukevaa jolloin pystytään osoittamaan, että samankaltaisia tuloksia on saatu myös hankekokonaisuuden ulkopuolelta.

Kehittämistyön aineiston analysoinnin ongelmat muodostuivat lähinnä siitä, että hankkeiden projektisuunnitelma ei ollut homogeeninen, vaan jokaisella hankkeella oli omat tavoitteensa. Esimerkiksi Sotemies- hankkeen tavoitteena oli kehittää työvoimapolitiittista lähihoitajakoulutusta vastaamaan paremmin miesopiskelijoiden tarpeita, tukea opiskelijoita menestyksekkäisiin opintoihin, madaltaa miesten ha- keutumista lähihoitajakoulutukseen ja alan työtehtäviin sekä tuottaa ammattitaitois- ta työvoimaa alueen työnantajien palvelukseen, kun taas Reinot ja Ainot hyvinvointialalle hankkeen tavoite oli rekrytoida teollisten alojen miehiä ja jossain mää- rin myös naisia hyvinvointialan koulutuksiin. Oheistavoitteena Reinot ja Ainot hy- vinvointialalle hankkeessa oli segregaaation purun ohella myös rakennetyöttömyy- den purku.

Hieman ongelmallista oli myös se, että aineistosta puuttuu kokonaan raportointi sellaisista asioista, joiden koettiin olevan haitaksi rekrytointi tai ammatinvalintatilanteessa. Näin ollen koko kehittämistyö on tehty onnistuneiden käytäntöjen näkökulmasta, eikä kritiikkiä näiden käytäntöjen suhteen juurikaan esiinny. Aineistoista ei käy selkeästi ilmi se, minkä vuoksi jotkut miehet eivät koe hyvinvointialan työtehtäviä lainkaan omakseen. Yhtenä aineiston osana oleva kartoitus pyrki pureutumaan tähän ongelmaan, mutta vastaukset jäivät pinnallisiksi. Syvällisempiä vastauksia olisi saatu ehkä vain haastattelujen avulla.



Kuvio 3. Aineiston muodostuminen kehittämistyössä.

Kuvio 3 osoittaa, miten aineistoa on käytetty kehittämistyön tuotoksena syntyneen manuaalin muodostamiseen. Huomioitavaa on kuitenkin, ettei manuaaliin ole hyväksytty yhden yksittäisen aineiston tulosta tai hyvää käytäntöä, vaan luotettavuus-

den vuoksi käytettävät tulokset ovat olleet useamman kuin yhden hankkeen, kar-
toituksen tai teorian tiedon muodostamia.

5 KEHITTÄMISTOIMINTA

5.1 Hankekokonaisuus

Työministeriön alaisuudessa toimivan Valtava- kehittämisohjelman tarkoituksena on kehittää sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista ja sen arviointia, purkaa sukupuolen mukaista työ- ja koulutusurien kahtiajakoa, tukea ja kehittää tasa-arvotoimijoiden ja projektirahoittajien asiantuntemusta, lisätä yleistä tietoutta sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisesta ja tukea naisyritystä ja naisten yrittäjyyden potentiaalia (Sukupuolten tasa-arvon edistäminen ja valtavirtaistaminen (Valtava) – kehittämisohjelma).

Valtava- kehittämisohjelma toimii 16 erilaista ESR -rahoitteista hanketta, joista Lapin Letka, Voimaa hoivaan II ja Reinot ja Ainot hyvinvointialalle hankkeet ovat painuneet nimenomaan miesten hoiva- alalle työllistymisen ja kouluttautumisen problematiikkaan. Lisäksi jo aiemmin päättyneen Sotemies- projektin tulokset ovat olleet mukana tässä kehittämistyössä.

5.1.1 Lapin Letka

Lapin Letka on isohko hanke, jossa ei käsitellä pelkästään miesten työllistymistä hoiva- alalle, vaan sen päämääränä on sukupuolten välisen horisontaalisen ja vertikaalisen segregaation vähentäminen suunnitelmallisesti. Alueena on Lappi, ja hankkeen tarkoitus on luoda toimintatapa, jossa sukupuolinäkökulma otetaan osaksi asioiden valmistelua ja tasa-arvosta tulee luonnollinen osa työyhteisöjä ja oppilaitoksia. (ESR projektin kuvaus, Lapin Letka.)

Miesten työllistyminen hyvinvointialalle liittyy hankkeen tavoitteeseen edistää naisten että miesten kiinnostusta ja pääsyä sukupuolelle epätyypilliselle alalle. Hankkeella on muita Valtava- hankkeita laajempi näkökulma, jolloin hankkeessa keski-

tytään myös mm. Lappilaisten tiedotusvälineiden välittämään kuvaan tasa- arvon edistämiseksi ja rekrytointimenetelmien tasa-arvoistamiseksi. (ESR Projektin kuvaus, Lapin Letka). Tässä työssä keskitytään kuitenkin vain hyvinvointialan horisontaalisen segregaatian purkuun liittyviin tuloksiin.

5.1.2 Voimaa Hoivaan II

Voimaa Hoivaan II on projekti, jossa kehitetään ja tuotetaan miesmentorimalli ja mieserityisiä pedagogisia sekä ohjauksellisia ratkaisuja. Hankeen tarkoituksena on rohkein keinoin vaikuttaa ”sisar hento valkoinen”-myytin purkamiseen hoiva-alalla. Hankkeessa tullaan vaikuttamaan asenteisiin ja nostetaan keskusteluun niitä puolia hoiva-alasta, jotka kiinnostavat erityisesti miehiä ja luodaan uusia menetelmiä miesten huomioimiseksi alan koulutuksessa ja työelämässä. Kehitettävän miesmentoritoiminnan tavoitteena on tukea osallistujien ammatillista kasvua ja sitoutumista hoiva-alan opiskeluun sekä työhön (ESR Projektin kuvaus, Voimaa hoivaan II).

Projektin hallinnoi Helsingin Diakoniaopisto ja yhteistyökumppanina on Helsingin sosiaali- ja terveysalan oppilaitos. Muita yhteistyökumppaneita ovat: Helsingin Diakonissalaitos, Elinkeinoelämän Keskusliitto, Tehy sekä hoiva-alan työpaikat. Projektissa kehitettävät menetelmät ja mallit vastaavat osaltaan hoiva-alan työvoimapulan lieventämiseen ja alalla edelleen vallitsevan segregaatian purkuun (ESR Projektin kuvaus, Voimaa hoivaan II).

5.1.3 Reinot ja Ainot hyvinvointialalle

Reinot ja Ainot hyvinvointialalle oli Sedu Aikuiskoulutuksen hallinnoima hanke, jonka projektipäällikkönä kehittämistyön laatija toimi. Projektin kohderyhmänä olivat Etelä-Pohjanmaan työttömät / työttömyysuhanalaiset teollisessa työssä, kuljetus- tai rakennusalalla tms. miesvaltaisella alalla työskennelleet miehet, jotka ovat kiinnostuneita ja motivoituneita hakeutumaan hyvinvointialan, erityisesti sosiaali- ja terveysalan koulutukseen ja ammatteihin. Edellä mainitun kohderyhmän lisäksi

myös Etelä-Pohjanmaan miesvaltaisilla aloilla työskennelleet työttömien tai työttömyysuhanalaisten naisten, jotka ovat kiinnostuneita ja motivoituneita hakeutumaan hyvinvointialan, erityisesti sosiaali- ja terveysalan koulutukseen ja ammatteihin, oli mahdollista hakeutua hankkeeseen (ESR projektin kuvaus, Reinot ja Ainot hyvinvointialalle).

Projekti jakautui kahteen vaiheeseen, eli esiselvitysvaiheeseen, jossa yhdessä TE-toimistojen kanssa kartoitettiin miesvaltaisten alojen työttömät / työttömyysuhanalaiset hakijat potentiaalisten osallistujien tunnistamiseksi ja käynnistettiin haku hankkeeseen. Lisäksi kartoitettiin perusturvapalvelujen kanssa nykyiset henkilöstömäärät ja eläköityvät sote-alalla sekä tulevan henkilöstömäärän tarve. Esiselvitysvaiheen jälkeen olisi tarvittaessa ollut mahdollista käynnistää varsinaiset koulutus- ja kehittämistoimet. (ESR projektin kuvaus, Reinot ja Ainot hyvinvointialalle.)

Projektin tarkoitus oli tukea ja edistää miesvaltaisten alojen työttömien ja työttömyysuhanalaisten hakijoiden ammatinvaihtoa hyvinvointialalle, erityisesti sosiaali- ja terveysalalle. Projektin aikana syntyi miesten ammatinvaihtoa ja tasa-arvonäkökulmaa tukeva toimintatapa koskien mm. hyvinvointialan koulutusten suunnittelua, ohjaus- ja neuvontapalveluita sekä rekrytointia. Merkittävä, mutta vaikeasti mitattava tulos on asenteiden muuttuminen eri osapuolten kesken koskien miesten kykyä ja osaamista toimia hyvinvointialan ammattiteissa. (ESR projektin kuvaus, Reinot ja Ainot hyvinvointialalle.)

5.1.4 SoteMies

SoteMies -projekti toteutettiin Riihimäellä vuosina 2006–2008 ja sitä hallinnoi Hyvinkää-Riihimäen aikuiskoulutuskeskus HRAKK. Projektin kohderyhmänä olivat sosiaali- ja terveydenhuoltoalan koulutuksesta ja työstä kiinnostuneet työttömät yli 25-vuotiaat miehet Riihimäen seudulla sekä talousalueen alan työnantajat. Projektissa kehitettiin uusia toimintamalleja, joilla alennetaan miesten kynnystä hakeutua naisvaltaisen alan koulutukseen ja parannetaan heidän mahdollisuuksiaan suorittaa tutkinto menestyksellisesti. (ESR projektin kuvaus, SoteMies.)

Projektin ensisijainen tavoite oli kehittää toimintamalleja, joilla päästään eroon tästä asetelmasta. Toimintamalleja testattiin käytännössä toteuttamalla yksi vain miehille suunnattu lähihoitajakoulutus ja tutkailemalla siitä saatuja kokemuksia. Koulutus tuotti alueen työnantajien palvelukseen sosiaali- ja terveystalouden koulutuksen saaneita ja ammattitaitoisia miehiä, joista tällä hetkellä on pula. Heidän esimerkinsä uskotaan tulevaisuudessa nostavan koulutukseen hakevien miesten osuutta (ESR projektin kuvaus, SoteMies.)

5.2 Kartoitus

Aineiston koostuessa eri hankkeiden hyvistä käytännöistä ja kehittämistyön tuloksista, olisi kontakti kohderyhmän edustajien kanssa jäänyt kokonaan pois. Aineiston tueksi koottiin suppea kartoitus (liite 1), johon valittiin vastaajiksi 20 sote-alan valinnutta miestä ja 20 muulle alalle suuntautunutta miestä. Miehet poimittiin satunnaisesti Sedu Aikuiskoulutuksen opiskelijoista ja henkilökunnasta.

Kartoituksen tarkoituksena oli verrata vastaavatko hankkeiden toisiaan tukevat tulokset myös alalle jo hakeutuneiden, sitä opiskelevien tai kokonaan alan hylänneiden mielipiteitä. Kartoitukseen osallistui opiskelijoita, kouluttajia ja koulun teknistä, sekä yleisten palveluiden henkilökuntaa.

Kartoitus sisälsi pelkästään avoimia kysymyksiä, joihin osa vastaajista vastasi pitkästi asiaa pohtien, ja osa hyvin lyhyesti. Yleisesti ottaen osa varsinkin muun alan valinneista miehistä piti lomaketta hankalana täytettävänä. Täyttämisen vaikeutta he perustelivat sillä, etteivät ole koskaan edes ajatelleen hakeutuvansa sosiaali- ja terveystaloudelle. Ohjeeksi vastaajille annettiin, että jos ala herättää jonkinlaisia tunteita tai ajatuksia, niitä voi eritellä vastauksiin.

Kartoituksessa kysyttiin, olivatko miehet koskaan harkinneet hakeutuvansa sosiaali- ja terveystaloudelle. Jatkokysymykset muotoutuivat vastauksen perusteella siten, että he, jotka eivät olleet alaa harkinneet, jatkoivat eri kysymyksellä kuin sosiaali- ja terveystalouden uravaihtoehtoa joskus miettineet. Kieltävästi vastanneilta kysyttiin syytä olla hakeutumatta alalle ja niitä tekijöitä jotka siihen vaikuttivat. Alan valin-

neilta tai sitä joskus harkinneilta kysyttiin myös, miksi he olivat tehneet oman uravalintansa. Kaikilta vastaajilta kysyttiin alaan liittyvistä mielikuvista ja seikoista, jotka heidän käsityksensä mukaan saisi miehet hakeutumaan alalle helpommin.

Tutkimuksen kannalta oli kiinnostavaa, että vastaajista, jotka olivat päätyneet muulle alalle, vain neljä vastasi joskus miettineensä työtä esim. lähi- tai sairaanhoitajana. Neljästä kolme kertoi olleensa kiinnostunut erityisesti ambulanssinkuljettajan työstä. Syiksi he nostivat esimerkiksi sen, etteivät tulleet valituksi koulutukseen, epävarmuuden oman motivaation riittävydestä tai pelon oppimistaitojen riittämättömyydestä. Jokaisessa näistä vastauksista kävi ilmi epävarmuus alan palkkatasoa kohtaan.

Hyvin kuvaava oli erään vastaajan kommentti jatkokysymykseen:

”Ei siihen maailman aikahan voinu kuvitellakaa, että menis akkojen töihin.”

Koska kartoitus toteutettiin nimettömänä, eikä siinä kysytty vastaajan ikää, jää arvailujen varaan kuuluiko vastaaja vanhempaan ikäluokkaan. Muut kieltävästi vastanneet kertoivat, etteivät olleet missään elämänvaiheessaan edes ajatelleet asiaa, tai että oma mielenkiinto kohdistui niin voimakkaasti toisaalle, että uravalinta oli ollut selvä jo lapsesta pitäen.

Alan valinneet vastasivat syyksi yleensä mielenkiinnon alaa kohtaan. Mikä mielenkiinnon herätti, ei selvinnyt kuin muutamasta vastauksesta. Perheen ja ystävien maininnat soveltuvuudesta alalle olivat herättäneet usein mielenkiinnon, ja toiset olivatkin tällä perusteella hakeutuneet työharjoitteluihin sosiaali- ja terveysalalle. Työharjoittelun kautta saatu varmuus oman alan löytymisestä oli rohkaissut hakeutumaan alan koulutukseen. Myös vanhustyössä suoritettu siviilipalvelus oli antanut sysäyksen uravalintaan.

Mielikuvat hoiva- alasta olivat melko negatiiviset sekä hoiva- alan valinneiden, että valitsematta jättäneiden keskuudessa. Positiivisina puolina pidettiin työtä ihmisten kanssa, mutta alan huono palkkaus, työn raskaus, joidenkin työtehtävien epämiellyttävänä pitäminen sekä naisvaltaiselle alalle hakeutuminen koettiin kaiken kaikkii-

aan negatiivisena. Työn raskaudessa miehiä ei niinkään mietityttänyt työn fyysinen kuormittavuus, vaan henkinen tasapainoilu ammatillisuuden ja sympaattisuuden välillä. Eräs alan valinnut kirjoitti:

”Kun lähdin siihen harjoitteluunkin, ajattelin että se on tunnilla oppimamme temppuja... kun se mummo sitten alkoi itkemään, niin en tiennyt että itkeäkö siinä mukana vai lohduttaako...”

Siihen, miten rekrytointitilanteissa voitaisiin vaikuttaa miesten uravalintojen suuntaamiseksi sosiaali- ja terveysalalle, ei vastauksia tullut kovinkaan monia erilaisia. Pääsyyksi 30 miestä 40:stä kertoi alan palkkauksen parantamisen. Tämä ei juuri poikennut Valtava- hankkeiden tuloksista, mutta toisaalta taas hankkeiden tuloksista pystyttiin nostamaan muitakin uravalintaan vaikuttavia tekijöitä. Eräs kartoitukseen vastanneista kiteytti omat ajatuksensa lyhyesti:

”No kun olisi tullut valituksi, olisin mennyt.”

Opiskelijavalintoihin olisikin varmasti syytä kiinnittää aiempaa enemmän huomiota, sillä palkkauksen ohella myös kartoitukseen vastanneista muutama ilmaisi hakeutuneensa alalle, muttei tulleet valituksi. Tähän asti valinnoissa on pyritty välttämään epäonnistuneita valintoja, jonka vuoksi saattaa joitakin alalle erinomaisesti soveltuvakin henkilöitä jäädä valinnan ulkopuolelle ainakin aikuiskoulutuksen saralla esimerkiksi vähäisen työkokemuksen tai heikon aiemman opintomenestyksen vuoksi. Valintakokeiden merkitys ja niiden tulkinta, sekä henkilökohtaisten haastattelujen kysymyksen asettelua olisi näin ollen ehkä syytä tarkentaa.

5.3 Hankkeiden kehittämistyön tuloksia

Kun kaikkien edellä mainittujen hankkeiden tulokset vedettiin yhteen, syntyi tuloksina runsaasti tasa-arvoa ja miesten sosiaali- ja terveysalalle hakeutumista edistävästä materiaalista.

SoteMies- ja Lapin Letka hankkeet toteuttivat myös varsinaisen koulutusjakson, jonka pohjalta saatiin tietoa miesten kouluttautumisasiäiden tilanteesta. SoteMies- projektin tuloksena 10 miestä vaihtoi alaa, ja ryhtyi hoiva- alalle. Miehet opiskelivat lähihoitajiksi pelkästään miehille suunnatussa ryhmässä alkaen huhtikuussa 2006 ja päättyen maaliskuussa 2008. Kirsikka Arkimies on kerännyt hankkeen aikana saatuja hyviä käytäntöjä Ukko akan töissä - nimiseen projektin loppujulkaisuun.

Lapin Letka- hankkeeseen kuului kolme erillistä erityisesti miehille suunnattua koulutusta, joista kaksi oli hoiva- alalle valmentavaa koulutusta, ja yksi perustutkintoon johtava. Lapin Letkan hyvistä käytännöistä on syytä nostaa esiin aloituspalaverin yhteydessä pidettävä tasa-arvokoulutus koulutuksen järjestäjälle, johon osallistuvat kaikki koulutuksen toteuttamiseen osallistuvat henkilöt. Tasa-arvo- osaaminen ei ole itsestään selvää koulutuksen järjestäjien keskuudessa, joten tällainen hyvä käytäntö edistää myös sukupuolisensitiivisen työotteen käyttöä koulutuksen aikana (Minkkinen 2012, 9).

SoteMies- projektin tulosten perusteella näyttäisi siltä, että miesten opinnoissa korostui käytännönläheisyys ja ongelmia muodostui lähinnä teorian opiskeluissa. Hankkeen aikana opiskelevilta miehiltä saadun palautteen vuoksi osa teoriaopinnoista muokattiin käytännön töiksi. Miehet olivat esittäneet toiveen opiskella enemmän käytännön tasolla, mutta koulutuksen asettamien vaatimusten vuoksi kaikkia opintoja ei ole mahdollista suorittaa käytännössä (Arkimies 2008,14.) Joidakin sovellutuksia kuitenkin voitiin toteuttaa, mikä on huomattava asia kun miehille suunnattua koulutusta toteutetaan jatkossa.

Opiskelumotivaatio oli ryhmän alkaessa huomattava, mutta sen edetessä se laski kiitettävästä tyydyttävään (Arkimies 2008, 14). Koska kyseessä oli pilottiryhmä, on vastaisuudessa kiinnitettävä huomiota opiskelumotivaation ylläpitoon. Toisaalta kyseessä voi olla myös normaali opiskeluväsymys. Sari T. Ruokonen, SoteMies-hankkeen projektipäällikkö analysoi, että myös pysyvyys on miespainotteisille ryhmille tärkeää. Johtopäätös on tehty siitä negatiivisesta palautteesta, jonka miehet toivat esiin opettajien vaihtuvuudesta. Hankalaksi Ruokosen mukaan varsinaisen kehittämistyön tekemisen miesten antaman palautteen perusteella teki se,

ettei palautteissa arvioitu riittävän selkeästi ongelmia tai esitetty niihin ratkaisuja (Arkimies 2008, 14).

Merkittävä huomio SoteMies- hankkeen koulutusvaiheesta oli erityisesti suuri keskeyttämisprosentti (koulutuksen aloitti 21 miesopiskelijaa, ja ryhmästä valmistui 10 miesopiskelijaa), sekä tukipalvelujen, ja erityisopetuksen suuri tarve. Opinnot keskeytettiin suurilta osin joko ensimmäisen tai kolmannen tutkinnonosan kohdalla. Opiskelumotivaatio oli ensimmäisen tutkinnon osalla kyselyjen mukaan vielä huomattavan suuri, eikä siitä voitu päätellä keskeyttämisten laajuutta (Arkimies 2008, 15).

Projektihenkilöstö halusi tietää yksilöllisen syyn keskeyttämisiin, ja asiaa tiedusteltiin kirjeitse ja puhelimitse pois jääneiltä opiskelijoita. Oppilaitoksen toiminnassa ei nähty puutteita, mutta omaan elämänhallintaan liittyvät tekijät sen sijaan nousivat merkityksellisiksi. SoteMies- projektissa ei nähty mahdolliseksi vaikuttaa oman elämänhallinnan puutteisiin ilman, että toiminta olisi mennyt terapeuttiseksi (Arkimies 2008, 15). Mielenkiintoista olisikin selvittää, olisiko näihin ongelmiin voitu vaikuttaa esimerkiksi työ- tai koulutusvalmennuksellisilla menetelmillä. Toisaalta SoteMies- projektin opiskelijoilla oli opiskeluvalmiuksien parantamiseksi käytössään oppimisvalmentajan palvelut. Tämän palvelun lisäksi mieslähihoitajaryhmä oli käyttänyt muita ryhmiä huomattavasti enemmän erityisopettajan palveluita. Merkittävää esimerkiksi nykyisen uudistetun Sora- lainsäädännön valossa on myös se, etteivät elämänhallinnan puutteet tulleet esiin psykologisissa testeissä, jotka haki-joille tehtiin ennen koulutukseen valitsemista. Ruokonen toteaaakin, että nimenomaan koulutukseen hakeutumista olisi syytä kehittää enemmän (Arkimies 2008, 15).

Reinot ja Ainot hyvinvointialalle - hanke päätettiin ennen varsinaista koulutusvaihetta, mutta hankkeen esiselvitysvaiheen tulosten pohjalta pystyttiin osittain vastaamaan Ruokosen esittämään haasteen. Tämä työ täydentää tuloksia niiltä osin, kun niiden tuottaminen hankkeen puitteissa ei ollut mahdollista, esimerkkinä hakeutumisvaiheen problematiikka käsittelevä manuaali, joka helpottaa erityisesti TNO- palvelujen henkilökuntaa rekrytoimaan miehiä rohkeammin alalle.

Reinot ja Ainot hyvinvointialalle projektin hyvistä käytännöistä voidaan mainita erityisesti kaksi asiaa. Ensimmäiseksi ei ole syytä olla ehdottamatta sosiaali- ja terveysalaa työllistymisen vaihtoehtona kenellekään, huolimatta siitä onko heidän taustallaan mainittu aiempi kiinnostus alaa kohtaan vai ei. Hankkeesta kiinnostuneista useat ilmoittivat, että ilman että joku ulkopuolinen olisi suositellut alaa, he eivät olisi välttämättä tulleet edes ajatelleeksi sosiaali- ja terveysalan töitä. Toiseksi rekrytoijan on syytä varautua lähtemään liikkeelle aivan alusta. Miesten kohdalla ei pidä olettaa, että hoiva- ala ja sen eri vaihtoehdot olisivat mitenkään selviä sisällöllisesti. Eri osaamisalojen avaaminen on tärkeää, sekä vielä lisäksi on syytä avata tarkasti millaisissa tehtävissä hoitaja kussakin työpaikassa toimii, ja millaisia potilaita/asiakkaita paikoissa on (Mäki-Annala 2012).

Toiminnan jatkuvuuden ja miesten osallistumisen turvaamisen sosiaali- ja terveysalan koulutukseen jatkossakin on tärkeää, että koulutukseen rekrytoijat ottavat huomioon nämä seikat. Perinpohjainen tutustuttaminen alaan madaltaa osallistumisen kynnystä. Tulosten perusteella voidaan myös suositella, että esim. sosiaali- ja terveysalalle ohjaavia koulutuksia voitaisiin jatkossakin suunnata miesvaltaisille ryhmille (Mäki-Annala 2012).

Reinot ja Ainot hyvinvointialalle hankkeen tulosten mukaan rekrytointivaiheen haastattelutilanteissa tulisi kiinnittää erityisesti huomiota siihen, millaisessa elämäntilanteessa koulutukseen hakeutuva on. On tärkeää, että hakijalle selvitetään perusteellisesti koulutuksen vaatimustaso, läsnäolon välttämättömyys sekä pyritään välttämään tilanteita, joissa hoiva- alalle hakeutuvan todellinen motivaatio alaa kohtaan riippuu oman elämän hoitamatta jääneistä kipukohdista. Lähihoitajan työn luonteen vuoksi ei riitä, että hoitaja on ns. hyvä tyyppi. Luotettavuus, asiallisuus, pikkuhiljaa muotoutuva ammatillisuus, kyky kunnioittaa ihmistä ja inhimillisyyttä, sekä hienotunteisuus ovat soveltuvuuden avainasioita. Valintahaastattelussa olisikin hyvä selvittää perin pohjin, mitä hakija alalta odottaa, ja miksi on alalle hakeutumassa (Mäki-Annala 2012).

Lapin Letka- hankkeen hoiva- alalle valmentavien koulutusten opiskelijoiden työhistorialla oli yksi yhteinen nimittäjä. Edellinen ammatti oli ollut varsin toiminnallinen. Esimerkiksi toimistotyöstä ei koulutukseen hakeutunut yhtäkään hakijaa.

AmmatINVALINNAN syyt perustuivat useimmiten alalle työntöön, eli hyviin työllisyysnäkömiin. Vetovoimaan perustuvaksi ammatINVALINNAN syyksi voisi ehkä mainita ihmisläheisen työn (Minkkinen 2012, 8-10).

Lapin Letkan projektisuunnittelijan Joni Minkkisen (Minkkinen 2012, 8) mukaan valmentavalla koulutuksella on suuri merkitys ammattiin johtavan koulutukseen hakeutumiseen. Yhdeksästä valmentavan koulutuksen päättäneestä opiskelijasta kuusi tuli valituksi miehille suunnattuun sosiaali- ja terveysalan perustutkintokoulutukseen. Perustutkinnon osalta puolet 12 aloittavasta tulivat valmentavasta koulutuksesta, ja muillakin oli jo alalta muuta kokemusta. Koulutus päättyi 31.1.2012, joten kaikkia koulutuksen onnistumiseen vaikuttavia tekijöitä ei ole vielä saatavilla tätä raporttia tehtäessä.

6 JOHTOPÄÄTÖKSIÄ

6.1 Työvoiman tarve tulevaisuudessa

Opinnäytetyön aineistoon kuuluvat hankkeet sijoittuvat ympäri Suomea aina Helsingistä Lapin Letka- hankkeen Kemissä sijainneeseen valmentavaan koulutukseen saakka. Sosiaali- ja terveysalan työvoimapula on tulevaisuudessa valtakunnallinen ongelma, ja eläköityminen tulee olemaan merkittävää, työvoiman tarpeen kasvaessa samaan aikaan suurten ikäluokkien ikääntyessä siten, että vuonna 2030 ikäihmisen määrä (80 vuotta täyttäneiden) on korkeimmillaan noin 16 000-17 000 henkilöä (Wrangell-Katajisto 2004, 4).

Sosiaali- ja terveysalan työpaikat ovat lähteneet kehittymään myönteiseen suuntaan toimialoista teollisuuden ohella ensimmäisinä laman jälkeen. Kasvu on ollut 30 % vuosien 1992–2003 välillä. Vuonna 2000 sosiaali- ja terveysalalla työskenteli 10 800 ja vuoteen 2015 mennessä työllisten määrän arvioidaan olevan jo 12 300 henkilöä. Syynä pidetään väestön ikääntymisen ohella myös yleistä vaurastumista, joka lisää terveyteen ja hyvinvointiin liittyvien palveluiden kysyntää. Sosiaali- ja terveysalalla työvoimapulan voidaan kuitenkin ennustaa jatkuvan pidempään senkin vuoksi, että yli 80- vuotiaiden määrä kasvaa vuoteen 2030 saakka (Wrangell-Katajisto 2004, 4).

Marja-Liisa Parjanne arvioi julkaisussaan Kehitysarvioita sosiaali- ja terveyssektorin työvoiman tarpeesta, että sosiaali- ja terveydenhuollon suurimpia haasteita tulevana vuosina on nimenomaan ammattitaitoisen työvoiman saatavuuden turvaaminen. Vaikka uutta työvoimaa tarvitaan nytkin jo runsaasti, alkavat rekrytoinnin isot ongelmat Parjanteen mukaan vasta 2020- luvulta lähtien hyvin iäkkäiden määrän kasvaessa. Parjanne on arvioinut työvoimatarvetta vuoteen 2050 saakka, ja huomionnut ennakkointiin liittyviä epävarmuustekijöitä. Hänen laskelmiensa mukaan ikääntyneiden vaatimustaso ja ostovoiman kasvu, sekä määrällinen kasvu kasvattavat työvoiman tarvetta. Työvoiman tarvetta vähentävät puolestaan senioreiden terveydentilan paraneminen sekä sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen monimuotoisemmat tuottamistavat. Peruslaskennallisesti Parjanteen mukaan työvoi-

man määrä nousee pitkällä aikavälillä runsaasta 220 000 henkilöstä 250 000 työntekijään, enimmillään jopa 270 000 henkilöön, mikäli palvelujen käyttötarve pysyy nykyisellä tasollaan (Parjanne 2004, 37–41).

Esimerkiksi Etelä- Pohjanmaalla on toteutettu oma tutkimus kartoittamaan maakunnan tulevaisuuden työvoimaa. Etelä-Pohjanmaan työvoima- ja koulutustarpeet 2020 on Etelä-Pohjanmaan liiton vuonna 2008 teettämä ja Marko Rossisen tekemä selvitys työvoiman tarpeesta alueella ei poikkea kansallisesta näkökulmasta. Työntekijöiden tarve on kasvava koko maakunnassa ja työelämästä poistuvien määrä ylittää työelämään saapuvien määrän. Huomattavissa onkin selkeästi, että vaikka työvoiman rekrytointia onkin tehostettu kaikilla sosiaali- ja terveysalan sektoreilla, on myös palveluntuottamistapoja alettu kehittää tehokkaasti. Ostopalvelujen määrä kasvaa ja se ohella myös yksityisten palveluntarjoajien määrä kohoaa. Tästä voidaankin päätellä, että yhä useampi sosiaali- ja terveysalan ammattilainen toimii jatkossa yksityissektorilla (Rossinen 2008, 6).

Reinot ja Ainot hyvinvointialalle- hankkeen yhtenä tuloksena todetaankin, että sosiaali- ja terveysalan koulutus ja ammattitaitoisen työvoiman saanti on turvattava kehittämällä uudenlaisia rekrytointimenetelmiä, palvelujen tuottamistapoja, sekä työtä helpottavaa teknologiaa (Mäki-Annala 2012) Pelkkä miestyöntekijöiden saaminen ei riitä kattamaan tulevaisuuden työvoiman tarvetta, sillä tulotason parantuminen, ikääntyvä väestö ja suurten ikäluokkien eläköityminen aiheuttavat sosiaali- ja terveysalalle suurta painetta varovaisestikin arvioiden kolmisenkymmentä vuotta.

6.2 Miehille suunnattu rekrytointimenetelmä

Suomen valtio on pyrkinyt kaikissa toiminnoissaan sukupuolineutraaliuteen, mutta kaikilla tahoilla yksin tämä ei ole vinyt heikommassa asemassa olevan sukupuolen asiaa eteenpäin. Tällöin on jouduttu miettimään, tarvitaanko tietynlaisia poikkeuksia, jolloin heikommalle sukupuolelle on asetettu kiintiöitä. Tällaisia kiintiöitä voitaisiin tuoda esimerkiksi yritysten ja julkisen hallinnon johtotehtäviin, kuten esimerkiksi hallitusten kokoonpanoihin (Rinne 2007, 232).

Tähän saakka toteutettuja toimia miesten ja naisten määrän tasaamiseksi on kuitenkin yleisesti ottaen pidetty melko riittämättöminä, jolloin on synnytetty erityisiä ohjelmia tasa- arvon lisäämiseksi. Erityisesti naisten yrittäjyyttä on yritetty tukea valtion taholta (Rinne 2007, 232). Painopiste on ollut vertikaalisen segregaaation purussa, mutta samankaltaiseksi toimenpiteeksi horisontaalisen segregaaation osalta voidaan lukea miesten tukeminen kohti hyvinvointialan tehtäviä sukupuolisenä eriarvoisuuden ohjauksen, tuen ja kannustamisen, sekä tiedon levittämisen menetelmin.

Kaikkien hankkeiden kehittämistuloksista voidaan mainita, että varsinaista rekrytointityötä tärkeämpää on avata hakijoille hyvinvointialan eri ammatteja. Tämä korostui erityisesti Reinot ja Ainot hyvinvointialalle- hankkeen, sekä Lapin Letka- hankkeen tuloksissa. Myös Voimaa Hoivaan hankkeen väliraportissa todetaan, että miehet tarvitsisivat opintoihinsa tukea ja ohjausta mieslähtöisesti. Hakijoiden olemassa olevat mielikuvat mm. lähihoitajan työstä ovat osoittautuneet melko yksipuolisiksi, ja suurimmat myönteiset tulokset ovat tulleet, kun toimenkuva on purettu osiksi lähtien siitä mitä työmenetelmiä kullakin osaamisalalla käytetään, päättyen konkreettisten työnantajien nimeämiseksi työssäkäyntialueen sisällä. Kun tätä tulosta arvioidaan, voidaan olettaa, että monimutkaisia rekrytointikuvioita ja työn markkinointia tärkeämpää onkin nimetä konkreettisesti työn suorituspaikka, ja siellä käytettävät työmenetelmät. Kun hakija tietää mitä työ on, hän myös helpommin pystyy päättämään vastaako työ hänen kiinnostustaan, taipumuksiaan ja vahvuuksiaan.

Lisäksi miesten koulutuksen alkua pitää pystyä ohjaamaan siten, että SoteMies hankkeen tulos keskimääräistä korkeammasta keskeytysprosentista ei toteutuisi. Yksi ratkaisu voi olla alalle valmentava koulutus, kuten Lapin Letka- hankkeessa. Erityisopettajan tuki, mutta myös omaan elämänhallintaan liittyvien asioiden työstäminen saattaa olla monia sekaryhmiä tarpeellisempaa. SoteMies hankkeen tulosten mukaan suuri keskeyttämisprosentti ei johtunut oppilaitoksen, tai tutkinnon sisältöön liittyvistä tekijöistä, vaan nimenomaan omaan elämänhallintaan liittyvistä tekijöistä. Voimaa Hoivaan II on sijoittanut opiskelun aikaiseen tukeen sijoittamalla pedagogisen coachin ryhmien työssäoppimisjaksojen jälkeiseen reflektioon, johon tuotiin nyt uutena asiana myös sukupuolinäkökulma. Merkittävää tulevaisuuden

sukupuoliroolien näkökulmasta on, että tähän reflektioon osallistuivat myös ryhmien naispuoliset opiskelijat.

Opiskelijoiden taustat ja elämäntilanteet ovat aiempaa enemmän haasteellisia kouluttajille. Vaikka SoteMies- hankkeessa päädyttiinkin siihen, etteivät elämänhallintaan liittyvät tekijät ole koulutuksen järjestäjän vastuulla, Lapin Letka- hankkeen kokemukset viittaavat siihen, että ryhmän ohjaajalla on suuri merkitys. Mikäli koulutusten keskeyttäneiden määrää halutaan pienentää, on koulutuksen järjestäjällä syytä olla myös elämänhallintaa tukevaa osaamista, esimerkiksi palveluohjauksellisten menetelmien käyttöä koulutusvalmennuksessa. Voimaa Hoivaan II- hankkeen väliraportissa nähdään tärkeäksi mieserityisten pedagogisten ratkaisujen ja toimintatapojen luomisen, joka lisää miesten sitoutumista opintoihin ja vähentää siten opintojen keskeyttämistä.

Lapin Letka- projektin aikana haastateltiin miesopiskelijoita ja kysyttiin, miten heidän mielestään miehiä tulisi kannustaa hoiva- alalle. Vastauksia saatiin laidasta laitaan, mutta heidän vastauksensa tuki Reinoissa ja Ainoissa tehtyjä huomioita työn pilkkomisesta, käytännönläheisyydestä ja konkretiasta. Lisänä voitaisiin mainita myös sen, että miehistä ei ollut turhaa kiinnittää hakijoiden huomiota siihen, että hoitotyö on työtä, jolla on merkitys.

Sellaiset ongelmat, joihin rekrytointimenetelmillä ei voi vaikuttaa, ovat mm. palkkaustekijät, tai miesten taipumus jotain muuta ammattialaa kohtaan. Hoiva-alalle haikutuminen edellyttää tietynlaista tahtoa toimia yhteiskunnan hyväksi. Miestyöntekijöiden runsaampi tuleminen sosiaali- ja terveysalalle oli työnantajista erittäin tarpeellista, ja taas toisaalta uudesta koulutetusta työvoimasta osalla työnantajista oli jo kova pula. Työntekijöinä miesten tuleminen naisvaltaiselle alalle koettiin myös työyhteisöjen ilmapiirin kannalta merkittäväksi seikaksi.

Reinot ja Ainot hyvinvointialalle- hankkeen esiselvitysvaiheessa kysyttiin hakijoiden mielipiteitä hyvinvointialasta. Mielipiteitä löytyikin laidasta laitaan, mutta yhteistä miehille oli se, että he joko kokivat hyvinvointialan mielenkiintoiseksi tai sitten eivät. Mielipiteidensä osalta välimaastossa olevia, alaa ehkä harkitsevia miehiä ei juuri ollut. Kiinnostuneilla oli monia syitä, mm. hyvä työllisyystilanne, kokemus-

asiantuntijuus tai esim. armeijan kautta hankittu kiinnostus alaa kohtaan. Sellaiset miehet, jotka eivät alasta olleet lainkaan kiinnostuneita, eivät osanneet pääsääntöisesti perustella mielipidettään muuten kuin toteamalla, ettei ala ole heitä varten. Huonoa palkkausta yksistään ei kukaan nostanut syyksi olla hakeutumatta alalle.

6.3 Sukupuolisensitiivisen ohjauksen merkitys uravalinnassa

Sukupuolisensitiivisen ohjauksen ja sitä kautta sukupuolisensitiivisen ajattelutavan aloittaminen aikuisiällä on äärimmäisen hankalaa. Koska nykyiset aikuiset ovat vielä kasvaneet perinteisiä arvoja ja sukupuolirooleihin perinteisellä tavalla suhtautuvien opettajien ja ohjaajien, yleensä myös vanhempien vaikutuksen ilmapiiirissä, on sukupuolisen tasa-arvon ajatusmalli jo muotoutunut valmiiksi (Hynninen & Juutilainen 2006, 8-9).

Päivi-Katriina Juutilaisen tekemän artikkelin Mitä on sukupuolisensitiivinen ohjaus? mukaan tasa-arvotyön ongelma osana koulujen ohjaussuunnitelmia on ollut jääminen irralliseksi oppilaitosten suunnittelun ja kehittämisen painopistealueista. Lisäksi siihen suunnatut resurssit ovat olleet melko marginaalisia (Heikkinen ym. 2007, 7-8).

Kun oppilaitosten käytäntöjä on tutkittu, on huomattu, että oppiaineita enemmän toimintaa ohjaavat erilaiset sukupuolistavat käytännöt. Kyse ei ole siis siitä, että oppiaineet itsessään aiheuttaisivat sukupuolista segregatiota edistäviä toimintatapoja, vaan tapa, jolla aineisiin opiskelijoita ohjataan. Tyttöjen ja poikien ongelmat perusopetuksessa ovat usein erilaisia. Pojilla on enemmän oppimisen vaikeuksia, ja tyttöjen ongelmat koskevat enemmän sosiaalista kanssakäymistä. Näin ollen tulee helposti miellelyhtymä, että koulujärjestelmä on luotu enemmän tyttöjä varten. Tämä ei kuitenkaan pidä paikkaansa. Oppimisvaikeuksista selviämistä varten on koulujärjestelmässä olemassa omat käytäntönsä, mutta sosiaalisen- ja tunne-elämän poikkeavuuksiin suhtaudutaan edelleen paljolti vastuussa olevan henkilökunnan ammattitaidon ehdoilla (Ståhlberg 2007, 11).

Vaikka tyttöjä pidetään tunnollisimpina ja he usein saavuttavatkin parempaa opintomenestystä peruskoulussa ja lukiossa, päätyvät lahjakkaat miehet lahjakkaampia naisia useammin julkisen hallinnon tai liike- elämän johtaviin tehtäviin. Erittäin lahjakkaista tytöistä merkittävä osa päätyy palkkaustasoltaan keskinkertaisiin ammatteihin, kuten sairaanhoitajiksi tai sihteeriksi. Tähän Ståhlberg (2007, 12) tarjoaa selitykseksi sekä horisontaalisesti, että vertikaalisesti segregoituneita työmarkkinoita ja koulutusrakenteita.

6.3.1 Mitä on sukupuolisensitiivinen ohjaus?

Sukupuolisensitiivisyys on ohjaajan herkkyyttä tunnistaa itsessään tiedostamattomat tekijät, jotka vaikuttavat hänen suhtautumiseensa kumpaankin sukupuoleen. Sukupuolisensitiivisten ohjausmenetelmien käyttäjä tiedostaa, että miesten ja naisten maailmojen välillä on yhä eroja, ja hallitsee ja tuntee tasa- arvotyön taustoja ja teorioita. Sukupuoleen liittyvät tekijät ovat niin syvällä omassa käyttäytymisessämme ja rooleissamme, ettemme aina itsekään huomaa tekevämme valintoja ja ratkaisuja sukupuolelle tyypillisellä tavalla. Sukupuolisensitiivisen ohjauksen asiantuntija tiedostaa tämän, ja tunnistaa omassa käytöksessään nämä tekijät (Heikkinen ym. 2007, 5).

Parhaimmillaan sukupuolisensitiivinen ohjaus on sellaista tiedostettua, ammatillista toimintaa, jossa ohjaaja ja ohjattava pystyvät toimimaan erilaisten sukupuolille tyypillisten painotusten ja roolien ulkopuolella. Keskeiseksi kysymykseksi nousee, merkitseekö samaan lopputulokseen pääseminen tyttöjen ja poikien kohdalla eri asioita? Ohjausprosessissa ohjattava oivaltaa, mihin valintoihin ystävien, vanhempien tai ylipäättään yhteiskunnan mielipiteet ovat vaikuttaneet. Tiedostamisen kautta ohjattava voi vapautua näiden mielikuvien aiheuttamista pakotteista ja valita oman reittinsä ammattiin tai harrastuksiin oman mielenkiintonsa pohjalta (Ståhlberg 2007, 18).

Sukupuolisensitiivisyys on ammatillista osaamista, ja se tarkoittaa, että ohjaajalla on olemassa teorialtetta sukupuolta koskevista järjestelmistä, sekä virallisista, että käytännöiksi muodostuneista epävirallisista toimintatavoista. Ohjaaja tunnistaa

organisaatioiden ja yhteiskunnan rakenteista sukupuolen merkityksen erilaisiin toimintatapoihin, osaa eritellä ja erottaa ne, sekä asetella kysymykset siten, että vääristynyt toimintatapa tulee esille ja ilmi. Ohjaaja erottaa ennen kaikkea myös omat sukupuoliset uskomuksensa ja osaa tällöin ottaa ennalta huomioon tilanteet, joissa ne voivat vaikuttaa ohjauksen laatuun (Ståhlberg 2007, 19).

6.3.2 Mihin sukupuolisensitiivistä ohjausta tarvitaan?

Sukupuolisensitiivisen ohjauksen rooli uravalinnoissa ei ole pieni. Sukupuolisensitiivisellä ohjauksella pyritään edistämään sukupuolineutraalia koulutus- ja ammatinvalintamahdollisuuksista tiedottamista. Pelkällä tiedottamisella ei ole saatu aikaan merkittäviä eroja segregaaation ehkäisemiseksi tai sen purkamiseksi, mutta nuorille annettu mahdollisuus kokeilla omalle sukupuolelle epätyypillisen alan työtehtäviä työhön tutustumisen kautta, ja tällä on saavutettu enemmän ristiinvalintaa eri alojen välillä. Tässäkin tapauksessa muutokset ovat tosin jääneet melko pieniksi (Hynninen & Juutilainen 2006, 9-10).

Perusopetuksessa annetussa ohjauksessa jää maailmanlaajuisena ilmiönä helposti huomaamatta se, että jopa opetusmateriaalissa saatetaan unohtaa tarkkailla sisältöä ohi sukupuolen. Vaikka tutkimustietoa eri sukupuolten käyttäytymisestä saadaan koko ajan enemmän, sitä ei pystytä hyödyntämään täysipainoisesti, koska sukupuolineutraalista näkökulmasta tuotettua tietoa ei pystytä arvioimaan kriittisesti, sen vuoksi, ettei sitä käytetä opetuksessa tarpeeksi (Arnot 2002, 55).

Brittiläinen Madeleine Arnot on tutkinut sukupuolisensitiivistä ohjausta naistutkimuksen näkökulmasta, mutta samoja tuloksia voidaan hyödyntää myös kun puhutaan poikien halusta ja uskalluksesta valita sukupuolelleen epätyypillinen ammattiala. Arnot (2002, 52) puhuu sukupuolisensitiivisyyden tai sukupuolineutraalisen ohjauksen ilmentyvän vain mikro- tai makro tasolla Brittiläisessä koulujärjestelmässä. Samankaltaisuutta voidaan todeta myös Suomen koulujärjestelmässä, sillä vaikka tasa-arvon edistäminen on kirjattu osaksi perusopetusta, sitä harvoin käsitellään aiheena, eikä opettaja välttämättä koskaan pysähdy miettimään omia sisälle rakennettuja oletuksiaan (Heikkinen 2007, 7-8).

7 KEHITTÄMISHANKKEIDEN ARVIOINTIA

Kehittämishankkeiden merkitys julkishallinnossa ei ole ihan vähäinen, kun ajatellaan suomalaisen byrokratian joustamattomuutta. Tarvitaan taho, joka voi kokonaisvaltaisesti tarkastella rakenteiden toimivuutta ilman samaan aikaan painavia tulostavoitteita. Riitta Seppänen- Järvelän julkaisussa *Prosessiarviointi kehittämissprojektissa*, *Opas käytäntöihin jo johdannossa* mainitaan kehittämishankkeista ja niiden arvioinnista mielenkiintoisia kohtia. Yhteenvetona voitaisiin ehkä todeta, että siellä, missä kehitetään, tehdään myös arviointia kehitystyön tuloksista (Seppänen- Järvelä 2004, 19–23).

Seppänen- Järvelän mukaan kehittämissprojektien päämäärä on luoda muutosta ja uusia toimintatapoja (2004, 15). Valtava kehittämiskokonaisuuden ESR- hankkeessa kehittämisen kohteena on sekä uusien rekrytointitapojen löytäminen hyvinvointialalle, että sukupuolisen tasa-arvon toteutuminen työelämässä. Näiden ohessa kehitetään malleja helpottamaan rekrytointia ja asenteiden muokkausta tasa-arvoisemman työelämän löytämiseksi. Kaikki kehittämiskohteet siis tukevat toisiaan läpi koko hankkeiden keston. Koska kyseessä on osittain myös koulutus- hankkeita, kulminoituu tähän myös projektien laajeneva toimenkuva palvelujen ja toimenpiteiden tarjoajana, kuten Seppänen- Järveläkin teoksessaan mainitsee. Samalla hän kuitenkin kiinnittää huomiotaan käytännössäkin jo selvästi näkyvään seikkaan. Projektissa työmenetelmien kehittämistä uhkaa tulosten jääminen pelkästään projektin käyttöön, jolloin tulokset hautautuvat projektin päättymisen myötä. Seppänen- Järvelä mainitsee uhkakuvaksi myös sen, että projekti henkilöityy projektinvetäjään joka edesauttaa tulosten hautautumista ja hankaloittaa niiden siirtämistä olemassa oleviin palvelurakenteisiin (Seppänen-Järvelä 2004, 15).

Tällaisen ongelman muodostumista voidaan ehkäistä, kun jokaiseen kehittämishankkeeseen sisällytetään riittävästi seurantaa ja arviointia. Palautteen saaminen vahvistaa toimintaa. Että näissä hankkeissa voitaisiin saada hyödyllistä palautetta, on ensin määriteltävä mihin palautetta käytetään ja mitä siltä odotetaan. Jo hankkeen aluksi on aina havaittavissa tiettyjä ennako-odotuksia, ja asenteita, joiden purkamiseen käytetty aika on pois varsinaisesta kehitystyöstä. Tällöin voitaisiin

todeta, että siihen asti saatu palaute ei ole suurilta osin ollut vielä sitä, mitä hankkeen toimijat olisivat odottaneet. Hanke on prosessimaisesti etenevä, ja arviointi on ennen kaikkea mielletty toimintaa ohjaavaksi ja tehdystä toiminnasta annetuksi palautteeksi. Sisällöstä saatu palaute voidaan yleensä jakaa kahteen eri ryhmään kun arvioidaan hankkeen asiakkuuksia organisaatiotasolla. Sosiaali- ja terveysalan toimijoilta tullut palaute, sekä työhallinnon edustajilta saatu palaute eivät aina kohtaa. Sosiaali- ja terveysalalla hankkeiden tarve on ilmeinen pätevien työntekijöiden puutteen vuoksi, kun taas työhallinnon näkökulma on laajempi, tekijöitä tarvitaan muuallakin.

Kehittämistyöhön kuuluu erilaisten ratkaisumallien hakeminen. Vaikka toiminnalle onkin ennalta määritelty tavoitteet, niiden tarkentaminen ja joskus jopa muuttaminen kuuluvat osana prosessimaiseen työskentelyyn. Vain arvioinnin kautta toimintatapoja voidaan muotoilla siten, että niistä koituu todellista hyötyä hankkeelle. Lähtökohtana on, etteivät hankkeet vain ajaudu poikkeamaan suunnitellusta, vaan jokainen muutos on perusteltu. Tällöin toimintatavaksi muodostuu luonnollisesti olemassa olevan suunnitelman kriittinen arviointi ja muutosten toteuttaminen saadun palautteen ja ohjauksen pohjalta.

Koulutukseen hakeutumisvaihe ei liene suurestikaan merkityksellinen työnantajataholle. Heidän tavoitteensa on saada mahdollisimman nopeasti pätevää henkilökuntaa käyttöönsä, joten sekä hakijoiden, että työnantajien etu on se, että koulutus aloitetaan nopeasti. Hakeutumisvaiheen valinta jääkin kouluttajan ja työvoimapolitiittisen koulutuksen kohdalla myös TE- toimiston ja hakijoiden dialogiksi. Sosiaali- ja terveysalalle valittaessa ei hakijan soveltuvuutta voida ohittaa kovin kevyesti. Kyse on vastuullisesta fyysisesti ja psyykkisesti kuormittavasta työstä, jossa ihmisten hyvinvointi voi olla työntekijän vastuulla. SoteMies- projektin ja Reinot ja Ainot - hyvinvointialalle projektin tulokset siis täydentävät näiltä osin toisiaan sujuvasti. Seppänen – Järvelän (2004, 20) mukaan kyse on formatiivisesta prosessiarvioinnin muodosta, jolloin arviointi ja sitä kautta syntyvät kehittämistoimet kohdistuivat hankkeen toiminnan parantamiseen, tai antavat seuraavalle hankkeelle uudenlaisen kehittämisen kohteen

Kun hankkeiden päättyessä arvioidaan lopputuloksia ja vaikuttavuutta, on kyse summatiivisesta prosessiarvioinnin muodosta. Kehittämishankkeissa on tärkeämpää huomioida koko kehittämistoiminnan vaiheet ja sen myötä muodostuneet toimintatavat, yhteistyössä luodut hyvät käytännöt eivät välttämättä näy niin paljon hankkeen lopputuloksissa, kuin matkan varrella saavutettuina välietappeina. (Seppänen-Järvelä 2004, 20).

Kehittämishankkeen arvioinnin merkitys muodostuu pitkälle myös siitä, millainen hanke on. Jos kyseessä on tarkasti määritelty toimintatapa, jota hankkeen on tarkoitus testata, ovat arvioinnin kohde ja vaikutukset usein erilaisia, kuin innovaatioprojekteissa, joissa vapaasti yrityksen ja erehdyksen kautta testataan erilaisia menetelmiä. (Seppänen-Järvelä 2004, 22).

Hankkeiden kehittämistyön tuloksia on suhteellisen helppo arvioida systemaattisesti, koska kohderyhmä on projektisuunnitelmissa rajattu selkeästi. Tällöin on helpompi muodostaa kuva siitä, mitä ja milloin kehitetään. Seppänen – Järvelän mukaan tämä onkin tärkeää siksi, etteivät sattumanvaraiset tekijät pääse vaikuttamaan kehittämistyön pohjalta tehtyihin johtopäätöksiin. Kun puhutaan nimenomaan miesvaltaisista aloista, on olemassa vain pieni riski siihen, että esimerkiksi joidenkin jo hyvinvointialalla toimineiden hakijoiden omat kokemukset pystyisivät vaikuttamaan niiden hakijoiden mielikuviin, jotka ovat vasta lähdössä tutustumaan hyvinvointialaan. Negatiivisen transferenssin merkitys työnhakijoiden kesken ryhmässä on ollut yllättävän suuri, positiivisia vaikutuksia saadaan eniten kahdenkeskisissä (projektityöntekijä, hakija) vuorovaikutustilanteissa. (Seppänen- Järvelä 2004, 23).

Seppänen- Järvelä (2004, 23) mainitsee seurannan (monitoring) yhtenä arvioinnin menetelmänä joka hankkeen arvioinnissa voi tarkoittaa esimerkiksi kustannusten tai asiakasmäärien seurantaa. Aluksi arviointi voi olla lähinnä laadullista ja ohjaavaa, seurantavaiheessa tarkastellaan neutraalia informaatiota ja sen arvioinnissa tehdään johtopäätöksiä hankkeen onnistumisesta mm. budjetoinnissa.

Arvioinnin toteuttaminen tämän kehittämistyön osalta rajoittuu muutamaa valittuun seikkaan. Miten hankkeiden tulokset korreloivat keskenään, onko tuloksissa

huomattavia eroja, tai yhteneväisyyksiä? Pystyykö joku toinen hanke vastaamaan toisen hankkeen avoimeksi jääneisiin kysymyksiin? Arviointi tapahtuu, että projektien päättyessä osataan suositella tiettyjä toimintatapoja ja menetelmiä samankaltaisessa rekrytoinnissa ja koulutuksissa jatkossakin. Arviointi kohdistuu myös sosiaali- ja terveysalan työvoimapulaan ylipäätään, miten lähihoitajakoulutus pystyy vastaamaan kasvavaan työvoimantarpeeseen, ja saadaanko miesten rekrytoinnista siihen merkittävää apua?

Hankkeiden evaluaatiosuunnitelmista voidaan todeta, että lähtökohtaisesti arviota projektin menetelmistä ja niiden tuloksista pyritään tekemään jatkuvasti, ja sitä seuraavat kehittämistoimet pyritään ottamaan käyttöön välittömästi. Seppänen-Järvelän (2004, 27) mukaan on tärkeää hahmottaa mihin arviointia käytetään, miksi sitä tehdään, kuka tai ketkä sitä tekevät ja mitä siltä odotetaan.

Kaiken kaikkiaan voidaan kuitenkin todeta, että kehittämishankkeisiin muodostuu prosessiarviointimainen toimintatapa melko luonnollisesti. Tarvittaessa sitä voidaan hieman täydentää muilla arviointimenetelmillä. Seppänen-Järvelän mukaan prosessiarvioinnissa on hyvä olla olemassa jonkinlainen visio siitä, mitä kehittämistoiminnalla saadaan aikaan (2004, 31). Tämän kehittämistyön visio on koota Valtava- hankkeiden hyvät käytännöt yksiin kansiin tiedonhaun helpottamiseksi, hyödyntää eri hankkeista saadut tulokset ja auttaa osaltaan näitä menetelmiä siirtymään myös käytäntöön TNO- palveluissa ja oppilaitoksissa.

LÄHTEET

Ahlvik J. & Joutsimo A. 2010. Ammattikäsitteet ja niiden sukupuolittuneisuus maailmankuvan osana. Kasvatustieteen Pro- Gradu. Hämeenlinna: Kasvatustieteiden tiedekunta, Tampereen yliopisto

Alasoini, T; Ramstad, E. 2007. Työelämän tutkimusavusteinen kehittäminen Suomessa. Lähestymistapoja, menetelmiä, kokemuksia, tulevaisuuden haasteita. Tykes-raportteja 53. Helsinki: Työministeriö.

Anttalainen M-L, 1980. Naisten työt- Miesten työt. Helsinki: Valtion painatuskeskus

Arkimies, K. 2008. Ukko akan töissä- Askeleita hoitotyön tasa-arvoon. Kerava: Savion kirjapaino Oy

Arnot, M. 2002. Reproducing Gender? Essays on educational theory and feminist politics. Lontoo: RoutledgeFalmer

ESR-Projektin kuvaus, Lapin Letka. ESR tietopalvelu.
<https://www.eura2007.fi/rrtiepa/projekti.php?projektikoodi=S10245>. Lainattu
 25.1.2012

ESR-Projektin kuvaus, Reinot ja Ainot hyvinvointialalle. ESR tietopalvelu.
<https://www.eura2007.fi/rrtiepa/projekti.php?projektikoodi=S11539> Lainattu
 25.1.2012

ESR-Projektin kuvaus, SoteMies. ESR tietopalvelu.
http://esrlomake.mol.fi/esrtiepa/kuvaus_S01958.html) Lainattu 25.1.2012

ESR-Projektin kuvaus, Voimaa hoivaan II. ESR tietopalvelu.
<https://www.eura2007.fi/rrtiepa/projekti.php?projektikoodi=S11626> Lainattu
 25.1.2012

Etelä-Pohjanmaan liitto, 2008. Etelä-Pohjanmaan ennakointiportaali.
http://www.etelapohjanmaa.fi/ennakointi/?page_id=195 Lainattu 21.12.2011

Heikkinen L, Rovio E ja Syrjälä L (toim.). 2006 Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Heikkinen M, Juutilainen P-K, Korhonen M, Haataja M, Luokkanen T, Toiviainen P & Perttu S. 2007. Sukupuolisensitiivisyys ammatillisen oppilaitoksen opetuksen ja ohjauksen arjessa- Sumo- hankkeen kokemuksia 2006-2007. Helsingin yliopisto

Hintsala, A. 2002. Mies sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisena- minunko ammattini? Kotka: Kymenlaakson Ammattikorkeakoulu

Hynninen, P & Juutilainen P-K. 2006. Seitsemän asiaa ohjauksen suunnittelusta ja tasa- arvosta, sukupuolisensitiivinen ohjaus tasa- arvon edistäjänä. Helsinki: Yliopistopaino

Juutilainen, P-K. 2003. Elämään vai sukupuoleen ohjausta? Joensuu: Joensuun yliopistopaino

Kauppinen, K; Teräsaho, M; Järvenpää, P. 2007. Miehiä naisvaltaisille aloille ja naisia miesvaltaisille aloille sekä aseisiin. Toimintamalli suomalaiseen työelämään ja koulutukseen. Segregaation purku teematyöhanke. <http://www.tasa-arvoklinikka.fi/tasa/images/stories/pdf/SEPUsuomintamalli.pdf>. Lainattu 5.4.2012

Kinnunen, M. 2001. Luokiteltu sukupuoli. Jyväskylä: Gummerus

Korteniemi, P & Borg, P. 2008. Kohti näyttöön perustuvaa ammatillista käytäntöä. Helsinki: Valopaino Oy

Laki ammatillisesta koulutuksesta annetun lain muuttamisesta (951/2011) Löytyy: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2011/20110951>

Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain muuttamisesta (952/2011). Löytyy: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2011/20110952>

Laki ammattikorkeakoululain muuttamisesta (953/2011). Löytyy: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2011/20110953>

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609. Löytyy:
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Laki yliopistolain muuttamisesta (954/2011). Löytyy:
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2011/20110954>

Laki rikosrekisterilain 6 §:n muuttamisesta (955/2011). Löytyy:
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2011/20110955>

Laki opiskelijoiden oikeusturvalautakunnasta (956/2011). Löytyy:
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2011/20110956>

Lassila, H. 2012. SORA- lainsäädäntö käytännössä. Lähihoitajapäivät Kokkolassa 7.2.2012 diasarja.

Minkkinen, J. 2012. ”Kyllä se madalsi kynnyistä”, yhteenveto Lapin Letka- ja Koor-
di- hankkeiden koulutuksista 2009-2011.

Morgan, D; Brandth, B & Kvande E. 2005. Gender Bodies and work. Hampshire:
Ashgate Publising Limited

Mäki-Annala P. 2012. ESR hankkeen loppuraportti. Reinot ja Ainot hyvinvointialal-
le.

Otala L. 2000. Hyvä ja tasa-arvoinen työyhteisö. Hyvän ja tasa-arvoisen työpaikan
kriteeristö. Kansallisen työelämän kehittämisohjelma, työpapereita 10. Helsinki:
Petteri Halme

Parjanne, M-L. 2004. Kehitysarvioita sosiaali- ja terveyssektorin työvoiman tar-
peesta. Työpoliittinen Aikakauskirja 4/2004.

Peitsalo, P. 2009. Miehet hyvinvointipalveluiden ammattilaisina. Helsinki: Miestyön
osaamiskeskus

Poggio B. 2010. Vertical segregation and gender practices. Perspectives of analy-
sis and action. Trento: University of Trento

Reid Howie Associates and Equality Plus. 2010. Ministerial Priorities for Gender Equality. Tackling Occupational Segregation. Research Findings No.7/2010
www.scotland.gov.uk/socialresearch

Rinne, R; Heikkinen, A; Salo, P. 2007. Adult Education- Liberty, Fraternity, Equality? Nordic views on lifelong learning. Turku : Painosalama Oy

Rossinen, M. 2008. Etelä- Pohjanmaan työ- ja koulutustarpeet 2020. Etelä- Pohjanmaan liitto.

Seppänen-Järvelä, R. 2004 Prosessiarviointi kehittämissuorituksissa, Opas käytäntöihin. Helsinki. Stakes

Smyth, E & Steinmetz, S. 2008. Field of Study and Gender Segregation in European Labour Markets. Los Angeles, Lontoo, New Delhi ja Singapore: SAGE Publications

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2011. Ratkaisuja opiskeluun soveltumattomuuteen: Sora- lainsäädäntökoulutus. Diasarja.

Ståhlberg, R. 2007. Ohjaus sukupuolten välisen tasa- arvon edistämisen tukena. Jyväskylän yliopisto, Kasvatustieteiden tiedekunta

Sukupuolten tasa-arvon edistäminen ja valtavirtaistaminen (Valtava) – kehittämissuoritus. Löytyy: <http://www.tem.fi/index.phtml?s=3223>. 14.2.2012

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työssäkäynti [verkkajulkaisu]. ISSN=1798-5528. Ammatti ja sosioekonominen asema 2008, Liitetaulukko 1. Suurimmat naisten ammattiryhmät (naisia 90–100 % ammattiryhmästä) vuonna 2008 . Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 14.9.2011].
Saantitapa: http://www.tilastokeskus.fi/til/tyokay/2008/04/tyokay_2008_04_2010-12-03_tau_001.fi.html.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työssäkäynti [verkkajulkaisu]. ISSN=1798-5528. toimiala, työnantajasektori ja työpaikat 2009, 1 Naisten ja mies-

ten työt 2009 . Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 21.12.2011]. Saantitapa: http://www.stat.fi/til/tyokay/2009/04/tyokay_2009_04_2011-11-28_kat_001.fi.html.

Tilastokeskus. 2011. Miehet ja Naiset Suomessa. Helsinki: Edita Prima Oy.

Toikko, T; Rantanen, T. 2009 Tutkimuksellinen kehittäminen. Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere: Tampere University Press.

Työ ja elinkeinoministeriön internetisivut. <http://www.tem.fi/index.phtml?s=3223>
Lainattu 21.10.2011

Työryhmän ehdotus naisten ja miesten samapalkkaisuutta edistäväksi ohjelmaksi. Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2005:7. Helsinki: Stakes

VN:n asetus ammatillisesta koulutuksesta annetun asetuksen 16 §:n muuttamisesta (1032/2011). Löytyy: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2011/20111032>

VN:n asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun asetuksen muuttamisesta (1033/2011). Löytyy: http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2011/?_offset=5&_max=1577

VN:n asetus yliopistoista annetun valtioneuvoston asetuksen muuttamisesta (1034/2011)

VN:n asetus yliopistoista annetun valtioneuvoston asetuksen muuttamisesta (1034/2011)

Voimaa Hoivaan II- hankkeen loppuraportti. ESR tietokanta.

World of Management. Tasa-arvokoulutus ja konsultointiyritys. <http://www.wom.fi/sanasto.html>. Lainattu 12.1.2012

Wrangell-Katajisto, T. 2004. Analyysi Etelä- Pohjanmaan työmarkkinoiden kehityksestä. Etelä- Pohjanmaan TE- keskus.

Yli-Ruka, L. 2006. Kuvastin, Reflektiivinen itse- ja vertaisarviointimenetelmä sosiaalityössä. Helsinki: Valopaino Oy

LIITTEET

Liite 1. Kartoitus miesten hakeutumisesta sosiaali- ja terveysalan koulutukseen.

Liite 2. Manuaali

LIITE 1 Kartoituskysely

Tämä kysely on lähetetty sinulle satunnaisesti osana kartoitusta, jonka tarkoitus on koota tietoa miesten syistä hakeutua, tai olla hakeutumatta sosiaali- ja terveysalan työtehtäviin. Kyselyyn vastataan nimettömänä. Tulokset julkaistaan Reinot ja Ainot hyvinvointialalle-hankkeen esiselvitysvaiheen tuloksista kertovassa raportissa keväällä 2012.

Valitse sopivin vaihtoehto:

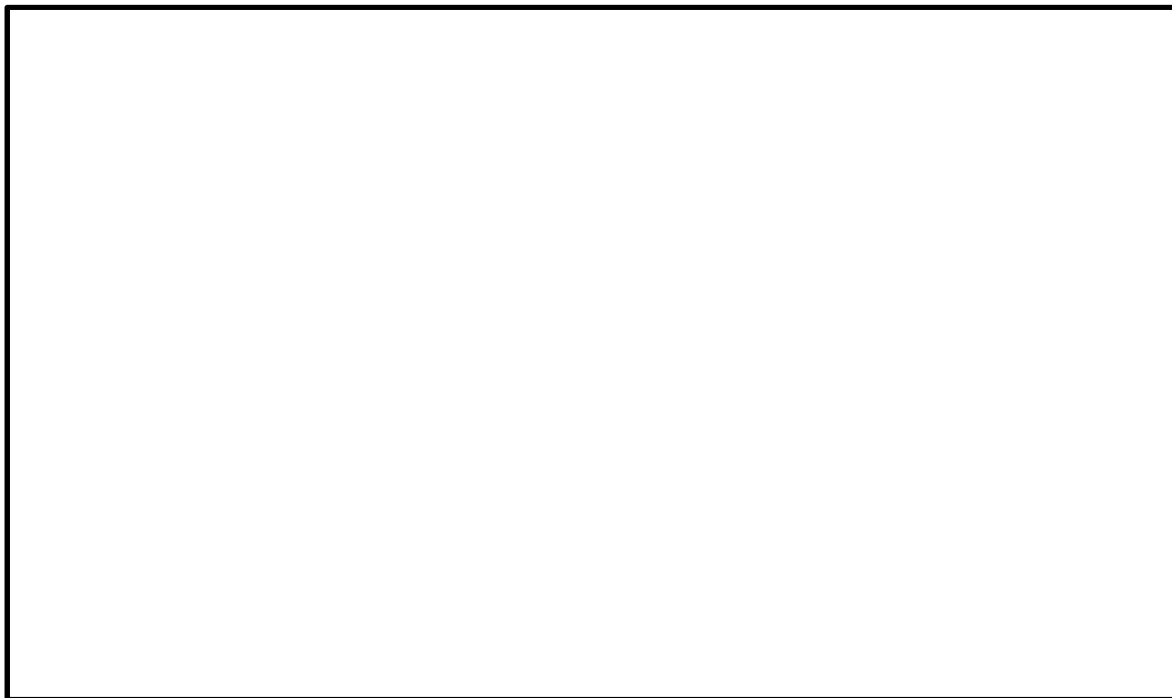
1. Oletko koskaan ajatellut hakeutuvasi sosiaali- tai terveysalan työtehtäviin?

Kyllä

En

2. Jos olet, kerro mitkä tekijät vaikuttivat uravalintaasi. Jos vastasit kieltävästi, kerro mitkä tekijät estävät hakeutumistasi alalle.

3. Kerro lyhyesti millaisia mielikuvia sinulla on liittyen hoiva- alaan yleensä



4. Kerro lyhyesti millaisia asioita sosiaali- ja terveysalalle tulisi mielestäsi huomioida, että miehet hakeutuisivat alalle innokkaammin.



Kiitos vastauksestasi!

Hoitajaksi? Opas miesten ohjaamiseksi sosiaali- ja terveysalalle



Paula Mäki-Amnala
Opinnäyteyö
Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulu
Seinäjoen Ammattikorkeakoulu

Miksi miehiä tarvitaan sosiaali- ja terveysalalla?

- Vuositain otetaan huomioon yli 10 000 lasta, joista poikien osuus on vuodesta toiseen hieman suurempi kuin tyttöjen. Lapset ja nuoret pyritään sijoittamaan sijaishuoneisiin, mutta osa heistä sijoitetaan erilaisiin lastensuojeluyksiköihin, kuten perhe- tai nuorisokoteihin. Lastensuojeluyksiköiden henkilökunnasta suurin osa on sosiaali- ja terveysalalla työskenteleviä naisia, mutta huostaanotetut pojat tarvitsevat kipeästi miehen mallia, tytöt taas positiivisia kokemuksia vastakkaisesta sukupuolesta. Tämän vuoksi sukupuoli tuo lisäarvoa, ja miesten hakeutuminen lasten- ja nuorten hoivan pariin on tärkeää.
- Sosiaali- ja terveysalan työvoimapulan sekä työn fyysisen raskauden vuoksi terveyden teknologian saralla on viime vuosien aikana kehitetty runsaasti uusia innovaatioita. Uuden teknologian kehittyminen kaipaa asiantuntijoita, joilla on kokemusta myös käytännön työstä. Sen lisäksi, että tekniikan kehittyminen lisääntyy työvoimaa, myös hoiva-alan käytännön työssä täytyy yhä enenevässä määrin osata käyttää teknologiaa. Teknologian parissa työskentelevä saattaa innostaa miehiä hakeutumaan alalle sekä välttämään naisvaltaiseen työhön liittyviä ennakkoluuloja.



- Tutkimusten mukaan naisvaltaisilla aloilla yhdenkin miehen mukaantulo työyhteisöön koetaan positiiviseksi: se purkaa klikkejä ja keventää ilmapiiriä. Tässä ilmiössä miesten kanssa työskentely on enemmän työhyvinvointisidonnainen kuin tasa-arvosidonnainen. Sosiaalisesti suvaitsevampi työympäristö on kuitenkin tärkeä voimavara jokaiselle työnteekijälle.

• Naisiin kohdistuva väkivalta on maailmanlaajuinen ilmiö, jota esiintyy kaikissa maissa, kulttuureissa ja sosiaalisissa kerrostumissa. Väkivallan kohteeksi joutuneet naiset tarvitsevat turvallisen kontaktin ja positiivisen kokemuksen miehestä, jonka hoitoalalla toimiva mies voi tarjota.

Ammatinvalinta ja sukupuolelle epätyypillinen uravalinta

• Aiemmin tunteamattomalle alalle ryhtyminen vaatii ennakkoluottomuutta. Vaikka sosiaali- ja terveysala saattaisikin tuntua kiinnostavalta, voi alan naisvaltaisuus, palkkaus tai työehtävien moninaisuus pelottaa. Tästä syystä olisikin hyvä, mikäli alalle hakeutuva pääsisi tutustumaan alan työtehtäviin ja työyhteisöihin mahdollisimman monipuolisesti jo ennen hakeutumistaan alan koulutukseen. Tutustumismahdollisuuksia tarjoavat muun muassa työelämävaikennukset, työharjoittelut ja työkokoukset.

- Hoiotyön käytännöt ovat muodostuneet työpaikoille naisvaltaisuuden vuoksi naisnäkökulmaa myötäileväksi. Miesnäkökulma voi selkeyttää ja yksinkertaistaa joitain käytäntöjä, tai ainakin antaa uudenlaisen katsantokannan erilaisten työtehtävien suorittamiseen.



- Hoiva-alalle hakeutuu yhä enemmän miehiä. Sukupolvien välinen ero on merkittävä, mitä tulee asenteisiin naisten ja miesten aloja kohtaan. Enää ei tarvitse olla uranuurtaja!
- Hoiva-alalla on merkittävä työvoimapula, jonka odotetaan vain pahenevan aina vuoteen 2023 saakka. Toisaalta perinteisiä laitoshoitomalleja puretaan, ja kotihoitoon ja sen eri vaihtoehtoihin sijoitetaan enemmän resursseja. Tämän vuoksi myös hoiotyön laatu muuttuu tulevaisuudessa, tarvitaan oma-aloitteisia, innovaitivisia ja rohkeita tekijöitä.

•Hoitoala on vaativaa, omalla persoonalla tehtävää työtä, jonka lähtökohdaksi ei riitä pelkkä kyky tulla toimeen ihmisten kanssa. Alalle hakeutuvalla – sekä miehellä että naisella – tulee olla kyky arvostaa ja kunnioittaa ihmisiä ja ihmisyyttä. Kaikkien potilaiden ja asiakkaiden hoitaminen tasapuolisesti on tärkeä osa ammattiehtikää.

•Hoitoala on vähillä henkisesti hyvin kuormitettavaa. Alalle hakeutuvan onkin hyvä tiedostaa, että oman elämäntilanteen puutteet, ongelmat ja ratkaisemattomat asiat eivät selviä auttamistyötä tekemällä, vaan aiheuttavat vaikeuksia sekä hoitajalle että hoitettavalle. Elämäntilanteiden kehittäminen on positiivinen haaste, joka kannattaa ottaa vastaan välitykseen työuupumuksesta. Henkisesti raskas työ vaatii vastapainokseen tasapainoisen henkikohdaisen elämän harrastuksineen ja rentoutumiskeinoineen.

•Fyysisestä suorituskyvystä on syytä pitää hyvää huolta. Hoitotyö saattaa olla myös ruumiillisesti hyvin raskasta riippuen siitä, mihin sosiaali- ja terveysalan työtehtäviin hakeutuu. Esimerkiksi vanhustyö, lastenhoito ja hoitotyö ovat erittäin kuormittavia tuki- ja liikuntaelimiäsi.

Aiemman osaamisen hyödyntäminen

•Myös perinteisten miesten ammattien osaamisesta on hyötyä hoiva-alalla. Miltä kuulostaisivat kevyet kiinteistöhuoltoon liittyvät tehtävät hoivatyön ohella? Entä lasten, nuorten tai vanhusien virkeoiminnan ohjaaminen metalli- tai puutyössä? Myös hoiva-ala tarvitsee moniosaajia.

•Nuoret tarvitsevat tukea myös ammatinvalintaan. Tietotekniikkapainotteisen nuoruuden eläneet aikuiset nuoret tarvitsevat lähelleen esimerkkejä, joilla on kädentaitoja. Käsiillä tekeminen on myös kunnouttavaa toimintaa. Kun nuoren kanssa puuhailaan yhdessä, vaikka kunnostaan autoja tai moottoripyöriä, syntyy tekemisen kautta luottamus jota voidaan hyödyntää jatkossa.



•Teknisiä taitoja ja tekniikan tunteenusta tarvitaan yhä enemmän myös hoitoalan eri laitteiden ja koneiden käyttöön otossa ja käytössä.

Ohjaus ja opiskelun tuki

- Monesti opiskelun aloittamisen estää myös epävarmuus omista opiskelutaidoista. Oppilaitoksista saa tietoa opiskelun tueksi saatavista tukipalveluista, kuten koulutusvalmennuksesta ja henkilökohtaistamisesta.
- Erityisopettajan palvelut ovat käytössä useimmissa oppilaitoksissa, mikäli lukemisen tai matemaattisten valmiuksien kanssa ilmenee selviteltäviä asioita.
- Sosiaali- ja terveysalalle valmistava koulutus sisältää paljon myös käytännön työtä. Koulutus on mahdollista räätälöidä myös oppisopimuksella suoritettavaksi.
- Alalle soveltuvuutta pohtiva voi usein osallistua työvoimakoulutuksena toteutettavaan hoiva-alalle ohjaavaan koulutukseen. Koulutuksen aikana on mahdollista kartoittaa alan työtehtäviä, tutustua työkäytäntöihin ja työnantajiin ja pohtia opiskelupäätöksen tekemistä yhdessä asiantuntevan kouluttajan kanssa.

