

Miestyöntekijöiden merkitys sosiaalialalla

Työntekijöiden kokemuksia ja ajatuksia

LAB-ammattikorkeakoulu

Sosionomi (AMK), Sosiaalipedagoginen aikuissosiaalihjaus

2020

Annika Lintermo

Janne Kemppainen

Tiivistelmä

Tekijä(t) Kempainen, Janne Lintermo, Annika	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK Sivumäärä 26	Valmistumisaika 2020
Työn nimi Miestyöntekijöiden merkitys sosiaalialalla Työntekijöiden kokemuksia ja ajatuksia		
Tutkinto Sosionomi (AMK)		
Toimeksiantajan nimi, titteli ja organisaatio Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle -hanke, LAB-ammattikorkeakoulu		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää miestyöntekijöiden merkitystä sosiaalialalla. Tarkastelun kohteena oli kartoittaa miestyöntekijän merkitystä asiakastyössä ja työyhteisössä sekä vaikutusta sosiaalialaan. Käsiteltävinä teemoina toimivat ammatillinen segregatio, sukupuoliroolit ja työyhteisö.</p> <p>Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta. Aineisto kerättiin puolistrukturoiduilla teemahaastatteluilla neljältä lasten ja nuorten parissa työskentelevältä sosiaalialan työntekijältä.</p> <p>Tutkimuksesta selvisi, että miestyöntekijöitä kaivataan asiakastyöhön vaihtoehdoksi naistryöntekijöille. Pojat ja miehet samaistuvat helpommin miestyöntekijään, jolloin onnistuneen vuorovaikutussuhteen syntymiseen on paremmat edellytykset. Miestyöntekijät ovat haluttuja työyhteisön jäseniä. He tuovat naisvaltaiseen työyhteisöön tasapainoa ja viihtyvyyttä. Miesten vähyys sosiaalialalla ilmenee ammatillisena segregationa. Miehiä toivotaan enemmän sosiaalialalle, jotta alan arvostus ja palkkaus parantaisivat. Miestyöntekijöiden suuremman määrän nähtäisiin myös parantavan miesasiakkaiden asemaa.</p>		
Asiasanat segregatio, sukupuoliroolit, työyhteisö, miestyöntekijä, sosiaaliala, miehen malli		

Abstract

Author(s) Kemppainen, Janne Lintermo, Annika	Type of Publication Thesis, UAS Number of Pages 26	Published 2020
Title of Publication The Importance of Male Employees in the Social Work Experiences and thoughts of employees		
Name of Degree Bachelor of Social Services		
Name, title and organization of the client Mainstreaming Gender in Social and Health Care Training project, LAB University of Applied Sciences		
Abstract <p>The purpose of the thesis was to find out the importance of male employees in the social work. The aim of the study was to find out the role of male employees in customer work, in the work community, as well as men's impact on the social sector. The themes covered are occupational segregation, gender roles and the work community.</p> <p>The research was done by using a qualitative research method. The material was collected through semi-structured theme interview. Four social workers working with children and youngsters were interviewed.</p> <p>The study revealed that male employees are needed for customer work as an alternative to female employees. Boys and men can identify more easily with a male social worker, which means that there are better conditions for a successful interaction. Male employees are desirable members of the work community. They bring balance and comfort to a female-dominated work community. The lack of men in the social work manifests itself in occupational segregation. More men are needed in the social work to improve the reputation and wages of the sector. A higher number of male employees might also improve the position of male customers.</p>		
Keywords segregation, gender roles, work community, male employee, social work, male role model		

Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Ammatillinen segregatio.....	2
2.1	Työmarkkinoiden eriytyminen ja tasa-arvo Suomessa	2
2.2	AmmatINVALintaan vaikuttavat tekijät	2
3	Sukupuoliroolit	4
3.1	Sukupuoliroolit ja miehen malli.....	4
3.2	Miesten ja naisten työt	5
4	Työyhteisö	6
4.1	Toimiva työyhteisö	6
4.2	Työhyvinvointi.....	7
5	Opinnäytetyöprosessi	8
5.1	Tarkoitus ja tavoite.....	8
5.2	Toimeksiantajan kuvaus	8
5.3	Laadullinen tutkimus	9
5.4	Tutkimuksen toteutus.....	10
6	Tutkimuksen tulokset	12
6.1	Miestyöntekijän merkitys asiakastyössä.....	12
6.2	Sukupuoliroolit sosiaalityössä	13
6.3	Mies työyhteisössä	14
6.4	Miestyöntekijä sosiaalialla.....	15
7	Tulosten tarkastelu	17
7.1	Samaistuttava miestyöntekijä	17
7.2	Miestyöntekijä tasapainottaa.....	17
7.3	Merkityksellinen mies.....	18
8	Eettisyys ja luotettavuus	20
8.1	Hyvä tieteellinen käytäntö	20
8.2	Ihmisiin kohdistuva tutkimus	20
9	Yhteenveto	22
	Lähteet	24

1 Johdanto

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen (2019) mukaan terveystyö- ja sosiaalipalveluissa työskentelevistä työntekijöistä miehiä oli 14 % vuonna 2019 (THL 2020). Miesten alhainen osuus kertoo voimakkaasta sukupuolten välisestä segregatiosta. Kolehmainen (1999) ja Korvajärven (2010) mukaan miehiä kaivataan sosiaalialalle erityisesti miehen malleiksi sekä järjestyksenpitäjiksi. Miestyöntekijöiden määrän lisääntymisen ajatellaan edistävän miesasiakkaiden asemaa, sekä parantavan alan arvostusta ja palkkausta. (Alanko & Orjaniemi 2018, 141.)

Tässä opinnäytetyössä selvitetään miestyöntekijöiden merkitystä sosiaalialalla lasten ja nuorten parissa työskentelevien työntekijöiden kokemusten ja ajatusten pohjalta. Tutkimustehtävänä käsiteltäviä teemoja ovat sukupuolen mukainen segregatio, sukupuoliroolit sekä miestyöntekijä sosiaalialalla ja työyhteisössä. Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena teemahaastatteluilla. Haastattelut tehtiin etäyhteyksien avulla.

Sosiaalialan voimakkaan naisvaltaisuuden vuoksi opinnäytetyössä oletamme, että asiakastyössä on aina saatavilla naispuolinen työntekijä. Koska tutkimusta muunsukupuolisista työntekijöistä sosiaalialalla on vähäisesti, ja koska tämä opinnäytetyö keskittyy pääosin miestyöntekijöihin, käsittelemme sukupuolena ainoastaan naisia ja miehiä.

2 Ammatillinen segregatio

2.1 Työmarkkinoiden eriytyminen ja tasa-arvo Suomessa

Suomessa työmarkkinat ovat vahvasti segregoituneet eli eriytyneet sukupuolen mukaan. Tämä näkyy miesten ja naisten ammatinvalinnassa. Miehet hakeutuvat useimmiten miesenemmistöisille aloille ja vastaavasti naiset hakeutuvat naisenenemmistöisille aloille. Työmarkkinoiden eriytyminen heikentää miesten ja naisten valintamahdollisuuksia koulutuksessa ja työmarkkinoilla, kasvattaa palkkaeroja ja pitää yllä sukupuolistereotypioita. Segregatio onkin yksi suurimmista tasa-arvo-ongelmista. (Kauhanen & Riukula 2019, 80–84.) Vuonna 2019 terveys- ja sosiaalipalveluissa työskentelevistä työntekijöistä miehiä oli vain 14 % (Tilastokeskus 2019, THL:n 2020 mukaan).

Segregatioon liittyy myös alojen väliset erot palkkatasoissa, joka lisää epätasa-arvoa. Naisenemmistöisten alojen palkkatasot ovat jääneet miesenemmistöisten alojen palkkatasoa matalammaksi. (Teräsaho & Keski-Petäjä 2017, 203–204.) Vuonna 2018 naisvaltaisella terveydenhuollon laitospalveluissa työskentelevillä asiantuntijoilla keskiarvoansiot olivat jopa 1000 euroa pienemmät kuin miesvaltaisen ohjelmisto- ja konsultointitoiminnan työntekijöillä (Tilastokeskus 2020). Keskimäärin naiset saivat 16 % pienempää palkkaa kuin miehet. Koulutuksella ei kuitenkaan voida perustella naisten pienempää palkkatasoa, sillä naiset ovat miehiä koulutetumpia, mutta saavat silti vähemmän palkkaa kaikilla koulutustasoilla. (THL 2020.)

2.2 Ammatinvalintaan vaikuttavat tekijät

Koulumaailmassa sukupuolistuneet käytännöt ylläpitävät toimintaa arjessa ja koulutuksessa. Sukupuoli luo stereotypioita siitä, miten naisen tai miehen kuuluu toimia. Näistä sukupuoleen liittyvistä odotuksista kehittyvät velvoitteita ja odotuksia instituutioiden ja yhteisöjen sisälle. Sukupuoli määrittää, mitä mahdollisuuksia yksilöllä on käytettävänä, jotta hän kykenee vastaamaan sukupuolensa luomiin odotuksiin. (Ojala, Palmu & Saarinen 2009, Palmun & Jauhiaisen 2013, 89 mukaan.)

Suomessa opintoalojen segregoituminen sukupuolen mukaan on suuri ongelma. Onkin erikoista, että työmarkkinat ja koulutusalat ovat niin vahvasti eriytyneet, sillä Suomi on tasa-arvon kärkimaita muihin länsimaihin verrattuna. Oppilaitoksilla on merkittävä rooli segregatation lieventämisessä, mutta tähänastiset toimet eivät ole tuottaneet riittävää tulosta. (Aapola-Kari 2019, 70–71.)

Suurin osa nuorista päätyy edelleen valitsemaan opiskelualansa sukupuolen mukaan. Vuoden 2017 tasa-arvobarometriin vastanneet opiskelijat kertoivat saaneensa eniten

kannustusta sukupuolelleen epätyypillisen koulutusalan tai ammatin valinnassa kavereiltaan. Yllättävää kyllä, vähiten tukea he olivat saaneet koulun henkilökunnan edustajilta, vaikka jopa noin puolet heistä olivat saaneet opinto-ohjaajilta paljon tietoa niistä. (Aapola-Kari 2019, 71.)

Koulutusmahdollisuuksista saadun tiedon ja ympäristön kannustuksen lisäksi monet eri tekijät vaikuttavat siihen millaisen valinnan nuori tekee koulutusalan suhteen. Koulutusalan valinta ei ole yksiselitteistä ja nuoret pohtivatkin eri opintoalojen mahdollisuuksia. Usein nuoret eivät kuitenkaan mieti valinnoissaan pitkän aikavälin tavoitteita, vaan valinta tehdään lyhyen tähtäimen seikkoihin nojaten. Koulujen tulisi panostaa sukupuolistereotyyppioista vapaaseen tietoon ja tukea oppilaita tekemään päätös koulutusvalinnasta pohjautuen heidän yksilöllisiin taipumuksiinsa. Segregoitumisen lieventyminen olisi hyödyllistä myös yhteiskunnalle. (Aapola-Kari 2019, 72.)

3 Sukupuoliroolit

3.1 Sukupuoliroolit ja miehen malli

Suomessa on valitettavasti nähtävissä kulttuuri, jossa äitiyden merkitys nähdään lähtökohteisesti lapselle tärkeämpänä kuin isyys. Vaikka äitiys voi olla minkälaista tahansa, se nähdään lähes aina parempana kuin isyys. Naisesta oletetaan lähes poikkeuksetta, että hän on hyvä äiti. Lapsiperheen arjesta huolehtiminen ja parempana vanhempana oleminen liitetään luonnostaan naisiin. Tämän lisäksi äidin ajatellaan olevan lapselle tärkeämpi kuin isä, varsinkin pienten lasten kohdalla. (Lehtonen 2007, 52.)

Sukupuoliroolit kuvaavat kaavamaisesti odotuksia mieheydestä ja naiseudesta. Nämä odotukset ovat erilaisia riippuen kulttuurista ja ajasta ja ne muokkaantuvat jatkuvasti. Rooliodotukset aiheuttavat työmarkkinoiden eriarvioistumista, sillä miehiltä ja naisilta vaaditaan ja oletetaan erilaisia asioita. Yleensä ympäristö ohjaa hienovaraisesti ja osittain tiedostamattomasti sukupuolirooleihin. Ympäristön painostus voi kuitenkin olla niin suurta, että toimiminen vastoin rooliodotuksia voi tuntua mahdottomalta. (Suomen YK-liitto 2013, 9.)

Heteronormatiivisuus kuuluu sukupuolirooleihin ja se luo vastakkainasettelua miesten ja naisten välille. Heteronormatiivisuus tarkoittaa sitä, että jokaisen ihmisen oletetaan olevan heteroseksuaali. Perinteiset käsitykset tyttöjen ja poikien erilaisesta käyttäytymisestä ovat juurtuneet syväälle. Suomessa poikia ja miehiä ei ole rohkaistu ilmaisemaan ja puhumaan tunteistaan, vaikka tunteiden ilmaiseminen on yhtä tärkeä taito miehille ja naisille. (Suomen YK-liitto 2013, 9.)

Länsimaiseen käsitykseen pojista, miehistä ja isyydestä on juurtunut käsite miehen mallista. Isän tehtävä on näyttää esimerkkiä pojalleen ja toimia täten miehen mallina. Käsite miehen malli nousee usein esiin keskusteltaessa isän merkityksestä ja isättömyydestä. Poikien kehitystä ja kasvatusta on tarkasteltu miehen mallin avulla. (Aalto 2018, 29.)

Kun perheessä on jonkinlainen isähahmo, lapsilla todetaan vähemmän häiriökäyttäytymistä. Isän mukanaolo lapsen elämässä ehkäisee ongelmia poikien käyttäytymisessä ja tyttöjen tunne-elämässä. Isän läsnäolon on todettu vähentävän myös poikien rikollisuutta vähävaraisissa perheissä. Lisäksi sillä on myönteisiä vaikutuksia lapsen kognitiiviseen kehitykseen. Isien sitoutumista lasten elämään tulisikin tukea kokonaisvaltaisesti yhteiskunnan joka tasolla. (Sinkkonen 2008, 68.)

3.2 Miesten ja naisten työt

Alangon ja Orjasniemen (2018, 147) tutkimuksessa miessosiaalityöntekijät totesivat, etteivät he ole kokeneet työssään haittaa omasta sukupuolestaan. Tästä huolimatta miehet kuitenkin kertoivat päätyneensä toistuvasti haastaviin tilanteisiin. Miehet selittivät ilmiötä sillä, että usein haastavina pidetyt asiakastapaukset ohjautuvat heille. Tällainen asiakastyön valikoituminen voi aiheuttaa sosiaalityön tehtävien eriytymistä sukupuolen mukaan, jolloin miehet päätyvät tietyille sosiaalityön alueille työskentelemään. Myös Lammi-Taskula (1994) on todennut, että naisvaltainen työyhteisö saattaa ajaa miehiä sellaisiin työtehtäviin, joissa korostuvat maskuliiniset ominaisuudet (Alanko & Orjasniemi 2018, 147.)

Miessosiaalityöntekijät ovat kokeneet sukupuolensa eduksi tietyissä asiakastilanteissa. Miestyöntekijät pystyvät toimimaan vaihtoehtona naistryöntekijöille. Naistryöntekijän tilalle on voitu vaihtaa miestyöntekijä, jos on koettu, että asiakkaan kanssa saman sukupuolinen työntekijä edesauttaa vuorovaikutusta. Miestyöntekijöiden mukaan asiakkaina olleiden miesten kokemukset ovat olleet parempia, kun vaihtoehtona on ollut myös miestyöntekijä. (Alanko & Orjasniemi 2018, 148.)

Miessosiaalityöntekijät kuvasivat olevansa haluttuja ja työllistettyjä omissa työyhteisöissään. Miehet kertoivat, että heidän työtehtävänsä pyritään toteuttamaan ensisijaisesti naismies-työpareina, silloin kun se on mahdollista. Myös asiakkaat ovat toivoneet tällaista työmenetelmää. Haastatellut miehet eivät kuitenkaan osanneet kertoa varmaksi, miksi asiakkaat näin toivovat. Yksi syy tähän saattaa olla, että erityisesti asiakkaina olevien perheiden vanhemmat toivovat itselleen vastaparin ammattilaisista, jolloin epätasa-arvoista asetelmaa sukupuolen vuoksi ei synny. Sosiaalialan naisvaltaisuuden takia miestyöntekijän saaminen ei kuitenkaan ole aina mahdollista. (Alanko & Orjasniemi 2018, 149.)

Kaikilla ihmisillä on sekä maskuliinisia että feminiinisiä piirteitä. Riippumatta biologisesta sukupuolesta yksilö voi ilmentää erilaisia ominaisuuksia molemmista kategorioista. Se millä tavalla nämä ominaisuudet ilmenevät muuttuu ajan myötä. Tämän päivän ihanteet maskuliinisuudesta ja feminiinisyydestä ovat muuttuneet viime vuosisadan alusta. (Seppelin 2015, 140.) Vaikka miestyöntekijät eivät varsinaisesti koe tarvetta olla roolimalleina, heillä voi olla merkittävä rooli asenteiden haastajina. Kun mies tekee feminiinisenä pidettyä auttamistyötä, hän voi osoittaa asiakkaille uudenlaista kuvaa miehen mallista. (Alanko & Orjasniemi 2018, 149–150.)

4 Työyhteisö

4.1 Toimiva työyhteisö

Toimiva työyhteisö rakentuu tasa-arvosta, oikeudenmukaisuudesta, sujuvasta vuorovaikutuksesta, sopivasti kuormittavista työtehtävistä ja motivoivasta ilmapiiristä. Hyvä työyhteisö on tasapainoinen ja turvallinen, jossa jokainen työntekijä kokee olonsa tervetulleeksi. Vapautuneessa ja luotettavassa ilmapiirissä työntekijät pystyvät jakamaan osaamistaan ja tukemaan toisiaan. Hyvin toimivan työyhteisön toiminta rakentuu pitkälti vuorovaikutuksellisista ja asenteellisista asioista, johon jokainen työyhteisön jäsen vaikuttaa omalla asenteellaan ja käyttäytymisellään. (Työturvallisuuskeskus 2020.)

Työyhteisö voi olla suuri voimavara, mikäli se on toimiva. Työn arjessa tapahtuva sosiaalinen vuorovaikutus voi olla yksi elämän tärkeistä asioista. Salliva ja tukeva työyhteisö lisää motivaatiota ja on tasa-arvoinen. Työkavereista voi tulla läheisiä ja jopa ystäviä, joita nähdään työpaikan ulkopuolellakin. Työyhteisön sisäisestä ilmapiiristä tulee huolehtia, ja onkin tärkeää, että ongelmakohtiin puututaan nopeasti. (MIELI Suomen Mielenterveys ry 2020.)

Työyhteisön tuottavuus vähenee, jos työtehtäviä jaetaan liian tarkoilla kriteereillä. Tällöin tekemisestä puuttuu innovatiivisuus ja luottamus. Työntekijälle saattaa tulla tunne, ettei hänen omaan arviointikykyynsä luoteta. Työpaikalla saavutetaan parempia tuloksia, kun vastuuta uskalletaan jakaa koko työyhteisön kesken. Hyvässä työyhteisössä työntekijöiden keskuudessa vallitsee hyvä yhteishenki ja yhteenkuuluvaisuuden tunne. Luottamus on yksi työyhteisön kulmakivistä. (Kaivola & Launila 2007, 135–138.)

Monimuotoinen työyhteisö edellyttää työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua. Monimuotoisen työyhteisön hyödyntämisen edellytyksenä ovat erilaisuuden ymmärtäminen ja hyväksyminen. Jokaisen työyhteisön jäsenen vastuulla on huolehtia, että ilmapiiri on erilaisuutta salliva. Monimuotoisuudella pystytään kehittämään palveluita ja toimintatapoja. (Työturvallisuuskeskus 2020.)

Erilaisuuden hyväksyminen edistää tasa-arvoa. Erilaisuuden hyväksyminen ei ole itsensänselvyys, sillä se herättää ihmisissä muun muassa pelkoa ja epävarmuutta, kun taas samanlaisuus luo helppouden ja turvallisuuden tunnetta. Jos erilaisuus kyetään näkemään myönteisenä asiana, siitä voi tulla työyhteisön rikkaus ja voimavara. Jotta työyhteisö pystyy oppimaan ja kehittymään, tarvitaan erilaisia ajatuksia, näkemyksiä ja osaamista. (Kaivola & Launila 2007, 99–100.)

Työnantajan tulee kohdella työntekijöitä ja työnhakijoita tasavertaisesti työsopimuslain ja yhdenvertaisuuslain mukaisesti. Työnantaja ei saa eriarvoistaa työntekijöitä syillä, joilla ei

ole mitään tekemistä työsuorituksen kanssa. Työnantajien tulee aktiivisesti ja suunnitelmallisesti edistää sukupuolten tasa-arvoa. Esimerkiksi työhakemukset tulisi laatia siten, että niihin hakee sekä naisia ja miehiä. Työnantajan on edistettävä tasa-arvoa myös siten, että naiset ja miehet sijoittuvat työtehtäviin tasapuolisesti. Kaikilla tulee olla samat mahdollisuudet edetä urallaan. Etenkin palkkauksen tulee olla tasavertaista naisten ja miesten välillä. Työnantajan toimien tulee olla sukupuoleen perustuvaa syrjintää ennaltaehkäisevää. (YTY 2020.)

4.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointiin kuuluvat niin tehtävä työ ja sen mielekkyys, kuin myös turvallisuus, terveys ja hyvinvointi. Innostava johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri lisäävät työhyvinvointia. Myös työntekijöiden ammattitaito vaikuttaa työhyvinvointiin. Työhyvinvointi on yhteydessä työntekijän jaksamiseen, ja kun hyvinvointi on kasvaa, työn tuottavuus parantuu. Hyvinvointi vähentää turhia sairauspoissaoloja sekä lisää sitoutumista työhön. (STM 2020.)

Kun työyhteisö voi hyvin, se ilmenee esimerkiksi yhdessä tekemisenä ja avoimuutena. Epäkohdista uskalletaan puhua ja työmäärä ei kuormita liikaa. Hyvinvoivassa työyhteisössä motivoidaan ja annetaan positiivista palautetta. Hyvinvoiva työntekijä kokee itsensä ja työnsä merkitykselliseksi. (Työterveyslaitos 2020.)

Työnantaja on yhdessä työntekijöiden kanssa vastuussa työhyvinvoinnin edistämisestä. Työhyvinvoinnin edistämisen tulisi olla niin esimiesten ja johtajien kuin työntekijöidenkin yhteistyötä. Tärkeinä työhyvinvoinnin tekijöinä pidetään työpaikan työsuojeluhenkilöstöä sekä luottamusmiehiä. Myös toimiva työterveyshuolto on tärkeä työhyvinvoinnin edistäjä. Työhyvinvointiin vaikuttavat monet eri seikat, ja pääasiassa työhyvinvointi syntyy työn ohessa/arjessa. Työhyvinvointiin on viisasta panostaa, sillä se vaikuttaa suoraan esimerkiksi taloudelliseen tulokseen. Vaikka työhyvinvointiin investoiminen voi olla kallista, maksaa se usein itsensä suuresti takaisin. (Työterveyslaitos 2020.)

5 Opinnäytetyöprosessi

5.1 Tarkoitus ja tavoite

Tämä opinnäytetyö tehtiin Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle -hankkeelle. Tarkoituksena oli selvittää miestyöntekijöiden merkitystä sosiaalialalla. Tutkimuksessa haastattelimme muutamaa nuorten parissa työskentelevää työntekijää. Tavoitteena oli selvittää, mitä kokemuksia, mielipiteitä ja ajatuksia työntekijöillä on miestyöntekijöistä heidän työorganisaatioissaan sekä yleisesti sosiaalialalla. Lisäksi pyrimme selvittämään miten miestyöntekijän olemassaolo tai puuttuminen vaikuttaa työyhteisöön ja asiakastyöhön.

Tutkimustehtävänä käsiteltäviä teemoja ovat sukupuolen mukainen segregatio, sukupuoliroolit sekä miestyöntekijä sosiaalialalla ja työyhteisössä. Pyrimme avaamaan työntekijöiden kokemusten ja ajatusten avulla seuraavia kysymyksiä:

- Mitä hyötyä asiakkaille on miestyöntekijöistä?
- Miten sukupuoliroolit näkyvät työssä?
- Millainen vaikutus miestyöntekijöillä on työyhteisöön?
- Miten segregatio näyttäytyy sosiaalialalla?

5.2 Toimeksiantajan kuvaus

Tämä opinnäytetyö tehtiin Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle -hankkeelle. Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle on hanke, joka pyrkii lisäämään mieshakijoiden määrää sosiaali- ja terveysalan koulutukseen. Hanketta toteuttaa LAB-ammattikorkeakoulu yhteistyössä Saimaan ammattikorkeakoulun kanssa. Kohderyhmänä ovat vähintään toisen asteen tutkinnon tai muun korkeakoulututkinnon suorittaneet miehet, jotka ovat vaihtamassa ammattia, työttömiä tai työttömyys uhan alla. (LAB-ammattikorkeakoulu 2020.)

Hankkeen tavoitteena on saada lisää miehiä opiskelemaan sosiaali- ja terveysalalle korkeakouluihin. Hanke pyrkii kehittämään miesopiskelijoiden koulutusta toimivammaksi ja valmistumista tukevammaksi. Lisäksi hankkeella pyritään vaikuttamaan sosiaali- ja terveysalan sukupuolittuneeseen stigmaan, jotta myös miehet uskaltautuisivat opiskelemaan alalle. Näin saadaan muokattua sosiaali- ja terveysalan työelämän henkilöstörakennetta tasa-arvoisemmaksi mies- ja naistryöntekijöiden määrässä. Tämä on merkityksellistä, jotta asiakkaat saisivat sote-palveluja yhä useammin myös miehiltä. (LAB-ammattikorkeakoulu 2020.)

5.3 Laadullinen tutkimus

Laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää jotakin tiettyä ilmiötä. Sen tarkoituksena ei ole tuottaa yleistettävää tietoa, vaan tutkia syvemmin mistä ilmiössä on kyse. Laadullisessa tutkimuksessa tutkitaan vain muutamaa havaintoyksikköä, jolloin saadut tulokset ovat päteviä vain kohdetapauksissa. (Kananen 2014, 16–20.)

Laadullisessa tutkimuksessa ei voi käyttää yksityiskohtaisia kysymyksiä, sillä muuten kyse olisi määrällisestä tutkimuksesta. Laadullinen tutkimus sopii tutkimustavaksi silloin, kun ilmiötä ei ole vielä aikaisemmin tutkittu tai ilmiöstä halutaan saada syvälinen näkemys. Laadullinen tutkimus on tukena uusille teorioille ja malleille. (Kananen 2014, 16–20.)

Laadullisia tutkimuksia ovat kaikki muut tutkimukset, joissa ei käytetä määrällisen tutkimuksen tilastollisia menetelmiä ja keinoja. Lukujen sijaan, laadullisessa tutkimuksessa käytetään sanoja ja lauseita. Laadullisessa tutkimuksessa analyysia ei aloiteta vasta aineistonkeruun jälkeen, vaan se edellyttää jatkuvaa aineiston analysointia koko tutkimuksen ajan. Aineistoa kerätään, kunnes ilmiö ymmärretään. Aineiston määrän määrittäminen etukäteen onkin mahdotonta. (Kananen 2014, 16–20.)

Tutkimusaineiston kerääminen teemahaastattelulla

Teemahaastattelu on tutkijan ja haastateltavan välistä keskustelua. Keskustelua käydään etukäteen mietittyjen teemojen pohjalta, jotka tutkija on valinnut. Teemahaastattelussa ei käytetä valmiiksi strukturoitua kyselylomaketta, vaan haastattelu etenee haastateltavan ehtoilla. Teemahaastattelulla kerätty aineisto kirjoitetaan tekstiksi mahdollisimman sanatar-kasti. (Kananen 2014, 70–72, 102.)

Teemahaastattelun tavoitteena on pyrkiä selvittämään tutkittavaa ilmiötä. Esiin nousseiden vastausten pohjalta herää usein uusia kysymyksiä. Tutkija pyrkii kysymysten avulla kalas-telemaan tietoa haastateltavasta, ja muodostamaan niiden avulla tutkimuskohteesta koko-naisvaltaisen kuvan ja ymmärryksen. (Kananen 2014, 70–72.)

Laadullisessa tutkimuksessa olisi tärkeä huomioida, että haastateltavilla henkilöillä olisi mahdollisimman paljon tietoa ja kokemusta tutkittavasta aiheesta. Haastateltavia ei tulisi-kaan valita satunnaisesti, vaan tutkimuksen tarkoitukseen sopivasti. Tutkimusraportissa tu-lee perustella, miksi juuri kyseiset henkilöt valittiin haastateltaviksi. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 98.)

Tutkimusaineiston analysointi

Ennen analysointia aineisto on muutettava sellaiseen muotoon, joka mahdollistaa analyysin tekemisen. Litteroinnissa erilaiset tallenteet, kuten äänitteet tai kuvat muokataan kirjalliseen

muotoon. Litteroinnissa on mahdollista käyttää eri tarkkuuksia ja tasoja. Litteroinnin tasojat ovat sanatarkka, yleiskielellinen, sekä propositiotason litterointi. (Kananen 2014, 101–102.) Tässä opinnäytetyössä käytimme sanatarkkaa litterointia, mutta emme huomioineet haastateltavien äännähdyksiä, eleitä tai äänenpainoja. Sanatarkka litterointi mahdollistaa aineiston lainauksen sitaatteina.

Kun aineisto on litteroitu, sitä aletaan tiivistämään koodaamalla. On etukäteen tiedettävä mitä aineistosta etsitään, varoen etteivät ennakko-odotukset ohjaa tulkintaa liikaa. Aineistoon tuleekin perehtyä alusta alkaen ennen tiivistämisen aloittamista. Koodaus on tekniikka, jonka avulla aineisto tiivistetään käsiteltävään muotoon. Samaa tarkoittavat asiat yhdistetään toisiinsa yhteisellä koodilla. Vaikka koodauksen tarkoitus on tiivistää, sillä ei saa vähentää aineiston laadullista sisältöä. (Kananen 2014, 103–104.)

Aineiston luokittelussa tulee olla jokin lähtökohta, jotta aineistosta pystytään löytämään ratkaisu ja tulkinta. Teoreettisessa luokittelussa aineistoa luokitellaan niiden käsitteiden mukaan, joita ilmiön teoriasta on noussut. (Kananen 2014, 108–110.) Teemoittelu on luokituksen tapaista, mutta siinä painotetaan teemojen sanomaa. Teemoittelun avulla tutkimuksen aineistoa ryhmitellään tiettyjen aihepiirien mukaisesti. Tällöin voidaan vertailla, mitkä teemat esiintyvät aineistossa. Tarkoituksena on etsiä näkemyksiä, joilla on yhteinen teema. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 105–107.)

5.4 Tutkimuksen toteutus

Idean opinnäytetyön aiheeseen saimme kesällä 2020 omalta koulultamme, LAB-ammattikorkeakoululta. Koululla oli käynnissä Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle -hanke, jonka tarkoituksena on saada lisää mieshakijoita sosiaali- ja terveysalan koulutuksiin. Hankkeeseen oli toivottu useampia opinnäytetöitä eri aiheista. Päädyimme ottamaan tarkasteluun mies-työntekijän merkityksen sosiaalialalla, jota lähdimme tutkimaan työntekijöiden kokemusten ja ajatusten kautta. Opinnäytetyömme ohjaavaksi opettajaksi tuli hankkeessa toiminut LAB-ammattikorkeakoulun lehtori.

Kun aiheemme varmistui, ryhdyimme tekemään opinnäytetyön suunnitelmaa. Suunnitteluvaiheessa pohdimme tutkimuksen toteutustapaa sekä tutkimustehtävään liittyviä kysymyksiä. Koska tavoitteenamme oli ymmärtää tutkittavaa ilmiötä ihmisten kokemusten ja ajatusten avulla, kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimusmenetelmä osoittautui sopivaksi. Hahmottelimme tutkimuksen alustavan toteutuksen ja aikataulun opinnäytetyön suunnitelmaan. Suunnitelmassa päätimme rajata haastattelukelpoisiksi sellaiset täysi-ikäiset sosiaalialan työntekijät, jotka ovat työskennelleet lasten ja nuorten parissa.

Aineistonkeruumenetelmäksi valitsimme teemahaastattelun, jonka teemoina toimivat sukupuolen mukainen segregatio, sukupuoliroolit sekä miestyöntekijä sosiaalialalla ja työyhteisössä.

Opinnäytetyön suunnitelman valmistuttua, aloimme kontaktoimaan mahdollisia haastateltavia. Samaan aikaan teimme ohjaavan haastattelurungon teemojen mukaisesti tulevia haastatteluja varten. Haastattelurunko toimi pohjana haastatteluissa, mutta sovelsimme sitä tarvittaessa jokaiseen haastatteluun yksilöllisesti sopivaksi. Saimme lopulta neljä haastateltavaa.

Toteutimme haastattelut etäyhteyksien avulla koronaviruksen aiheuttaman tilanteen vuoksi syksyn 2020 aikana. Kenenkään haastateltavan kohdalla emme tarvinneet erikseen tutkimuslupaa. Äänitimme haastattelut tietokoneelle ilman videokuvaa. Haastateltavissa oli sekä miehiä että naisia, mutta emme lähteneet vertailemaan vastauksia sukupuolten välillä. Äänitetyt haastattelut litteroimme tekstimuotoon. Litteroinnin jälkeen luokittelimme vastaukset tutkimuksen teemojen mukaisesti, minkä jälkeen karsimme aineistosta pois tutkimuksen kannalta epäolennaisen materiaalin. Valitsimme aineistosta sellaiset vastaukset, jotka vastaavat tutkimuskysymyksiimme.

6 Tutkimuksen tulokset

6.1 Miestyöntekijän merkitys asiakastyössä

Haastateltavien vastauksista nousi esiin kokemuksia siitä, että pojilla ja miehillä on matalampi kynnys lähestyä samaa sukupuolta olevaa työntekijää. Miestyöntekijä tuo asiakastilanteeseen sukupuolen, johon poikien ja miesten on helpompi samaistua. Haastateltavat kokevatkin, että miespuolisten asiakkaiden on helpompi puhua omista asioistaan miehille, koska heillä saattaa olla samanlaisia kokemuksia joistakin asioista yhteisestä sukupuolesta johtuen.

Mä nään sen niiku ihan normaalina, että jotkut vaan tulee paremmin toimeen miestyöntekijän kanssa, ja yleensä ne on poikia.

Esimerkiks perheen isän on ihan toisenlaista ruveta puhumaan niit asioita ja ehkä ittelleen jotain syvempiä tunteja tai kipeimpiä asioita, kun siel on se mies.

Niin koen et ne pojat kokee sen helpommaks lähestyä samaa sukupuolta olevaa ihmistä. He pystyy ehkä keskustelemaa semmosist asioista mistä niiku miespuolisella ihmisellä voi olla kokemusta.

Jokainen haastateltava toi esiin näkemyksen miestyöntekijästä mahdollisena vaihtoehtona naistryöntekijälle. Miestyöntekijän saatavuus naistryöntekijän lisäksi mahdollistaa työntekijän vaihtamisen esimerkiksi tilanteissa, joissa asiakas ei ole syystä tai toisesta tullut toimeen toisen sukupuolen kanssa. Miestyöntekijän nähdään tuovan toisenlaista näkökulmaa naisvaltaiselle sosiaalialalle, ikään kuin tasapainoittavana tekijänä.

Varsinki ehkä enemmän oon itte törmänny siihen, että poikien on helpompi puhua miehelle ku naiselle. Kyllä me jollain tavalla katsotaan maailmaa en nyt tiiä eri tavalla.

Ni kylmä aattelen et se miehen mukanaolo, niin se vakauttaa tai tuo semmosta toisenlaista näkökulmaa siihen.

Kai se tarjoo vähän niiku vaihtoehdon siihen naistryöntekijän rinnalle, ni voi olla että miestyöntekijän kanssa voi olla sit jollain tavalla erilaista olla läsnä ja vuorovaikutuksessa.

6.2 Sukupuoliroolit sosiaalityössä

Haastatellut painottivat sitä, että miestyöntekijä voi toimia roolimallina pojille. Miestyöntekijä ilmentää miehen mallia varsinkin sellaisille pojille, joiden lähipiirissä ei ole ollut turvallista aikuista miestä. Yksi haastatelluista totesi että poikien on mahdollisesti helpompi käsitellä omaan kasvuun ja kehitykseen liittyviä asioita miestyöntekijän kanssa.

Jotenki se miten ne on miehen mallia näyttäny niin monelle niin se on ihan tosi iso juttu ja tärkeitä ja mainitsemisen arvoista.

No se ainaki poikapuoliselle et ehkä pystyy puhumaa miehille, kerton tai mies käydä heidän kans läpi tälläsii ihan kehitykseen, sukupuolen kehitykseen liittyviä asioita. Ja kyl se vaa jotenki on näyttäny, et kyl se näille pojille on se sellai tietynlainen miesmalli, miesrooli. Kaikilla ei oo sitä välttämättä ollu kunnollista.

Miestyöntekijä voi murtaa stereotyyppioita perinteisiin sukupuolirooleihin liittyen. Miestyöntekijöiden vähäinen määrä sosiaalialan työtehtävissä nähdään korostavan kapeakatseista kuvaa siitä, että vain nainen voi toimia feminiinisyyttä korostavissa ammateissa. Miestyöntekijät naisvaltaisella sosiaaliolla voivat osoittaa feminiinisinä pidettyjen piirteiden, kuten auttamisen ja empaattisuuden kuuluvan myös miehille.

Semmosii sukupuolirooleja mitä jotenki aatellaan, et kuuluuko enemmän naiseuteen, sellai pehmeys ja lempeys ja tälläset asiat, nii sit jotenki et eikö ne kuuluis myös miehille?

Sitten jos siel onki vain joka paikassa aina se nainen, joka on vastaanottamassa, niin kyl mä aattelen, että se kierouttaa tietyllä tapaa sitä ja vahvistaa taas, et okei no että mä en voi puhua miesystävälleni tai miespuoliselle ystävälleni tai isälleni tai isoisälleni tai kukaan kuka on mies.

Myös miestyöntekijä voi olla sellanen kelle voi uskoutua, kelle voi puhua, johon voi luottaa ottaa sun asioita hoitaakseen ja on apuna.

6.3 Mies työyhteisössä

Työyhteisössä miestyöntekijä toimii tasapainottavana jäsenenä. Haastateltavat näkivät viihtyisämpänä työyhteisön, jossa on naisten lisäksi myös miehiä kuin työyhteisön, jossa on pelkästään naisia. Kun työntekijöinä on sekä miehiä että naisia, työyhteisön moninaisuus lisääntyy. Miestyöntekijät ovat hyvin kaivattuja työyhteisöihin, sillä heidän koetaan parantavan työilmapiiriä.

Mä näkisin, että suuremmin otetaan asioita puheeks jos joku epäkohta mietityttää. Tai et ehkä se on tunnusomaisempaa jotenki, jos ajatellaan et olisi pelkkiä naisia työyhteisössä, niin siin saattais helpommin syntyä semmosia kuppikuntia ja puhutaan selän takana ja käytäväkeskusteluja.

Kylmä vähä väittäisin, että se tuo sellasta tasasuutta tai rauhoittaa sitä, et jos ois pelkkiä naisia. Paljon jutellu muidenkin alojen kaa mis on etenki naisii ni mä oon saanu sen kuvan et sitku ei oo miehii ni se ilmapiiri ei välttämättä oo aina nii hyvä.

Haastateltavilla oli erilaisia näkemyksiä siitä, odotetaanko jokaiselta miestyöntekijältä miehen roolia työyhteisön sisällä. Kaikki eivät tunnistaneet tätä, mutta toiset olivat huomanneet näinkin tapahtuvan. Pääosin haastatellut kokivat, että työpaikoilla kaikki työntekijät tekevät samoja tehtäviä sukupuolesta riippumatta. Kuitenkin joissain tapauksissa muut työyhteisön jäsenet ovat odottaneet miestyöntekijöiltä maskuliinisia piirteitä ja taitoja, vain sen takia että he ovat olleet miehiä.

Mut kyl mä aattelen et uutena työyhteisössä ni se tulee vahvempana se oletus, et no totta kai sä teet ku sä oot mies ni ton asian.

En koe et muhun ois mitään erilaisia tai enemmän odotuksia kohdistunut.

On ehkä odotettu et mies on semmonen, se voi olla sellanen rooli et tulee joku vaikka ikävä tilanne, ni mies on kuka ehkä tulis ja lopulta stoppaa.

6.4 Miestyöntekijä sosiaaliolla

Miestyöntekijöiden merkitystä painotettiin suuresti, ja kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että miehiä tarvitaan alalle lisää. Yksi haastateltavista kuitenkin nosti esille näkemyksen, että pelkkä miessukupuoli ei automaattisesti tarkoita hyvää sosiaalialan työntekijää. Henkilön persoonalla ja taidoilla on suurempi merkitys kuin sukupuolella.

Ois hyvä et ois molempia sukupuolia niiku saman verran, et ne niiku tasapainottaa niitä työyhteisöjä hirveesti.

Ehdottomasti, kyllä miehiä tarvitaan. Mitä erilaisimpiin tehtäviin sosiaalipuolen hommissa.

Koska suurin osa on naisia ja miehilläkin ois varmasti annettavaa just sillee niiku roolimallina ja ihmisenä.

Mutta itte korostaisin tässä kanssa, että ei se pelkkä miehen sukupuoli välttämättä mitään takaa.

Haastateltavat pohtivat miesten vähäistä hakeutumista sosiaalialalle, vaikka työtehtävät mahdollisesti kiinnostaisivat miehiä. Miehet saattavat kokea jäävänsä yksin, jos he päätyvät työpaikalle ainoana sukupuolensa edustajana. Lisäksi haastatellut näkevät sosiaalialan edelleen voimakkaasti naisten alana, minkä vuoksi jotkut miehistä eivät välttämättä uskalla hakeutua alalle.

Tulee mielee tällai niiku jotenki altavastaavan rooli tai ajatus siitä, että lähtee opiskelee ja valmistua sosiaalialalle ja mennä mihin tahansa työyhteisöön ja sit sä oot siel ehkä ainoona miehenä.

Mä uskon et se vaikuttaa joillain siihen miks jätetään hakeutumatta vaik vois olla periaatteessa kiinnostusta joihinki tehtäviin.

Koska se on niin naisvaltanen ni ei sit jollain tapaa niiku uskalleta tai haluta hakea sosiaalialalle.

Myös palkkaus nähdään osasyynä miesten vähäiseen hakeutumiseen sosiaalialalle. Toisaalta sosiaalialaa pidetään kutsumusalana, jonne hakeudutaan muiden syiden kuin palkan

vuoksi. Korkeampi palkkataso voisi kuitenkin houkutella edes hieman enemmän miehiä. Osa haastatelluista myös pohtii, että jos sosiaalialalle saataisiin enemmän miehiä, se saataisi nostaa palkkatasoa.

Et se on jotenki tähän asti tuntuu et on jatkuvasti ehkä lytätty sosiaaliala yhtenä muiden mukana mitkä on naisvaltaisia aloja, väitän että se arvostus ei ole ollut samaa siksi että sielä suurinosa tekijöistä on naisia. Ni kyl mä aattelen et jos meilläki sosiaalialalla olis enemmän miehiä mä veikkaan et se vaikuttais palkkoihin, ainakin jonkun verran.

Se on varmaa aika yksilöllistä et tullaanko sinne sen palkan perässä vai ite sen työn perässä. Mut kyl mä ehkä ajattelen ite että jos palkka ois parempi niin alalle vois ehkä löytyä enemmän miehiä.

Et kyl tää enemmän on ehkä sellai kutsumusala, näkisin. Et se palkka on hieman toissijainen mut tärkeehän seki on. Vois varmaan ehkä edesauttaa kyllä.

7 Tulosten tarkastelu

7.1 Samaistuttava miestyöntekijä

Miestyöntekijöiden vähäinen määrä sosiaalialalla heikentää miesasiakkaiden asemaa (Kolehmainen 1999; Korvajärvi 2010, Alangon & Orjasniemen 2018, 141 mukaan). Miestyöntekijä toimii tärkeänä vaihtoehtona naistyöntekijälle. Koska sosiaalialan asiakaskunta on niin moninaista, myös työntekijöitä tulisi olla moneen lähtöön. Tällöin pystyttäisiin vastaamaan kaikkien asiakkaiden tarpeisiin.

Jo 1990-luvulla (Espoon poika-projekti 1991; Mäkinen 1991) on perusteltu, että miestyöntekijöitä kaivataan päiväkodeihin ja kouluihin miehen malleiksi pojille. Pojat tarvitsevat miehen mallia kehityksensä tueksi. (Aalto 2018, 35.) Myös haastatteluissa nousi esiin käsitteet roolimalli ja miehen malli, ja sosiaalialalle kaivataankin miehiä juuri roolimalleiksi. Tämä korostuu varsinkin sellaisilla sosiaalialan alueilla, joissa tehdään tiiviisti työtä lasten ja nuorten parissa, kuten esimerkiksi lastensuojelussa ja nuorisotyössä.

Haastateltavat kertoivat, että varsinkin poikien on helpompi lähestyä samaa sukupuolta olevaa työntekijää. Miestyöntekijät ovat mahdollisesti käyneet läpi samanlaisia asioita omassa nuoruudessaan, joten pojat pystyvät samaistumaan miestyöntekijään helpommin kuin naistyöntekijään. Schalin (1993) on tutkinut isäsuhteen merkitystä 6–11-vuotiaalle. Pojan ja isän yhdessä tekeminen antaa pojalle mahdollisuuden samaistua isäänsä. (Aalto 2018, 36–37.) Kun he puuhaavat yhdessä ”miesten juttuja”, poika saa isänsä jakamattoman huomion, mikä on tärkeää miehisen identiteetin kehitykselle (Juvakka & Viljamaa 2002, Aallon 2018, 36–37 mukaan).

Sinkkosen mukaan isät eivät ole vain yhdenlaisia, vaan he voivat olla luonnostaan jopa hoivaavampia ja hellempiä kuin äidit (Sinkkonen 2008, 66). Miestyöntekijät sosiaalialalla murtavat perinteisiä sukupuoliin liitettyjä stereotyyppioita. Sosiaalialalla työskentelevät miehet näyttävät esimerkkiä, että myös miehet voivat työskennellä feminiinisiä piirteitä korostavassa työpaikassa. Ihmiset eivät ole vain perinteisen sukupuolikäsityksen mukaisia miehiä tai naisia, vaan yksilöt ovat monen piirteen kokonaisuuksia. Myös miehet voivat olla niitä turvallisia henkilöitä, joille puhutaan aremmista aiheista ja omista tunteistaan. Sosiaalialan naisvaltaisuuden nähdään luovan kieroutunutta ajatusmaailmaa, jonka mukaan oman elämän ongelmista puhutaan vain naisille.

7.2 Miestyöntekijä tasapainottaa

Sukupuoli on osa työyhteisöjen moninaisuutta, ja se koskettaa kaikkia työelämässä mukana olevia ihmisiä. Onkin toivottavaa, että kaikissa työyhteisöissä olisi sekä miehiä että naisia.

Tasa-arvo ja oikeudenmukaisuus nähdään toteutuvan paremmin, kun työyhteisössä ovat molemmat sukupuolet edustettuina. Naiseuden ja mieheyden erilaisuus näkyy rikkautena ja niiden ominaisuudet täydentävät toisiaan. (Seppelin 2015, 143–144.) Haastateltavat kuvasivatkin miestyöntekijöiden tuovan naisvaltaiseen työyhteisöön tasapainoa sekä lisäävän työyhteisön moninaisuutta. Naisvaltaisia työyhteisöjä pidettiin ongelmallisempina ja jotenkin kierompina. Miestyöntekijöiden koetaan parantavan työilmapiiriä, ja haastatellut kuvaavat sellaisia työpaikkoja viihtyisimmiksi, joissa on naisten lisäksi miehiä.

Haastatelluilla oli erilaisia kokemuksia siitä, odotetaanko jokaiselta miestyöntekijältä miehen roolia työyhteisössä. Yleisesti ottaen työpaikoilla tehdään samoja työtehtäviä riippumatta siitä, onko mies vai nainen. Osa haastatelluista on kuitenkin kokenut, että miestyöntekijöiden oletetaan automaattisesti tekevän maskuliinisia piirteitä vaativia työtehtäviä sen vuoksi, että he ovat miehiä. Kaivola ja Launila (2007, 79) korostavat, että työyhteisön tulisi tukea jäsentensä yksilöllisiä piirteitä niin, että jokaisen jäsenen sallitaan olla oma itsensä. Erilaisuuden hyväksyminen on pohja yhteisöllisyydelle, joka ilmenee yhteenkuuluvuuden tunteena.

7.3 Merkityksellinen mies

Suomen työmarkkinat ovat olleet segregoituneet sukupuolen mukaan jo useamman vuosisadan. Vaikka monessa muussa EU-maassa segregatio on lieventynyt huomattavasti, Suomessa se näkyy edelleen vahvasti. Suomessa segregatiota ylläpitää se, että myös koulutus on jakautunut sukupuolen mukaan. Ammattien ja koulutuksen sukupuolittuminen muovaa naisille ja miehille ammatillisia identiteettejä, mitkä ohjaavat ammatinvalintaa. (Korvajärvi 2010, 186.)

Haastatellut näkevät segregatian yhtenä tekijänä miesten vähäiseen hakeutumiseen sosiaalialalle. Vaikka sosiaalialan työtehtävät saattaisivat kiinnostaa miehiä, naisvaltaisuus ei rohkaise tekemään epätavallista päätöstä ja valitsemaan sosiaalialan työtä. Miestyöntekijät ovat alalla selvä vähemmistö, ja osa miehistä kokeekin jäävänsä yksin ilman saman sukupuolista työkaveria. Jos miehet eivät hakeudu sosiaalialalle, se pysyy naisvaltaisena, joka pitää yllä segregatiota entuudestaan.

Segregatio aiheuttaa ammattialojen eriarvoistumista. Naisvaltaisia aloja arvostetaan vähemmän, niissä on huonompi palkka sekä uralla eteneminen on vaikeampaa. (Kolehmainen 2002, Palmun & Jauhaisen 2013, 104 mukaan.) Miesten ja naisten välisen palkkaeron on esitetty johtuvan juuri segregatiosta. Jotta palkkaero saataisiin kavennettua, vaaditaan monenlaisia toimia. (Korvajärvi 2010, 187.) Myös osa haastatelluista piti sosiaalialan matalaa palkkatasoa vaikuttavana tekijänä miesten vähäiseen hakeutumiseen alalle.

Sosiaalialaa he kuvasivat kutsumusalaksi, johon hakeudutaan pääosin muista syistä kuin rahasta. Alan paremman palkkauksen uskottaisiin kuitenkin lisäävän miesten kiinnostusta alaa kohtaan. Yhtenä syynä matalaan palkkatasoon nähdään miesten vähäisyys. Yksi haastatelluista kuvasikin, ettei sosiaalialaa arvosteta tarpeeksi yhteiskunnallisella tasolla, mikä johtuu osittain alan naispainotteisuudesta.

Kaikki haastatellut pitivät miestyöntekijöitä todella merkittävänä tekijänä sosiaalialalla. Sen lisäksi, että miestyöntekijät auttavat korjaamaan segregaaation vaikutuksia, miehistä on konkreettista hyötyä asiakastyössä. He voivat toimia vaihtoehtona naistyöntekijöille sekä roolimallina niin lapsille ja nuorille kuin perheillekin. Miesten koetaan myös tasapainottavan naisvaltaisia työyhteisöjä ja parantavan työilmapiiriä.

8 Eettisyys ja luotettavuus

8.1 Hyvä tieteellinen käytäntö

Tutkimus noudattaa rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimusten ja niiden tulosten arvioinnissa. Tutkimus nojaa tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisiin eettisiin tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiin. Tutkimus noudattaa avoimuutta ja vastuullista tiedeviestintää tuloksien julkaisussa, joka kuuluu tieteellisen tiedon luonteeseen. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6–8.)

Ammattikorkeakoulujen tulee huolehtia siitä, että opiskelijat perehdytetään hyvään tieteelliseen käytäntöön ja heille opetetaan tutkimusetiikkaa (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6–8). Pääsääntöisesti tutkijat itse ovat vastuussa siitä, että he noudattavat hyvää tieteellistä käytäntöä tutkimukseen liittyen (Arene 2020, 6–8). Tutkijat ovat saaneet tarvittavan ohjeistuksen tutkimuksen toteuttamista varten LAB-ammattikorkeakoulusta, sekä heitä tuetaan jatkuvasti opinnäytetyöprosessin aikana.

Opinnäytetyöprosessissa tulee huolehtia tarkasti henkilötietojen oikeanlaisesta säilyttämisestä ja käsittelystä (Arene 2020, 6–8). Opinnäytetyöhön liittyvät haastattelut nauhoitettiin ja tallennettiin litterointia varten. Nauhoitukset säilytettiin yksityisyydensuojaa kunnioittavasti ja niitä käytettiin ainoastaan tutkimukselliseen tarkoitukseen. Lopullisessa työssä ei ole mitään sellaista, joka voisi paljastaa haastateltavan henkilöllisyyden. Tutkimuksen jälkeen siihen liittyvät tietoaineistot hävitettiin vaatimusten edellyttämällä tavalla.

Jokaisen tutkimuksen luotettavuutta tulisi kyetä arvioimaan jollain tavalla. Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää kertoa tarkasti vaihe vaiheelta tutkimuksen kulku. Avainasemassa ovat kuvaukset henkilöistä, paikoista ja tapahtumista. Validius laadullisessa tutkimuksessa tarkoittaa kuvauksen ja siihen yhdistettyjen selitysten ja tulkintojen yhteensopivuutta. (Hirsjärvi ym. 2009, 232–233.) Reliabiliteetti on yksi tieteellisen tutkimuksen luotettavuusmitta- reista. Sillä tarkoitetaan pysyvyyttä tuloksissa, eli jos tutkimus tehtäisiin uudelleen, tulosten tulisi olla samanlaiset. Tutkimuksen toteutuksen eri vaiheisiin liittyy riskejä. (Kananen 2014, 147.)

8.2 Ihmisiin kohdistuva tutkimus

Ihmisarvojen kunnioittaminen on ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen perusta. Ihmiselle annetaan itsemääräämisoikeutta kunnioittaen mahdollisuus päättää, haluaako hän olla osana tutkimusta. On selvitettävä, kuinka suostumus hankitaan ja millaisia riskejä tutkimukseen osallistumiseen mahdollisesti liittyy. Tutkittavan henkilön tulee ymmärtää hänelle annettu

informaatio tutkimukseen liittyen, ja hänen tulee olla riittävän kypsä päättämään siitä, haluaako hän olla osallistua tutkimukseen vai ei. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 25.)

Tutkimuksen haastatteluita varten valittiin aikuisia sosiaali-alan ammattilaisia, eivätkä esimerkiksi lapsia, koska he ovat kypsempää arvioimaan halukkuuttaan osallistua tutkimukseen ja tekemään päätöksen tutkittavana olemisesta. Kerroimme haastateltaville, miten haastattelu etenee, ja varmistimme hyväksynnän haastatteluun osallistumisesta vielä ennen nauhoittamisen aloittamista. Haastateltaville kerrottiin mihin tarkoitukseen nauhoituksia käytetään, ja että heidän henkilöllisyyksiään tai nauhoitettuja tallenteita ei paljasteta tutkimuksen ulkopuolisille. Kerroimme myös, että tutkimuksen jälkeen aineisto hävitetään. Pyy-simme ennen nauhoittamista haastateltavia myös ilmaisemaan, mikäli heillä oli jotakin kysyttävää tutkittavana olemisesta tai tutkimukseen liittyen.

Opinnäytetyöraportissa on kuvattu opinnäytetyöprosessin vaiheet ja avattu yksityiskohtaisesti prosessin kulkua. Lisäksi opinnäytetyössä on kiinnitetty huomiota ajantasaisiin ja luotettaviin lähteisiin. Tutkijoina olemme huolehtineet, että saadut tulokset on esitetty sellaisenaan, eikä niitä ole muokattu.

9 Yhteenveto

Opinnäytetyön tarkoitus oli tuottaa lisätietoa miestyöntekijöiden merkityksestä sosiaalialalla Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle -hankkeelle. Tutkimuksemme näkökulmana toimi työntekijöiden kokemukset ja ajatukset miestyöntekijöistä. Merkitystä tutkittiin neljän eri teeman kautta. Kaikki haastatellut korostivat miestyöntekijöiden tärkeyttä jokaisessa tarkastellussa osa-alueessa.

Poika- ja miesasiakkaiden mahdollisuus saada samaa sukupuolta oleva työntekijä kasvaisi, jos alalla olisi enemmän miestyöntekijöitä. Pojat ja miehet pystyvät helpommin samaistumaan saman sukupuoliseen työntekijään ja miestyöntekijät voivat toimia miehen malleina poikapuolisille asiakkaille. Turvallisen miehen läsnäolo nuoren elämässä voi ennaltaehkäistä käytösongelmia ja auttaa käsittelemään kasvuun ja kehitykseen liittyviä asioita. Mikäli nuorella on ollut ongelmia lapsuudessaan vaikkapa isänsä kanssa, voi miestyöntekijä auttaa korjaamaan vääristynyttä kuvaa miehistä.

Työyhteisöissä miestyöntekijät ovat kaivattuja ja haluttuja. Haastatteluiden perusteella työyhteisöjen naisvaltaisuutta leimaa usein negatiivisuus. Naiset koettiin kierommiksi ja juoruilvimmiksi kuin miehet. Miestyöntekijät nähdään suurempina persoonina ja heidän koetaan tasapainoittavan työyhteisöä. Miestyöntekijät parantavat työyhteisön viihtyvyyttä ja yleistä ilmapiiriä. Vaikka haastatteluissa tuotiin esille naisvaltaisten työyhteisöjen huonoja piirteitä, naisia ei pidetty yhtään sen huonompina kuin miehiä. Tärkeämpänä ajatuksena oli, että sosiaalialalle tarvitaan molempia sukupuolia tasapuolisesti. Kummankaan sukupuolen yliedustus ei ole hyvä tai toivottu asia.

Miestyöntekijöitä tarvitaan lisää sosiaalialalle myös sen arvostuksen parantamiseksi. Miehien suurempi hakeutuminen alalle auttaisi lieventämään voimakasta sukupuolen mukaista segregatiota. Naisvaltaisuus nähdään osasyynä sosiaalialan lyttämiseen ja huonoon palkkatasoon. Jos miehiä olisi alalla enemmän, sinne mahdollisesti myös hakeutuisi enemmän miehiä. Tällä hetkellä miestyöntekijöiltä usein puuttuu saman sukupuolen ammatillinen vertaistuki.

Sosiaalialan naisvaltaisuuden takia asiakkaat saavat työntekijöikseen lähes aina naisen. Naiset ja tytöt saavatkin kanssaan samaa sukupuolta olevan työntekijän, kun taas miehet ja pojat vastakkaista sukupuolta olevan. Naiset ja tytöt saattavat haluta miestyöntekijän siinä missä pojat ja miehetkin. Huomasimme, että aikaisemmissa tutkimuksissa, joita käyimme tämän opinnäytetyön perustana, nostettiin esiin miehen merkitys vain pojalle. Niinpä miehen merkityksen tarkastelu tytöille tässä opinnäytetyössä jäi olemattomaksi. Toisaalta myöskään haastatteluissa tämä näkökulma ei noussut esille.

Onnistuimme selvittämään miestyöntekijöiden merkitystä sosiaalialalla määrittelemiemme teemojen osalta. Tutkimuksemme vahvistaa ajatusta miesopiskelijoiden ja -työntekijöiden tarpeesta. Miestyöntekijöiden merkitystä voitaisiin tutkia vielä syvällisemmin yksi kerrallaan tai jopa aivan toisenlaisista näkökulmista. Tutkimusta voisi myös jatkaa esimerkiksi selvittämällä niitä konkreettisia keinoja, joilla miehiä saataisiin lisää sosiaalialalle.

Lähteet

Aalto, I. 2018. Miten miehet pissaavat? Miehen mallin käsite poikien kehitystä ja kasvatusta koskevassa keskustelussa 1960-luvulta nykypäiviin. Teoksessa Kivijärvi, A., Huuki, T. & Lunabba, H. (toim.) Poikatutkimus. Tampere: Vastapaino, 29, 35–37.

Aapola-Kari, S. 2019. Nuorten näkemyksiä sukupuolten tasa-arvosta oppilaitoksissa ja yhteiskunnassa. Teoksessa Teräsaho, M. & Närvi, J. (toim.) Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon – analyyseja tasa-arvobarometrista 2017. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 57–79. Viitattu 26.8.2020. Saatavissa http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137765/URN_ISBN_978-952-343-314-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Alanko, J. & Orjasniemi, T. 2018. Kun kukkahattutäti onkin setä – miesainokainen sosiaalityössä. Janus vol. 26 2/2018, 141–150. Viitattu 15.11.2020. Saatavissa <https://journal.fi/janus/article/view/60759/32674>

Arene 2020. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Viitattu 27.8.2020. Saatavissa http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?_t=1578480382

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylä: Suomen Yliopistopaino Oy.

Kauhanen, A. & Riukula, K. 2019. Työmarkkinoiden eriytyminen ja tasa-arvo Suomessa. Teoksessa Teräsaho, M. & Närvi, J. (toim.) Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon – analyyseja tasa-arvobarometrista 2017. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 80–100. Viitattu 24.8.2020. Saatavissa http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137765/URN_ISBN_978-952-343-314-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Korvajärvi, P. 2010. Sukupuolistunut ja sukupuolistava työ. Teoksessa Saresma, T., Rossi, L. & Juvonen, T. (toim.) Käsikirja sukupuoleen. Tampere: Vastapaino, 186–187.

LAB-ammattikorkeakoulu 2020. Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle. Viitattu 12.8.2020. Saatavissa <https://lab.fi/fi/projekti/miesvirtaa>

Lehtonen, M. 2007. Voiko isä olla lapsen hyvä huoltaja? Teoksessa Kotro, A. & Sepponen, H. (toim.) Mies vailla tasa-arvoa. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 52.

MIELI Suomen Mielenterveys ry 2020. Hyvä työilmapiiri vahvistaa hyvinvointia. Viitattu 23.11.2020. Saatavissa <https://mieli.fi/fi/mielenterveys/ihmissuhteet/hyv%C3%A4-ty%C3%B6ilmapiiri-vahvistaa-hyvinvointia>

Palmu, T. & Jauhiainen, A. 2013. (Nais)työntekijäkansalaisuuden kasvamassa: ammatilliset koulutusvalinnat tyttökoulun jälkeen 1970-luvulla. Teoksessa Brunila, K., Hakala, K., Lahelma, E. & Teittinen, A. (toim.) Ammatillinen koulutus ja yhteiskunnalliset eronteot. Helsinki: Hakapaino, 89, 104.

Seppelin, S. 2015. Sukupuoli osana moninaisuutta – kolme tulkintatapaa työelämän sukupuolittuneisuuteen. Teoksessa Mäkelä, J., Raivio, A. & Timonen, L. (toim.) Moninaisuus on hyvän työyhteisön ominaisuus. Jyväskylä: Suomen yliopistopaino Oy, 140–144. Viitattu 17.11.2020. Saatavissa https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/103091/JAMKJULKAISUJA2132015_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sinkkonen, J. 2008. Mitä lapsi tarvitsee hyvään kasvuun. Juva: WS Bookwell Oy.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2020. Työhyvinvointi. Viitattu 23.11.2020. Saatavissa <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Suomen YK-liitto 2013. Fredi – Pojat, tasa-arvo ja ihmisoikeudet. Helsinki: Aksidenssi Oy. Viitattu 22.10.2020. Saatavissa <https://www.ykliitto.fi/sites/www.ykliitto.fi/files/freditaitto2013.pdf>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020. Sukupuolten palkkaero. Viitattu 27.8.2020. Saatavissa <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/tyo-ja-toimeentulo/sukupuolten-palkkaero>

Teräsaho, M. & Keski-Petäjä, M. 2017. Nuorten toiveammatit sukupuolen mukaan eriytyneitä. Teoksessa Myllyniemi, S. (toim.) Katse tulevaisuudessa - Nuorisobarometri 2016. Grano Oy, 203–204. Viitattu 27.8.2020. Saatavissa https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2017/03/Nuorisobarometri_2016_WEB.pdf

Tilastokeskus 2020. Miesvaltaisilla toimialoilla suurimmat ansiot vuonna 2018. Viitattu 16.9.2020. Saatavissa https://www.stat.fi/til/pra/2018/pra_2018_2020-03-20_tie_001_fi.html

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Helsinki, 6–7. Viitattu 4.8.2020. Saatavissa https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Työterveyslaitos 2020. Työhyvinvointi. Viitattu 23.11.2020. Saatavissa <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työturvallisuuskeskus 2020. Työyhteisö. Viitattu 9.11.2020. Saatavissa https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso

Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat YTY 2020. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo. Viitattu 26.11.2020. Saatavissa <https://www.yty.fi/tyosuhdeasiat/yhdenvertaisuus-ja-tasa-arvo.html>