



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Aatu Kokkarinen & Mikko Rahkola

Miestyöntekijöihin kohdistuvat odotukset lastensuojeluyksikössä

Opinnäytetyö
Kevät 2023
Sosionomi



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Tutkinto-ohjelma: Sosionomi (AMK)

Tekijä: Aatu Kokkarinen ja Mikko Rahkola

Työn nimi: Miestyöntekijöihin kohdistuvat odotukset lastensuojeluyksikössä

Ohjaaja: Mirva Siltakorpi

Vuosi: 2023

Sivumäärä: 58

Liitteiden lukumäärä: 2

Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli tutkia miestyöntekijöihin kohdistuvia odotuksia heidän työskennellessään lastensuojelun sijaishuoltoyksikössä. Tarkoituksena oli selvittää, millaisia odotuksia muilla on miestyöntekijöitä kohtaan, keneltä ja minkälaisissa tilanteissa odotukset tulevat sekä miten miestyöntekijät kokevat kohtaamansa odotukset. Teoriaosuudessa avataan sukupuolen määrittelyä, sukupuolisegregaatiota, sukupuolistereotyyppioita ja tasa-arvoa. Myös työtä lastensuojeluyksikössä avataan lyhyesti.

Yhteistyötahona toimi eräs lastensuojeluyksikkö Etelä-Pohjanmaan maakunnasta. Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Aineistonkeruu toteutettiin teemahaastatteluinä kesällä 2022. Teemahaastatteluihin osallistui kahdeksan lastensuojeluyksikön työntekijää. Tutkimukseen osallistuminen oli täysin vapaaehtoista ja tutkimus toteutettiin anonyymisti. Aineiston analyysi toteutettiin aineistolähtöisesti sisällönanalyysillä teemoitellen.

Tutkimustuloksista nousi useita odotuksia miehiin liittyen. Odotukset kiteytyivät miesten fyysisiin ominaisuuksiin ja perinteisiä sukupuolistereotyyppioita mukaillen. Miehet kokivat osakseen painetta siitä, että he työssään ovat haasteellisissa tilanteissa pääasiassa mukana, jossa riski joutua väkivallan kohteeksi on kohonnut. Odotukset parhaillaan lisäsivät työssä jaksamista ja työhyvinvointia. Tuloksista voisi päätellä, että miessukupuolen läsnäolo ei ole neutraali asia. Vaikka työtä pyritään tekemään persoonan kautta, eikä sukupuolen, perinteiset stereotyypit sukupuoleen liittyen elävät tänäkin päivänä työssä ja yhteiskunnassa. Miehiin liittyviä stereotyyppioita pyritään rikkomaan tuomalla esille laajempaa käsitystä siitä, mitä mies on.

¹ Asiasanat: sukupuoli, sukupuolisegregaatio, sukupuolistereotyypit, tasa-arvo, lastensuojelu

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Degree programme: Social services

Authors: Aatu Kokkarinen and Mikko Rahkola

Title of thesis: Expectations towards male workers in foster care.

Supervisor: Mirva Siltakorpi

Year: 2023

Number of pages: 58

Number of appendices: 2

The purpose of the thesis was to study the expectations towards male workers in foster care. The goal was to research, what kind of expectations other people in the workplace have towards male workers, from who, and in which situations those expectations arise, and how male workers deal with the expectations set towards them. The theoretical background consisted of gender, segregation by gender, gender stereotypes and equality. The work done in foster care was also expanded upon.

The thesis was made in cooperation with a child welfare unit situated in Southern Ostrobothnia. The implementation used was a qualitative study. A semi-structured interview was used as a research method. The interviews were carried out in the summer 2022. There were 8 participants. The interviews were voluntary, and the participants remain anonymous. Material-based content analysis was used as basis for the analysis.

The results raised multiple expectations towards males. The expectations are directed to the physical attributes and traditional gender stereotypes of males. The male respondents felt pressure of the fact that they were the ones to mainly participate in violent situations where the risk of getting injured increases. From the results it can be concluded that the presence of men is not a neutral factor. Even though the aim is to work through one's persona not factoring in the gender, the traditional gender stereotypes still live on in the modern-day workplace and society. The stereotypes against males are being actively reduced by increasing a broader understanding of what a man is.

¹ Keywords: Gender, gender segregation, gender stereotypes, equality, foster care

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	1
Thesis abstract	2
SISÄLTÖ.....	3
Kuvioluettelo	5
1 JOHDANTO	6
2 TARKOITUS JA AIEMMAT TUTKIMUKSET	8
2.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset	8
2.2 Aiemmat tutkimukset.....	9
3 SUKUPUOLI	11
3.1 Sukupuolen määrittelyä.....	11
3.2 Sukupuoliroolit ja stereotypiat.....	12
4 SEGREGAATIO JA TYÖ LASTENSUOJELUYKSIKÖSSÄ.....	15
4.1 Sukupuolen mukainen segregatio	15
4.2 Työ lastensuojelun sijaishuollossa.....	18
4.3 Toimiva työyhteisö.....	19
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	21
5.1 Tutkimusprosessi	21
5.2 Laadullinen tutkimus	23
5.3 Teemahaastattelu.....	23
5.4 Aineiston analysointi	24
5.5 Tutkimuksen eettisyys.....	25
5.6 Reliabiliteetti ja validiteetti	27
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	29
6.1 Neutraalit odotukset	29
6.1.1 Työntekijän ja asiakkaan välinen vuorovaikutussuhde	30
6.1.2 Työntekijän osaaminen ja vahvuudet	32
6.1.3 Haasteelliset tilanteet	34

6.2	Miessukupuoleen kohdistuvat odotukset.....	35
6.2.1	Turvallisuus.....	36
6.2.2	Työtehtävät.....	38
6.2.3	Haasteelliset tilanteet sukupuolen mukaan	41
6.3	Odotusten merkitys	43
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	46
8	POHDINTA	50
	LÄHTEET	54
	LIITTEET	59

Kuvioluettelo

Kuvio 1. Mies- ja naisenemmistöiset alat mukailleen THL, 2021.	16
Kuvio 2. Opinnäytetyöprosessi.	22
Kuvio 3. Neutraalit eli persoonaan liittyvät odotukset.	30
Kuvio 4. Miessukupuoleen kohdistuvat odotukset.	36

1 JOHDANTO

Olemme molemmat kuulleet sosionomiopintojen alusta asti mainintoja siitä, miten hienoa on, että miehiä on jälleen tullut opiskelemaan naisvaltaiselle alalle. Tällaisista kommenteista, joita voi mieltää positiiviseksi, varjostaa kuitenkin toinenkin puoli. On myös ollut puhetta siitä, miten olemme miehinä päässeet alalle vain sukupuolemme takia, ihan kuin viitaten jonkinlaiseen sukupuolikiintiöön. Luennoilla eriävää mielipidettä toivoen luennoitsijat saattoivat usein kysyä erikseen miespuolisilta, mitä he ovat mieltä asioista.

Meillä on molemmilla kokemusta lastensuojelutyöstä joko harjoittelun tai työkokemuksen tiimoilta. Molemmissa on jatkunut samanlainen miesten ylistys siitä, miten hienoa on saada miehiä töihin. Työtehtävätkin jakautuivat hieman stereotyyppisesti omissa työ- ja harjoittelupaikoissa: fyysinen työ, kuten raskaiden tavaroiden siirtely automaattisesti delegoitiin miespuolisille työntekijöille fyysisestä koosta riippumatta. Erilaiset huoltotyöt helposti kaatuvat miesten vastuulle, vaikka ne eivät kuuluisi toimenkuvaan millään tavalla. Tuntui siltä, että miehet pyritään lokeroimaan ideaalikuvaan siitä, mitä miehen tulisi olla huomioimatta sitä, täyttävätkö normaalisti miehet tämän heistä luodun kuvan. Nämä tekijät olivat suurena tekijänä aihetta pohtiessamme ja mielenkiintomme heräsi näistä asioista keskustellessa.

Tässä tutkimuksessa jaamme sukupuolen kahteen: käsittäen miehet ja naiset. Ymmärrämme ja tiedostamme sukupuolen moninaisuuden ja olemme pyrkineet avaamaan sukupuolen määrittelyä erilaisista näkökulmista. Kuitenkaan sukupuoli käsitteenä ei ole opinnäytetyömme keskiössä, vaan selvittääksemme miehiin liittyviä asenteita ja odotuksia käytämme sukupuolta yhtenä käsitteenä.

Suomi on pyrkinyt olemaan yksi Euroopan kärkimaista, kun kyseessä on tasa-arvon edistäminen sukupuolten välillä. Työelämässä miehet ja naiset ovat suunnilleen tasavertaisesti, mutta ammatteihin jakautuminen on suuresti eroteltu sukupuolen perusteella. Esimerkiksi palkkaerojen kaventuminen on ollut tasaisesti jatkuvaa, mutta eroa on silti kurottavana (STM, 2020, s. 11). Segregaatiota tulee purkaa tukemalla miesten ja naisten hakua aloille, jossa he olisivat vähemmistönä (STM, 2020, s. 15–16). Yksi keino

tähän olisi luoda työpaikat kaikille avoimiksi ja haluttaviksi purkamalla stereotypioita, koska vähemmistöön kuulumisen voi olla este hakea tietylle koulutukselle tai alalle. Hyvänä esimerkkinä tästä pidämme omaa Sosiaali- ja terveysalaa, jossa miehiä on 15 % (THL, 2023). Koska miehet ovat vähemmistönä sosiaali- ja terveysalalla, he ovat usein haluttuja tälle alalle työnantajien edistäessä tasa-arvoa.

Seligson (2008, s. 12) avaa sukupuolen merkitystä sosiaalialalla ja tunnistaa sukupuolen vaikutuksen palveluihin. Koska sosiaaliala on pääasiassa ihmisten kanssa tai ihmisille tehtävää työtä, oli kyse sitten asiakkaiden sukupuolesta tai roolista suhteessa muihin yhteisön tai yhteiskunnan jäseniin, on sosiaalialan työntekijänkin sukupuolella jonkinlainen merkitys työntekoon. Kuten tuloksissa tulemme huomaamaan, nämä työnteon erot ovat vielä suhteellisen linkitettyjä perinteisiin sukupuolirooleihin. Sukupuolten välisten perinteisten roolien ajatellaan olevan jo osaksi menneisyyttä, monet silti kokevat niiden olevan vielä olennainen osa meidän yhteiskuntaamme. Yksilö on vapaampi ilmaisemaan omaa identiteettiä ja syvintä minäänsä ja tätä on vahvistettu sukupuoleen liittyvän syrjinnän estämisellä ja tasa-arvon edistämällä (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1329/2014).

2 TARKOITUS JA AIEMMAT TUTKIMUKSET

Tässä luvussa kerromme tutkimuksen tavoitteesta ja tutkimuskysymykset. Tuomme myös esiin aikaisempia tutkimuksia liittyen miesten rooliin segregoituneissa työyhteisöissä.

2.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyömme käsittelee odotuksia, joita lastensuojeluyksikössä työskentelevät miehet kohtaavat. Suuremmassa mittakaavassa opinnäytetyön aihe sijoittuu sosiaalityön kentällä lastensuojelun sekä sukupuolisen eriytymisen eli segregaaation alueille. Sukupuolen moninaisuutta on viimevuosina tuotu esille sosiaalisessa mediassa, uutisissa sekä julkisissa keskusteluissa, jotka tuovat esiin sukupuolten välistä eriarvoisuutta, joten koimme aiheemme hyvin ajankohtaiseksi tuomalla esiin miesten näkökulmaa. Aiheemme tarkastelee miesten vahvuuksia ja kehityskohtia lastensuojelutyössä sekä etsii uutta tietoa, joka mahdollisesti antaa valmiuksia uusille lastensuojelutyöhön pyrkiville miehille.

Tutkimuskysymyksemme ovat seuraavat:

1. Minkälaisia odotuksia miehet kohtaavat kollegoiltaan?
2. Minkälaisia merkityksiä miehet antavat odotuksille?

Alun perin kysymyksiä oli kolme, mutta lopuksi ajattelimme kahdenkin riittävän tutkimuksemme kannalta, ettei kysymysten välillä ole päällekkäisyyksiä tai toistoa. Teemahaastattelun runko rakennettiin nämä kaksi kysymystä ytimenä.

Opinnäytetyömme tavoitteena tutkimuskysymyksiemme lisäksi tuoda esille, miten segregoitunutta lastensuojelutyö on työtehtävien osalta sekä miten sukupuolten väliset erot tulevat työssä esille. Miestyöntekijöiden ollessa vähemmistönä sosiaalialalla yleisesti, on mielestämme tärkeää tuoda esille tämän ryhmän jäsenten tuntemuksia roolistaan työyhteisössä ja työtehtävissä.

2.2 Aiemmat tutkimukset

Miehistä on tehty useita tutkimuksia liittyen heidän rooliinsa segregoituneissa työyhteisöissä, miten heidät otetaan asiakkaiden toimesta vastaan sekä miten he kokevat vähemmistönä olemisen työssään. Kuitenkaan lastensuojeluun erityisesti liittyvää tutkimusta miehistä emme löytäneet.

Hakama (2021) tutkii kotihoidon asiakkaiden ja miestyöntekijän kohtaamista. Tässä opinnäytetyössä tulivat esille mieheen kohdistuvat stereotyyppiset odotukset. Opinnäytetyössä selvisi, että miehet tuovat kotihoidon työssä turvallisuudentunnetta, etenkin fyysisissä tilanteissa. Omaishoitajat tuntuivat luottavan enemmän työntekijään fyysisissä tilanteissa silloin, kun työntekijä on mies.

Pirinen (2012) tutkii mielenterveyskuntoutujien näkökulmasta hyvää hoitajaa ja tutkimuksessa nousi eroksi esimerkiksi miesten välinen vuorovaikutus ja sen tärkeys asiakkaalle. Työtehtävät myös erosivat miesten tekemän enemmän stereotyyppisesti miesten töiksi mielletävät työtehtävät, kuten huoltotöitä. Tässäkin tutkimuksessa nousi miesten fyysisen voiman olevan tärkeä asia heidän työssään esimerkiksi konflikteissa. Pelkästään läsnäolo voi jo estää tilanteiden eskalaation.

Alanko ja Orjasniemi (2018) esittävät, että miehet kokevat olonsa ulkopuolisiksi naisvaltaisessa sosiaalialan työssä. Toisaalta he kokevat pääsevänsä helposti asiantuntijan asemaan. Haastateltavat kokivat miehenä olemisen tuovan heille uskottavuutta, osoittaen hegemonisen maskuliinisuuden sekä rakenteellisesti eriarvoisen sukupuolen arvostuksen alalla. Tutkimuksessa selvisi myös, miten miehet laitetaan ensimmäisenä tilanteisiin, jotka voivat olla uhkaavia. Joitakin työntekijöitä on aiottu laittaa työturvallisuutta vaarantaen ilman työparia työtehtäviin perustaen työntekijän sukupuoleen. Lastensuojelussa miespuoliset asiakkaat ovat toivoneet, että heidän kanssaan olisi miestyöntekijöitä.

Kauppinen ja Miettinen (2013) selvitti, minkälaisia stereotyyppioita miehiin liittyy ja vaikutuksia heihin. Kuten muissakin samantyyppisissä tutkimuksissa, miehiin kohdistuu stereotyyppisiä maskuliinisia piirteitä sekä heidät mielletään tietynlaisten töiden tekijöiksi.

Miehet laitetaan esimerkiksi retkien johtajiksi. Miehen läsnäolon koetaan myös luovan turvallisuutta ja miesten ajatellaan olevan myös käsistään taitavia. Kaikista näistä stereotyyppioista ei tutkimuksen mukaan puhuta kuitenkaan ääneen, mutta muut tiedostavat ne silti. Työyhteisön ollessa naisvaltainen, tutkimukseen osallistujat kokivat, että monet työpaikan järjestämät tapahtumat olivat enemmän naisille suunnattuja.

Flood (2014) sai selville, että miesten ollessa vähemmistönä sosiaalialalla, he silti olivat määräänsä nähden yliedustettuna asiantuntija- ja johtotehtävissä. Hegemonisen maskuliinisuuden piirteet tulivat myös luennoilla esille, sillä eniten äänessä olleet ja itsevarmimmat opiskelija sukupuolesta huolimatta olivat niitä, joita pidettiin ryhmiensä parhaimpina.

Kaukonen (2020) vertaili naisia ja miehiä ainokaisina eri aloilla ja selvitti, miten miehien läsnäolo ainokaisena tuo lisäarvoa heidän työlleen, mutta osiltaan myös painetta suoriutua odotusten mukaisesti. Tutkimuksessa avataan erilaisia argumentteja sukupuoliroolimallina olemisena, joka vahvistaa erilaisia stereotyyppioita esimerkiksi maskuliinisuuteen liittyen, joka nähdään ongelmallisena opettaa uusille sukupolville. Ongelmana tutkimuksessa nähdään se, miten vähemmistön edustajana miehiin liitetään koko edustamansa ryhmän piirteet, joihin monesti liittyy johtajuus.

Näiden aikaisempien tutkimusten perusteella miehiin kohdistuu erilaisissa sosiaali- ja terveysalan työtehtävissä odotuksia, jonka takia mielenkiintomme heräsi lastensuojelua ja miehiin kohdistuvia odotuksia lastensuojeluyksikössä kohtaan. Aikaisemmat tutkimukset antoivat viitteitä siitä, miten oman tutkimuksemme vastaukset vertautuvat muihin tutkimuksiin. Arhinmäen (2012, s. 27) mukaan tarve miestutkimukselle on olemassa, mutta taloudellista tukea ei ole, eikä se ole samalla tasolla feministisen tutkimuksen tai naistutkimuksen kanssa. Miehen normin tutkiminen onkin tärkeä aihe, jos halutaan purkaa sukupuolien välistä eriarvoisuutta.

3 SUKUPUOLI

Tässä kappaleessa avaamme sukupuolen määrittelyä ja erilaisia sukupuolirooleja ja stereotypioita. Sukupuolta avaamme kahden käsitteen kautta: biologinen ja sosiaalinen sukupuoli. Tämän jälkeen käymme läpi sukupuolirooleja sekä stereotypioita lähihistoriasta nykypäivään hegemonisen maskuliinisuuden käsitettä kuvaillen.

3.1 Sukupuolen määrittelyä

Vilkan (2010, s. 17) mukaan länsimainen sukupuolijakauma on pääasiassa naiset ja miehet. Miehiin liitetään maskuliiniset piirteet ja naisiin feminiiniset piirteet. Kuitenkaan suurin osa ihmisistä ei ole lokeroitunut pelkästään maskuliinisiin tai pelkästään feminiinisiin puoliin (Jokinen, 2000, s. 213). Sukupuolta tutkiessa voidaan jakaa käsitykset yleensä kahteen eri määritelmään: biologinen sukupuoli sekä sosiaalinen sukupuoli (Tripodi, 2014, s. 10; Vilka, 2010, s. 13, 17, 18). Biologisessa sukupuolella erottelu tehdään esimerkiksi ulkoisten sukupuolielinten ja geneettisten piirteiden mukaisesti. Sosiaalisessa sukupuolella sukupuolen vaikutukset tulevat kokemuksista sekä sosiaalisista ja kulttuurisista tekijöistä jo lapsesta lähtien. Tarkkaa suhdetta biologisen ja sosiaalisen sukupuolen välillä on vaikea määrittellä ja aiheesta käydäänkin kiivasta keskustelua (Joas & Knöbl, 2009, s. 433).

Biologisen sukupuolen (engl. sex) katsotaan määräytyvän kromosomien eroavaisuuksista (Niiniluoto, 2016, s. 7; Terveyskirjasto, 2020). Miehellä on XY-sukupuolikromosomi, kun taas naisella on XX-sukupuolikromosomi. Näiden perusteella sikiölle muodostuu sukupuolirauhaset, jotka vuorostaan määrittelevät ulkoiset sukupuolielimet ja hormonitoiminnan. Myös biologisessa sukupuolella on variaatioita: esimerkiksi intersukupuolisella henkilöllä määrittely mieheksi tai naiseksi on vaikeampaa, koska heillä esiintyy sekä miehen, että naisen biologisen sukupuolen ominaisuuksia. Tämän lisäksi muunlaisia kromosomeihin liittyviä muuttujakin on olemassa (Komonen, 2020, s. 48). Testosteroni on sukupuolihormoni ja sen määrän kasvu lisää aggressiivisuutta ja väkivaltaista käytöstä, auttaa lihasten kasvua sekä kasvattaa libidoa (Batrinos, 2012, s.

563; Räsänen, 1996). Sosiaaliset ja perinnölliset tekijät kuitenkin usein auttavat tukahduttamaan näitä vaikutuksia.

Sosiaalinen sukupuoli (engl. gender) on oma ja yhteiskunnan kokemus sukupuolesta ja siihen liittyvistä rooleista, odotuksista ja identiteetistä (Virtanen, 2004, s. 24–29).

Sosiaalinen sukupuoli, johon liittyvät myös maskuliinisuus ja feminiinisyys on konstruktio, jonka yhteiskunta on luonut ja hyväksynyt. Jos ihminen täyttää kulttuurissa vallitsevia odotuksia siitä, mikä mies on, silloin hän on mies sosiaalisesta näkökulmasta. Miehenä pyritään toteuttamaan omaa käsitystä miehuudesta ja laajemmin myös siitä, mitä yhteiskunta näkee miehen olevan. Nämä miehuuden tunnusmerkit eivät ole biologiaan tällöin sitoutuneita. Kuitenkin syntyessä pojat mielletään biologisten tunnusmerkkien mukaan yleensä tuleviksi miehiksi ja tytöt tuleviksi naisiksi. Heidät myös kasvatetaan täyttämään tämä oma roolinsa yhteiskunnassa, mutta he eivät ole sidottuja siihen. Ole mies -lausahdus esimerkiksi tarkoittaa ihmisille erilaisia asioita. Nyman ja Puohiniemi (2007, s. 10, 109–111) esittävät roolien ja tunteiden välistä linkkiä toisiinsa voimakkaaksi. Kun mies oppii omalle sukupuolelle asetetut roolit ja odotukset, hän oppii myös omalle roolille ominaiset tunteet.

3.2 Sukupuoliroolit ja stereotypiat

Miehiin kohdistuu tietyntylaisia odotuksia siihen, millainen heidän roolinsa tulisi olla yhteiskunnassa (Jokinen, 2000, s. 209–210; Jokinen, 2010, s. 128–129). Länsimainen maskuliininen mies on fyysisesti vahva. Mies myös menestyy yhteiskunnassa ja on rationaalinen. Mies koetaan olevan se, joka puolustaa perhettä ja omaisuuttaan. Mies on aggressiivinen ja itsenäinen. Jako miehiin ja naisiin sukupuolirooleissa katsotaan tyypillisesti siten, että kaikki mitä maskuliininen mies on, sitä feminiininen nainen ei ole. Valkonen (2019, s. 43) tarkentaa, että nämä mainitut miehen kuvaukset kattavat pääasiassa valkoiset heteroseksuaalimiehet.

Hyypän (1995, s. 18) mukaan nämä kuvaukset ja uskomukset siitä, millainen tietty sukupuoli käyttäytyy, ovat sukupuolistereotypioita. Tällainen toksisten maskuliinisuuden liittyvien odotusten asettaminen jo varhaisessa iässä lapsille voi aiheuttaa vaihtuneita

tunteita ja johtaa aggressiivisiin purkauksiin myöhemmin elämässä: ”miehet eivät itke” tarkoittaa melkein pä jokaiselle samaa asiaa (Virtanen, 2004, s. 24–29). Nyman ja Puohiniemi (2007, s. 63–64) näkevät roolien olemassaolon vaikuttavan negatiivisesti siihen, miten vapaa yksilö on valitsemaan oman merkityksensä. Oman sukupuoliroolin rajojen ulkopuolella oleminen voi aiheuttaa erilaisia reaktioita negatiivisesta positiiviseen.

Brander (2020, s. 10, 72) kuvaa hegemonista maskuliinisuutta käsitteenä, joka ajaa niin sanottua oikeaa miehisyyttä. Hegemoninen maskuliinisuus on ideaali miehisyyden tila. Tähän hegemoniseen maskuliinisuuteen liitetään monia länsimaiseen miehuuteen sopivia piirteitä, kuten voima, kilpailunhalu ja valta. Hegemonisen maskuliinisuuden nähdään olevan jokaisessa yhteiskunnassa vallitseva ihanne, jota kohti miehet pyrkivät pysyäkseen valta-asemassa (Markkola ym., s. 14–15). Hegemonisen maskuliinisuuden käsitettä on kritisoitu useasti vedoten sen muuttumattomuuteen ja muiden ihanteiden olemassaoloon. Nyman ja Puohiniemi (2007, s. 6–7, 63) tukevat tätä muuttumattomuutta avaten sitä, miten miehillä on jonkinlaisia perusrooleja, jotka pysyvät samanlaisina, aikakausien välisistä pienistä vaihteluista huolimatta. Jokisen (2012, s. 177) mukaan miehet ovat joutuneet kärsimään heidän rakentamansa yhteiskunnan tuloksista. Liian suuret odotukset ja velvollisuudet siitä, mitä miehen tulee olla, on vaikuttanut nykyajan miehiin negatiivisesti. Miehet kokevat, etteivät voi täyttää hegemonisen maskuliinisuuden piirteitä

Sukupuoliroolit nousivat keskusteluissa esille Suomessa vasta 1960-luvulla (Aalto, 2012, s. 111–112). Keskustelut alkoivat naisiin liittyviin asioihin tasa-arvon nimissä. Erilaiset palkat ja eriarvoinen kohtelu olivat myös tähtäimessä. Perinteiset sukupuoliroolit parisuhteessa kiteytyivät miehen rooliin perheen elättäjänä ja naisen rooliin perheen ja kodinhoitoon. Sukupuoliroolit eroavat myös lasten kanssa kommunikointiin. Isät ovat kylmiä ja kivikasvoisia, kun äidit ovat lämpimiä ja välittäviä. Vaikka sukupuolirooleja on rikottu miesten ja naisten välillä, on niissäkin nähty ongelmakohtia. Aallon (2012, s. 121–122) mukaan vastakkainasettelun kohteeksi sukupuolirooleja rikkoessa olivat erilaiset mallit ja näkemykset miehestä. Sotaikäyvä kova isä sekä pehmeämpi isähahmo. Ennen, jos miehet joutuivat tekemään naisille miellettyjä kotitöitä, oli heidän maskuliinisuutensa kyseenalaistettu. Tämä perinteisesti naisen askareita tekevä koti-isä ei ole ollut yleinen näky 1970-luvulla ja tilanne alkoi muuttua vasta 1990-luvun aikana ja sen jälkeen. Brander

(2020, s. 188–190) avaa tärkeyttä näyttäytyä muille maskuliinisena miehenä ja kaikkien miesten tulisi suojella tätä omaa maskuliinisuuden muuria. Jos joku mies on näyttäytynyt normista poikkeavana, ei hän ole vakavasti otettava mies. Tämä esimerkki näkyy vahvasti esimerkiksi varusmiespalveluksessa, johon monet miehet kokevat yhteiskunnan toimesta pakotetuksi.

Lunabba (2018, s. 117) näkee vielä nykyäänkin suomalaisessa sukupuolidiskurssissa kovat miesarvot ja stereotyyppisesti tunteiden peittämisen. Valkonen (2019, s. 38–39) mainitsee kuitenkin, ettei perinteisen maskuliinisuuden piirteet välttämättä päde vuosien tai vuosikymmenten päästä, sillä esimerkiksi verrattaessa 1900-luvun puolivälissä olevaa yleistä käsitystä miehestä nykyajan mieheen, on nykyisellä miehellä enemmän vapautta ilmaista itseään miehenä, eivätkä miehuuden raamit ole yhtä kapeat. Julkunen (2012, s. 37) vertailee miesten ja naisten välisiä sukupuolirajoja eriarvoiseksi, sillä hänen mukaansa miesten sukupuolirajat kapeampia kuin naisilla. Rossin (2010, s. 23–25) mukaan eri aikakausina sukupuolten väliset erot ovat vaihdelleet länsimaissa. Kaksijakoista sukupuolijakaumaa ja niiden piirteitä ja rooleja vastakkaisina toisiinsa on pyritty haastamaan ja kritisoimaan viime vuosikymmenten aikana. Kriitikot eivät ole kieltämässä sitä, että biologialla on vaikutuksia, vaan sitä, miten biologiaa pidetään ainoana pohjana siihen, miten ihmiset käyttäytyvät sukupuolien mukaan.

4 SEGREGAATIO JA TYÖ LASTENSUOJELUYKSIKÖSSÄ

Tässä luvussa avaamme segregatiota sukupuolen mukaan, jonka määrittelimme edellisessä luvussa. Aloitamme segregatian kuvaamisen yhteiskunnalliselta tasolta ja jatkamme työmarkkinoiden, koulutuksen ja lopuksi perheen sisäiseen segregatioon. Tämän jälkeen määrittelemme lastensuojelun sijaishuoltoa ja lopuksi avaamme toimivan työyhteisön piirteitä.

4.1 Sukupuolen mukainen segregatio

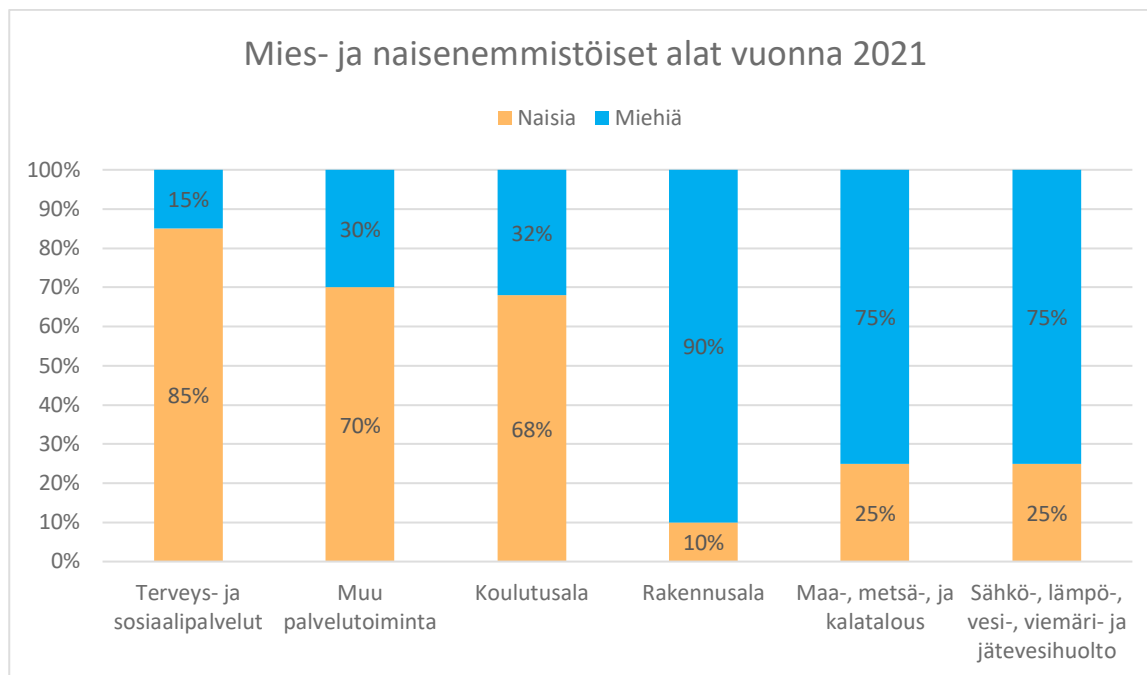
Segregatio tarkoittaa eriytymistä, eriyttämistä tai eristämistä (Tanhua, 2012, s. 21–22). Sukupuolen mukainen segregatio on sukupuolen mukaista eriytymistä ja erillään pitämistä, mikä tuottaa yhteiskunnassa sukupuolten välistä eriarvoisuutta. Segregatio jakaa toimintoja, töitä ja ominaisuuksia sekä naisille että miehille kuuluviksi tai sopiviksi. Kulttuurisesti sukupuolen mukainen segregatio luo hierarkioita miehiin kuuluville tai liitettävälle toiminnolle, töille ja ominaisuuksille yhteiskunnassa arvostettavimmiksi kuin naisiin kuuluvat tai liitettävät. Yhteiskunnan kaikilla osa-alueilla tapahtuu sukupuolen mukaista segregatiota: työelämässä, koulutuksessa, yhteiskunnallisessa toiminnassa, harrastustoiminnassa ja kotitöiden jaossa. Yhteiskunnan yleiset kulttuuriset käsitykset miehiin ja naisiin liitetyistä odotuksista, mielikuvista sekä ihanteista tuottavat ja ylläpitävät sukupuolen mukaista segregatiota. Tasa-arvobarometrin 2017 (Attila ym., 2018, s. 115) mukaan naiset ja miehet ovat yhä tasa-arvoisemmassa asemassa kuin aikaisemmin. Vaikka tasa-arvotilanteeseen ollaan yleisesti ottaen tyytyväisiä oppilaitoksissa ja työpaikoilla, on edelleen havaittavissa epäkohtia.

Tanhuan (2012, s. 22) mukaan sukupuolen mukaista segregatio jaetaan usein vaakasuoraan ja pystysuoraan segregatioon. Vaakasuora segregatio kuvaa sukupuolten eriytymistä eri sektoreille, ammatteihin, eri vapaaehtoistoimintaan ja erilaisiin kotitöihin. Pystysuora segregatio kuvaa sukupuolten jakautumista valta-asemaltaan eritasoisiiin asemiin, tehtäviin ja rahalliselta korvaukseltaan. Vaakasuora ja pystysuora segregatio ovat yhteydessä toisiinsa, koska palkka, työsuhteiden muoto ja arvostus

riippuvat eri alojen välisistä eroista sekä naisenemmistöisen julkisen sektorin ja miesenemmistöisen yksityisen sektorin välisistä eroista.

Työmarkkinat Suomessa ovat hyvin sukupuolittain jakautuneita mies- ja naisenemmistöisiin työpaikkoihin (Kauhanen & Riukula, 2019, s. 80–84). Sukupuolen mukainen eriytyminen on työmarkkinoiden merkittävimpiä tasa-arvo ongelmia. Eriytyminen näkyy työmarkkinoilla siten, että naiset ja miehet työskentelevät eri sektoreilla, yrityksissä ja ammateissa. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (2023) mukaan naisenemmistöisimmät alat vuonna 2021 olivat terveys- ja sosiaalipalvelut (naisia 85 %), muu palvelutoiminta mukaan lukien järjestöt (naisia 70 %) ja koulutusala (naisia 68 %). Miesenemmistöiset alat vuonna 2021 olivat rakennusala (miehiä 90 %), kuljetus- ja varastointiala (miehiä 81 %) ja maa-, metsä- ja kalatalous sekä sähkö-, lämpö-, vesi-, viemäri- ja jätevesihuolto (miehiä 75 %). Alojen sukupuolittuneisuutta kuvataan kuviossa 1. Kauhasen ja Riukulan (2019, s. 80) mukaan työmarkkinoiden eriytyminen kaventaa niin miesten kuin naisten valintamahdollisuuksia koulutuksessa ja työmarkkinoilla sekä kasvattaa palkkaeroja ja ylläpitää sukupuolistereotyyppioita. Sukupuolittain jakautuneet työpaikat eivät ole viime vuosikymmenien aikana paljonkaan muuttuneet Euroopan Unionin painostuksesta huolimatta (Burchell ym. 2015, s. 207).

Kuvio 1. Mies- ja naisenemmistöiset alat mukaillen THL, 2021.



Miesten ja naisten koulutusvalinnat poikkeavat toisistaan huomattavasti, joten työurien eriytyminen alkaa ennen työmarkkinoille tuloa (Kauhanen & Riukula, 2019, s. 81). Käsitykset siitä, minkälaisissa ammateissa eri sukupuolien tulisi toimia vaikuttavat miesten ja naisten koulutusvalintoihin. Saman koulutuksen omaavat miehet ja naiset aloittavat myös työuransa erilaisissa tehtävissä, mikä vaikuttaa myöhempään urakehitykseen ja kasvattaa sukupuolten välisiä eroja työtehtävissä. Perheiden sisäinen työnjako, perhevapaiden epätasainen jakautuminen ja sukupuolittuneet käsitykset miesten ja naisten roolista ja kyvyistä työmarkkinoilla vaikuttavat myös urakehitykseen.

Suomessa koulutusmarkkinat ja nuorten koulutusvalinnat ovat segregoituneet voimakkaasti sukupuolen mukaisesti sekä nuorten toiveammatit ovat sukupuolen mukaisesti eriytyneet (Aapola-Kari, 2019, s. 58, 71; Kauhanen & Riukula, 2019, s. 81, 85). Valtaosa nuorista naisista ja miehistä valitsevat opiskelualansa perinteisesti sukupuolen mukaan, joten sukupuolen mukaista eriytymistä tapahtuu erityisesti perusasteelta siirryttäessä toisen asteen ammatilliseen koulutukseen. Nuorten hakeutuminen epätyypillisille aloille on suunnilleen yhtä yleistä miehillä (9,6 %) ja naisilla (8,5 %). Segregaation lievittäminen vaatisi sukupuolelle epätyypillisen ammatin ja koulutusalan

valinnan esteiden purkamista. Koulutusvalinnat heijastavat yhteiskunnallisia käsityksiä siitä, mitkä koulutusalat ja ammatit ovat sopivia tytöille tai pojille.

Perheissä ja parisuhteissa kotityöt jakautuvat edelleen perinteisten sukupuoliroolien mukaisesti (Ylöstalo, 2019, s. 20; Närvi & Salmi, 2019, s. 106, 121; Attila ym., 2018, s. 100–102). Naiset ovat useimmiten vastuussa päivittäisistä ja viikoittaisista kotitaloudesta, kuten ruuanlaitosta, siivouksesta, pyykinpesusta ja silityksestä. Miesten vastuulla useimmiten kodin erilaiset huolto- ja korjaustyö, kulkuneuvojen huoltotyöt, laitteiden asennukset sekä jätehuolto. Vaikka lasten hoito on usein jaetun vastuun alueella, naiset hoitavat lapsia useammin perheissä. Myös naiset ovat useammin vastuussa yhteydenpidosta päiväkotiin tai kouluun sekä sairaan lapsen hoidosta. Närvi ja Salmi (2019, s. 106) huomauttavat, että puoliset voivat jakaa omat vastuualueensa, joten arjen työjako voi olla kokonaisuudessaan tasapuolinen, vaikka kotityöt olisivatkin sukupuolen mukaan jakautuneet.

4.2 Työ lastensuojelun sijaishuollossa

Helmisen (2019, s. 90–92) mukaan lastensuojelun sijaishuollossa asiakastyön perusta rakentuu asiakkaan ja työntekijään välisestä kohtaamisesta, vuorovaikutuksesta ja yhteistyöstä. Työntekijän tulee pysähtyä tilanteeseen ja osoitettava kiinnostuksensa lapsen sekä vanhempien asioita kohtaan. Kohtaamistilannetta kuvaillessa voidaan käyttää sanoja ”aito” ja ”läsnäolo”. Työntekijän kohdatessa lapsi ja vanhemmat, tulee hänen luopua asiantuntijan roolista ja kohdata lapsi ja vanhemmat niin sanotusti samalla viivalla. Vuorovaikutuksen avulla työntekijä voi luoda yhteyden asiakkaaseen ja yhdessä rakentaa asiakkaan kanssa yhteistyölle suotuisaa ilmapiiriä. Työntekijä pyrkii ymmärtämään asiakkaan tilannetta kokonaisvaltaisesti ja pyrkii rakentamaan asiakkaan kanssa yhteisen ymmärryksen avun ja tuen tarpeista. Työntekijä voi erilaisilla työmenetelmillä ja -välineillä luoda rakennetta ja sisältöä lapsen kanssa tehtävään työhön. Esimerkiksi toiminnalliset menetelmät, kuten leikki tarjoaa mahdollisuuksia vuorovaikutukselle sekä erilaiset työvälineet, kuten kuvakortit tai haastattelulomake voi auttaa keskustelun etenemistä ja asioiden kuvaamista.

Lastensuojelussa tehtävän työn tavoitteena on turvata lapsen kasvu ja kehitys, voimavarojen ja vahvuuksien lisääminen ja itsetunnon vahvistaminen sekä turvata lapsen oikeus turvalliseen kasvuympäristöön (Helminen, 2019, s. 92; Lastensuojelulaki 417/2007). Seligsonin (2008, s. 32–33) mukaan lastensuojelutyössä on syytä huomioida sukupuolen merkitys. Vaikka lapset ovat lapsia, ovat he myös tyttöjä ja poikia, joten on syytä pohtia, miten heidän tarpeensa eroavat toisistaan ja tarvitsevatko he mahdollisesti erilaista tukea. On huomattu, että tyttöjen ja poikien oireilu on erilaista. Pojat kokevat tyttöjä useammin pahoinpitelyä ja heidän sijoitussyynänsä ovat useammin erilaiset käytösongelmat. Tytöt kokevat useammin seksuaalista väkivaltaa ja heidän sijoitussyynänsä on useammin ihmissuhteet.

Sijaishuollon yksikössä lapsella on omaohjaaja tai omatyöntekijä (Helminen, 2019, s. 91–94). Omaohjaaja suunnittelee, toteuttaa ja dokumentoi sekä arvioi lapsen tarvitseman avun, tuen, hoidon ja huolenpidon toteutumista. Omaohjaajan työskentelyn perustana on vuorovaikutus. Omaohjaaja toimii myös lapsen asiamiehenä, hän voi toimia voimia tulkkina aikuisten ja lapsen välillä niin suhteessa lapsen vanhempiin ja läheisiin kuin muihin työntekijöihin tai muihin ammattilaisiin. Lastensuojelun ydin on työntekijän ja asiakkaan välinen suhde.

Sijaishuolto toimii fyysisessä ympäristössä, kuten lastensuojeluyksikössä (Helminen, 2019, s. 92). Työtä lapsen kanssa tehdään muiden yhteisön jäsenien kanssa. Sijaishuollon yksikössä suunnitelmallisesti rakennetaan yhteisön toimintaa. Yhteisöllisenä työmenetelmänä toimivat yhteisö-, viikko- ja kuukausikokoukset, joissa yhteisön jäsenet pääsevät vaikuttamaan ja suunnittelemaan yhteistä toimintaa.

Työntekijä voi vahvistaa omaa ammatillisuuttaan perehtymällä erilaisiin työmenetelmiin ja -välineisiin (Helminen, 2019, s. 94). Työntekijän tulee perehtyä käyttämiinsä työmenetelmiin ja -välineisiin sekä kokea työmenetelmä tai -väline itselle oikeaksi ja soveltuvaksi tavaksi tehdä töitä. Työntekijän oma persoona ja ominainen tapa tehdä töitä on ammatillisuuden taustalla. Asiakas huomaa, jos työntekijä ei pysty työskentelemään luontevasti käyttämänsä menetelmän tai työvälineen kanssa. Käytettävien työmenetelmien ja -välineiden on edistettävä asiakkaan osallisuutta ja osallistumista työskentelyssä.

4.3 Toimiva työyhteisö

Toimiva työyhteisö on kaikille sen jäsenille turvallinen, terveellinen, hyvinvoiva ja tuottava yhteisö (TTK, i.a.). Tasa-arvo, oikeudenmukaisuus, vuorovaikutus sekä tuen antaminen ja saaminen ovat toimivan työyhteisön piirteitä. Toimivassa ja menestyvässä työyhteisössä kehittyvät työtiimille yksilöllisiä normeja eli käytäntöjä (Hakola ym., 2019, s. 48–49, 57–58). Työyhteisöön on muodostunut oma mikrokulttuuri, joka yhdistää työtiimin jäseniä heidän osaamisestaan ja persoonallisuuksistaan huolimatta. Työyhteisön oma mikrokulttuuri muodostuu merkityksellisen tavoitteen avulla, työtiimin keskinäisestä luottamuksesta, vastuun kantamisesta ja tiimille ominaisesta tavasta olla vuorovaikutuksessa. Toimiva työyhteisö hyödyntää tiimiälyä, mikä auttaa tunnistamaan yksilön vahvuuksia, kehittämään heikkouksia ja sietämään muuttuvia tilanteita. Työyhteisöön kehittyvät resilienssiä eli kykyä kestää muutoksia sekä se luo turvaa työyhteisön keskelle.

Onnistunut tiimityöskentely on yksilön kannalta tärkeää, sillä se lisää yksilön työhyvinvointia ja oppimista (Hakola ym., 2019, s. 53–54). Tiimissä yksilöt pystyvät jakamaan omat vahvuutensa työyhteisön hyväksi. Tiimin jäsenten erilaisten kokemusten ja näkökulmien kohtaaminen hyödyttää työyhteisöä, koska tiimin jäsenet kiinnittävät huomiota erilaisiin asioihin ja tarkastelevat tehtäviä erilaisista näkökulmista. Työtiimin oppiminen tehostuu näin ja tiimin jäsenten työtyytyväisyys lisääntyy, mikä tukee työntekijäpysyvyyttä ja työhyvinvointia työpaikalla.

Työyhteisöllä on tärkeää olla yhteinen suunta (Hakola ym., 2019, s. 62–63). Silloin työtiimi jakaa tunteen jaetusta merkityksestä ja työtiimin toiminnalla on yhteinen selkeä tavoite. Tavoitteeseen päästään, kun tiimissä on salliva ilmapiiri ja jäsenillä lupa ja vastuu toimia. Tällöin työyhteisössä vallitsee luottamuksen ilmapiiri ja tiimin jäsenet uskaltavat tehdä itsenäisiä päätöksiä, kokeilla ja oppia kokemastaan. Työntekijän kyky luoda ja ylläpitää hyvää työilmapiiriä sekä toimia vastuullisena, rakentavana ja tuottavana jäsenenä työyhteisössä on osa työyhteisötaitoja (Jääskeläinen, 2020; TTK, i.a.). Työyhteisö jakaa jäsenilleen roolit jäsenten tunnistettujen kykyjen ja vahvuuksien mukaan. Erilaisuuden ymmärtäminen ja hyväksyminen mahdollistaa työkavereiden persoonallisuuden,

vuorovaikutustavan ja motivaatiotekijöiden tunnistamisen. Siten jokainen tiimin jäsen voi toteuttaa sitä, missä on hyvä ja mitä kohti haluaa kehittyä työntekijänä.

Hakola ym. (2019, s. 75) mukaan tiimin vahvuudet koostuvat jäsenten yhteenlasketuista vahvuuksista sekä niiden dynaamisesta hyödyntämisestä. Olennaista on, että jäsenten vahvuudet näkyvät työyhteisön sisällä, esimiehelle ja työyhteisöön liittyville sidosryhmille, kuten asiakkaille tai kenelle tahansa, jolle työyhteisön vahvuuksien ymmärtäminen on olennaista.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tässä luvussa kerromme tutkimusprosessista ja siihen liittyvistä käsitteistä. Luvun alussa kerromme tutkimusprosessin lyhyesti, avaamme tutkimuksessa käytettyä aineistonkeruumenetelmää, tutkimukseen osallistujista ja aineistonkeruusta. Tämän jälkeen kerromme tutkimusaineiston analysoinnista sekä perustelemme tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta.

5.1 Tutkimusprosessi

Opinnäytetyön ideoinnin aloitimme 2021 syksyllä. Kokemusta meillä molemmilla on lastensuojeluyksiköistä, joten koimme lastensuojelun sopivaksi aiheeksi. Molemmille on harjoittelun ja työn aikana vastaan miehiin kohdistuvista erilaisista odotuksista ja eriarvoisesta kohtelusta, jonka kautta aiheemme alkoi muodostua. Omakohtaiset kokemukset koimme eduksi tutkimuksen suunnittelussa, mikä vahvisti meille tutkimusaiheen olevan sopiva. Omien kokemuksiemme lisäksi kirjallisuus ja mediassa esillä olleet puheenaiheet viime aikoina auttoivat meitä päättämään tarkemmin aiheemme. Koimme laadullisen tutkimuksen sopivaksi tutkimusmuodoksi, sillä halusimme tutkia ilmiön taustaa ja syitä ilmiön olemassaololle. Tutkimuskysymykset ja tarkemman aihealueen selvittyä alkoi etsintä mahdolliselle yhteistyökumppanille. Otimme puhelimitse yhteyttä yhteistyötahoomme ja yhteistyötahomme osoitti heti kiinnostusta aiheestamme kohtaan. Yhteistyökumppaniksi saatiin eräs Etelä-Pohjanmaalla sijaitseva lastensuojeluyksikkö, jonka työntekijöitä haastateltiin.

Keväällä 2022 aloitimme varsinaisen opinnäytetyön työstämisen yhteistyösopimuksen ja tietosuojaoselosteen tekemisellä sekä tutkimuslupien hankkimisella. Ennen aineistonkeruuta lähetimme saatekirjeen (Liite 1) haastateltaville, jossa kerrottiin lyhyesti, mitä varten heitä haastatellaan, mikä tutkimuksemme aihe on sekä kerroimme haastateltaville heidän oikeuksistaan tutkimukseen osallistuessaan. Tämän jälkeen aloimme opiskella teorian tietoa aiheeseen liittyen, jotta pystyimme rakentamaan teemahaastattelurungon (Liite 2). Koska aiheestamme on hyvin vähän tehty tutkimuksia, päätimme tehdä opinnäytetyön aineistolähtöisesti. Aineistolähtöinen analyysi muodostaa

tutkimuksen teoreettisen kokonaisuuden tutkimusaineistosta (Tuomi ym., 2018, s. 80). Koimme, että teoriaosio voi muuttua hyvinkin paljon haastattelujen jälkeen, joten ajattelimme aineistolähtöisyyden oleva oikea ratkaisu. Suoritimme aineistonkeruun kesällä 2022. Aineistonkeruu tehtiin teemahaastatteluilla.

Teemahaastattelut tehtiin yhteistyötahona toimivan lastensuojeluyksikön tiloissa ja vierailimme yksikössä neljä kertaa tekemässä haastatteluita. Teimme yksi tai kaksi haastattelua vierailua kohti. Haastatteluista viisi oli yksilöhaastatteluja ja yksi oli ryhmähaastattelu. Teemahaastatteluihin osallistui yhteensä kahdeksan työntekijää. Teemahaastatteluiden toteutuksesta kerromme lisää otsikossa 5.3.

Syksyllä 2022 jatkoimme tutkimusprosessia litteroimalla haastattelut, jonka jälkeen aloitimme analysoimaan aineistoa. Aineiston analysoinnista kerromme tarkemmin otsikossa 5.4. Tulososion saimme valmiiksi alkuvuodesta 2023, jonka jälkeen aloimme tulosten pohjalta työstämään tutkimuksen teoriaosuutta. Alkukeväällä 2023 tutkimuksen teoriaosuus valmistui. Aloitimme keväällä tutkimuksen viimeistelyn ja esittelimme valmiin työn keväällä 2023. Olemme kuvanneet visuaalisesti opinnäytetyöprosessia kuviossa 2.

Kuvio 2. Opinnäytetyöprosessi.



5.2 Laadullinen tutkimus

Laadullisesta tutkimusta käytetään kuvaamaan merkityksiä, liittyen kokemuksiin ja käsityksiin (Vilkkä, 2021, s. 94–98). Kuitenkin huomioitavaa on tutkimusta suunniteltaessakin jo, jos käsityksellä ja kokemuksella ei ole keskinäistä linkkiä. Tutkimuksessa voidaan käyttää montaa eri lähestymistapaa, mikä tuo tutkijoillekin uusia näkökulmia, joita ei ole mahdollisesti ottanut vielä huomioon. Kysymyksiä tehdessä tulee ottaa huomioon, että tutkijat luovat kysymykset, sillä perusteella, miten he ovat asian nähneet heidän näkökulmastansa. Havainnointia hyödyntäessä tulee laadullista tutkimusta tehdessä muistaa se, että totuus ei ole se lopputulos, joka on saavutettava. Laadullisen tutkimuksen ydin on tulkinnat, joita vastaajien kokemusten ja käsitysten perusteella voidaan tehdä. Näiden tulkintojen avulla laadullisessa tutkimuksessa halutaan ymmärtää erilaisia ilmiöitä (Pitkäranta, 2014, s. 33). Näitä ilmiöitä tutkiessa teoriolla ei ole yleensä niin suurta merkitystä, vaan esimerkiksi aineistokin on suuressa osassa käsitteistön kanssa.

5.3 Teemahaastattelu

Teemahaastattelussa eli puolistrukturoidussa haastattelussa valitaan tutkimusongelmasta keskeiset teemat ja aiheet, jotka ovat välttämättömiä tutkimuskysymyksiin vastaamiseksi (Vilkkä, 2021, s. 99–102). Tutkimushaastattelussa ei ole merkitystä, missä järjestyksessä aiheita ja teemoja käydään läpi. Haastattelun tavoitteena on, että haastateltava kertoo oman näkemyksensä kaikkiin haastattelun teemoihin. Teemahaastattelua voi hyödyntää myös ryhmähaastattelussa. Haastattelijan tehtävänä on teemahaastattelussa huolehtia, että haastateltava yksilö tai ryhmä pysyy asetetuissa teemoissa ja aiheissa. Ryhmähaastattelussa haastattelijan tehtävä on jakaa puheenvuoroja keskustelun aikaansaamiseksi. Haastattelija varmistaa myös, että jokainen haastateltava tulee kuulluksi.

Valitsimme aineiston keruumenetelmäksi teemahaastattelun, koska se antaa tilaa keskustelulle ja mahdollistaa täydentävien kysymysten esittämisen.

Teemahaastattelurungon (Liite 2) saimme valmiiksi alustavan teoriapohjan sekä

tiedonhankinnan avulla. Haastattelurunko toimi raameina haastatteluissa, mutta haastatteluissa esitimme myös täydentäviä kysymyksiä. Joissakin haastatteluissa myös jätimme jotkut kysymykset kysymättä, jos koimme saavamme niihin vastaukset keskustelun kautta. Haastattelurunko toimi enemmänkin keskustelua ohjaavana työkaluna ja haastattelutilanteissa oli vapaus poiketa kysymyksestä. Tärkeintä oli käydä etukäteen sovitut teemat läpi. Haastatteluista selvisi meillekin tietoa, jota emme olleet välttämättä huomioineet haastattelurungossa. Haastattelujen jälkeen kävimme reflektioita haastattelun kulusta ja mitä olisimme voineet tehdä eri tavalla ja minkälaisia huomioita teimme haastattelutilanteessa. Näiden avulla teimme pieniä muutoksia haastatteluiden edetessä, että saisimme mahdollisimman syväluotaavaa kuvausta ja vastauksia tutkimuskysymyksiimme. Kuitenkin teemahaastattelun pääpiirteet pysyivät samoina. Teemahaastattelujen kesto oli 30–40 minuuttia per haastattelu ja olimme tyytyväisiä tähän pituuteen. Tätä vahvisti hyvin pitkälti se, että kaikki haastattelut olivat samankaltaisia pituudeltaan.

Tutkimusaineiston kylläntymispiste eli saturaatio tarkoittaa sitä, että tutkimusaineisto alkaa toistaa itseään, eikä aineistonkeruu enää tuota uutta tietoa tutkimusongelman kannalta (Vilka, 2021, s. 122). Kylläntymispiste määritetään lopullisesti vertaillen aineistoa tutkimusongelmaan. Tutkijan täytyy muodostaa kriteerit, joiden perusteella kylläntymispiste täyttyy. Tehdessämme haastatteluja aloimme huomaamaan vastauksien samankaltaisuuksia. Päätimme pysyä ennalta suunnitellussa kahdeksassa haastateltavassa. Viimeisen haastattelun jälkeen pystyimme todeta, että haastattelu ei tutkimusongelman kannalta tuonut enää merkittävää uutta tietoa, joten totesimme saturaatiopisteen saavutetuksi.

5.4 Aineiston analysointi

Aineiston pelkistämässä voidaan tunnistaa kaksi eri vaihetta (Alasuutari, 2011, s. 31). Ensimmäisessä vaiheessa aineistoa tarkastellaan kiinnittämällä huomiota kysymyksenasettelun ja teoreettisen viitekehyksen kannalta olennaisiin asioihin, vaikka tutkimuksessa aineistoa pystytään tarkastelemaan useasta eri näkökulmasta. Analyysin kohteena oleva suuri tekstimäärä pelkistyy tällä tavoin helpommin käsiteltäväksi määräksi

niin sanottuja raakahavaintoja. Toisessa vaiheessa havaintomäärää karsitaan yhdistelemällä raakahavainnot yhdeksi havainnoksi tai harvemmaksi havaintojen joukoksi etsimällä havaintojen joukosta yhteinen piirre tai nimittäjä, joka pätee koko analysoitavaan aineistoon poikkeuksetta.

Aineistolähtöisessä analyysissä tutkimusaineisto luo teoreettisen kokonaisuuden (Tuomi ym., 2018, s. 80). Tutkimuksen tarkoitus ja tehtävänasettelu määrittävät aineistosta valittavat analyysiyksiköt. Analyysiyksiköt eivät siis ole harkittuja tai etukäteen sovittuja. Tutkittavasta ilmiöstä olevat aikaisemmat havainnot, tieto tai teoriat tutkittavasta ilmiöstä eivät vaikuta analyysin toteutukseen tai lopputulokseen, koska analyysi on aineistolähtöistä.

Tässä tutkimuksessa koimme, että aineistolähtöinen analyysi olisi oikea valinta. Tutkimuksia tästä aiheesta, eli miehistä erilaisissa sosiaali- ja terveysalan työpaikoissa oli tehty jonkin verran, mutta tutkimuksia ei ollut tehty lastensuojelusta kyseisestä aiheesta. Aloitimme aineiston analyysin litteroimalla äänitetyt haastattelut. Haastatteluista sanatarkasti litteroitua tekstiä muodostui 59 sivua tekstiä. Fonttikokona käytettiin kokoa 12 ja riviväli oli 1,5. Huomioimme litteroinnissa pelkästään sanotun asian, emmekä antaneet merkityksiä kehonkielelle, eleille tai äänenpainoille. Litteroitua tekstiä kävimme läpi useaan kertaan, aluksi pelkistäen tekstiä ja myöhemmin ryhmittelemällä. Pelkistäessä aineistoa poimimme tutkimukselle oleelliset kohdat ja ne kirjoitimme uudelleen tiivistettyyn muotoon. Tämän jälkeen aloimme ryhmittelemään pelkistetystä aineistosta löytyviä havaintoja omiin luokkiinsa. Ryhmittelyn jälkeen teimme taulukon, jossa havainnot jaettiin kahden pääluokan alle omiin alaluokkiinsa. Luokat ja alaluokat nimesimme sisältöä kuvaavilla otsikoilla (Kuvio 3, Kuvio 4).

5.5 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimusta tehdessä tulee noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä (Vilkkä, 2021, s. 37–38; TENK, 2023). Hyvän tieteellisen käytännön mukaan tutkija käyttää sellaisia tiedonhankintamenetelmiä ja tutkimusmenetelmiä, jotka ovat eettisesti kestäviä. Tutkijan tulee perustaa tiedonhankintansa oman alansa tieteelliseen ja ammatilliseen

kirjallisuuteen, riittäviin havaintoihin sekä oman tutkimuksensa analysointiin. Tutkija osoittaa tutkimusmenetelmien, tiedonhankinnan ja tutkimustulosten johdonmukaista hallintaa tekemällään tutkimuksellaan. Hyvä tieteellinen käytäntö edellyttää tutkimustyössä ja tutkimustulosten esittämisessä rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta. Tutkijan on hyvän tieteellisen käytännön mukaan toimittavana rehellisesti ja vilpittömästi toisia tutkijoita kohtaan. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkija kunnioittaa toisten tutkijoiden tekemää työtä ja huomioi heidän työnsä tekemällä tarkat lähdeviitteet tekstiin sekä esittämällä omat ja toisten tutkijoiden tulokset asian mukaisesti.

Olemme pyrkineet noudattamaan hyvää tieteellistä käytäntöä perustamalla tutkimuksen riittävään määrään havaintoja ja hankkineet teoreettista tietoa tieteellisestä ja ammatillisesta kirjallisuudesta. Olemme noudattaneet tutkimustyötä tehdessä rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta sekä toimineet vilpittömästi toisia tutkijoita kohtaan. Olemme kunnioittaneet toisten tutkijoiden työtä tekemällä tarkat lähdeviitteet tekstiimme SeAMKin kirjallisten töiden ohjeiden mukaisesti.

Tutkimusta tehdessä henkilötietojen käytön tulee perustua asianmukaiseen tutkimussuunnitelmaan ja tutkimuksella on oltava tutkimuksesta vastaava ryhmä (Henkilötietolaki, 523/1999). Henkilötietojen keräämistä varten henkilölle on annettava tarpeeksi tietoa henkilötietojen keräämisestä, että henkilö pystyy tekemään päätöksen tutkimukseen osallistumisesta ja antamaan vapaaehtoisen suostumuksen tietojen käsittelyyn. Henkilöllä on oikeus kieltää häntä itseään koskevien tietojen käsittely ja keskeyttää tutkimukseen osallistuminen. Henkilötietoja kerätessä rekisterinpitäjän on toteutettava tarvittavat toimenpiteet henkilötietojen suojaamiseksi sekä estää asiattomien pääsy tietoihin. Kun henkilötiedot eivät ole enää tarpeellisia tutkimuksen suorittamista varten, tulee tiedot hävittää tai muuttaa sellaiseen muotoon, ettei henkilö ole tunnistettavissa arkistointia varten.

Tutkimusta tehdessä meidän ei tarvinnut kerätä henkilötietoja. Kerroimme saatekirjeessä (Liite 1) tutkimuksen osallistujille, että tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja osallistujilla on oikeus keskeyttää tutkimukseen osallistumien, missä tutkimuksen vaiheessa tahansa. Muistutimme tutkimukseen osallistujia myös sanallisesti tästä

oikeudesta ennen haastattelujen alkua. Numeroimme haastattelut, jotta haastateltavien yksityisyys on suojattu sekä ilmoitimme osallistujille heidän haastattelunumeronsa, jotta heillä on mahdollisuus kieltää heidän vastauksiensa käyttö, jos he haluavat keskeyttää tutkimukseen osallistumisensa. Haastattelut äänitettiin puhelimeen, mitä ei ollut yhdistetty internet-yhteyteen tai mihin muuhunkaan yhteyteen, poistettu kaikki aikaisemmat tiedot ja oli lukittu pääsykoodilla, mikä oli vain meidän tiedossamme.

Haastatteluista saaduista vastauksista käytetyt sitaatit tutkimustuloksissa on numeroitu H1, H2, H3, H4, H5, H6, H7 ja H8. Litteroimme haastattelut siten, että poistimme haastatteluissa esiin tulleet nimet ja henkilötiedot litteroidusta haastattelusta sekä muokkasimme saadut vastaukset niin, että poistimme mahdolliset tunnistettavat piirteet puheeseen liittyen, kuten murteeseen. Rehellisyyttä ja hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen poistimme vastauksista niin sanottuja täytesanoja selkeyttääksemme vastauksia ja parantaaksemme luettavuutta. Vastauksia pelkistäessä käytimme paljon aikaa varmistaaksemme, ettei vastausten sisältö tai merkitys muutu näiden prosessien jälkeen. Äänitetyt haastattelut ja haastatteluiden litteroinnit poistimme ja hävitimme asiaan kuuluvalla tavalla tutkimuksen valmistumisen jälkeen.

5.6 Reliabiliteetti ja validiteetti

Vilkan (2021, s. 153) mukaan tutkimuksen validius eli pätevyys tarkoittaa tutkimusmenetelmän kykyä mitata sitä, mitä tutkimuksessa on tarkoituskin mitata. Tutkimuksessa on pätevä, jos siinä ei ole systemaattisia virheitä. Tämä tarkoittaa sitä, ymmärtävätkö tutkijat ja tutkittavat kysymykset samalla tavalla. Tulos vääristyy, jos tutkittavat eivät ajattele niin kuin tutkijat olettivat, minkä takia tutkimuksen validiutta on syytä tarkastella jo tutkimusta suunnitellessa. Määrittelemällä käsitteet, perusjoukon ja tutkimuksen muuttujat sekä suunnittelemalla aineistonkeruun ja mittarit huolellisesti varmistetaan, että tutkimuksessa mitataan oikeaa asiaa.

Tutkimuksen reliabiliteetti eli luotettavuus tarkoittaa tutkimuksen tulosten tarkkuutta eli mittaustulosten toistettavuutta ja mittauksen kykyä olla antamatta sattumanvaraisia tuloksia (Vilka, 2021, s. 153–156). Laadullisella tutkimuksessa luotettavuuden kriteerinä

toimii tutkija itse ja hänen rehellisyytensä, koska tutkijan tekemät valinnat, ratkaisut ja teot ovat arvioinnin kohteena. Tutkijan tulee siis arvioida luotettavuutta jokaisen tekemänsä valinnan kohdalla. Tutkijan on tutkimustekstissään tutkimustekstisään pystyttävä perustelemaan tekemiään valintoja ja arvioimaan ratkaisujensa tarkoituksenmukaisuutta sekä toimivuutta tavoitteiden kannalta. Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti muodostavat yhdessä tutkimuksen kokonaisluotettavuuden. Kokonaisluotettavuus on hyvä, kun tutkittu otos edustaa perusjoukkoa ja mittaamisessa on tullut mahdollisimman vähän satunnaisuutta.

Koska meillä molemmilla on kokemusta työstä lastensuojeluyksiköstä ja sieltä tulevista odotuksista, jouduimme ottamaan tutkimuksen tekemiseen objektiivisen kannan, ettei omat kokemukset vaikuttaisivat tutkimusten tuloksiin. Pyrimme teemahaastatteluita tehdessä esittämään kysymykset mahdollisimman neutraalisti, etteivät kysymykset ohjaisi haastateltavia mihinkään tiettyyn suuntaan heidän vastauksissaan. Saimme runsaasti aineistoa ja tulokset on koottu siten, että useissa haastatteluissa on tullut sama havainto esiin ennen kuin olemme siirtäneet havainnon sopivaan luokkaan. Tällä tavoin pystyimme minimoimaan satunnaisuudet tutkimuksessamme. Tekemäämme tutkimusta voidaan ajatella kuitenkin kriittisesti. Emme sulje mahdollisuutta siihen, että meidän omilla kokemuksillamme lastensuojelutyöstä sekä omalla sukupuolellamme on saattanut olla vaikutusta tekemäämme analyysiin ja tutkimustuloksiin.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Haastatteluista ilmi tulleet odotukset jaoinme kahteen eri luokkaan: neutraalit odotukset ja miessukupuoleen kohdistuvat odotukset. Tutkimuksen tulokset käymme läpi näiden kahden pääteeman kautta. Kokonaisuus on eritelty omiin alalukuihinsa selkeyden vuoksi ja tuloksissa on käytetty paljon lainauksia. Vastauksia lähdimme hakemaan tutkimuskysymyksiin: Minkälaisia odotuksia miehet kohtaavat kollegoiltaan sekä minkälaisia merkityksiä miehet antavat odotuksille? Tulososioon lisäämämme kuviot (Kuvio 3, Kuvio 4) kuvastavat kahteen pääluokkaan, neutraaleihin ja miessukupuoleen liittyviä odotuksia ja sitä, mistä nämä odotukset koostuvat.

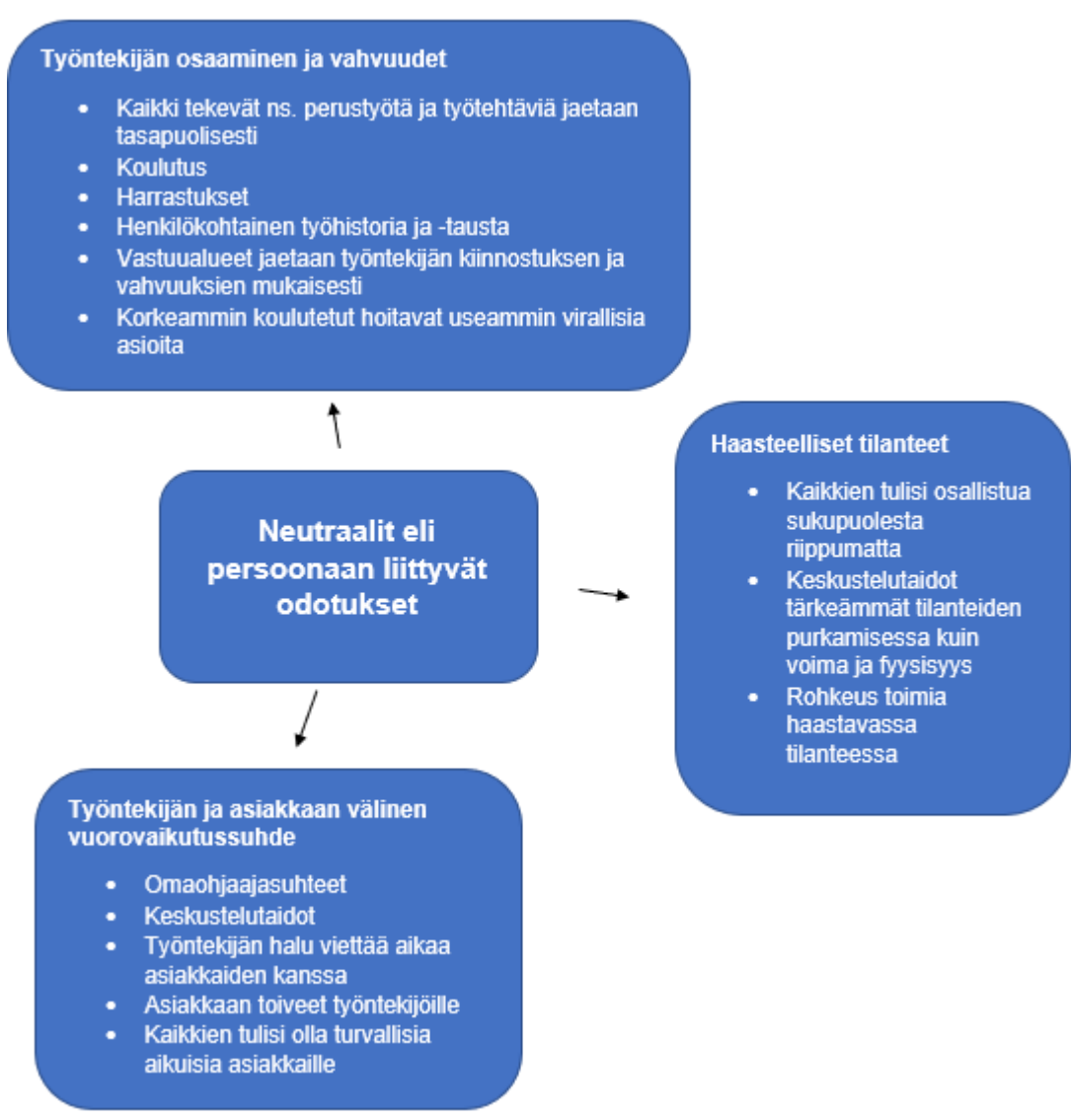
Haastattelurungossa kävimme teemoja läpi odotusten kokemisen, ilmenemisen, vaikutuksen ja työyhteisön kautta. Vastausten perusteella pystyimme muodostamaan kaksi selkeää pääteemaa, jotka pilkottiin pienempiin teemoihin selkeyttääkseen tuloksia ja luettavuutta.

6.1 Neutraalit odotukset

Neutraaleilla odotuksilla tässä tutkimuksessa tarkoitamme odotuksia, jotka kohdistuvat jokaiseen työntekijään sukupuolesta riippumatta. Neutraalit odotukset liittyvät työntekijän henkilökohtaisiin ja persoonallisiin piirteisiin. Nämä odotukset käymme läpi kolmen alateeman kautta, jotka tulivat esille haastatteluaineistosta: työntekijän ja asiakkaan vuorovaikutussuhteen, työntekijän osaaminen ja vahvuudet sekä haasteelliset tilanteet (Kuvio 3).

Työntekijän ja asiakkaan välisessä vuorovaikutussuhteessa nousee esille omaohjaajasuhteet ja keskustelutaidot ja tärkeys viettää aikaa asiakkaiden kanssa ja olemalla turvallinen aikuinen. Työntekijän osaamiseen ja vahvuuksiin sisällytimme perustyön jakamisen kaikille kuitenkin riippuen työntekijän koulutuksesta, kiinnostuksesta ja vahvuuksista, työntekijöiden taustat ja historian, johon kuuluu harrastukset ja koulutus. Haasteellisissa tilanteissa kaikkien halutaan osallistuvan sukupuolesta riippumatta ja keskustelutaidot katsottiin tärkeimmäksi tekijäksi.

Kuvio 3. Neutraalit eli persoonaan liittyvät odotukset.



6.1.1 Työntekijän ja asiakkaan välinen vuorovaikutussuhde

Työntekijän ja asiakkaan välistä vuorovaikutussuhdetta nostettiin tärkeimmäksi neutraaliksi odotukseksi. Haastatteluissa työntekijät korostivat, että jokaisen työntekijän tulisi luoda asiakkaisiin hyvät vuorovaikutussuhteet ja olla turvallisia aikuisia asiakkaille. Työntekijän on tärkeää myös viedä asiakasprosessia eteenpäin. Asiakkaat osoittivat kunnioitusta sitä työntekijää kohtaan, kuka on luonut hyvät ja turvalliset suhteet heihin.

Se on se tärkein, että luodaan niitä luottamuksellisia suhteita noihin nuoriin. Yritetään oikeesti jeesata niitä ja mietitään, että mikä olisi paras tapa päästä siihen nuoren tavoitteeseen. Vuorovaikutussuhteen luoja on meidän kaikkien rooli täällä. (H3)

Meidän pitää olla semmoisia turvallisia aikuisia näille nuorille. Sillä saa niihin hyvät välit ja sitten jos tosiaan tilanteita tulee näille nuorille, ne kunnioittaa paremmin, kun on paremmat välit. (H2)

Työntekijät luovat suhteita erilaisilla tavoilla omien vahvuuksien ja persooniensa kautta. Hyviä suhteita luodaan sillä, että työntekijät tekevät asioita ja viettävät aikaa asiakkaiden kanssa. Tekeminen voi yhtä hyvin olla hauskanpitoa ja harrastamista tai asiakkaan auttamista yksikön askareissa. Vuorovaikutussuhde syntyy yhteisten hetkien kautta.

Täällä on naisohjaajia, jotka on luonu hyviä suhteita, kun on siivonnu nuorten kanssa ja käynyt huoneita läpi. Monet naiset pystyy sillä, että tekee parempaa ruokaa, niin nuoret arvostaa sitä hyvää ruokaa ja sekin on sitä hyvää suhteiden luomista kuitenkin. Ja ne yhteiset hetket, kun ajellaan ja keskustellaan, katotaan tuolla leffaa tai pelataan paljon pleikkaa esimerkiksi. Sekin on huono, jos ainoa hetki, kun niitä suhteita luodaan on se, kun toimistossa käydään rajaamassa niin sekin on hyvin ongelmallista. On tärkeää luoda suhteita ja viettää sitä yhteistä aikaa sukupuolesta riippumatta. (H2)

Asiakkaat jakautuvat vahvasti sukupuolen mukaisesti ja monesti lähestyvät omaa sukupuoltaan olevia ohjaajia huolien ja murheiden kanssa. Pääpaino on kuitenkin näissä vuorovaikutussuhteissa työntekijän persoonassa. Myös omaohjaajasuhteet ovat asiakkaille tärkeitä, koska omaohjaajat hoitavat virallisempia asioita asiakkaan kanssa. Omaohjaajasuhteet eivät katso sukupuolta vaan enemmän työntekijän persoonaa. Asiakkaan toiveet huomioidaan myös omaohjaajasuhteissa.

Mielestäni kuitenkin menee sen persoonan kautta, että se kenen kanssa on ollut enemmän tekemistä ja omaohjaajat on muodostunut tärkeiksi, ja sit omaohjaajalta kysytään esim raha-asioista, mut sit se toinen ohjaaja on se suosikki, jonka kanssa tykätään keskustella ja tehdä asioita. Sillä on väliä, miten ohjaaja on itse nähnyt vaivaa tutustua nuoriin. (H3)

Omaohjaaja suhteet voi olla eri sukupuolikin, kattotaan vaan enemmänkin sitä persoonaa sitten. Toki, jos nuori nyt toivoo jotakin tiettyä, niin sitten kyllä otetaan sekin huomioon. (H6)

Työntekijän ja asiakkaan välinen vuorovaikutussuhde korostui haastatteluissa, ja vaikka asiakkaiden sukupuolijakautuminen on vahvaa, pääpaino oli työntekijän persoonassa ja työntekijän omissa vahvuuksissa. Yhteisten hetkien ja pienten tekojen koettiin olevan avainasemassa vuorovaikutussuhteen luomiselle.

6.1.2 Työntekijän osaaminen ja vahvuudet

Odotukset voivat olla erilaisia riippuen taustasta ja koulutuksesta. Korkeammin koulutetut saavat enemmän vastuuta ja työtehtäviä, jotka liittyvät omaan koulutukseen paremmin. Samoin myös esimerkiksi ammattitutkinnon käyneen työntekijän koulutus otetaan huomioon työtehtäviä jakaessa. Vahvuudet otetaan myös huomioon koulutuksen ulkopuolelta. Jos nuorten kanssa keskustelussa on hyvä, peilaa se hyvin myös yksinkertaisiin työtehtäviin, kuten nuorten kanssa autolla ajelemiseen ja keskusteluun.

Jos ihan noista perusduuneissa puhutaan, niin kaikki tekee kaikkea, mutta sitten niinkö meillä on jokaisella työntekijöillä oma historiansa ynnä muuta ja omat erityisosaamiset niin niitä hyödynnetään ihan joka päivä, että jokainen työntekijä tekee vähän erilaisia juttuja. Saattaa olla vaikka semmoinen tyyppi, joka on erittäin hyvä ajeluttaa nuoria ja keskustelee tuolla matkojen aikana nuorten kaa ja tekee pitkiä iltareissuja ja rauhoittaa tilannetta osastolla niin se sitten tekee sitä. (H1)

Sosionomi esimerkiksi varmaan sitten enemmän laitetaan paperihommia tekemään, tuollaisia virallisia juttuja, – ja ottaa myöskin niinku vastuuta mielellään ja kyllä sillä koulutuksella vähän on merkitystä. (H6)

Sosionomin pätevyys ei kuitenkaan rajoitu pelkästään paperitöihin toimistossa, vaan pohjakoulutuksen lisäksi sosionomin tutkinnon omaavat henkilöt koetaan paremmiksi keskustelijoiksi, jolla saadaan myös mahdollisesti de-eskaloitua tilanteita ja estää haasteellisten tilanteiden muodostuminen.

Kyllä mä ajattelen, että joku on käynyt ensin peruskoulutuksen, sitten sosionomiksi, niin se keskustelun taso on erilaista. Ajattelen, että keskustelutaso on erilainen, ettei tilanteet kriisiydy, pystytään vaan keskustella. (H3)

Yksikön työntekijät saavat ja pystyvät hyödyntämään omia harrastuksiaan, kiinnostuksen kohteitaan ja erityisosaamistaan työssään. Esimerkiksi urheilua harrastava työntekijä vie asiakkaita urheiluaktiviteetteihin, kuten kuntosalille tai minigolfaamaan, kalastusta harrastava työntekijä menee asiakkaiden kanssa kalastamaan ja vie heitä luontoon.

Joku on jossain tietyssä hommassa niinku tosi hyvä, vaikka nuorten kanssa keskustelemaan, niin sitten pistetään se kaveri sinne keskustelemaan nuorten kanssa ja joku tykkää harrastaa nuorten kanssa niin se yleensä menee sitten mielellään justiin salille ja mitä nyt kaikkea urheiluaktiviteetteja, minigolfia ja muuta vastaavaa, niin mennään vahvuuksien mukaisesti osastoilla. (H4)

Aika paljon niinku yksilöllisestikin ajatellaan tehtäviä, että jos joku tykkää liikunnasta niin mennään sitten poikien kanssa salille ja kalastuksesta menee sitten kalaan poikien kanssa ja sitten tuota niinku tiedetään aina se ohjaaja, joka olisi niinku sopiva kenenkin nuoren kanssa. Mun mielestä täällä hyvin niinku sitä yksilöllisyyttäkin sukupuolesta riippumatta. (H6)

Työntekijöiden vastualueet jaetaan koulutuksen lisäksi myös työntekijän mielenkiinnon kohteet ja vahvuudet huomioiden. Työntekijä saa esittää toiveita vastualueeseen ja mielekkäisiin työtehtäviin liittyen. Vaikka työtehtävissä saattaa näkyä stereotyyppisiä miesten ja naisten hommia, ei vastualueita jaeta sukupuolen mukaan.

On osaksi miesten hommia ja on naisten hommia, mutta kyllä pääosin mennään toki ihan tällaisten ihmisten omien vahvuuksia ja persoonien mukaisesti, että missä ihmiset on hyviä. (H4)

Ei lähetä laittamaan kellekkään keittiövastuuta siksi, koska se on nainen, eikä autovastuuta siksi, että se on mies. Vahvuusaleista pitäisi olla kiinni. (H3)

Työnjako on kuitenkin niin että jokainen tekee sen (työtehtävän) mitä haluaa ja yleensä löytyy niihin kaikkiin työtehtäviin (työntekijä). (H5)

Vastualueita jaettiin osaamisen, mielenkiinnon sekä koulutuksen perusteella.

Korkeammin koulutetut laitettiin helpommin heille sopivammaksi miellettyihin työtehtäviin.

Työtä tehdessä muuten pääpaino on ollut työntekijän vahvuuksien hyödyntämisessä, oli kyse sitten asiakkaiden kanssa olemisessä tai muissa työtehtävissä.

6.1.3 Haasteelliset tilanteet

Haasteellisista tilanteista puhuttaessa tarkoitetaan tässä tutkimuksessa tilanteita, joissa asiakas on syystä tai toisesta hermostunut ja alkanut käyttäytyä uhkaavasti ja aggressiivisesti yksikössä. Haasteellisessa tilanteessa asiakkaan käytös on mitä tahansa, joka tuottaa häiriötä tai vaaraa muille asiakkaille ja työntekijöille tai vahinkoa yksikölle ja yksikön omaisuudelle.

Haastateltavat pitivät tärkeänä, että haasteellista tilannetta rauhoittelee työntekijä, jolla on hyvä vuorovaikutussuhde hermostuneeseen asiakkaaseen. Hyvän suhteen kautta työntekijä pystyy siirtämään asiakkaan huomion pois siitä hetkestä ja rauhoittamaan tilannetta esimerkiksi kahdenkeskeisellä keskustelulla, jolloin asiakas pystyy tuomaan esille oman näkökulmansa tilanteesta.

Jos on esimerkiksi semmoinen tilanne, että nuori ryskää tuossa ja meillä on sen nuoren kanssa hyvä suhde, niin kyllä mä mielellään vien sen nuoren ihan pois siitä, että se saattaa vaatia sen, että sitten viedään vähän rauhoittumaan tonne ja keskustellaan vähän kahenkesken asiasta. Pitää aina lukea sitä tilannetta, mikä pystyisi ehkä just siihen tilanteeseen toimimaan. (H1)

Sukupuolesta ei riipu vaa siitä, miten nuorten kanssa luo ne välit. Naisetki tietysti pystyy hoitaa nuorten kanssa hommat hyvällä huumorilla ja luomaa sellaset välit et, ku se nuori hermostuu nii se ei käy sen naisen päälle. (H2)

Haasteellisissa tilanteissa työntekijältä odotetaan hyviä keskustelutaitoja, ettei tilanne kriisiydy ja hermostunut asiakas ala käyttämään väkivaltaa työntekijöitä tai muita asiakkaita kohtaan. Näissä tilanteissa keskustelutaitojen merkitys korostuu työntekijän sukupuolesta riippumatta.

Mä oon myös oikeesti nähnyt vaivaa ja tutustunut näihin nuoriin ja koen että mulla on jokasen nuoren kanssa suhde, että pystyy keskustella haastavistakin asioista. Se helpottaa mielestäni enemmän, kun muskelit. (H3)

90 % näistä (haasteellisista) tilanteista kumminkin hoidetaan keskustelulla. (H1)

Haasteellisten tilanteiden mahdollinen henkinen kuormitus tiedostetaan työyhteisössä ja oman asenteen mukauttaminen tilanteeseen sopivaksi on tärkeää. Jos haasteelliset tilanteet kuormittavat työntekijää liikaa, voi seurauksena olla pitempikin sairausloma, jotta työntekijä kokee itsensä taas henkisesti valmiiksi.

Sellaseen vuorovaikutustaitoon ja uskaltaa mennä niihin tilanteisiin missä nuori huutaa ja tiedostat sen, että sieltä suusta tulee mitä vain, tulee naaman eteen huutamaan, että mä tapan sut ja sun koko perheen. Ehkä (liittyy) siihen persoonaan, että kuka sen kestää ja kuka on saikulla kaks kuukautta sen jälkeen. (H3)

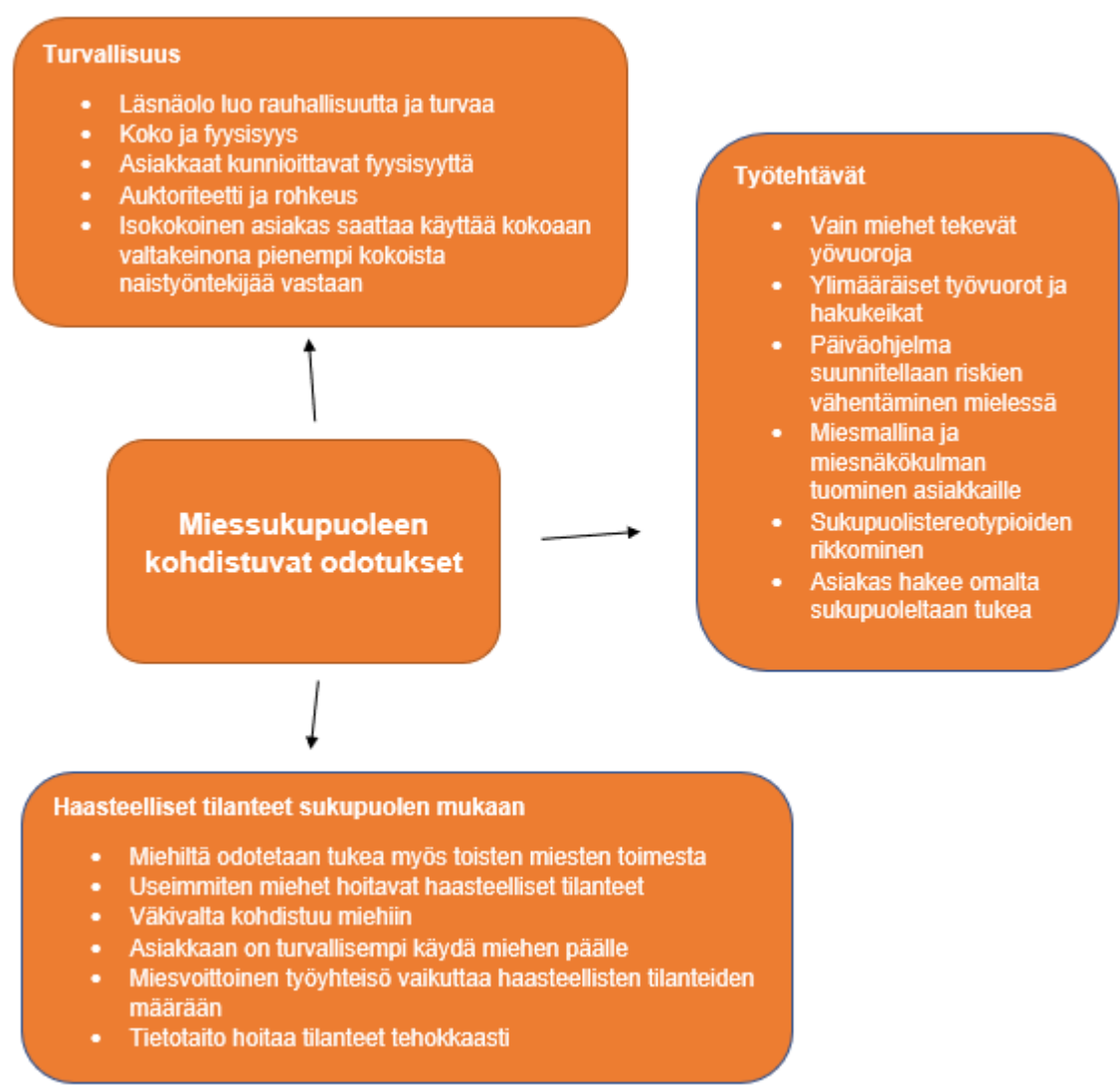
Haastatteluissa tuli esille haasteellisten tilanteiden neutraalit odotukset. Tässä kappaleessa nousi esille asiakkaan ja työntekijän välinen suhde tilanteiden de-eskaloinnissa. Sukupuolen merkitystä myös pyrittiin minimoimaan ja korostettiin persoonaa, työntekijän ja asiakkaan välistä suhdetta sekä työntekijän keskustelutaitoja.

6.2 Miessukupuoleen kohdistuvat odotukset

Aineistosta tehdyn analyysin mukaan miessukupuoleen kohdistuvat odotukset jaettiin kolmeen kategoriaan: turvallisuuteen, työtehtäviin ja haasteellisiin tilanteisiin (Kuvio 4). Miessukupuoleen kohdistuvilla odotuksilla tässä tutkimuksessa tarkoitetaan odotuksia, jotka kohdistuvat pääosin miestyöntekijöihin. Odotukset kiteytyvät pääosin miehen kokoon, stereotyyppisiin odotuksiin miehistä sekä miehiseen näkökulmaan liittyen. Myös työtehtävien koettiin jakautuvat eriarvoisesti.

Turvallisuutta käsittää miesten läsnäolo, joka luo rauhallisuutta, sillä viitataan myös miesten kokoon ja fyysisyyteen, johon liittyy asiakkaiden kunnioitus edellä mainittuja piirteitä kohtaan. Työtehtäviä kohdistuu miehille useita, kuten yövuorot, ylimääräiset työvuorot ja hakukeikat. Asiakkaille tulee myös toimia miesmallina kuitenkin rikkoen stereotyyppioita. Miehiä odotetaan haasteellisiin tilanteisiin, joka kohdistaa heihin väkivaltaa. Haasteellisten tilanteiden määrään vaikuttaa miesvoittoinen työyhteisö ja heidän omaama tietotaito hoitaa tilanteet.

Kuvio 4. Miessukupuoleen kohdistuvat odotukset.



6.2.1 Turvallisuus

Suurimmassa osassa haastatteluista ensimmäinen asia, joka sukupuolisissa odotuksissa nousi esille, oli turvallisuus miehen läsnä ollessa. Miehen läsnäoloon vedottiin sillä, että jo nuoriksi miehiksi kasvavat asiakkaat voivat hyvinkin helposti saada paljon vahinkoa aikaan, ja heidän kunnioituksensa miesten isompaa kokoa kohtaan rauhoittaa tilannetta.

Tässä tulee vähän turvallisuuskysymyksen mieleen, että meillä saattaa olla tämmöisiä päälle 100 kiloisia jässiköitä tuolla, joilla on mahdottomat voimat, mutta ei niinkään sitä niinkö taitotietoa osata käyttää niitä oikein ja se saattaa

eskaloitua väkivaltaisesti tilanteeksi niin, jos siinä on sitten 50 kiloinen nainen ensimmäisenä paikalla, niin se ei ole ihan turvallista välttämättä. (H1)

Jossain sivukommenteissa voidaan mainita, että olet isokokoinen, että on ihan helppo sitten mennä tuollaiseen tilanteeseen ja se on ihan ok. Se on vaan automaattinen odotus, että miehet on fyysisissä tilanteissa. (H4)

Olin tosi isokokoinen ja kaikennäköistä urheilutaustaa, niin sillähän mut palkattiin ja se oli suora peruste siihen. (H7)

Useamman miehen ollessa työvuorossa tunnelma yksikössä rauhoittuu ja turvallisuuden tunne lisääntyy niin asiakkailta kuin työntekijöillä. Tämä tunnelman muutos on liitetty miesvoittoiseen työyhteisöön. Myös miehet odottavat työvuoroihin toisia miehiä turvallisuuden tunteen takia.

Kummallakin sukupuolella on ne omat vahvuudet, mutta kyllähän esimerkiksi, jos työvuorossa on miesylivoima, niin itsellä turvallisempi olla, jos tulee jotain sellaista vastaan, missä sitten miesten apua tarvitsee. Odotukset miehiä kohtaan on korkeella ja odottaa sitten mieluummin, että ehkä siinä työvuorossa voisi olla vähintäänkin toinen mies. (H4)

Se luo semmoista vähän niinkö rauhallisuuden tunnetta, meillä on miesvoittoinen työyhteisö täällä ja sitten, kun näitä vaikeita tilanteita tulee, että me kyetään työyhteisönä hoitamaan ne nopeesti alta pois ja päästään jatkamaan siitä. (H1)

Miehet tiedostavat oman läsnäolonsa vaikutuksen ilmapiiriin ja kireyteen positiivisella tavalla ja olettavat tämän johtuvan omasta sukupuolestaan. Miehiä käytetään myös ennaltaehkäisevästi tuomalla heidät paikalle tilanteeseen, ennen kuin se ehtii kärjistyä väkivaltatilanteeksi, sillä miesten koetaan saavuttavan auktoriteetti naisia helpommin.

Ehkä itseni koetaan olevan semmoinen turvallinen henkilö tuolla paikalla ja se läsnäolo niissä tilanteissa, ettei tule tappelua ja tällaisia. ja pyrin ennalta(ehkäisemään) ja se sitten, että kun itse olen siellä paikalla, niin se on aika paljon rauhoittaa näitä poikia. Olettaa sen sillä, että kun mies, se läsnäolo rauhoittaa paljon. (H2)

Auktoriteetti on ehkä helpompi saavuttaa miehillä. Jos tulee joku kiinnipitotilanne, niin ehkä ottaisin mieluummin täällä sen miehen kuin naisen siihen rinnalle fyysisiin ominaisuuksiin liittyen. Turvallisempaa niin. (H5)

Työvuorossa reagoidaan nopeasti muuttuviin tilanteisiin, esimerkiksi kun asiakas alkaa hermostumaan ja tuottamaan häiriötä yksikössä. Asiakasta yritetään saada rauhoittumaan puheella ennen kuin tilanne voi eskaloitua pahemmaksi. Näissä tilanteissa usein miestyöntekijä ottaa vastuuta tilanteen purkamisesta. Muut työvuorossa olevat miehet tilanteen mukaan voivat valmistautua väkivaltatilanteen varalta.

Joku nuori voi rikkoa huonees tavaroita, sitten siihen mennään ovelle, että mitä täällä ja yleensä se on mies, joka menee puhuttelemaan, sitten voi nuori tulla päälle, sitten miehet on siinä valmiina. (H7)

Miestyöntekijän läsnäolon koettiin tuovan turvaa niin asiakkaille kuin työntekijöille. Miestyöntekijöiden koettiin myös rauhoittavan yksikön tunnelmaa ja tämä yhdistettiin miesvoittoiseen työyhteisöön ja asiakkaiden kunnioitukseen miehiä kohtaan. Miestyöntekijät ovat usein vastuussa haasteellisissa tilanteissa, joten miehiä hyödynnettiin haasteellisten tilanteiden purkamisessa, mutta myös haasteellisten tilanteiden ennalta ehkäisemisessä.

6.2.2 Työtehtävät

Lastensuojelutyössä miehillä ja naisilla koettiin, että osa odotuksista perustuu persoonaan eikä sukupuoleen, mutta haastatteluista kuitenkin tuli myös työtehtäviin liittyviä sukupuolisia odotuksia, esimerkiksi yövuorot, jota vain miehet saavat tehdä, tai hakukeikat ja retket, johon mies otetaan minimoimaan riskejä. Työtehtäviin liittyviä odotuksia perustellaan turvallisuudella ja auktoriteetilla.

Meillä ei naiset tee yövuoroa ollenkaan. Tämä on ihan selkeesti turvallisuuskysymys. (H1)

Jos on kuitenkin sellainen kireä tunnelma niin kyllä se yleensä mies laitetaan sinne reissuun mukaan, vaikkei mitään olisi sattunutkaan, mut jos on pieni riski. (H7)

Ite oon hoitanut paljo noita hakukeikkoja, kun on yksikönjohtaja pyytännyt. Sitten jos on tilanne päällä, oon ensimmäisessä kentässä vielä ketä pyydetään siihen ylimääräisiin vuoroihin. Niitä ne odotukset on. Toki mä olettaisin, että muutkin odottaa sitä, että miehiä paikalle saadaan tilanne rauhottamaan, että arki pyöris tuossa rauhassa. (H2)

Miehiä käytetään aktiivisesti luomaan turvaa yksikössä. Haastateltava kertoo esimerkiksi, kuinka huonot uutiset sosiaalityöntekijältä kerrotaan sellaisella hetkellä, kun on tarpeeksi resursseja haasteellisen tilanteen varalle. Tällä tavalla tilanteita ennaltaehkäistään ja luodaan yksikköön turvallista ja rauhallista ilmapiiriä niin asiakkaille kuin työntekijöillekin.

No jos tulee sellanen tilanne, että tulee soitto sosiaalityöntekijältä, mistä nuori ei riemastu, niin kyl me mietitään, ketä on vuorossa ja että mihin aikaan se kannattaa soittaa, että kahelta tulee iltavuoro, että ketä siinä on. Lähtökohtaisesti aamussa on vaan naisia. Pyritään sosiaalityöntekijän kanssa sopimaan, että se aika olisi sellanen, että jos jotain tapahtuu, niin olisi kaikille turvallista, nuorelle itselle ja muille nuorille ja työntekijöillekin. (H3)

Miesten työtehtävät eivät liity pelkästään auktoriteettina olemiseen, vaan asiakkaille pyritään näyttämään myös heidän pehmeää puoltansa ja siten rikkomaan sukupuolistereotyyppioita. Nuori saatetaan huonon päivän jälkeen ottaa miehen toimesta esimerkiksi ajelulle ja keskustelemaan rauhassa. Vahvemmin sukupuolijakauman omaavat nuoret yllättyvät siitä, että mies keskustelee heidän kanssaan, eikä ole vain omassa sukupuolistereotypisessä kuplassa.

Nuoret saattaa jopa välillä häkeltyä siitä, että esimerkiksi saatan ottaa nuoren, jos vaikka ollut esim. tosi paha päivä ja on ollut väkivaltainen, nappaan sen autokyytiin ja lähdetään päiväksi. Tehdään samalla päihdetyötä siinä, ne saattaa nuoret häkeltyä vähän siitä ”mitä sä mulle tommoisia puhut”, Mutta sitten ne alkaa myös kuuntelemaan sitä. (H1)

Se odotus on nuorilla, että tyttöpuoliset haluavat ehkä mieluummin justiin olla naisten kanssa ja poikapuoliset miesten kanssa. (H5)

Kyllä noilla nuorilla näyttäytyy sillee, että niillä on paljon vahvempi toi sukupuoliroolitus, kun taas aikuisilla. (H1)

Miehet rikkovat perinteisiä sukupuolistereotypioita tekemällä myös perinteisesti feminiiniseksi miellettyjä kotitöitä, kuten laittamalla ruokaa, siivoamalla ja tekemällä yksikön ruokaostoksia.

Miehetkin siivoaa, ei niin perinteisiä työnjakoja oo, että kuuluu työhön monenlaiset kokkaukset sun muut kaikille. (H6)

Toivoo että kaikki tekee työnsä, ruuanlaitto ja kauppareissut ynnä muut sellaiset jakautuisi tasasesti. Mäki tykkään kaikkea tehdä tasasesti. (H2)

Miestyöntekijä voi toimia asiakkaille isähahmona tai antaa asiakkaalle miesnäkökulmaa erilaisiin asioihin. Monilla asiakkailla voivat olla vaikeat isä- ja perhesuhteet, jolloin kokemus omasta isästä on jäänyt huonoksi ja isähahmoa haetaan työntekijästä, jonka kanssa tulee hyvin toimeen.

Kyllä on aika selkeästi tuo auktoriteettikysymyskin siinä nuoret ne justiin arvostaa niinkö miehiä vähän enemmän ja nuoristakin meillä on täällä tällä hetkellä, olikohan 2 tyttöä ja loput on poikia sitten kyllä siinäkin tulee. Näillä monella niin tosi vaikeat isäsuhteet ollut ja ne sitten liimautuu tiettyihin työntekijöihin, että hakee sieltä sitten isäroolia vähän niin sekin vaikuttaa hyvin pitkälti. (H1)

Se menee vähän sukupuolenkin mukaan monesti, että niin kun voi olla, että miespuolinen asiakas sitten kaipaa vähän sellaista esimerkillistä miesnäkökulmaa asioihin ja sitten puolestaan, että jos löytyy naispuolisia asiakkaita niin sitten niille voi monessakin kohtaa olla sitten parempi keskustelukumppani ohjaajana sellanen naispuolinen ohjaaja. Persoonankin mukaan, koska esim. nuori tulee jonkun kanssa hyvin toimeen ja se on ihan fine. (H4)

Kulttuuriset syyt saattavat myös vaikuttaa siihen, miksi nuoret hakevat tukea ja seuraa työntekijältä, joka on samaa sukupuolta.

Osa etsii sitä jotain isähahmoa. Joillakin saattaa olla kotioloista sitä, ettei oo sitä isää. Koetaan siten turvalliseksi olla miehen kanssa. Sitten toki näitä saattaa olla kulttuurisyydestäkin, että on sopivampaa mennä miehen, kun naisen kanssa. (H2)

Jos (asiakas) tulee jostain taustasta, joka ei ole suomalainen. Siellä naisella ei olisi arvoa, se on naisilla henkisesti raskasta, mitä ei pysty itse miettimään. (H5)

Lisäksi vastauksista tuli ilmi yhteiskunnallinen puoli miehiin kohdistuvista odotuksista, jotka ovat jo niin integroituneet ajatusmaailmaan, ettei niitä välttämättä ymmärretä kyseenalaistaa.

Voi se olla jopa yhteiskunnallinen sellainen niinku ajatus, mutta kyllä kaikilla sellainen vähän niinku sisäänrakennettukin ajatus, että no totta kai miehet, ei sitä kukaan ole painottanut. Se tuntuu sisäänrakennetulta säännöltä jopa ja tosi ymmärrettävältä, että ei sitä edes kyseenalaista. (H6)

Vaikka miehet tekevät työtehtäviä, joita naiset eivät voi tai saa tehdä, ovat he silti rikkomassa sukupuolistereotyyppioita asiakkaiden kanssa. Isähahmon ja miehen näkökulman tuomisen lisäksi pyritään tuomaan tietynlaista pehmeyttä esille, että näin miehetkin voivat tehdä.

6.2.3 Haasteelliset tilanteet sukupuolen mukaan

Joillekin vastaajista oli heti työsuhteen alussa painotettu, miten tärkeä osa he ovat työporukkaa sukupuolensa takia. Heitä myös valmisteltiin silloin jo sillä totuudella, että miehet ovat usein turvaamassa haasteellisissa tilanteissa.

Kyllä ensimmäisestä työpäivästä lähtien, että miehet on positiivinen lisä työporukkaan ja tuo aina turvaa jos mennään johonkin esimerkiksi tällaisiin fyysisiin tilanteisiin. (H4)

Työvuoroja suunnitellessa huomioidaan mahdolliset haasteelliset tilanteet jo ennakoon, että työvuorossa riittävästi tietotaitoa, resursseja ja rohkeutta hoitaa mahdolliset haasteelliset tilanteet.

Kyl mä vähän katon etukäteen, että ketä on vuorossa, että nuoret lähtee ryypiskelee, onko meillä vuorossa sellaisia tyyppejä jotka pystyy toimimaan siinä tilanteessa. Jos nuori tulee päihtyneenä tänne, niin uskaltaa puhalluttaa sen nuoren, eikä pelkää sitä, että se nuori hermostuu ja huutaa. Saadaan se

tilanne vietyä kunnialla loppuun. Ehkä meillä kuitenkin on ne rohkeimmat tyytit niitä miehiä tällä hetkellä. (H3)

Kyllä mä uskon, että se on ihan se, että (miehillä) on sitä tietotaitoa sitten niiden tilanteiden purkuun. (H1)

Työntekijöiden lisäksi myös asiakkaat tiedostavat, että miesvoittoinen työyhteisö liittyy haasteellisten tilanteiden vähäiseen määrään. Työyhteisössä mielletään haasteelliset tilanteet enemmänkin miestyöntekijöiden vahvuusalueeksi, perustaen tätä päätöstä fyysisiin ominaisuuksiin sekä stereotypioihin.

Tilanteitahan täällä harvoin on, mutta johtuen myös varmaan siitä, että täällä on paljon miehiä töissä. Nuoretkin tiedostaa sen. (H3)

Meillä on nyt ollut niinkö vuoteen alle 10 kiinnipitoa. Meillä vaikuttaa tää miesvoittoinen työyhteisö. (H1)

Miehet hoitaa niinku kiinnipito- ja väkivaltatilanteet. En ole varmaan ite ollut kiinnipidossa kertaakaan naisen kanssa. Meillä on muuten naisohjaajia, jotka on niinku tosi hyviä esimerkiksi keskustelelee nuoren kanssa ja toimistossa, mutta ei välttämättä ole heidän vahvuus sitten olla sitten niissä fyysisissä tilanteissa, koska voi olla siroja, pienikokoisia naisia ja kuitenkin ne on jo äijän kokoisia tuolla osastolla. (H4)

Myös miehet odottavat haasteellisiin tilanteisiin apua ja läsnäoloa muilta miehiltä ja naisten osallistumista haasteellisiin tilanteisiin halutaan vähentää, koska kaikki kokevat miehen läsnäolon rauhoittavaksi tekijäksi.

Ei ole erityisodotuksia suoraan miehiin muuta kuin ehkä just tällaiset levottomuustilanteet, missä sitten oikeasti ehkä odottaa tukea sieltä mieshenkilöltä niin ne on ne selkeät kohdat. (H4)

Miehetki ite olettaa, että kun on joku tiukka tilanne, nii kyllä ne itekki haluaa siihen jonkun (miehen) kaveriksi, mutta kyllä mä ajattelisin, että kaikilla on samanlaiset odotukset. (H3)

Toki se, että tavarat lentää ja tappelua niin miehet on paikalla. Emmä odota, että ne pienet tai isokokoset naiset on tuolla nuorten kanssa tappelemassa tai kiinnipidoissa. Että monesti tilanne rauhottuu kun (mies) menee paikalle. (H2)

Vaikka miehiltä yleisesti odotetaan apua haasteellisissa tilanteissa, eivät nämä odotukset välttämättä katso yleisesti ottaen miestä sukupuolena, vaan jotain tiettyä ominaisuutta omaavaa miestä.

Ei ihan kaikkiin miehiin kohdistu samanlaiset odotukset, mutta kyllä itse ajattelen, että jos on joku tiukka tilanne ja ajattelee että kohta täällä pitäisi painia, niin mä vähä katon, että onko tässä ketään sellaista miestä nyt joka pääsisi siihen jeesii. (H3)

Tuo fyysinen riski, fyysiset tilanteet, sitten jos nuori riehuu, vaikka ei se nyt vielä ole välttämättä riskiä, niin siinä ne odotukset jo tulee, että nyt miehet sinne paikalle ja puhuttamaan ja sillä lailla. (H6)

Päävastuu kiinnipidoissa ja väkivaltatilanteissa painottuu miehille, mutta tarvittaessa kaikilta työntekijöiltä odotetaan apua ja tukea tilanteen rauhoittamiseksi. Tukea väkivaltatilanteeseen pystytään tarjoamaan muutenkin kuin fyysisyydellä.

Se päävastuu on miehillä aina niissä tilanteissa ja totta kai nyt, jos on hyvin ihan äärimmäinen hätä niin naisia tulee joukkoon, mutta kyllä se vastuu painottuu miehille aina. (H7)

Haasteelliset tilanteet ja väkivaltatilanteet on pääasiallisesti miesten vastuulla. Miehet odottavat haasteellisiin tilanteisiin tukea ja apua toisilta miehiltä, koska miesten läsnäolo on koettu rauhoittavaksi tekijäksi. Miesvoittoinen työyhteisö myös vähentää haastavien tilanteiden lukumäärää.

6.3 Odotusten merkitys

Odotusten olemassaolo koettiin monesti positiivisena asiana. Odotusten koettiin osoittavan työntekijöille kunnioitusta ja arvostusta työyhteisössä. Odotukset parhaimmillaan kannustavat työntekijöitä suoriutumaan työtehtävistä niin hyvin kuin pystyvät sekä auttavat jaksamaan työssä.

Mä koen sen positiivisena, että mä koen sillee, että mua arvostetaan työyhteisössä, että joo muhun luotetaan näissä tilanteissa. (H1)

Positiivisessa valossa, jos tulee tuota selkeästi viestiä, että halutaan joku homma mikä viehän loppuun asti ja joku tietty henkilö on oikea tyyppi tekee sitä niin sitten mieluusti on odotuksien arvoinen ja pyrkii suoriutuu siitä parhaalla mahdollisella tavalla. (H4)

Odotukset pyritään mieltämään positiivisena ja työyhteisön positiivinen ilmapiiri auttaa työntekijätkin jaksamaan paremmin, eikä keskittymään negatiivisiin puoliin odotuksissa.

Kyllä siinäkin vähän näyttäytyy semmonen niinkö positiivinen paine, että se vähän niinkö buustaa itteä koko ajan menemään niinkö eteenpäin tässä duunissa, mutta jos tätä alkaisi niinkö miettimään negatiivisessa valossa tätä työtä niin en mä jaksaisi sekuntiakaan. Täällä on vahva se arvostus työyhteisöltä. (H1)

Vaikka työntekijöiltä odotetaan hyvää ja odotuksen luonne olisi positiivinen, mutta jos oma rooli työyhteisössä ei ole itselle mieluisa tai jos joutuu tekemään itselle epämieluisia työtehtäviä, voi se vaikuttaa negatiivisella tavalla työntekijän jaksamiseen. Työtehtäviin voi vaikuttaa omien vahvuuksien ja taustan kautta, jonka takia myös omaan rooliin työyhteisössä voi vaikuttaa.

Se on positiivista, että ajatellaan niin että sä oot niin hyvä ja taitava että työkaverit luottaa suhun, mut sitten se voi myös olla negatiivista niin että, aina kun on joku tämmöinen tiukka tilanne niin sitten pitäisi siinä olla (H3)

Jos sulta odotetaan hyvää niin sä jaksat mut, jos odotetaan huonoa ja kykenemättömyyttä niin ei ne työtä jaksaa. (H5)

Aattelen sen niin, että jos se rooli on sellanen, minkä sä itekin toivot, niin sitten positiivinen, mutta jos muuta kuin oma toive, niin varmasti negatiivinen. (H3)

Kuten aiemmista tuloksista olemme huomanneet, miehiltä odotetaan vastetta haastaviin tilanteisiin. Jatkuva fyysisen vahingon riski ja haasteellisissa tilanteissa oleminen kuitenkin koetaan joidenkin haastateltavien osilta kuormittavaksi ja negatiiviseksi odotukseksi.

Kyllä se on aina jotain positiivista, että työntekijältä odotetaan, että se mitä työntekijä antaa tänne niin on se positiivinen vaikutus, mutta tilanteet voi olla tietysti hankalia, kun ollaan tällaisessa paikassa. Harvalta nyt mitään huonoa odotetaan, mutta että monesti jos on odotuksia niin on myöskin sitten niinku tilanteet on rasittavia tai henkisesti tai fyysisestikin joskus. (H6)

On paljon niissä tilanteissa niin kyllähän se stressaa ja sitä kautta voi näkyä työntekijän hyvinvoinnissa ja nuorten kanssa olemisessa. Tää on kuitenkin henkistä työtä nuorten kanssa niin kyllä se sitä puolta sitten rassaa ja voi vaikuttaa laatuunkin. (H6)

Joo kyllä se kuormittavaa on. Sanotaan, jos on sellainen tilanne, että joka päivä jotain mähinää ja sitten itse vuorossa siellä joka päivä niin kyllä se vastuu periaatteessa kaatuu sitten sen miehen tai miesten niin kyllähän se kuormittaa. (H7)

Työyhteisössä odotetaan miestyöntekijöiden hoitavan haasteellisia tilanteita, jolloin odotuksille muodostuu negatiivinen vaikutus. Negatiivinen vaikutus näyttäytyy miestyöntekijöiden työssä jaksamisessa ja miehet voivat tunnistaa oman väsymyksensä. Haastateltavat kommentoivat, että voi tulla jaksoja, jolloin ei jaksaa ylimääräisiä haasteellisia tilanteita ja töihin on mukava tulla silloin, kun on rauhallista. Miesten väsymys näkyy myös vaihtuvuutena lastensuojelutyössä.

Ehkä vähän ärsyttää, jos joutuu itse kantamaan sen taakan. – Kuormittaa itseä se, että joutuu olemaan näissä haastavissa tilanteissa paljon. (H2)

Vaikuttaa ihan selvästi, että kyllä sitä monesti tulee itselläkin jaksoja, että on vähän sellainen poikki niin sanotusti, mä en jaksaa mitään ylimääräistä, että tuut tänne ja oot ja lähdet, odotat, että koska tulee tilanne, että koska pitää mennä. (H7)

Emmä koe, että olis positiivisia vaikutuksia jaksamiseen, neutraaleja. Töihin toki mukava tulla, kun on rauhallista. Emmä voi sanoa et on positiivisia vaikutuksia, ku esim pyydetää töihin ku on huono tilanne töissä että oletustilanne on että jotain voi sattua. Ei mua niiku hetkauta ne odotukset suuntaan tai toiseen. (H2)

Kyllä vaihtuvuutta tällä alalla on täälläkin työpaikalla, että vaikuttaa. (H6)

Positiiviset merkitykset odotuksista puhuttaessa antavat lisämotivaatiota työntekoon. Toisaalta jos odotukset koetaan negatiivisesti, se päinvastoin vaikeuttaa työssä jaksamista. Kuormitus liittyy juuri näihin ylimääräisiin työtehtäviin, joita miehille annetaan. Neutraaleina koetut odotukset eivät vaikuta suuntaan, eikä toiseen.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, minkälaisia odotuksia miestyöntekijät kokevat lastensuojelutyössä ja minkälaisia merkityksiä miestyöntekijät antavat näille odotuksille.

Haastatteluissa nousi esiin nimenomaan miehiin kohdistuvia odotuksia, mutta myös odotuksia, jotka koskevat kaikki työntekijöitä sukupuolesta riippumatta. Miehiin kohdistuvat odotukset liittyivät stereotyyppisesti ja perinteisiä maskuliinisen miehen kuvauksia mukaillen fyysiseen ja muuhun miehille mielletäviin töihin, kokoeroon, kivikasvoisuuteen. Näiden lisäksi stereotyyppioita pyritään rikkomaan tekemällä monesti feminiiniseksi ajateltuja kotitöitä, kuten siivoamista tai ruoanlaittoa, toki näiden kahden spesifin asian kohdalla stereotyyppioita on rikottu jo pitkään.

Tutkimustulostemme perusteella jokaisella työntekijällä on vastuu luoda vuorovaikutus- ja luottamussuhde asiakkaiden kanssa sekä olla asiakkaille turvallisia aikuisia. Vuorovaikutus luodaan yhteisten hetkien kautta erilaisten aktiviteettien ja harrastusten parissa. Vuorovaikutuksen kautta työntekijä pystyy viemään asiakkaan asioita eteenpäin ja työskentelemään hänen hyväksi. Helminen (2019, s. 90–92) kertoo, miten lastensuojelun sijaishuollossa asiakastyön perusta rakennetaan asiakkaan ja työntekijän välisissä kohtaamisissa, vuorovaikutuksesta ja yhteistyöstä. Työntekijän tulee osoittaa aitoa kiinnostusta asiakkaan asioita kohtaan.

Tuloksissamme tuli ilmi, että asiakkaiden tuen tarve voi kohdistua samaa sukupuolta olevaan työntekijään. Erityisesti asiakkaan vaikeat hetket ovat sellaisia, jolloin hän kääntyy samaa sukupuolta olevan työntekijän puoleen. Seligsonin (2008, s. 32–33) mukaan lastensuojelutyössä on syytä pohtia sukupuolen merkitystä lapselle ja sitä, miten heidän tarpeensa eroavat tyttöinä ja poikina toisistaan. Lastensuojelussa on huomattu, että tytöt ja pojat oireilevat eri tavalla ja erilaisista syistä, joten heidän tuen tarpeensa voivat olla myös erilaisia.

Omaohjaaja voi olla eri sukupuolta kuin asiakas. Omaohjaajasuhteet muodostuvat asiakkaille tärkeiksi, koska omaohjaajat huolehtivat asiakkaan virallisista asioista ja

yhteisiä hetkiä pidettiin säännöllisesti. Viitanen ja Rieki (2010) huomasivat tutkimuksessaan omaohjaajista nuorten näkökulmasta, että omaohjaajan ollessa vain virallisten asioiden hoitaja, heistä ei muodostu mitenkään merkittäviä henkilöitä nuorille. He saivat selville myös, että kun omaohjaaja valitaan sattumalta, minkäänlaista syvempää sidettä ei välttämättä muodostu.

Asiakkaiden toiveiden lisäksi työntekijöiden omat mielenkiinnon kohteet, vahvuudet, koulutus ja harrastukset vaikuttavat arkipäivän aktiviteettien ja askareiden tekemiseen. Työntekijän vahvuuksissa ja harrastuksissa voidaan nähdä sukupuolelle stereotyyppistä jakaumaa, mutta vahvuusalueita ei jaeta sukupuolen mukaan vaan persoonan mukaisesti. Kuten jo teoriassa kerroimme, miehille kuuluvia stereotyyppisiä piirteitä ovat esimerkiksi itsevarmuus, aggressiivisuus ja johtajuus (Jokinen, 2000, s. 209–210; Jokinen, 2010, s. 128–129). Tutkimuksessamme työntekijälle mieluisat työtehtävät ja vahvuuksien hyödyntäminen vaikuttaa positiivisesti työssä viihtyvyyteen ja jaksamiseen. Tätä tukee Renkaisen (2012) Pro gradu -tutkielman työhyvinvoinnista lastensuojelutyössä. Tutkimuksen mukaan omalla persoonalla tehtävä työ, jossa voidaan hyödyntää vahvuuksia ja harrastuksia tukee työhyvinvointia ja auttaa jaksamaan työssä.

Joillekin miehille on työsuhteen alusta alkaen painotettu sukupuolensa tärkeyttä. Miehen sukupuolisiin ominaisuuksiin, kuten fyysisyyteen ja sukupuolisiin stereotyyppioihin perustuen, miehen osallistuminen haasteellisiin tilanteisiin luo turvaa työyhteisössä niin asiakkaille kuin työntekijöillekin. Jokisen (2003, s. 24) mukaan kulttuurisesti mies mielletään isokokoiseksi, voimakkaaksi sekä rationaaliseksi. Haastatteluissa tuli ilmi, että miehen läsnäolo haasteellisessa tilanteessa koetaan rauhoittavaksi tekijäksi, joten myös miehet odottavat tukea tilanteen purkamiseen toisilta miehiltä. Haasteelliset tilanteet osataan usein ennakoida, joten miehiä osataan käyttää tietoisesti tilanteen ennaltaehkäisemiseen. Samanlaiseen tulokseen miesten käyttämisestä ennaltaehkäisyyn tuli myös esimerkiksi Pirinen (2012) joka tutki miehiä mielenterveystyössä. Tutkimuksessamme miesvoittoisen työyhteisön takia hyödynnettävää miesresurssia on paljon, eikä se tällöin kuormita työvuoroa niin huomattavasti.

Haastatteluissa suurena teemana sukupuolitetuissa odotuksissa nousi esiin miestyöntekijöiden tuoma turvallisuus. Stereotyyppisesti miehet nähdään fyysisesti vahvana ja isokokoisena. Haastateltavat tiedostivat, että lisääntynyt turvallisuuden tunne työvuorossa liittyy miessukupuoleen. Asiakkaat kunnioittavat miessukupuolen fyysistä kokoa ja voimaa, minkä takia miesten voi olla helpompaa saavuttaa auktoriteetti. Myös Hakama (2021) huomasi tutkimuksessaan kotihoitoon liittyen, että miehet tuovat turvallisuudentunnetta sekä heihin luotetaan enemmän fyysisissä tilanteissa.

Yllä mainittujen työtehtävien lisäksi miehet saattavat osalle asiakkaista toimia eräänlaisena isähahmona ja antaa miesnäkökulmaa erilaisiin asioihin. Isähahmona tai miehen mallina toimimiseen liittyy vahvasti perinteisten sukupuolistereotyyppien rikkominen.

Miestyöntekijät eivät ainoastaan toimi vahvana ja kovana auktoriteettina vaan näyttää mies pehmeämpää puolta miessukupuolesta. Tämä on tärkeää, sillä Nyman ja Puohiniemi (2007, s. 10, 109–111) kertoivat, miten sukupuoliroolin omaksuessa myös roolille ominaiset tunteet omaksutaan. Tästä syystä onkin tärkeää näyttää mahdollisimman laajaa kuvaa siitä, millainen mies voi olla. Esimerkiksi tunnepohjainen keskustelu miestyöntekijän kanssa voi yllättää asiakkaan, mutta keskustelun kautta työntekijä ja asiakas voivat löytää syvemmän yhteyden ja samalla työntekijä pystyy tehdä päihdetyötä asiakkaan kanssa. Miehet näyttävät myös esimerkkiä asiakkaille tekemällä perinteisesti feminiiniseksi miellettyjä, kuten siivoavat yksikössä ja laittavat ruokaa, joten tällä tavoin miehet pystyvät myös rikkomaan sukupuolisia stereotyyppioita. Edelleen perheissä kotitöitä jaetaan perinteisesti miellettyjen sukupuoliroolien mukaisesti (Ylöstalo, 2019, s. 20; Närvi & Salmi, 2019, s. 106, 121; Attila ym., 2018, s. 100–102). Naiset vastaavat yleensä ruuanlaitosta, siivouksesta, pyykinpesusta ja silityksestä ja miesten vastaavat yleensä erilaisista kodin huolto- ja korjaustöistä, ajoneuvojen huoltotöistä, laitteiden asennuksista ja jätehuollosta.

Odotuksen olemassaolo koettiin enimmäkseen positiivisena ja hyvänä asiana. Odotus viestii työntekijälle hänen olevan arvokas osa työyhteisöä, mikä kannustaa työntekijää suoriutumaan työtehtävistään niin hyvin kuin pystyy. Positiiviset odotukset parhaillaan auttavat työntekijää jaksamaan työssä sekä luo kunnioitusta ja arvostusta työyhteisön keskellä kehittäen työilmapiiriä. Jos odotus kohdistuu työntekijän vahvuuksiin tai mielenkiinnon kohteisiin, niin odotuksella on positiivinen vaikutus. Hakolan ym. (2019, s.

53–54) mukaan yksilön ja työyhteisön työhyvinvointi ja työtyytyväisyys lisääntyvät, kun työntekijät pystyvät jakamaan omat vahvuutensa työyhteisön hyväksi.

Haastattelijat kokivat, että esimerkiksi haasteellisten tilanteiden kasaantuessa pääsääntöisesti miehille, odotukset alkoivat kuormittamaan ja vaikuttamaan negatiivisesti työssä jaksamiseen. Haastatteluissa tuli ilmi, että yövuoroja tekevät ainoastaan miehet. Työpaikan väkivaltatilanteet ovat pääsääntöisesti tapahtuneet työntekijän ollessa yksin. Lastensuojeluyksikössä yleensä yövuorossa on vain yksi työntekijä, ja tämän takia niitä tekevät vain miehet. Alanko ja Orjasniemi (2018) huomasivat samantyyppisiä ilmiöitä tutkimuksessaan, jossa miehet ovat myös pääsääntöisesti väkivallan uhan alla.

Vaikka odotuksen olemassaolo mielletäänkin yleisesti ottaen positiiviseksi, odotukset näyttävät usein kuormittavissa tilanteissa, joten jatkuva fyysisen vahingon riski ja haasteellisissa tilanteissa oleminen heikentää työntekijän työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin heikentyminen näkyy lastensuojeluyksikössä sairaslomina ja henkilöstön vaihtuvuutena, joita lisää myös työn henkinen kuormittavuus. Kuormittavuuden vaikutusta työhyvinvointiin tukevat Manka ja Manka (2016, s. 107), jotka mainitsevat kuormittavuuden yhdeksi tekijöiksi sairastumisen kanssa. Haastattelujen perusteella se, missä valossa odotuksia ajattelee, vaikuttaa suuresti työssäjaksamiseen ja vapaa-ajan sekä työn erottamiseen.

8 POHDINTA

Opinnäytetyömme tarkoitus oli tuottaa tietoa siitä, miten odotukset jakautuvat lastensuojelussa miestyöntekijöille: mitkä ovat stereotyyppisiä maskuliiniseen mieheen liittyviä odotuksia, mitkä mahdollisesti rikkovat stereotyyppioita ja mitkä ovat vain lastensuojelun työntekijän persoonaan liittyviä. Halusimme myös näiden konkreettisten odotusten pohjalta selvittää niiden vaikutuksia miehiin ja heidän työntekoonsa ja pohtia tekijöitä, mitkä mahdollistavat odotukset ylipäätään. Olivatko vaikutukset positiivisia vai negatiivisia, ehkä jotain siltä väliltä? Opinnäytetyötä kokonaisuutena tarkastellessamme mielestämme saavutimme nämä tavoitteet ja saimme kysymyksiin laajasti vastauksia.

Tuloksista vahvasti ilmennyt sukupuolijakauma haasteellisissa tilanteissa jäi pohdituttamaan molempia. Vastauksista ilmeni, miten miehillä on tietotaitoa hoitaa nämä tilanteet tehokkaasti ja turvallisesti. Tämä vastaus itsessään ei ole sinänsä ongelmallinen. Aloimme kuitenkin miettimään mahdollista noidankehää, jonka tämä tilanne voi luoda, tai on jo luonut työyhteisöissä: jos miehet laitetaan jatkuvasti näihin haasteellisiin tilanteisiin perustaen heidän fyysiseen kokoonsa ja stereotyyppisiin piirteisiin, he saavat jatkuvalla altistumisella haasteellisiin tilanteisiin käytännöntaitoa hoitaa niitä tulevaisuudessa, vahvistaen sukupuoltenvälistä jakaumaa siitä, mikä on miesten ja naisten työtä.

Oli mielenkiintoista huomata haastatteluista, miten osa miehistä koki painetta haasteellisista tilanteista tietäen, että he joutuvat niihin naisia enemmän. Kokivatko he painetta siksi, että he eivät koe täyttävänsä tätä ideaalia kuvaa miehestä eivätkä välttämättä voi suoriutua odotusten mukaisesti, vai onko kokemus paineesta pääasiassa väkivallan uhka. Haastatteluissa oli mielenkiintoista seurata, miten paljon meille painotettiin sitä, että työtä tehdään persoonalla, eikä sukupuolella ole väliä. Kuitenkin samaan aikaan annetaan esimerkkejä työtehtävistä, jossa sukupuolella on selkeästi väliä. Tutkimuksemme tuo mielestämme hyvin esille sosiaalialan sukupuolisegregaation. Miehet nähdään tietynlaisena ryhmänsä edustajana ja häneen liitetyt odotukset ja hänen luomat mielikuvat luovat kuvan koko miesryhmästä. Vääristyneet kuvat miesideaalista voi myös tuoda tietynlaisia pettymyksiä, kun mies ei näihin tavoitteisiin pääsekään.

Tuloksista huomasi kuitenkin selvästi sen, miten lujittuneet perinteiset maskuliinisen miehen käsitykset ovat nykyäänkin miehissä. Ongelmakohtia tässä voidaan nähdä siinä, miten miesten toimiessa isämällinä asiakkaille he tällöin opettavat perinteisiä miehen käsityksiä eteenpäin nuorille, jotka ottavat lempiohjaajistaan mallia ja ehkä saavat väärän kuvan siitä, kuinka kapeissa raameissa miehen käsitys on. Jos asiakas näkee miehen vain hänelle stereotyyppisissä tilanteissa, kuinka vääristyneen kuvan hän saa miehistä? Toisaalta oli huojentavaa huomata se, miten stereotyyppien opettamisesta huolimatta miehet myös ovat siellä rikkomassa stereotyyppioita. Miehet näyttävät heidän pehmeän puolensa, mikä oli mielestämme hyvä yksityiskohta ja tärkeä asia näyttää nuorelle, että on okei olla muutakin kuin se, mitä perinteiset roolit näyttävät. Roolien rikkomisia onneksi näkyi myös siinä, miten miehet tekevät ruokaa ja siivoavat tai naiset ovat autovastuussa. Nämä stereotyyppiat ovat tietysti monille varmastikin jo vanhentuneita käsitteitä, mutta tulee muistaa, miten hankala on yhteiskunnassa muuttaa käsityksiä erilaisista ihmisryhmistä.

Miehinä koemme olevamme tietyllä tavalla paremmassa asemassa sosiaalialalla. Edustaessamme vähemmistöä olemme niin sanotusti haluttua tavaraa sosiaalialan työpaikkoihin, työnantajien yrittäessä lievittää sukupuolijakaumaa työpaikoilla. Olemme saaneet jopa työtarjouksia sillä perusteella, että olemme miehiä ja opiskelemme sosionomeiksi. Miehiä on kuitenkin vähän sosiaalialalla, mutta he etenevät silti johtotehtäviin alallamme, on mielestämme perusteltua sanoa, että miehet ovat sosiaalialalla paremmassa asemassa naisiin verrattuna, mikä on sosiaalialalla epätasa-arvon kohta. Tilastokeskuksen (2022) mukaan vuonna 2020 sosiaalialan ohjaajista oli 18,7 % miehiä ja sosiaalihuollon johtajista miehiä oli 24,2 %. Miten kannustaa miehiä alallemme, mutta tarjota yhtäläiset mahdollisuudet kaikille edetä urallaan?

Parityöskentelyn tuomat mahdollisuudet olivat mielestämme vaikuttaneet positiivisesti tutkimuksen kokonaisuuteen. Koko prosessin ajan suunnittelusta tämän pohdinnan kirjoittamiseen koimme parityöskentelyn tuovan uusia näkökulmia, joita ei itse mahdollisesti olisi ajatellutkaan. Päätöksien tekemisessä, haasteiden ja ongelmakohtien ratkaisussa oli aina kaksi mielipidettä, joten keskustelu ja kompromissien teko puolin ja toisin olivat välttämätön osa työskentelyä. Opinnäytetyötä kirjoittaessakin jatkuva

keskustelu siitä, mitä kirjoittaa, mihin kirjoittaa ja miten kirjoittaa auttoi luomaan tekstiä monesta eri näkökulmasta.

Keskustelun tärkeyttä opinnäytetyömme prosessiin liittyen ei voi liioitella. Ideoiden pallottelu joko kasvotusten tai etänä monipuolisti opinnäytetyötämme ja kannusti tekemään parempaa työtä, kuin yksin olisi olisimme voineet tehdä. Tavoitteemme kasvoivat sitä suuremmiksi, mitä pidemmälle etenimme opinnäytetyössämme. Yhteistyön sujuvuuden perustana on toiminut meidän molempien kyky joustaa ja sopeutua muuttuviin aikatauluihin ja tilanteisiin.

Sosionomin (AMK) kompetenssit kuvaavat alalla vaadittavaa osaamista (Arene, 2017, s. 10). Sosiaalialan eettistä osaamista nousi esille tutkimuksen aineistonhankinnan prosessissa. Asiakastyön osaamista keskustellessamme haastateltavien sekä yhteistyökumppanimme kanssa. Sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen tuli esille lukiessamme lakeja sekä tutustuessamme lastensuojeluun syvemmin. Kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen tulee esille pohtiessamme sosiaalialan tasa-arvokysymyksiä ja tuodessamme esille epäkohtia tasa-arvoon liittyen. Tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen nousi esille koko opinnäytetyömme prosessissa, jossa tuotamme tutkittua tietoa. Työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen nousi esille työyhteisöön liittyvissä asioissa opinnäytetyössämme.

Parityöskentelyn yksi ongelmakohta oli molempien aikataulujen sovittaminen yhteen. Molempien käydessä töissä ja tehdessä viimeisiä kursseja yhteisen riittävän ajan löytäminen oli aina pieni työnsarka sekin. Toisaalta ajattelemme myös, että pitempienkin taukojen pitäminen opinnäytetyöstä antoi meille tuoreet näkökulmat, kun palasimme jälleen työn äärelle.

Haastatteluissa koimme suurta hyötyä siitä, että meitä oli paikalla aina kaksi. Toinen saattoi johtaa haastattelua toisen tehdessä muistiinpanoja ja esittäessä tarkentavia kysymyksiä. Haastattelujen jälkeen keskustelut niiden sisällöstä toi molemmilta uusia näkökulmia ja tulkintoja, jotka auttoivat kehittämään haastattelua aina seuraaville kerroille. Haastattelujen analyysin jälkeen olimme pääosin tyytyväisiä, mutta huomasimme silti

parantamisen varaa omassa työskentelyssä. Haastatteluissa olisimme voineet kysyä tarkempia kysymyksiä ja olemaan tarkempia siinä, että aiheessa pysyttäisiin.

Tutkimustamme täydentävänä jatkotutkimuksena vastavuoroisesti voitaisiin tehdä tutkimus naistyöntekijöihin kohdistuvista odotuksista ja roolista lastensuojeluyksikössä. Näin saataisiin laajempi kuva lastensuojeluyksiköiden ohjaajien kohtaamista odotuksista, haasteista ja tuntemuksista ja ehkä saisimme paremman käsityksen siitä, miten edistää tasa-arvoa sosiaaalialalla.

LÄHTEET

- Aalto, I. (2012). *Isyyden aika: Historia, sukupuoli ja valta 1990-luvun isyyskeskusteluissa*. (Nykykulttuurin tutkimuskeskuksen julkaisuja 112) [Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. JYX. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-5230-3>
- Aapola-Kari, S. (2019). Nuorten näkemyksiä sukupuolten tasa-arvosta oppilaitoksessa ja yhteiskunnassa. Teoksessa M. Teräsaho, & J. Närvi (toim.): *Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon. Analyysejä tasa-arvobarometrasta 2017*. (s. 57–79). Terveyden ja hyvinvoinninlaitos.
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137765/URN_ISBN_978-952-343-314-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ahlbäck, A., Jokinen, A., & Kinnarinen, K. (2012). Näkymätön sukupuoli näkyväksi. Teoksessa A. Jokinen (toim.), *Mieskysymys: Miesliike, -työ, -tutkimus ja tasa-arvopolitiikka*. (s. 171–185) Tampere university press. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-8899-3>
- Alanko, J., & Orjasniemi, T. (2018). Kun kukkahattutäti onkin setä – miesainokainen sosiaalityössä. *Janus Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön Tutkimuksen Aikakauslehti*, 26(2), 140–155. <https://doi.org/10.30668/janus.60759>
- Alasuutari, P., & Alasuutari, P. (2011). *Laadullinen tutkimus 2.0* (4. uud. p.). Vastapaino.
- Arene. (2017). *Sosionomikoulutus ammattikorkeakouluissa: Hyvinvoinnin ja tasa-arvon edistäjä elämänkaaren eri vaiheissa*. https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene_sosionomiselvitys_pitka_raportti_fin.pdf?t=1526901428
- Arhinmäki, P. (2012). Miehestä on moneksi: Tulevaisuuden miespolitiikan haasteita. Teoksessa A. Jokinen (toim.), *Mieskysymys: Miesliike, -työ, -tutkimus ja tasa-arvopolitiikka*. (s. 25–29) Tampere university press. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-8899-3>
- Attila, H., Hokka, P., Keski-Petäjä, M., Nieminen, M., & Pietiläinen, M. (2018). *Tasa-arvo barometri 2017*. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisuja 8/2018). Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus.
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160920/STM_08_2018_Tasa-arvobarometri%202017_net.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Batrinis M. (2012). Testosterone and aggressive behavior in man. *International journal of endocrinology and metabolism*, 10(3), 563–568. <https://doi.org/10.5812/ijem.3661>

- Brander, J. (2020). *Miehen kuolema: Pohdintoja maskuliinisuudesta*. WSOY
- Flood, J. (2014). *Men in social work: a qualitative exploratory study of the male experience*. [Master's thesis, Smith college]. Smith ScholarWorks.
<https://scholarworks.smith.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1855&context=theses>
- Hakama, A (2021). *Ai, sieltä tulikin nyt mies? Mieshoitajien sukupuoliset erityispiirteet kotihoidon asiakaskohtaamisissa* [AMK-opinnäytetyö, Lahden ammattikorkeakoulu]. Theseus. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202104265763>
- Hakola, I., Hiila, I., & Tukiainen, M. (2019). *Tiimiäly: Opas muuttuvaan työelämään*. Tuuma.
- Hardy, V., Burchell, B., & Rubery, J. (2015). *New method to understand occupational gender segregation in European labour markets*. Publications Office.
<https://data.europa.eu/doi/10.2838/748887>
- Helminen, J. (2019). *Kohtaaminen ja vuorovaikutus osaamisen ytimessä. Lastensuojelutyön erikoistumiskoulutuksen osallistujien näkemyksiä työstä ja koulutuksesta*. Diakonia-ammattikorkeakoulu.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/242916/DIAK_Tyoelama17_verkkoversio.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Henkilötietolaki 523/1999 <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/kumotut/1999/19990523#L2P5>
- Joas, H., & Knöbl, W. (2009). *Social Theory: Twenty Introductory Lectures* (A. Skinner, käänt.). Cambridge University Press. (Alkuperäinen teos julkaistu 2004).
- Jokinen, A. (2000). Kriittinen mies- ja maskuliinisuustutkimus. Teoksessa T. Saresma, L-M. Rossi, & T. Juvonen (toim.): *Käsikirja sukupuoleen* (s. 128–143). Vastapaino
- Jokinen, A. (2000). *Panssaroitu maskuliinisuus: Mies, väkivalta ja kulttuuri*. Tampere University Press. <https://urn.fi/URN:ISBN:951-44-5593-2>
- Jokinen, A. (2003). Miten miestä merkitään? Teoksessa A. Jokinen (toim.): *Yhdestä puusta. Maskulaarisuuksien rakentuminen populaarikulttuureissa*. (s. 7–31). Tampere University Press.
https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/68080/yhdesta_puusta_2003.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Jokinen, A. (2010). Kriittinen mies- ja maskuliinisuustutkimus. Teoksessa T. Saresma, L-M. Rossi, & T. Juvonen (toim.): *Käsikirja sukupuoleen* (s. 128–139). Vastapaino.

- Julkunen, R. (2012). Teoksessa A. Jokinen (toim.), *Mieskysymys: Miesliike, -työ, -tutkimus ja tasa-arvopolitiikka*. (s. 30–43) Tampere university press. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-8899-3>
- Jääskeläinen, H. (2020). Kuinka hyvin hallitset nämä yhteistyötaidot? *Brik johtamisen ja esimiestyön erikoisammattilehti*. <https://brik.fi/brik-lehti/kuinka-hyvin-hallitset-nama-tyoyhteisotaidot/>
- Kauhanen, A., & Riukula, K. (2019). Työmarkkinoiden eriytyminen ja tasa-arvo Suomessa. Teoksessa M. Teräsaho, & J. Närvi (toim.): *Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon. Analyysieja tasa-arvobarometrasta 2017*. (s. 80–100). Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137765/URN_ISBN_978-952-343-314-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kaukonen, L. (2020). *Alojensa ainokaiset: Tekniikan alan naisopiskelijoiden ja sosiaalialan miesopiskelijoiden kokemuksia ainokaisuudesta*. [Pro gradu -työ, Itä-Suomen yliopisto] Erepo. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20201179>
- Kauppinen, M & Miettinen, H. (2013). *Miehen työ: Sosiaalialan miestyöntekijöiden kokemuksia työskenneltäessä ainokaisena naisvaltaisessa yhteisössä*. [AMK-Opinnäytetyö, Savonia ammattikorkeakoulu]. Theseus. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201304224720>
- Komonen, A. (2020). *Biologinen sukupuoli. Tieteessä Tapahtuu*, 38(1). Noudettu osoitteesta <https://journal.fi/tt/article/view/89802>
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta 1329/2014. <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141329>
- Lastensuojelulaki 417/2007. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>
- Lunabba, H. (2018). Laadullisen tutkimuksen näkökulma poikien koulu- ja hyvinvointikeskusteluun. Teoksessa A. Kivijärvi, T. Huuki & H. Lunabba (toim.), *Poika-tutkimus*. (s. 103–120). Vastapaino.
- Manka, M., & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. Talentum Media.
- Niiniluoto, I. (2016). Sukupuoli-kollokvion avaussanat. Teoksessa K. Rolin, O-P. Moisio, M. Reuter, & M. Tuominen (toim.), *Sukupuoli ja filosofia* (s. 6–11). (SoPhi 131). Jyväskylän yliopisto. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/51116/978-951-39-6610-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Närvi, J., & Riukula, K. (2019). Kotitöiden ja yhteisten kulujen jakaminen tyytyväisyyden tai ristiriitojen lähteenä parisuhteissa. Teoksessa M. Teräsaho, & J. Närvi (toim.):

Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon. Analyysseja tasa-arvobarometrista 2017. (s. 101–134). Terveyden ja hyvinvoinninlaitos.

https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137765/URN_ISBN_978-952-343-314-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pirinen, J. (2012). *Mieshoitajan merkitys mielenterveyskuntoutuksessa: "Miehen mielet yhdistää niin se on tosi elämää"* [AMK-opinnäytetyö, Hämeen ammattikorkeakoulu]. Theseus. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2012111315241>

Pitkäranta, A. (2014). *Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä: Työkirja ammattikorkeakouluun.* e-Oppi.

Puohiniemi, M & Nyman, G. (2007) *Mies. Arvot, roolit ja tunteet.* Limor kustannus

Reinikainen, K. (2012). *Työhyvinvointia tukevat voimavarat lastensuojelutyössä.* [Pro gradu -työ, Lapin yliopisto]. Lauda. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:ula-201211271268>

Rieki, V & Viitanen, T. (2010). *Omaohjaajamenetelmä nuorisokodissa: Nuorten näkökulmasta.* [AMK-Opinnäytetyö, Laurea – ammattikorkeakoulu]. Theseus. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2010060811679>

Rossi, L.-M. (2010). *Sukupuoli ja seksuaalisuus: Eroista eroihin.* Teoksessa T. Saresma, L.-M. Rossi, & T. Juvonen (toim.): *Käsikirja sukupuoleen* (s. 21–37). Vastapaino.

Seligson, A. (2008) *Sosiaaliala ja sukupuoli. Sosiaalialan kehittämishankkeen sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen* (Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:70). Sosiaali- ja terveysministeriö. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/73911/Selv200770.pdf?sequence=1>

Sosiaali- ja Terveysministeriö (STM). (2020). *Samapalkkaisuusohjelma 2020–2023.* (Raportteja ja muistioita 2020:38). Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8423-3>

Tanhua, I. (2012). *Sukupuolten tasa-arvon hyvät käytännöt. Tasa-arvohankkeiden hyviä käytäntöjä seitsemästä teemasta.* Työ- ja elinkeinoministeriö.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). (2023). *Ammattialojen sukupuolen mukainen segregatio.* <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/tyo-ja-toimeentulo/ammattialojen-sukupuolen-mukainen-segregaatio>

Tiitinen, A. (2014). *Odottavan äidin käsikirja. Sukupuolen määräytyminen hedelmöityksessä.* Duodecim. 2020.

- Tilastokeskus. (2022). *Työlliset ammattiryhmän (AML 2010, tasot 1–5), ammattiaseman, sukupuolen ja vuoden mukaan, 2010–2020*. Tilastokeskus.
https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_tyokay/statfin_tyokay_pxt_115q.px/table/tableViewLayout1/
- Tripodi, V. (2011). *Sukupuolen filosofia* (T. Kilpeläinen, käänt.). Eurooppalaisen filosofian seura ry. (Alkuperäinen teos julkaistu 2011).
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (Uudistettu laitos.). Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). (2023). *Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK)*.
<https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>
- Työturvallisuuskeskus (TTK). (i.a.). *Työyhteisö*. Työturvallisuuskeskus.
<https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyoyhteiso/>
- Vilka, H. (2010). *Sukupuolen ja seksuaalisuuden kohtaaminen*. PS-kustannus.
- Vilka, H. (2021). *Tutki ja kehitä* (5., päivitetty painos.). PS-kustannus.
- Virtanen, J. (2004). *Kokonainen mies*. Kirjapaja Oy.
- Ylöstalo, H. (2019). Mitä tasa-arvoasenteet kertovat tasa-arvosta? Teoksessa M. Teräsaho, & J. Närvi (toim.): *Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon. Analyyseja tasa-arvobarometrasta 2017*. (s. 17–31). Terveyden ja hyvinvoinninlaitos.
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137765/URN_ISBN_978-952-343-314-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y

LIITTEET

Liite 1. Saatekirje

Liite 2. Teemahaastattelurunko

Liite 1. Saatekirje

Saatekirje

Hyvä haastatteluun osallistuja!

Olemme Aatu Kokkarinen ja Mikko Rahkola. Olemme Sosionomi opiskelijoita Seinäjoen ammattikorkeakoulusta ja teemme opinnäytetyötä aiheesta lastensuojeluyksikössä työskenteleviin miehiin kohdistuvat odotukset. [REDACTED] on suostunut yhteistyökumppaniksemme opinnäytetyötä varten ja opinnäytetyön aineistonkeruuta varten teemme yksilö- ja ryhmähaastatteluita.

Haastatteluihin liittyvää:

- Haastatteluihin osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja haastattelun voi keskeyttää, koska tahansa syytä ilmoittamatta.
- Haastattelut ovat teemahaastatteluita, jotka äänitetään ja litteroidaan analysointia varten.
- Emme kerää haastatteluissa henkilötietoja ja haastatteluissa mahdollisesti ilmi tulevia henkilötietoja ei käytetä opinnäytetyössä.
- Haastatteluita käytetään ainoastaan opinnäytetyötä varten, joka julkaistaan avoimesti Theseus -tietokannassa.
- Tarvittaessa voimme lähettää haastatteluiden Tietosuojaselosteen haastatteluun osallistujalle. Tietosuojaseloste on myös lähetetty jo [REDACTED].

Kiitos osallistumisestasi!

Terveisin

Aatu Kokkarinen

Puh. [REDACTED]

Sähköposti: [REDACTED]

Mikko Rahkola

Puh. [REDACTED]

Sähköposti: [REDACTED]

Liite 2. Teemahaastattelurunko

Teemahaastattelu

Odotuksen kokeminen

- Oletko kohdannut/huomannut odotuksia liittyen erityisesti miessukupuoleen?
- Onko sinulla odotuksia (toisia) mieskollegoita kohtaan perustuen sukupuoleen?
- Oletko huomannut mieskollegoihin kohdistuvia odotuksia muilta?
- (miehille) Onko sinulla odotuksia itseäsi kohtaan miehenä?

Odotuksen ilmeneminen

- Miten odotukset ilmenevät?
- Keneltä odotukset tulevat?
- Millaisia odotukset ovat luonteeltaan? (Esim. positiivisia tai negatiivisia)
- Tuleeko mies- ja naiskollegoilta erilaisia odotuksia?
- Onko koulutustaustalla tai työkokemuksella vaikutusta odotuksiin?
- Minkälaisia odotuksia sinulla on mieskollegaa kohtaan? Onko odotuksissa eroavaisuuksia naiskollegaa kohtaan?
- Minkälaista roolia odotat mieskollegalta? Eroavatko nämä roolit naiskollegoilta?
- Millaisissa tilanteissa odotukset tulevat?
- Miten odotuksia perustellaan? (Mahdollisia stereotyyppioita, joita on asetettu ja asetetaan eri sukupuolille)

Odotuksen vaikutus

- Miten sukupuoliset odotukset näkyvät? Eli miten ne konkretisoituvat?
- Miten koet kohtaamasi odotukset?
- Miten odotukset mielestäsi vaikuttavat työn tekoon tai laatuun?
Miten odotukset vaikuttavat työssä jaksamiseen?

Odotukset työyhteisössä

- Miten odotukset mielestäsi vaikuttavat työilmapiiriin?
- Miten mielestäsi työtehtävät jaetaan mies- ja naistyöntekijöiden välillä?