



Sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuuden huomioiminen ikääntyneiden palveluissa - työntekijöiden näkökulma

Jennica Kalland, Minerva Pelli



Laurea-ammattikorkeakoulu

Sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuuden huomioiminen ikäntyneiden palveluissa - työntekijöiden näkökulma

Jennica Kalland, Minerva Pelli
Sosionomikoulutus
Opinnäytetyö AMK
Toukokuu, 2023

Jennica Kalland, Minerva Pelli

**Sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuuden huomioiminen ikääntyneiden palveluissa -
työntekijöiden näkökulma**

Vuosi

2023

Sivumäärä

55

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia sitä, miten sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuus huomioidaan ikäihmisten palveluissa. Tarkoituksena oli selvittää, kuinka tärkeäksi työntekijät kokevat moninaisuuden huomioimisen työssään ja miten siihen liittyvä osaaminen näkyy heidän työyhteisössään ja omassa toiminnassa, sekä miten tätä osaamista voitaisiin työntekijöiden näkemyksen mukaan vahvistaa. Lisäksi tutkimus selvitti, miten Helsingin kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat näyttäytyvät työntekijätasolla. Tutkimus toteutettiin Helsingin kaupungin Töölön seniorikeskuksen eri yksiköissä.

Sateenkaarisenioreihin liittyvät tutkimukset ovat olleet Suomessa toistaiseksi vähäisiä, mutta niistä saatujen tuloksien perusteella sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvat ikäihmiset ovat palveluissa näkymätön ryhmä, jonka kohtaamiseen liittyvässä osaamisessa on sote-alalla vielä parannettavaa. Koska sukupuolen ja seksuaalisuuden normien vastainen käytös on nykyisten ikäihmisten elinaikana ollut paitsi rangaistavaa ja patologisoitua, myös yhteisön pakheksumaa, eivät nykyisten ikäihmisten palveluiden asiakkaat useinkaan tuo omaa identiteettiään avoimesti ilmi. Vähemmistöidentiteettiä liittyä kuitenkin monia erityistarpeita, jotka tulisi osata ottaa sote-alan palveluissa huomioon. Työntekijöiden osaaminen avoimen ilmapiirin ja puheeksi oton suhteen onkin yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta ensiarvoisen tärkeää.

Opinnäytetyö on kvalitatiivinen, eli laadullinen ja aineiston keruu tapahtui puolistrukturoituina yksilöhaastatteluina. Keväällä 2023 toteutettuihin haastatteluihin osallistui kahdeksan Töölön seniorikeskuksen eri yksiköissä työskentelevää sosiaali- ja terveysalan ammattilaista. Haastattelujen tuloksista näkyi työntekijöiden välittäminen ja kiinnostus asiakkaidensa hyvinvointia kohtaan, mutta myös tarve koulutuksen lisäämiselle niin ammattiopinnoissa kuin työelämässä. Työntekijät toivoivat työnantajalta vahvempaa tukea osaamisen lisäämiseksi mm. osallistavien koulutusten muodossa ja pitivät tärkeänä sitä, että työpaikalla olisi avoimen keskusteluilmapiirin lisäksi käytössä yhteiset toimintamallit moninaisuuden huomioimisen tueksi.

Asiasanat: vähemmistö, hlbtq+, moninaisuus, ikääntyneet

Jennica Kalland, Minerva Pelli

Taking Gender And Sexual Diversity into Account in Services for the Elderly - from the Employees' Perspective

Year

2023

Pages

55

The aim of this Bachelor's thesis was to study how gender and sexual diversity is taken into account in senior services. The aim was to find out how important the employees feel it is to consider diversity in their daily work. Furthermore, to study how the related competence can be seen within the work community and in the actions of individual social and healthcare workers, as well as what the employees consider to be the best ways of increasing this competence. In addition, the study investigated the current visibility of the City of Helsinki's Equality and non-discrimination plan from the perspective of employees. The study was carried out in different units of the Töölö Senior Centre of the City of Helsinki.

Studies related to rainbow seniors have so far been scarce in Finland. Based on the results of these studies, elderly lgbtq+ people are an invisible group in social and health care services and there is still room for improvement in encountering diversity. Being openly part of sexual and gender minorities has been legally punishable, pathologized and frowned upon during the lifetime of current senior citizens. This is why the current customers of senior services do not often openly disclose their lgbtq+ identity. There are, however, many special needs related to the minority identities that should be considered in social and health care services. The workers' ability in creating an open and accepting atmosphere and bringing up lgbtq+ related issues is an important part of actualizing equality.

The thesis is qualitative, and the data was collected with semi-structured individual interviews. Eight social and health care professionals working in different units of the Töölö Senior Centre took part in the interviews during spring 2023. The results of the interviews indicate employees' care and interest in the well-being of their customers, but also the need for education in sexual and gender diversity in both vocational studies and working life. The employees wished for stronger support from their employer to increase the competence. They preferred collective and functional training and brought up the importance of an open atmosphere in endorsing discussions. Employees also felt that common operating models would support encountering diversity.

Keywords: minority, lgbtq+, diversity, elderly people

Sisällys

1	Johdanto.....	9
2	Sukupuolen moninaisuus.....	10
2.1	Transsukupuolisuus.....	11
2.2	Muunsukupuolisuus.....	12
2.3	Intersukupuolisuus.....	12
2.4	Cissukupuolisuus.....	13
2.5	Transvestisuus.....	13
3	Seksuaalisuuden moninaisuus.....	13
3.1	Homoseksuaalisuus.....	14
3.2	Bi- ja panseksuaalisuus.....	15
3.3	Heteroseksuaalisuus.....	15
4	Normit.....	16
4.1	Heteronormatiivisuus.....	16
4.2	Ulostulo.....	17
4.3	Vähemmistöstressi.....	17
5	Ikäihmiset.....	19
5.1	Ikäyrjintä.....	19
5.2	Ikääntyneiden hyvinvointi.....	20
5.3	Ikääntyneiden seksuaalisuus.....	21
5.4	Sateenkaariseniorit.....	22
5.5	Ikääntyneiden palvelut.....	23
5.6	Moninaisuuden huomiointi ikääntyneiden palveluissa.....	24
6	Tutkimus.....	25
6.1	Tutkimuksemme tarkoitus ja tavoitteet.....	26
6.2	Tutkimuksen toteutus.....	27
6.3	Tutkimuspaikka.....	28
6.4	Haastateltujen taustatiedot.....	29
7	Tutkimustulokset.....	31
7.1	Tietotausta ja osaaminen.....	31
7.2	Helsingin kaupungin tavoite.....	32
7.3	Osaamisen ja huomioonottamisen tärkeys.....	33
7.4	Moninaisuuden huomiointi asiakastyössä.....	34
7.5	Parhaaksi koetut koulutustavat.....	35
7.6	Osaamisen tuominen osaksi työarkea.....	36
8	Johtopäätökset.....	37
9	Toteutuksen arviointi.....	40

9.1	Luotettavuus ja eettisyys	41
10	Pohdinta	42
	Lähteet.....	44
	Taulukot	48
	Liitteet	49

1 Johdanto

Opinnäytetyömme aiheena on sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuuden huomiointi ikäihmisille suunnatuissa palveluissa. Kvalitatiivisen tutkimuksemme tavoitteena on kartoittaa, miten hyväksi ikäihmisten kanssa työskentelevät kokevat osaamisensa moninaisuuteen liittyen, miten moninaisuus huomioidaan heidän työyhteisössään, sekä millä keinoin osaamista voisi vielä vahvistaa. Lisäksi tutkimus selvittää sitä, miten Helsingin kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma näkyy tällä hetkellä työpaikoilla.

Aiheemme alkusysäyksenä toimi työkentällä havaitut puutteet inklusiivisuudessa sekä oma mielenkiintomme teemaa kohtaan. Aihe on tärkeä paitsi siksi, että avoimesti sateenkaarevien ikäihmisten määrä tulee tulevaisuudessa kasvamaan, myös siksi, että nyt palveluiden asiakaina oleva sukupolvi ei usein joko halua tai uskalla olla avoin sateenkaarevuudestaan ja on siten erityisen haavoittuvassa asemassa. Vaikka sateenkaariteemat ovat vuosikymmenten saatossa nousseet yhä näkyvämmiksi, keskustelussa ei useinkaan huomioida ikääntyvää väestöä ja heidän erityistarpeitaan. Suomessa tehdyn, sateenkaarisenioreita koskevan tutkimuksen määrä on myös vähäinen. Toteutuneet tutkimukset viittaavat kuitenkin heikkoon tietotasoon sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuuteen liittyvissä asioissa sosiaali- ja terveysalantöntekijöiden keskuudessa. Koska asenteilla ja käytännötoteutuksella on suuri merkitys sille, miten hyvin uutta tietoa omaksutaan, tutkimuksemme selvittää työntekijöiden mielestä mielekkäimpiä tapoja kouluttaa ja tuoda opitut asiat konkreettiseksi osaksi heidän työarkeaan.

Tietoperustamme keskittyy sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuuden käsitteisiin, ikäihmisiin asiakaskuntana sekä heidän kohtaamiseensa. Käytämme raportissa asiakkaiden kanssa tehtävästä työstä yhtenäisyyden ja selkeyden vuoksi termiä seniorityö ja palveluista ikääntyneiden palvelut. Asiakkaista puhuttaessa käytämme esimerkiksi usein negatiiviseksi koetun vanhus-sanan sijaan sanaa ikäihminen. Käytämme myös termiä sateenkaariseniori kuvaamaan sukupuolen ja seksuaalisuuden kirjoon kuuluvia ikäihmisiä.

Tutkimuksen työelämäkumppanina toimii Helsingin kaupungin Töölön seniorikeskus. Seniorikeskus tarjoaa eri yksikköjensä kautta monenlaista tukea ja hoivaa niin kotona asuville, kuin tuettua asumista tarvitseville ikäihmisille ja työmuotoja on monia. Tutkimusta varten on pyritty haastattelemaan mahdollisimman laajasti eri palveluysiköissä työskenteleviä ihmisiä, jotta tulokset kattaisivat palvelukentän eri muodot.

2 Sukupuolen moninaisuus

Tässä sukupuolen moninaisuutta käsittelevässä kappaleessa alakappaleineen on käytetty lähteenä erityisesti Setan alla toimivan Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskuksen (entinen Transtukupiste) tietomateriaalia. Tämä siksi, että Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskuk-sella yhdessä Setan kanssa on vuosikymmenien kokemus, tieto ja osaaminen sukupuoleen ja seksuaalisuuteen liittyvistä ilmiöistä. Osaamiskeskus on sivuilleen koonnut kattavat, selkeät materiaalit niin kotimaisesta kuin kansainvälisestäkin tutkimuksesta ja teoriasta moninaisuu-teen liittyen.

Sukupuoli on moniselitteinen käsite, jota tarkastellaan usein *biologisen* (engl. *sex*) ja *sosiaali-sen* (engl. *gender*) sukupuolen jaottelun kautta. Biologisella sukupuolella tarkoitetaan mm. kromosomien, hormonien ja sukuelinten mukaan tehtävää sukupuoli- jaottelua, tavallisimmin miehiin ja naisiin. Biologisen sukupuolen vaihtelu on kuitenkin moninaista. Naisen XX ja miehen XY kromosomiparien lisäksi ihmisillä ilmenee useita muita kromosomiyhdistelmiä, kuten XXY, XXYY tai X0. Nämä eri yhdistelmät voivat vaikuttaa eri tavoin ihmisen ulkoisiin sukupuoli-ominaisuuksiin ja hormonituotantoon sekä voivat olla merkinä intersukupuolisuudesta. Sosiaalisella sukupuolella tarkoitetaan yhteiskunnan normeihin ja psykologisiin tekijöihin poh-jaavaa tietoista tai tiedostamatonta *sukupuolen ilmaisu*: käytöstä, pukeutumista, ehostautu-mista, puhetapaa yms., jotka ihminen oppii ja omaksuu ympäristöstään. Näiden ulkoisten ominaisuuksien perusteella henkilön sukupuolesta saatetaan tehdä oletuksia ja kyseenalais-tuksia. Se, millaiset piirteet mielletään maskuliiniseksi tai feminiiniseksi vaihtelee kulttuu-rista toiseen. Jokaisella on kuitenkin oikeus ilmentää sukupuoltaan haluamallaan tavalla, oli se sitten linjassa hänen syntymässä määriteltyyn sukupuoleensa liitettyjen stereotyyppien kanssa tai ei. (Stoller 2020; Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus 2023a.)

Sukupuolen moninaisuudella tarkoitetaan erilaisia *sukupuoli-identiteettejä* ja tapoja ilmen-tää niitä. Sukupuoli-identiteetti on henkilön henkilökohtainen käsitys ja tunne omasta suku-puolesta. Se voi siis olla riippumaton siitä sukupuolesta, joka kullekin on syntymässä määri-telty. Tutkimuksessaan vuodelta 2003 Lehtonen kuvaa sukupuoli-identiteettiä illuusioksi, joka syntyy, kun sukupuolinormeja toistetaan performatiivisesti. Toisin sanoen, kun yhteisössä on olemassa ajatus siitä, millainen on mies, yksilö toisintaa tuota ajatusta ja tulee nähdä mie-henä. Näin hänelle syntyy miehen identiteetti. Tämä taas omalta osaltaan vahvistaa miehenä olemisen normia. (Lehtonen 2003, 28.)

Suomalaisessa yhteiskunnassa tunnustetaan vain kaksi sukupuolta: juridisesti ja virallisessa vä-estörekisterissä jokainen kansalainen on ilmoitettu joko mieheksi tai naiseksi. Näiden kahden sukupuolen välissä ja ulkopuolella on kuitenkin lukuisia muita sukupuolen määritelmiä, joista osan esittelemme seuraavissa alakappaleissa. Jokaisella on oikeus määritellä oma sukupuole-lensa, tai olla määrittelemättä sitä. Ihmisen sukupuoli-identiteetti voi elämän aikana muuttua

tai pysyä samana ja yhdellä henkilöllä voi samaan aikaan olla myös useampia sukupuoli-identiteettejä. Sukupuoli-identiteetti voi muuttua ja tarkentua mm. ihmisen sanaston ja ajattelun laajentuessa. Omia kokemuksia voi olla vaikea määritellä ja sanallistaa vaikkapa muunsukupuolisuudeksi, jos ei ole koskaan kohdannut *binäärin*, siis kaksinapaisen sukupuoli-ajattelun ulkopuolella elävää ihmistä. Lisäksi ympäristön kielteinen tai toiseuttava asenne sukupuolivähemmistöjä kohtaan voi vaikeuttaa itsessä heräävän, normista poikkeavan sukupuoli-identiteetin hyväksymistä. (Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus 2023b.)

2.1 Transsukupuolisuus

Transsukupuolisen ihmisen sukupuoli-identiteetti on eri, kuin mikä hänelle on ulkoisten piirteiden perusteella syntymässä määritelty. Transsukupuolinen voi olla transnainen tai transmies ja myös osa muunsukupuolisista identifioi itsensä transsukupuoliseksi. Etuliite ”trans” tulee latinan ”toisella puolella” tarkoittavasta sanasta. (Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus 2023c.)

Transsukupuolisuuteen liittyy *sukupuolidysforia*, eli epämiellyttävänä koettu ristiriita oman sukupuoli-identiteetin ja ympäristön antaman määritelmän välillä. Monilla ilmiöön liittyy myös *kehodysforiaa*, jolloin henkilö kokee kehonsa tai osia siitä, äänensä tai muut ulkoiset piirteensä sukupuoli-identiteettiinsä nähden vääriksi tai vieraiksi. Pahimmillaan koettu ristiriita, ympäristön negatiiviset asenteet, sekä vähemmistöstressi voivat heikentää ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia. Transväestöllä onkin muuta väestöä korkeampi riski sairastua esimerkiksi masennukseen ja ahdistukseen. (Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus 2023d.)

Transsukupuolisuuteen liittyvä sukupuoliristiriita oli vielä vuoteen 2019 asti määritelty WHO:n ICD-10-sairausluokituksessa mielenterveyden häiriöksi, mutta uusimmassa, ICD-11 luokituksessa se on siirretty seksuaaliterveyden aiheiden alle. Transsukupuolisuutta ei siis enää itsessään määritellä hoitoa vaativaksi mielenterveyshäiriöksi. Uusin ICD-luokittelu ei ole vielä virallisesti Suomen terveydenhuollossa käytössä, mutta jo nykyään transhoidoissa keskitytään transsukupuolisuuden patologisoinnin sijaan nimenomaan sukupuolidysforian hoitoon ja henkilön halutessa esimerkiksi korjaaviin hormonihoitoihin ja leikkauksiin. Transsukupuolisuus on kuitenkin identiteetti, joka ei ole riippuvainen saaduista hoidoista tai niiden koetusta tarpeesta. Osalla transihmisistä sukupuolidysforian helpottamiseksi riittääkin omaa identiteettiä ilmentävän nimen tai vaatetuksen käyttö. (Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus 2023d.)

Sukupuolen juridinen korjaaminen tuli Suomessa mahdolliseksi vuonna 1988. Käytännön päätökset nimen ja henkilötunnuksen vaihtamisesta vaihtelivat maistraateittain, ja prosessin eteneminen saattoi riippua muutoslupaa hakevan omasta aktiivisuudesta. (Sateenkaarihistorian ystävät 2023.) Ensimmäinen korjaushoitoja koskeva translaki säädettiin Suomessa vuonna 2002. Siinä määrättiin, että sukupuolenkorjausprosessin aloittamiseksi, henkilön tulee saada lääkärin lausunto siitä, että henkilön sukupuolikokemus on pysyvä. Tässä laissa ei eritelty

juridista sukupuolenkorjausta lääketieteellisestä, vaan sukupuolimerkinnän ja nimen muuttaminen vaativat yhtä lailla lääkärin lausunnon. Laissa vaadittiin myös, että sukupuoltaan korjaavan henkilön täytyy olla steriili, esimerkiksi hormonihoitojen myötä. (Laki transseksuaalin sukupuolen vahvistamisesta 563/2002.)

1.3.2023 voimaan astuneen uuden translain myötä sukupuolimerkinnän muuttaminen väestötietojärjestelmään ei enää vaadi lääkärinlausuntoa tai lääketieteellisen prosessin aloittamista, vaan henkilön oma ilmoitus ja hakemus riittävät. Laissa erotetaan toisistaan sosiaalinen ja lääketieteellinen sukupuolenkorjausprosessi, eikä sukupuoltaan korjaavalta vaadita enää steriiliyttä. Uuteen lakiin on myös korjattu vuoden 2002 laissa käytetty virheellinen termi ”transseksuaali”. Uusi laki koskee täysi-ikäisiä kansalaisia, alle 18-vuotiaat eivät siis voi muuttaa sukupuolimerkintäänsä. (Laki sukupuolen vahvistamisesta 295/2023; Seta 2023a.) Sukupuolen korjausprosessin läpi käynyt trans-ihminen on virallisesti ”tavallinen” mies tai nainen, eikä transidentiteetti näy esimerkiksi sosiaalipalvelujen tiedoissa virallisten sukupuolimerkintöjen muuttamisen myötä.

2.2 Muunsukupuolisuus

Muunsukupuolisuudella tarkoitetaan sukupuoli-identiteettiä, joka asettuu mies-nais-binääriin väliin tai ulkopuolelle. Muunsukupuolisuus onkin eräänlainen kattotermi hyvin monimuotoisille sukupuoli-identiteeteille. Osa muunsukupuolisista voi kokea olevansa samaan aikaan tai vaihtelevasti feminiinisiä ja maskuliinisiä, toiset taas kokevat itsensä sukupuolettomiksi. Transsukupuolisten tapaan osalla muunsukupuolisista ilmenee sukupuoli- ja kehodysforiaa, jota voidaan tarvittaessa helpottaa erilaisilla sukupuolenkorjaushoidoilla (mastektomia, hormonihoitot tms.). Muunsukupuolisiin kohdistuu usein ulkoapäin tulevaa painetta näyttää esimerkiksi pukeutumisellaan androgyyniltä. Sukupuoli-identiteetti ei kuitenkaan riipu ulkonäöstä, eikä esimerkiksi pukeutuminen syntymässä määritetyn sukupuolen mukaisesti vähennä henkilön muunsukupuolisuutta. (Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus 2023b.)

2.3 Intersukupuolisuus

Intersukupuolisiksi kutsutaan henkilöitä, joiden anatomiset tai biologiset ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti miehen tai naisen. Tällä voidaan tarkoittaa henkilön sukuelimiä, hormoni tuotantoa tai kromosomeja. Intersukupuolisuus voidaan huomata heti syntymässä ulkoisista sukuelimistä, tai myöhemmin esimerkiksi erilaisten oireiden vuoksi tehtyjen tutkimusten yhteydessä. Intersukupuolisuudessa ei ole kyse häiriöstä, vaan luonnollisesta kehollisesta vaihte- lusta, joka omalta osaltaan osoittaa, että sukupuoli ei ole binäärinen, eikä esimerkiksi kromo- somien määrän perusteella voi jakaa ihmisiä kahteen sukupuoleen. Suomessa intersukupuo- liseksi määriteltyjen lasten hoitokäytännöt vaihtelevat sairaanhoitopiireittäin. Lapselle saate- taan tehdä ”korjaava” leikkaus, mikäli hänen ulkoiset sukuelimensä ovat poikenneet nor- mista. Nämä leikkaukset ovat eettisesti ongelmallisia, sillä pienelle lapselle tehtynä, niissä on

muokattu kehoa kuulematta leikkauksen kohteena olevan tarpeita ja ajatuksia. Koska leikkaukset tehdään leikkaavan kirurgin arvion perusteella binääriseksi mieheksi tai naiseksi, ne saatetaan tehdä kohti väärää sukupuolta. Kansainvälisissä keskusteluissa lapsille tehtyjen korjausleikkausten käyttöä on kritisoitu ja esimerkiksi Maltalla ne kielletty. Myös Suomessa Valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan eettinen neuvottelukunta on suosittanut, että mahdolliset korjaavat operaatiot tehtäisiin vasta, kun niiden kohde voi itse määrittellä sukupuolensa. (Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus 2023e; Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus 2023f; Intersukupuolisten lasten hoito 2016.)

2.4 Cissukupuolisuus

Yleisimmin yhteiskunnassa näkyvä sukupuoli-identiteetti on *cissukupuolisuus*, siis henkilöt, jotka identifioituvat siihen binääriseen sukupuoleen, joka heille on syntymässä määritelty ja ilmentävät käytöksellään ja pukeutumisellaan tätä sukupuolta. Koska cissukupuolisuus on Suomessa normi, josta poikkeavana muut sukupuoli-identiteetit nähdään, unohtuu julkisessa keskustelussa usein, että kyseessä on lopulta yksi sukupuolen moninaisuuden ilmenemismuoto. Etuliite ”cis” tulee latinasta ja tarkoittaa ”tällä puolen”. (Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus 2023c.)

2.5 Transvestisuus

Transvestisuudella, eli *ristiinpukeutumisella* tarkoitetaan henkilön tarvetta ainakin ajoittain ilmentää esimerkiksi pukeutumisella tai eläytymällä toista sukupuolta kuin mikä hänelle on syntymässä määritelty ja mihin hän identifioituu. Ristiinpukeutuva ei siis koe tarvetta korjata sukupuoltaan toiseksi. Transvestisuus merkitsee eri henkilöille erilaisia asioita. Osalle se voi yhdistyä seksuaaliseen mielihyvään, toisille kyseessä on keino tuoda persoonan eri puolia näkyväksi ja vaikkapa miehenä ilmaista sellaisia tunteita ja olemisen tapaa, jota ei kulttuurissamme ole hyväksytty miehiseksi. Mahdollisuus itsensä ilmaisuun voi joka tapauksessa olla iso osa ihmisen voimavaroja ja hyvinvointia. (Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus 2023a.)

3 Seksuaalisuuden moninaisuus

Seksuaalisella suuntautumisella kuvataan sitä, keneen henkilö tuntee seksuaalista ja/tai romanttista vetovoimaa. Eri suuntautuneisuuksien määritelmien perustana on tavallisesti kokin ja halun kohteena olevan henkilön sukupuoli. Tämä voi tehdä jaotteluista epätarkkoja, sillä kuten aiemmissa kappaleissa totesimme, sukupuoli on moniselitteinen ilmiö. Samoin kuin sukupuoli-identiteetti, myös seksuaali-identiteetti voi pysyä samana tai muuttua tai tarkentua läpi ihmiselämän. Ympäristön asenteet, odotukset ja normit, samoin kuin ihmisen oma tieto moninaisuudesta voivat vaikuttaa siihen, miten vapaasti ihminen voi tutkia ja hyväksyä oman

seksuaalisuutensa. Jotkut tiedostavat oman seksuaali-identiteettinsä jo varhaisessa lapsuudessa, toiset havahtuvat siihen vasta aikuisina tai kypsällä iällä. (Seta 2023b.)

Seksuaali-identiteetti on jokaisen itse määriteltävissä oleva asia, eivätkä *seksuaalinen orientaatio*, eli se, kehen ihminen tuntee vetoa, seksikokemukset tai niiden puute määrittele hänen seksuaali-identiteettiään. Monilla heteroseksuaaleiksi identifioituvilla on jonkinasteista kiinnostusta samaa sukupuolta olevia kohtaan ja toisaalta henkilö voi identifioitua homoseksuaaliksi vaikkei hänellä olisi kokemusta seksistä samaa sukupuolta olevien kanssa. Seksuaali-identiteetti onkin seksuaalisuutta laajempi käsite. Se voi olla samalla sosiaali-identiteetti, joka määrittelee myös sen, mihin alakulttuuriin ihminen samaistuu. (Seta 2023b; Lehto & Kovero 2010, 165.)

Seuraavissa alakappaleissa kuvatut seksuaalisen suuntautumisen muodot ovat ennen kaikkea kattotermejä erilaisille suuntautumisen nyansseille. Tarkempien määritelmien lisäksi osa sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen edustajista käyttää itsestään nimitystä *queer*, jonka voi kääntää suomeksi ”ei-heteroseksuaali”. Termin käytön taustalla voi olla esimerkiksi koettu tarkemman määrittelyn tarpeettomuus tai oman identiteetin etsimisprosessin keskeneräisyys. Queer- sanan juuret ovat Yhdysvalloissa, jossa sitä on aiemmin käytetty haukkumasanana homoseksuaaleista. Tästä syystä osa vähemmistöstä vierastaa queer-sanan käyttöä. Toisille termin omaksi ottaminen ja merkityksen positiiviseksi muuttaminen on voimauttava teko. (Lehto & Kovero, 2010, 19-20.) Ei-heteroseksuaalien arvioitu osuus väestöstä vaihtelee 5 ja 15% välillä riippuen tilastosta. (Lehtonen 2007, 20). Queer-termin rinnalla ja lisäksi erilaisista sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuuden muodoista voidaan käyttää kirjainyhdistelmää *hlbtq+* (engl. *lgbtq+*), tai sen eri variaatioita. Kirjainyhdistelmä muodostuu sanoista homo, lesbo, bi, trans ja queer. Plus merkki viittaa siihen, että moninaisuus ei rajoitu vain mainittuihin määreisiin. (Seta 2023c.)

3.1 Homoseksuaalisuus

Homoseksuaalisuus tarkoittaa ihmisen tuntemaa vetoa itsensä kanssa samaa sukupuolta olevia ihmisiä kohtaan. Sukupuoleen katsomatta homoseksuaalista voidaan käyttää nimitystä *homo* ja lisäksi homoseksuaalisuudesta voidaan käyttää sanaa *lesbo*. (Seta 2023d.)

Homoseksuaalisuuteen suhtautuminen länsimaissa on vaihdellut historian saatossa. Useimpien homosuhteissa eläviin yhteisön jäseniin on suhtauduttu neutraalin hyväksyvästi, vaikka esimerkiksi kirkon/yhteiskunnan virallinen kanta ei-heterosuhteita kohtaan olisikin ollut torjuva. 1800-luvun lopusta lähtien useissa Euroopan maissa laadittiin homoseksuaaliset suhteet kieltäviä lakeja. Myös Suomessa astui vuonna 1894 voimaan homoseksuaaliset teot kieltävä laki, joka oli voimassa vuoteen 1971 asti. Monista muista maista poiketen, Suomen laki spesifisti kielsi myös naisten välisen seksuaalisen kanssakäymisen. Vaikka homoseksuaalisista suhteista langetettiin tuomioita lopulta verrattain vähän, sen vaikutus vähemmistöön kuuluvien

ihmisten hyvinvointiin ja osallisuuden tunteeseen oli voimakas. Syytetyksi tuleminen pelko aiheutti oman identiteetin ja elämän tärkeidenkin osa-alueiden ja ihmissuhteiden salailua ja mielenterveysongelmia. (Hagman 2021; Rydström & Mustola 2007, 41-42.)

Rikoslaisista poistaminen ei tehnyt homoseksuaalisista suhteista yhdenvertaisia heterosuhteiden kanssa, sillä käyttöön otettiin kehoituskielto sekä heterosuhteita korkeampi suojaikäraja, jotka kumottiin vasta vuonna 1999. Homoseksuaalisuus oli kirjattuna sairausluokitukseen vuoteen 1981 asti. Tämän lisäksi 80-luvulla puhjennut AIDS-epidemia ja sävy, jolla siitä uutisoitiin, kasvatti erityisesti homomiehiin liitettyä stigmaa. Tämä stigma on jossain määrin yhä edelleen nähtävissä suhtautumisessa homoseksuaaleihin ja toisaalta vaikuttaa siihen, miten paljon samaa sukupuolta olevien kanssa suhteissa olleet luottavat terveydenhuollosta saamaansa palveluun. (Sateenkaarihistorian ystävät 2023; Lehto & Kovero 2010, 9.)

Samaa sukupuolta olevien pariin yhdenvertainen kohtelu yhteiskunnassa on edennyt edelleen viimeisten vuosikymmenien aikana. Sukupuoliseen suuntautumiseen perustuva syrjintä kiellettiin virallisesti ensin vuoden 2001 työsopimuslaissa ja myöhemmin vuonna 2004 voimaan astuneessa yhdenvertaisuuslaissa. Samaa sukupuolta olevien parisuhteiden rekisteröiminen mahdollistui vuonna 2002 ja tasa-arvoinen avioliittolaki tuli voimaan vuonna 2017. (Sateenkaarihistorian ystävät 2023.)

3.2 Bi- ja panseksuaalisuus

Biseksuaalisuus ja *panseksuaalisuus* ovat osittain päällekkäisiä termejä. Biseksuaaliksi voidaan kutsua ihmistä, joka tuntee romanttista tai seksuaalista vetoa molempia binäärisiä, tai kaikkia sukupuolia kohtaan. Panseksuaali taas tuntee vetoa ihmiseen riippumatta tämän sukupuolesta. Monille panseksuaaleille erillinen termi auttaa vapautumaan kiinnostuksen kohteen sukupuolittamisesta. (Seta 2023d.)

3.3 Heteroseksuaalisuus

Heteroseksuaali tuntee seksuaalista, romanttista tai emotionaalista vetoa itsensä kanssa erisukupuolta olevia ihmisiä kohtaan. Heteroseksuaalisuus on yhteiskunnassamme näkyvin ja hyväksytyin seksuaalisen suuntautumisen muoto. Heteroseksuaalisuuskin voi kuitenkin ilmetä monin eri tavoin. Monet heteroseksuaaleiksi identifioituvat tuntevat jossain määrin vetoa myös itsensä kanssa samaa sukupuolta oleviin ihmisiin, ja heteroseksuaalilla voi olla myös seksikokemuksia samaa sukupuolta olevien ihmisten kanssa. (Seta 2023d.)

Muista seksuaali-identiteeteistä mainitsemisen arvoinen on myös *aseksuaalisuus*. Sillä tarkoitetaan henkilöitä, jotka tuntevat vain vähän tai eivät lainkaan seksuaalista vetoa muihin ihmisiin. *Aromanttinen* henkilö taas ei tunne romanttista vetoa muihin ihmisiin tai tuntee vain vähän romanttista vetoa. Nämä termit voivat olla myös osia saman ihmisen identiteetistä.

Molemmat termit ovat kattotermejä, joiden alla voi olla muita seksuaali-identiteettejä. Ihminen voi olla siis esimerkiksi aseksuaali, joka kuitenkin tuntee romanttista vetoa itsensä kanssa samaa sukupuolta oleviin henkilöihin. (Seta 2023d.)

4 Normit

Normit ovat yhteisön sisällä hyväksytyjä yleisiä tapoja ja ajatusmalleja, jotka peilaavat kunkin yhteisön arvoja ja toimivat ohjenuorana sille, miten yksilön tulee olla kyseisen sosiaalisen ryhmän jäsenenä. Normatiivinen toiminta on jotakin, mikä on yhteisössä yleistä, sosiaalisesti arvostettua, toivottua ja arvokasta. Vastaavasti epänormatiivinen toiminta on jotakin, mitä tulisi välttää, sillä se on vähemmän arvokasta, epätoivottua ja huonompaa. Henkilöä, joka toimii yhteisössä vallalla olevia normeja vastaan, voidaan pitää outona, poikkeavana ja sopeutumattomana. (Dubois 2002, 2.)

Helsingin kaupunki on omissa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmissaan asettanut yhdeksi tavoitteeksi normitietoisuuden lisäämisen. Tietoisuuden parantamisen keinoina mainitaan muun muassa inklusiivisen ja monimuotoisen kuvaston ja kielen käyttö viestinnässä, sekä aiheen lisääminen kaupungin järjestämiin valmennuksiin. (Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022-2025 2022,18; Helsingin kaupungin palvelujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022-2025 2022, 25-34.)

4.1 Heteronormatiivisuus

Suomalainen yhteiskunta on *heteronormatiivinen*. Kulttuurissamme ja instituutioissamme pidetään binäärisiä, siis keskenään vastakkaisia miehen ja naisen sukupuolia, sekä näiden välistä seksuaalista ja romanttista vetovoimaa luonnollisena itsestäänselvytenä. Normatiivisen ajattelun synnyttämästä *heteroseksismistä* kielii se, että binäärisiä cissukupuolia ja heterosuhteita pidetään muita sukupuolen ja seksuaalisuuden vaihtoehtoja parempina ja oikeampina. Heteronormatiivisuuteen liittyy kiinteästi myös *hetero-olettamus*, siis oletus siitä, että kaikki ympärillämme ovat heteroja ja cissukupuolisia, jollei toisin ole erikseen sanottu. Samalla muut kuin cis-heterot leimataan poikkeaviksi ja muiksi. Tämä arvottaminen näkyy monesti arkipäiväisessä kanssakäymisessä. Kollegan puolison sukupuolesta voidaan tehdä kysymättä oletuksia ja erilaisissa mediakuvastoissa normaaliutta edustavat äidin, isän ja kahden lapsen ydinperhe tai heterorakastavaiset. Myös lainsäädäntömme ja palvelujärjestelmämme perustuvat heteronormiin. (Wickman 2013, 40; Lehto & Kovero 2010, 23; Lehtonen 2003, 13, 32.)

Hetero-olettamus näkyy myös mm. tutkimuksissa, joissa ikäihmisten parissa työtä tekeville on kysytty moninaisuuden huomioimisesta, ja tarpeesta lisätä moninaisuuteen liittyvää

koulutusta työpaikalla. Tutkittavien vastauksissa ovat toistuneet näkemykset siitä, että heidän asiakaskunnassaan ei ole sukupuoli- ja seksuaalivähemmistön edustajia, joten koulutus aiheesta on turhaa. Toisaalta asiakkaiden sukupuoli- ja seksuaali-identiteettiä ei aina olla rutiininomaisesti selvitetty asiakkuuden alussa, vaan palveluissa on oletettu asiakkaiden itse kertovan, mikäli he ovat muuta kuin cis-heteroja. (esim. Belongia & Witten 2006, Irni 2013 mukaan, 24; Valtonen, S 2012, 13-14.)

Heteronormatiivisuus ei vaikuta vain sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen elämään, sillä heteronormi pitää sisällään myös sukupuolten sisäiset normit, siis ajatukset siitä, miltä miehen ja naisen pitäisi näyttää ja miten heidän tulisi käyttäytyä ja ilmentää sukupuoltaan. Osalle ihmisistä näiden kehysten sisälle mahtuminen on epäluontevaa tai mahdotonta ja jatkuva yritys täyttää yhteisön odotuksia saattaa aiheuttaa ahdistusta. Yhteisön normit myös altistavat niihin istumattomat syrjinnälle, häirinnälle ja väkivallalle. (Mustola 2004 ja Stotzer 2009, Irni, S 2013, 11 mukaan)

4.2 Ulostulo

Ulostuloksi voidaan kutsua prosessia, jossa henkilö hyväksyy oman ei-heteroseksuaalisen identiteettinsä mm. myöntämällä itselleen oman identiteettinsä ja alkaen julkisesti elää sen mukaisesti, sekä kertomalla siitä ympärillään oleville ihmisille. Ulostulossa ei ole kyse vain yhdestä hetkestä, vaan nimenomaan pidemmästä prosessista. (Lehto & Kovero 2010, 21.) Vastaavasti, oman vähemmistöidentiteettinsä tunnistava, mutta sen salaava ihminen *elää kaapissa*. Oman identiteetin salaaminen johtuu usein ympäristön reaktioiden pelosta. Kaapissa elävä henkilö voi pelätä tai tietää, että hänen lähipiirinsä: ystävät, perhe ja sukulaiset tai työyhteisö, ei suhtautuisi asiaan neutraalisti ja että avoimuus vähemmistöön kuulumisesta saattaisi päättää hänelle tärkeitä ihmissuhteita tai vaikuttaa esimerkiksi työelämään. Sukupuoli- tai seksuaali-identiteettinsä salaaminen ja paljastumisen pelko syö ihmisen voimavaroja ja voi aiheuttaa ahdistusta (Lehto & Kovero 2010, 22).

4.3 Vähemmistöstressi

Vähemmistöstressillä tarkoitetaan kroonista stressitilaa, joka koskettaa kielteisesti arvoitettuja vähemmistöryhmiä ja jonka juurisyyt ovat elinympäristössä vallitsevissa normeissa sekä negatiivissa asenteissa. Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöön kuuluva törmää ympäristön asenteisiin päivittäin erilaisten olettamusten, laeissa ja palveluissa ilmenevän rakenteellisen syrjinnän sekä suoran syrjinnän, kuten vihapuheen, kiusaamisen ja häirinnän muodossa. Kyse on pienistä ja isoista kokemuksista, jotka yksittäisinä tapahtumina olisi helppo käsitellä ja unohtaa, mutta jotka toistuvina ilmiöinä aiheuttavat yksilön kokeman stressin kumuloitumista ja ulkopuolisuuden tunnetta. (Jaskari & Keski-Rahkonen 2021, 1781-1782; Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus 2023d.)

Kun henkilö kohtaa toistuvasti identiteettiinsä perustuvaa syrjintää ja tiedostaa huonon kohtelun mahdollisuuden, se muuttaa hänen tapaansa suhtautua itseensä ja ympäristöönsä. Negatiiviset kokemukset pitävät ihmisen varuillaan ja valppaana uusien negatiivisten kokemusten ja uhkien varalta ja henkilö voi päätyä salaamaan identiteettiään tai osia siitä. Tämä on kulluttavaa ja voi heikentää resilienssiä. Vähemmistöön kuuluva saattaa päivittäin joutua arvioimaan missä tilanteissa ja keille on turvallista ”tulla kaapista” esimerkiksi omaan tai kumppanin sukupuoleen liittyvien oletusten korjaamiseksi. Normista poikkeava henkilö joutuu siis toistuvasti käsittelemään omaa ulkopuolisuuttaan, mikä voi johtaa sisäistettyyn itsesyrjintään, siis oman identiteettiinsä mieltämiseen jollakin tavalla vallitsevaa normia huonommaksi. (Jaskari & Keski-Rahkonen 2021, 1782-1783; Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus 2023d.)

Jatkuva stressitila vaikuttaa heikentävästi paitsi henkiseen, myös fyysiseen hyvinvointiin. Esimerkiksi masennuksen ja ahdistuneisuushäiriön on todettu olevan yleisempää sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöön kuuluvilla ja vähemmistöstressin on todettu muun muassa heikentävän immuunisuojaa ja nostavan syöpään sairastumisen riskiä. Tarkemmin rajattuna aihetta on tutkittu erityisesti hlbtq+-nuorten kohdalla, mutta vastaavat, vanhuksiin keskittyvät tutkimukset puuttuvat. (Jaskari & Keski-Rahkonen 2021, 1783-1786.)

Vähemmistöstressiltä ja sen negatiivisilta vaikutuksilta suojaavia tekijöitä ovat esimerkiksi henkilön vahva itsetunto, persoonallisuuteen liittyvät suojaavat piirteet, sekä vahva resilienssi, jota voi parantaa vahvistamalla omia tunnetaitoja ja tietoisuutta. Ongelman juurisyyt ovat kuitenkin yhteiskunnalliset ja sosiaaliset, joten sen ratkaiseminenkaan ei voi olla vain syrjinnän kohteeksi joutuvan yksilön vastuulla. Tarvitaan yhteisön tukea. Läheisten ja ammattiauttajien tarjoama tuki ja ymmärrys tutkitusti vähentävät vähemmistöstressiä ja sen aiheuttamaa oireilua. Erilaisilla vertaisryhmillä, ystävillä ja niin kutsutulla ”itse valitulla perheellä” on korostunut merkitys. Tärkeintä on, että tulee hyväksytyksi ja voi olla avoimesti oma itsensä, että voi esimerkiksi käyttää valitsemaansa nimeä ja ilmentää identiteettiään haluamallaan vaatetuksella. (Jaskari & Keski-Rahkonen 2021, 1786-1787; Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus 2023d.)

Sosiaali- ja terveystalveluiden tarjoajien olisi erityisen tärkeää pyrkiä huomioimaan eri vähemmistöt omassa työskentelyssään ja työympäristössään. Inklusiivisen, eli kaikille turvallisen ja syrjimättömän ympäristön luominen vaatii paitsi palveluorganisaation, myös yksittäisen työntekijän huomiota ja panostusta. Erilaisten lomakkeiden ja keskusteluiden yhteydessä on hyvä kiinnittää huomiota käytettyyn kieleen. Jos vastausvaihtoehdoissa on vain ”mies” ja ”nainen” ja kumppanista keskusteltaessa oletetaan tämän olevan vastakkaista sukupuolta, se ei luo asiakkaalle tunnetta, että hän voi olla tilanteessa avoimesti ja tasavertaisesti oma itsensä. Turvallisen ympäristön luomiseen ei myöskään riitä syrjinnän poissaolo, vaan myönteistä ja huomioonottavaa asennoitumista on hyvä tuoda julki ja korostaa ääneen

sanoittamalla, pitämällä esillä sateenkaarisymbolia ja henkilökunnan koulutuksilla (Jaskari & Keski-Rahkonen 2021, 1786-1787.)

5 Ikäihmiset

Ikäihmiset olivat tämän tutkimuksen tutkittavien sotealan työntekijöiden asiakasryhmä. Asiakasryhmän ja sen erityisyyden tarkastelu oli tärkeää tulosten kannalta. Ikäihmisten kohtaaminen sekä työntekijöiden omat mielipiteet työskentelytavoistaan juuri ikäihmisten kanssa olivat myös huomioitavia asioita.

Ihmisen kehityskaaren viimeinen vaihe on vanhuus. Ihmisen siirtymisen vanhuuteen määrittävät niin biologiset, psykologiset kuin sosiaaliset tekijät sekä yhteiskunnan normit ja lainsäädännöt. Yleisesti yhteiskunnassa eläkkeelle siirtymistä pidetään vanhuuteen siirtymisen merkkinä, mikä tapahtuu Suomessa keskimäärin 63-68 ikävuoden välillä. Vanhuus jaetaan nykyään karkeasti kahteen osaan. Ihmisten elinajanodote on viime vuosina noussut merkittävästi ja erityisesti toimintakykyiset vuodet ovat keskimäärin lisääntyneet. Niin sanotun vanhuuden ensimmäinen vaihe koostuu eläkeiän jälkeisistä aktiivisista ja autonomisista vuosista, jolloin yksilö pystyy vielä toimimaan itsenäisesti. Vanhuuden toinen vaihe alkaa iän myötä tulevien sairauksien ja vammojen heikentäessä fyysistä ja psyykkistä toimintakykyä. Usein nämä vaikuttavat myös ihmisen psyykkiseen ja sosiaaliseen toimintakykyyn negatiivisesti. Tässä vaiheessa ihminen on myös riippuvainen ulkoisesta avusta selvitäkseen arjesta. (Nurmi, Ahonen, Lyytinen, Pulkkinen & Ruoppila 2014.)

Vanhus on sana, joka kantaa itsessään stigmaa. Vanhuuteen yhdistetään usein sairastuminen, fyysisen ja kognitiivisen toimintakyvyn heikkeneminen ja yleinen rapistuminen. Nämä stereotypiat luovat mielikuvan, jossa vanhuus ja vanhukset koetaan yhteiskunnan taakaksi ja usein yhteisten resurssien tuhlaajaksi. Vanhus-sanan käyttö lokeroi ihmiset heidän ikänsä ja sen tuomien stereotyyppien perusteella. (Nurmi ym. 2014.) Tästä syystä käytämme tutkimuksissamme sanoja ikäihminen ja ikääntyvä. Yhtenäisyyden vuoksi käytämme termiä sateenkaari-seniori ikäihmisistä, jotka identifioituvat osaksi hlbtq+ yhteisöä. Sateenkaari-seniori on termi jota muun muassa Seta Ry ja Valtioneuvosto käyttävät virallisissa asiakirjoissansa.

5.1 Ikäyrjintä

Seniorityön tarve kasvaa ikääntyvän väestön myötä, resurssien kuitenkin ohjautuessa muualle. Yhteiskunnassa, jossa nuoruus ja yhteiskunnassa hyödyksi oleminen nousevat arvoon, nähdään ikääntyneet usein ryhmänä, joka on jo elänyt parhaat vuotensa ja tekee heistä ei priorisoitavan ryhmän. On erittäin tärkeää eettisestä näkökulmasta kohdata ikääntyvät individualistisella tavalla eikä tehdä oletuksia ihmisestä iän perusteella. (Lynch 2013, 16-20.)

Ikäsyryntä on rakenteellista ja vahvasti läsnä terveydenhuollossamme ja palveluissamme sekä yleisesti yhteiskunnassamme. Tämä näkyi esimerkiksi Sipilän hallituksen budjetoinnissa, joka teki ison leikkauksen ikääntyneiden palveluiden rahoituksesta, väestön ikääntymisestä ja palveluntarpeen kasvusta huolimatta. Ikäsyryntä on integroitunut osaksi kulttuuriamme, mutta on silti melko näkymätöntä, vaikka se onkin yleisin syrjinnän muoto. (Topo 2019, 73-74.)

Ikäsyryntä näkyy myös julkisissa kuntoutus ja mielenterveyspalveluissa, jotka palvelevat ainoastaan alle 65-vuotiaita. Tämän jälkeen ikäihmisten on hankittava palvelu yksityiseltä palveluntarjoajalta, mikä asettaa yksilöt eriarvoiseen asemaan sosioekonomisen aseman perusteella. Ikäihmiset kokivat myös usein, että heidän huoliansa ja vaivoja ei otettu tosissaan terveyspalveluissa heidän ikänsä takia. Tämän lisäksi monet palvelut ovat siirtyneet verkkoon, joka tekee niistä saavuttamattomia yksilöille, joilla ei ole esimerkiksi teknistä osaamista. (Tamminen & Pirhonen 2021, 387-388.)

Eri vähemmistöihin kuuluvat ikäihmiset ovat erityisen haavoittuvassa asemassa yhteiskunnassamme, ja riskinä on yksilön moniperusteinen syrjintä. Ihminen voi kokea moniperusteista syrjintää, kun hän omaa kaksi tai useamman ominaisuuden, jotka altistavat hänet syrjinnälle. Sateenkaariseniori voi kohdata moniperusteista syrjintää palvelujärjestelmässämme ikänsä sekä seksuaalisuutensa tai sukupuoli identiteettinsä perusteella. (Lepola 2018, s 25-27.)

5.2 Ikääntyneiden hyvinvointi

Hyvinvointia voi tarkastella useasta näkökulmasta ja useat eri teoriat tutkivat hyvinvoinnin mittaamista. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos määrittelee hyvinvoinnin mittaamisen karkeasti Erik Allardtin teoriaan, joka jakaa sen kolmeen eri osa alueeseen. Nämä kolme osa aluetta tarkastelevat hyvinvointia ihmisen tarpeista niin objektiivisesti kuin subjektiivisesti. Ihmisen kokonaisvaltainen hyvinvointi perustuu näiden kaikkien osa alueiden tarpeiden toteutumiseen. Ensimmäinen niistä on *elintaso* ja se perustuu objektiivisiin ”perustarpeisiin”, kuten ravintoon, hygieniaan, puhtaaseen ilmaan ja asuntoon. Nämä ovat tarpeet, joihin usein esimerkiksi sairaanhoidollinen kotihoito keskittyy. *Psykososiaalinen hyvinvointi* on ihmisen tarve luoda sosiaalisia suhteita, kokea luottamusta muita ihmisiä kohtaan ja tulla kohdatuksi sekä rakastetuksi. *Itsensä toteuttaminen* on tarve päästä vaikuttamaan omaan elämäänsä sekä toteuttamaan itseään individualistisella tavalla. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2022.)

Väestötasolla ikääntyneiden määrän kasvu ja samanaikainen työikäisten määrän väheneminen, vaikuttavat koko yhteiskunnan hyvinvoinnin kestävyYTEEN. Huoltosuhteen heikentyminen on ajanut ikääntyneen väestön tilanteeseen, jossa he asuvat kotona yhä pidempään ja huonokuntoisempina. Tämä lisää taas osaltansa ikääntyneen väestön palveluiden ja hoivan tarvetta. (Suomalaisten hyvinvointi 2022 2022,11.)

Suomen väestötasolla nuoret sekä ikääntyneet kokevat huonompaa osallisuutta verrattuna keski-ikäisiin. Tätä selittävät ikääntyneiden kohdalla sairaudet, muutokset liikkumiskyvyssä ja muistin heikentymien, jotka heikentävät toimintamahdollisuuksia. Ikäihmiset kokivat onnellisuuden ja vaikuttamisen mahdollisuudet matalaksi muuhun väestöön verrattuna. Osallisuuden kokemukset pysyivät kaikkein vahvimpina ikäihmisillä, jotka kokivat olevansa arvostettuja ja vapaita syrjimättömissä ja tukea tarjoavissa ympäristöissä. Yhteiskunnassamme kaikkein heikoin osallisuus on marginaalisessa asemassa, ja heillä jotk kärsivät usean hyvinvoinnin alueen heikkoudesta kuten yksinäisyys, huono talous ja mielenterveysongelmat. Tämä asettaa heidät suureen syrjäytymisriskiin, jonka seurauksena myös yksilön elämän alueen muut ongelmat kaasaantuvat. (Suomalaisten hyvinvointi 2022 2022,107-108.)

5.3 Ikääntyneiden seksuaalisuus

Ihmisen terveys ja hyvinvointi ovat moniulotteisia ja seksuaaliterveys on tärkeässä roolissa sen kokonaisvaltaisessa tarkastelussa. Seksuaaliterveyspalveluiden tulisi olla saatavilla jokaiselle ja ne muodostuvat kunnioittavasta ja positiivisesta lähestymistavasta seksuaalisuuteen. Tämän lisäksi kaikilla on oikeus turvalliseen, tyydyttävään ja vastuulliseen seksielämään. Sosiaali- ja terveyspalveluiden tulisi tukea ikääntyneen väestön seksuaaliterveyttä samalla tavalla kuin kaikkien muidenkin ikäryhmien. Heikon seksuaaliterveyden on myös osoitettu olevan yhteydessä moniin kansanterveydellisiin ongelmiin sekä masennukseen. (Koponen, Borodulin, Lundqvist, Sääksjärvi & Koskinen 2018, 102-107.)

Ihminen on seksuaalinen olento koko elämänkaarensa läpi, eikä itse ikääntymisellä ole havaittu olevan siihen näkyvää vaikutusta psyykkisellä tai tunne tasolla. Useimmiten iän tuomat rasitteet kuten sairaudet ja vammat sekä pelko loukkaantumisesta, vaikuttavat enemmän seksuaalisen kanssakäymisen ja halukkuuden määrään. Tutkimusten perusteella ihmisen kiinnostus seksiin pysyy kuitenkin usein miten vakaana läpi elämän, aina sen loppuun saakka. Silti ikääntyneet nähdään usein ryhmänä, jotka eivät enää ole seksuaalisesti aktiivisia tai kyvykkäitä. Toisaalta tämä on johtanut ikäihmisten keskuudessa ilmiöön, jossa itsestäänsä huolehtiminen niin fyysisesti kuin ulkonäöllisesti on kasvanut. Nuorekkuuden ja seksikkyyden ylläpitäminen koetaan siis entistäkin tärkeämmäksi myös ikääntyneen väestön keskuudessa. (Kontula 2020a.)

Ikäihmisten seksuaalisuutta tulisi tukea sote-palveluissa sen hyvinvointia edistävien piirteiden takia. Seksuaalinen aktiivisuus vahvistaa koettua intimitteettiä ja läheisyyttä parisuhteessa ja lisää koettua onnellisuutta. Parin kanssa koetun seksuaalisen kanssakäymisen lisäksi myös itsetyytytys voi ylläpitää hormoninen aktiivista erityistä, fyysistä kuntoa ja yleistä liikkuvuutta sekä alentaa riskiä sairastua esimerkiksi sydänsairauksiin. (Kontula 2020b.)

5.4 Sateenkaariseniorit

Sateenkaarihistoria on vaikuttanut vahvasti siihen, miten avoimesti nykyiset ikääntyneet asiakkaat tuovat omaa sukupuoli- ja seksuaali-identiteettiään esille. Vaikka asenteet ovat vuosikymmenten saatossa muuttuneet positiivisemmiksi, ovat monet vanhemman polven hlbtq+-ihmiset tottuneet olemaan tuomatta identiteettiään ilmi, mikä tekee heidän identiteettinsä näkymättömäksi palveluissa. Sateenkaariseniorit ovat myös heteroja ikäihmisiä useammin yksin asuvia ja lapsettomia ja ovat myös siitä syystä useammin riippuvaisia hoitopalveluista. (Törmä, Huotari, Tuokkola, & Pitkänen 2014, 176-179).

Ihmisen seksuaalisuus ja sukupuolikokemus ovat osa hänen identiteettiään ja siten yhteydessä yksilön kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Vähemmistöillä saattaa usein olla huonoja kokemuksia sotepalveluista tai pelko syrjityksi tulosta. Huonot kokemukset tai pelko niiden saamisesta voivat aiheuttaa vähemmistöstressiä ja yksilö saattaa olla hakeutumatta tarvitsemiinsa palveluihin. Asiakastilanteissa sukupuoli ja seksuaalivähemmistöjä suojaavat tekijät kuten ymmärrys rakenteellisesta syrjinnästä, hlbtq+ inklusiiviset palvelut ja tilat sekä mahdollisuus toteuttaa itseään haluamallaan tavalla ilman pelkoa syrjinnästä. (Huuska 2023.)

Erityisesti sukupuolivähemmistöihin kuuluvat ikäihmiset kokevat moniperustaista syrjintää. Usein ajatellaan, että ”niin vanha” ei enää tarvitse esimerkiksi sukupuoltakorjaavia hoitoja tai toimenpiteitä kuten leikkauksia tai hormonihoidoa. Ihmisen hyvinvoinnin kannalta on kuitenkin tärkeää, että ihminen saa toteuttaa omaa sukupuoltaan ja tulee kohdatuksi hänen toivomalla tavallaan ilman pelkoa sote-henkilökunnan syrjivästä kohtelusta. (Irni 2013, 12-13.)

Tällä hetkellä ikääntyneiden palveluiden asiakaskuntaan kuuluvat transihmiset ovat olleet jo aikuisia, kun hoitojen saamisesta Suomessa on tullut mahdollista. Heillä ei ole ollut nuoruudessaan samaa mahdollisuutta tasokkaisiin sukupuolenkorjaushoitoihin tai yleisesti saatavalla olevaa tietoa taikka ymmärrystä omasta normien ulkopuolisesta sukupuolestaan. Tämän seurauksena monet ikääntyneet sukupuolivähemmistöön kuuluvat eivät ole voineet korjata sukupuoltaan tai tulos on ollut epätydyttävä. Monet myös kokevat korjausprosessin aloittamisen tarpeelliseksi tai mahdolliseksi vasta kypsällä iällä, esimerkiksi työelämän päättymisen tai mahdollisten lasten aikuistumisen jälkeen. Henkilöt, jotka ovat aloittaneet sukupuolenkorjausprosessin myöhemmin elämässä eivät välttämättä koskaan ”mene läpi” koetusta sukupuolesta, joka saattaa aiheuttaa ihmetystä sotealan työntekijöistä. Tästä syystä monet sukupuoli-vähemmistöön kuuluvat kokevat sotepalvelujen käytön epämukavana tai välttelevät niiden käyttöä kokonaan. (Irni 2013, 12-13.)

Sateenkaarisenioreihin ja heidän terveyteensä liittyviä tutkimuksia ei ole toteutettu paljon Suomessa. Tutkimustieto ulkomailta on myös melko niukkaa sateenkaariseniorien kohdalla. USA:ssa tehdyn tutkimuksen mukaan seksuaalivähemmistöön kuuluvien ikäihmisten terveys on

yleisesti heikompaa kuin heidän hetero verrokkiensa. Tutkimuksen mukaan elämän mittainen kaltoinkohtelu ja syrjintä vaikuttivat negatiivisesti seksuaalivähemmistöjen fyysiseen terveyteen ja lisäsi riskiä esimerkiksi päihteiden väärinkäytölle ja ylipainolle. Tämän lisäksi yksilöiden sisäistetty diskriminaatio lisäsi masennuksen riskiä. (Fredriksen-Goldsen, Kim, Barkan, Muraco and Hoy-Ellis 2013, 1802-1809.)

5.5 Ikääntyneiden palvelut

Ikääntyneiden palveluja ohjaa (980/2012) laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvueluista. Lailla on neljä mainittua tarkoitusta.

1. Ikääntyneen väestön hyvinvoinnin, terveyden, toimintakyvyn ja itsenäisen toimimisen tukeminen.
2. Mahdollistaa ikääntyneen väestön mahdollisuus kehittää heille suunnattuja palveluita ja osallistuminen heidän elämäänsä vaikuttavien päätösten valmisteluun.
3. Iäkkäillä henkilöillä tulee olla mahdollisuus saada oikea aikaista ohjausta tarjolla olevien palveluiden käytössä ja käyttää sosiaali- ja terveystalvueluita heidän omien tarpeidensa mukaan, heikentyneen toimintakyvyn mukaisesti.
4. Mahdollisuus vaikuttaa sisällöllisesti ja toteutukseltaan hänelle järjestettäviin sosiaali- ja terveystalvueluihin sekä tehdä päätöksiä niitä koskevissa valinnoissa.

Iäkkäille tarjottavat palvelut kattavat laajan palveluverkoston, joka sisältää Helsingin kaupungin tarjoamina neuvontapalvelut, kulttuuri- ja liikuntapalvelut, terveystalvuelut ja sosiaali-palvelut. Tutkimuksemme rajaa pois palveluiden tarkemman tarkastelun niiden kirjon ja laajuuden takia. Emme kokeneet, että palveluiden yksityiskohtainen tarkastelu antaisi tutkimuksellemme lisää arvoa. Tämä tutkimus tarkasteli ikääntyneiden palveluja Töölön seniorikeskuk-sessa saatavien palveluiden perusteella, joten tietoperustamme keskittyy kyseisiin palveluihin. Seniorikeskukset ovat yksiköitä, jotka pyrkivät vastaamaan mahdollisimman laajasti ikääntyneiden erilaisiin palveluntarpeisiin. Seniorikeskuksissa toimii palvelukeskus, ikäänty-neiden päivätoiminta, ympärivuorokautisen palveluasumisen yksikkö pitkä- ja lyhytaikaiseen asumiseen sekä ryhmäkoteja. (Ikääntyneiden palveluopas 2023-2024 2023, 4-68.)

Palvelukeskuksen tarkoituksena on tukea ja aktivoida omatoimisia ikäihmisiä tarjoamalla esi-merkiksi liikunta mahdollisuuksia, ryhmiä ja ravintola palveluita helsinkiläisille eläkeläisille ja työttömille. Palvelukeskuksissa on saatavilla ohjausta sosiaalialan ammattilaisilta sekä fy-sioterapeuttien neuvontaa. Suuri osa palvelukeskuksien ohjelmasta ja toiminnasta on maksu-tonta ilmaisella palvelukeskuskortilla. (Helsingin kaupunki 2023a.)

Päivätoiminta on ikääntyneille suunnattu palvelu, jonka tarkoituksena on tukea yksilön toimintakykyä ja arjessa omatoimisesti selviytymistä, sekä hänen omaisiensa tai omaishoitajan jaksamista. Asiakkuus päivätoiminnassa vaatii palvelutarpeen arvion ja sieltä saadun myöntävän päätöksen, joka pohjataan yksilön heikentyneeseen toimintakykyyn tai muistiin. Asiakkaalle tehdään hoito- ja palvelusuunnitelma aina puolen vuoden välein hänen yksilöllisten tarpeidensa ja tavoitteidensa perusteella. (Helsingin Kaupunki 2023b.)

Ympäri vuorokautinen palveluasuminen tarjoaa hoitoa tarvitseville ikääntyneille asumismahdollisuuden, joka sisältää hoidon lisäksi tukea kaikkiin arjen tarpeisiin kuten siivoukseen, peseytymiseen ja ruokailuun. Asukkaat voivat saada oman loppuelämän asunnon yhdistettynä ympärivuorokautiseen tukeen sosiaali- ja terveysalan ammattilaisilta sekä seniorikeskuksen tarjoamiin palveluihin. (Helsingin Kaupunki 2023c.)

Suomessa ikääntyneiden hoivasektoreilla, kotihoidossa ja laitoksissa työntekijät ovat eniten huolissaan oman työpanoksen riittävydestä verrattuna muihin pohjoismaihin. Kolmasosa heistä kokee, että asiakkaat eivät saa kohtuullista hoitoa ja vain yksi viidesosa vastanneista ottaisi vastaan heidän työpaikkansa tarjoamaa hoivaa itse vanhetessa. Vain yksi neljäsosa laitostyöntekijöistä ja yksi kolmasosa kotihoitajista kokee, että asiakkaat saavat tarpeeksi yksilöityä ja heidän tarpeitaan vastaavaa hoitoa. Kolmasosa laitoshoidajista sekä kotihoidon hoitajista oli erittäin huolissaan siitä, miten työvoiman riittämättömyys vaikuttaa negatiivisesti hoivan laatuun. (Kröger, Van Aerschot, Mathew Puthenparambil & Puthenparambil 2018, 39-45.) Tämän tutkimuksen tulokset viittaavat siihen, että jo pelkästään ikäihmisten fyysinen hyvinvointi on uhattuna puhumattakaan heidän hyvinvointinsa muista osa alueista.

5.6 Moninaisuuden huomiointi ikääntyneiden palveluissa

Suomessa ikääntyneiden palvelut ovat tällä hetkellä niin sanotusti valtavirtaistettuja, mikä tarkoittaa sitä, että palvelujen tulisi olla kaikille yhteiskunnan jäsenille sopivia heidän taustansa huolimatta. Realiteetti on kuitenkin se, että tämänhetkiset ikääntyneille suunnatut palvelut eivät vielä huomioi tarpeeksi eri vähemmistöjen erityistarpeita ollakseen aidosti yhdenvertaisia. Yhdenvertaiset palvelut eivät tarkoita, että jokainen saisi saman palvelun, vaan sitä, että ihmisen tilannetta katsotaan yksilöllisesti ja monien eri syrjäntäperusteiden kautta ja sen perusteella tarjotaan tarvittavat palvelut. Tällä hetkellä vähemmistöihin kuuluvat ikäihmiset jäävät helposti palveluiden ulkopuolelle, vaikka ovat samanaikaisesti riskiryhmissä. (Rönkkö 2019, 8-12.)

Helsingissä, ikäihmisten kanssa työskenteleville sote-ammattilaisille tehdyssä kyselyssä 54 prosenttia vastaajista sanoi, ettei ollut saanut opintojensa aikana tietoa sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuudesta. Jopa 75 prosenttia vastaajista kertoi, että ei ollut opintojensa

aikana oppinut ikääntyvien vähemmistöjen palvelun tarpeesta. (Raussi-Lehto & Klemetti 2014, 62-64.) Tämän lisäksi vuoden tasa-arvobarometrissä mainitaan kuinka päätoimisista opiskelijoista puolet miehistä ja yksi kolmas osaa naisista kertoi, että heidän koulutuksessaan ei käsitellä sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuutta. (Tasa-arvobarometri 2017 2018, 118.)

Sote-ammattilaisten heikko osaaminen sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuuden ympärillä näkyy myös tuoreessa seurantaselvityksessä. Selvityksen mukaan 50 prosenttia vastanneista hlbtq+ henkilöistä oli kokenut vihapuhetta tai häirintää seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuulumisen takia. Jopa 17 % vihapuheesta tai häirinnästä oli tehnyt terveyden tai sosiaalihuollon ammattilainen. Häirintä oli useimmiten asiakkaan epäasiallista kohtelua, joka johtui henkilökunnan puutteellisesta osaamisesta sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuudesta. (Jauhola, Siltala & Nieminen 2022, 104-113.)

Sosiaali- ja terveystalojen opinnoissa tulisi olla tietoa siitä, minkälaisia vaikutuksia yhteiskunnan normeilla on sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöille, vähemmistöstressistä ja yleisesti lisääntynyttä tietoisuutta heidän tarpeistansa. Jo opintojen aikana opittu oikea tieto voi auttaa purkamaan tulevien ammattilaisten ja siten myös palveluidemme heteronormatiivisuutta ja sukupuoliololettamuksia ja tämä osaaminen lisääntyy tehokkaimmin osana pakollisia opintoja. Tieto ja ammattitaito mahdollistaisivat palveluiden sateenkaari-inklusiivisuuden. (Törölä 2022, 237-240.)

Sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuuden huomioimisessa ei ole kyse suurista rahallisista investoinneista, vaan kyse on enemmänkin aiheen tiedostamisen ja asenteen kautta tapahtuva muutos: inklusiivinen kieli, jonka avulla asiakkaasta ei tehdä olettamuksia, monimuotoinen kuvasto ja viestintä, joka varmistaa, että mahdollisimman moni kokisi kuuluvansa palvelujen kohderyhmään, toiminnan suunnittelu sukupuolineutraaliksi ja erilaisten kaavakkeiden sisältämät inklusiiviset sukupuolivastausvaihtoehdot ovat vain joitakin esimerkkejä käytännön toimista. (Jaskari & Keski-Rahkonen 2021, 1787.)

6 Tutkimus

Tutkimuksen tietoperustaa rajatessa on keskityttävä tutkimuskysymyksiin ja siihen mitä tutkimukselta toivotaan. Halusimme saada vastauksen siihen, miten sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuus huomioidaan ikääntyneiden palveluissa, työntekijöiden näkökulmasta. Keskitimme tutkimuskysymykset moninaisuuden huomioimisen ja työntekijöiden kokemusten ja mielipiteiden ympärille. Tutkimuksen keskiössä on ikääntyneiden palveluiden asiakas ja hänen kohtaamisensa.

Tutkimuskysymyksemme ovat:

1. Miten ikääntyvien palveluissa työskentelevät kokevat tämän hetken osaamisensa sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuuden huomioimisessa työssään?
2. Miten työntekijät kokevat työpaikkansa tukevan normitietoisuuden sekä sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuuden ymmärtämistä työarjessa?
3. Mitkä ovat työntekijöiden mielestä toimivimpia keinoja parantaa osaamista ja tuoda normitietoisia toimintatapoja osaksi työyhteisön arkea?
4. Miten Helsingin kaupungin palvelujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma näkyy työpaikalla?

Tietoperustamme rajautui moninaisuuden ja sen käsitteiden, tutkimusyksikössä tarjottavien palveluiden ja kohtaamisen ympärille. Itse seniorityö ei ole tietoperustan keskiössä koska tutkimuksemme voisi toteuttaa minkä vain asiakaskunnan kanssa työtä tekevien kanssa. Valitsimme ikääntyneiden kanssa työtä tekevät tutkimuskohteeksemme, koska ikäihmiset ovat sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuuteen liittyvissä asioissa erityisen heikossa asemassa. Nykyinen ikääntynyt sukupolvi on elänyt aikana, jolloin sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuus ei ole ollut yleisesti hyväksyttyä yhteiskunnassa. Pelko siitä, että ei tule hyväksytyksi omana itsenään on siten vielä vahvempaa ikääntyneessä sukupolvessa ja avoimen ja hyväksyvän kohtaamisen tärkeys korostuu.

6.1 Tutkimuksemme tarkoitus ja tavoitteet

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää ikääntyneiden palveluissa työskentelevien työntekijöiden kokemusta omasta osaamisestaan sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuuden huomioimiseen liittyen, sekä sitä, miten moninaisuus huomioidaan työpaikalla. Tavoitteenamme on ymmärtää, mitkä tekijät vaikuttavat työntekijän osaamiseen ja sen hyödyntämiseen työpaikalla, sekä mikä on työnantajan rooli tiedon lisäämisessä. Tarkoituksemme on löytää keinoja, joiden avulla työntekijät kokevat voivansa edistää osaamistaan ja sen hyödyntämistä työssään.

Tutkimuksen mukaan 17 prosenttia hlbtq+ henkilöistä oli kohdannut syrjintää sote palveluissa (Jauhola, Siltala & Nieminen 2022, 104-113). Tutkimuskysymyksellämme pyrimme parantamaan hlbtq+ ihmisten hyvinvointia tutkimalla sote-alan ammattilaisten osaamista sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuudesta ja sen huomioimisesta seniorityössä. Tutkimuksemme tulokset voivat parhaassa tapauksessa antaa keinoja sote-ammattilaisten oppimisen edistämiseen ja opitun hyödyntämiseen. Tutkimuksellamme tavoitteleme kaikkien asiakkaiden yhdenvertaista kohtaamista, joka sisällyttää hlbtq+ yhteisön erityistarpeiden huomioimisen asiakaskohtaamisissa ja hoitotilanteissa. Lisäksi pyrimme selvittämään, miten Helsingin

kaupungin palvelujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus suunnitelman tavoite näkyy tällä hetkellä iäkkäiden palvelujen työarjessa.

6.2 Tutkimuksen toteutus

Tutkimusta tehtäessä on aina otettava huomioon, että tutkijoiden omat kokemukset sekä maailmankatsomus vaikuttavat siihen, miten tutkimus toteutetaan. Tutkimus ei siis ikinä ole täysin objektiivinen. Tutkimusmenetelmät voivat kuitenkin ohjata tutkijoita tarkkailemaan sekä analysoimaan dataa mahdollisimman objektiivisesti, minkä vuoksi on tärkeää valita tutkimusmenetelmä ja toteutustapa tarkkaan.

Tutkimuksemme keskiössä olivat yksilöiden subjektiiviset näkemykset koskien heitä itseään ja työyhteisöään. Aiheen luonteen takia toteutimme tutkimuksemme laadullisena tutkimuksena, jotta saimme aiheesta syvemmän ymmärryksen. Koimme, että määrällinen tutkimus jättäisi aiheen käsittelyn vajaaksi, eikä toisi tutkimukseen inhimillistä, monipuolista näkemystä. Aineiston keruun toteutimme puolistrukturoituina yksilöhaastatteluin. Näin haastateltavien omat näkökulmat ja ajatukset tulisivat paremmin esille. Voisimme ohjata keskustelua haastattelukysymysten puitteissa, kysyä tarkentavia, avoimia kysymyksiä, mutta vastaukset olisivat ihmisten omin sanoin ilmaistuja. Koska tutkimuksemme aihe on sensitiivinen, valitsimme toteuttaa haastattelut yksilöhaastatteluin ryhmähaastattelujen sijaan. Toivoimme, että ilman ryhmäpainetta haastateltavat eivät liiaksi sensuroisi omia vastauksiaan, vaan kertoisivat mahdollisimman vapaasti omista ajatuksistaan, toiminnastaan, ja työyhteisöstään.

Tutkimuksen eettisyys varmistettiin noudattamalla tutkimusetiikan eurooppalaisia käytäntöjä ja ohjeistusta, joiden mukaan hyvät tutkimuskäytännöt perustuvat luotettavuuteen, rehellisyyteen, arvostukseen ja vastuunkantoon. Tutkimuksemme suunnittelu ja toteutus on toiminut harkitusti ja huolellisesti näiden arvojen pohjalta. Tämän lisäksi olemme pyrkinneet käyttämään mahdollisimman tuoreita tutkimuksia ja aineistoa tutkimuksen tietoperustaa luodessa. (ALLEA - All European Academies & Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2020, 4-6.)

Laatimamme haastattelurunko (Liite 1) koostui pohjatietojen lisäksi kysymyksistä, joiden tavoite oli vastata tutkimuskysymyksiimme ja tehdä haastateltavien mielipiteet näkyväksi. Haastattelut toteutettiin Töölön seniorikeskuksen eri tiloissa riippuen päivästä ja tilojen käytettävyydestä. Jokainen haastattelu toteutettiin kuitenkin rauhallisissa huoneissa ilman häiriötekijöitä. Olimme varanneet haastatteluihin kuhunkin yhden tunnin. Käytännössä haastattelujen kesto vaihteli 15 minuutista 45 minuuttiin, riippuen haastateltavan vastausten laajuudesta. Äänitimme haastattelut sekä käytimme Word dokumentin sanelutoimintoa litteroinnin sujuvuuden takaamiseksi. Kummatkin tutkijat olivat läsnä neljässä haastattelussa, ja aikataulullisista syistä toinen tutkijoista toteutti neljä haastattelua yksin. Parityönä tehty

haastattelu helpotti lisäkysymysten tekemistä, mutta haastattelujen puolistrukturoitu muoto tuki haastattelujen laadun tasaisuutta.

Datan analysointi suoritettiin sisällönanalyysin avulla. Haastattelumateriaaleista etsittiin ensin esiin nousevia teemoja teemoittelun avulla. Teemoittelussa on tärkeää olla asettamatta valmiita teemoja esimerkiksi tutkimuskysymysten avulla, ja dataa on tarkasteltava ilman ennako-olettamuksia. (Juhila, 2023.) Haastattelujen ja vastausten perusteella löysimme kuusi keskeistä teemaa litteroidusta datasta, jotka valitsimme pääteemoiksi. Jokaisella pääteemalla oli värikoodi ja teemojen ympärillä löytyvä data alleviivattiin karkeasti litteroinnista. Joissain tilanteissa lisäsimme selkeyttäviä kommentteja aineistosta löytyvien lauseiden perään, jotta myöhemmässä analysointivaiheessa ei olisi epäselvyyttä lainauksen asiayhteydestä. Jätimme litteroinnit alkuperäiseen muotoon, jotta pystyimme palaamaan haastattelun kontekstiin epäselvyyksien varalta. Kokosimme pääteemojen ympäriltä kootut sitaatit ja siirsimme ne teemoittain omiin tiedostoihin. Halusimme kuitenkin yhdistää haastatteluista löytyvän datan haastateltavien ikään, koulutustaustaan, sekä työyksikköön, joten loimme myös näiden taustatietojen mukaan koodit, jotka lisäsimme aina sitaattien perään. Näin pystyimme yhdistämään saadun datan haastateltavan taustatietoihin ja vertailemaan, vaikuttivatko ne vastauksiin.

Analysointiprosessi jatkui etsimällä teemoista toistuvia tai yksittäisiä merkityksellisiä aiheita, jotka lajittelimme alateemoiksi värikoodien avulla. Löysimme vaihtelevan määrän alateemoja eri pääteemojen joukosta ja aloimme keräämään sitaatteja, jotka tukivat löydöksiämme ja auttoivat muodostamaan johtopäätöksiä. Kun ryhmittelyt olivat yksiselitteisiä ja selkeitä pystyimme vertailemaan niitä keskenään ja saimme tuloksia analysoimalla korrelaatioita, variaatioita ja eroavaisuuksia (Strauss, A & Corbin, 1998, 73-85). Analysoidessamme dataa alateemoista saimme yhdistettyä tulokset kuuden eri aiheen alle, jotka esitellään myöhemmin raportissa.

6.3 Tutkimuspaikka

Tutkimuksen alkuperäinen kohde oli Helsingin kaupungin Itäkeskuksen palvelutalo, mutta lopulta se toteutettiin Töölön seniorikeskuksessa. Yksikön vaihto johtui eettisestä ongelmasta, joka syntyi toisen tutkijan aikaisemmasta työsuhteesta Itäkeskuksen palvelutaloon. Aikaisempi työsuhte asetti tutkijan rooliin, jossa hän tunsu haastateltavat entuudestaan mikä olisi saattanut vaikuttaa haastattelun dynamiikkaan ja tätä kautta tutkimuksen tuloksiin. Yhteistyö lopullisen tutkimuspaikan kanssa oli sujuvaa, eikä yksikön vaihto vaikuttanut tutkimuksen kulkuun, muuten kuin aikataulun venymisellä.

Töölön seniorikeskuksen esihenkilöstön kanssa pidetyssä kokouksessa kävimme läpi tutkimuksemme tavoitteita ja pohdimme yhdessä tutkimuksen toteutusta. Seniorikeskuksen edustajat

olivat selvästi kiinnostuneita tutkimuksemme aiheesta ja kokivat sen tärkeäksi. Saimme tarvittavat luvat tutkimuksen toteuttamiseen ja esihenkilöstö auttoi haastateltavien informoinnissa ja hankkimisessa

Töölön seniorikeskuksen palveluihin kuuluu palvelutalossa ja neljässä ryhmäkodissa saatava ympärivuorokautinen palveluasuminen. Keskus tarjoaa myös kotona asuville iäkkäille päivätoimintaa oman toimintakykynsä sekä heidän omaistensa tueksi. Palvelukeskuksen toiminta tarjoaa omatoimisille kotona asuville ikäihmisille toimintaa ja palveluita liikunnasta eri tapahtumiin. (Helsingin Kaupunki 2023d.)

6.4 Haastateltujen taustatiedot

Pyrimme koostamaan haastateltavat eri toimintayksiköistä ja koulutustasoista mahdollisimman laajan näkemyksen saamiseksi. Käytännössä haastatteluihin valikoituivat tutkimuskutsun perusteella yhteyttä ottaneet työntekijät. Osallistujissa painottui aluksi erityisesti ryhmäkodissa työskentelevät henkilöt. Teimmekin suunnitellun seitsemän haastattelun lisäksi vielä yhden ylimääräisen haastattelun, jotta saimme paremmin kuuluviin myös muissa yksiköissä työskentelevien näkemyksiä kysymyksiimme. Lopulta haastatteluun osallistuneista viisi työskenteli ryhmäkodissa, kaksi palvelukeskuksessa ja yksi päivätoiminnassa. Palveluasumisen yksiköstä ei ilmoittautunut halukkaita tutkimukseen osallistujia.

Koulutustaustaltaan tutkimukseen osallistuneet jakautuivat melko tasaisesti eri alojen kesken. Lähihoitajia ja sairaanhoitajia oli molempia kaksi. Fysioterapeutin, geronomin, liikunnanohjaajan ja terveydenhoitajan koulutuksen saaneita oli kutakin yksi. Haastateltavien joukossa ei ollut esihenkilöasemassa toimivia työntekijöitä. Alla oleva Taulukko 1 osoittaa haastateltavien määrän ja koulutustaustat. Taulukko 2 osoittaa haastateltavien määrät eri työyksiköistä.

Haastateltavien määrä n=8	Koulutustausta
2	Lähihoitaja
2	Sairaanhoitaja
1	Fysioterapeutti
1	Geronomi
1	Liikunnanohjaaja
1	Terveystenhoitaja

Taulukko 1 Haastateltavien koulutustausta

Haastateltavien määrä n=8	Työskentely-yksikkö
0	Palveluasuminen
2	Palvelukeskus
1	Päivätoiminta
5	Ryhmäkoti

Taulukko 2 : Haastateltavien työskentely yksikkö

Haastateltavat kertoivat työhistoriakseen kaupungilla:

7kk, 5v, 7v, 9v, 10v, 13v, 20v, 30v.

Tutkimukseen osallistuneet olivat työskennelleet Helsingin kaupungilla verrattain pitkiä aikoja. Yhtä osallistujaa lukuun ottamatta kaikilla oli yli viiden vuoden työhistoria kaupungilla, tavallisesti eri toimipisteissä. Osalla myös työtehtävät ovat vaihdelleet, riippuen toimipisteestä sekä omista jatkokoulutuksista. Puolella vastaajista oli yli kymmenen vuoden työkokemus kaupungin sote-palveluissa.

Selvitimme taustakysymyksissä haastateltavien ikää viiden vuoden tarkkuudella. Tutkimukseen osallistujien ikähaarukka oli 36-60 vuotta, jossa painopiste oli 41-45-vuotiaissa.

Haastatteluun osallistuneissa ei ollut lainkaan alle 35-vuotiaita ja yli 50-vuotiaita vastaajia oli yksi. Kaikki vastaajat ilmoittivat sukupuolekseen nainen.

Ikä vuosissa	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60
Määrä n=8	2	3	2	0	1

Taulukko 3: Haastateltujen ikäjakauma

7 Tutkimustulokset

7.1 Tietotausta ja osaaminen

Työntekijöiden tietotasoa moninaisuuteen liittyvissä asioissa kartoitettiin kysymällä haastateltavilta, mistä he ovat saaneet tietoa sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuuteen liittyvistä asioista ja miten he itse arvioisivat oman tietämyksensä ja osaamisensa aiheesta. Suurin osa kahdeksasta haastatellusta kertoi tietämyksensä perustaksi esimerkiksi median, oman kiinnostuksen ja mahdollisesti vähemmistöön kuuluilta tutuilta saadut tiedot. Nämä vastaajat kuvasivat omaa tietotasoaan kohtalaiseksi tai heikoksi.

Kolme työntekijää kertoi moninaisuuden huomioinnin olleen osa heidän opintojaan. Kyseessä olivat geronomi- ja sairaanhoitajaopinnot ja nämä kolme vastaajaa olivat haastatteluryhmän ainoat kyseisillä opintotaustoilla varustetut työntekijät. Opinnoista saatu tieto korreloi osaamisen kanssa ja vain he, jotka olivat koulutuksensa aikana saaneet tietoa moninaisuudesta, kokivat myös oman osaamisensa aiheen ympärillä hyväksi. Tosin, myös nämä vastaajat kokivat, että lisätiedolle olisi silti tarvetta. Yli puolet vastanneista koki tarvitsevansa lisää tietoa sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuudesta. Kaksi haastatelluista ei kokenut tarvitsevansa lisää tietoa. Heistä yksi koki tietotasonsa kohtalaiseksi ja toinen hyväksi. Kukaan haastateltavista ei maininnut työpaikkaa aktiiviseksi tiedon tarjoajaksi, vaikka kaksi haastateltavista kertoi osallistuneensa useampi vuosi sitten järjestettyyn Setan koulutukseen

Haastateltavilta kysyttiin myös työpaikan tarjoamista koulutuksista sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuuteen liittyen, sekä työntekijöille mahdollisesti tarjolla olevasta infomateriaalista. Suurin osa haastateltavista koki, että työpaikalla ei olla käsitelty sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuuteen liittyvää tietoa. Suurin osa vastaajista ei ollut tietoisia tai varmoja työpaikan intrassa olevasta tietomateriaalista. Kolme vastaajista kertoi, että työpaikalla ei ole saatavilla tietoa sukupuoli- seksuaalivähemmistöjen kohtaamisesta. Yksi haastateltu kertoi lukeneensa aiheeseen liittyvää materiaalia intrasta ja toinen kertoi tietävänsä, että

intrassa on sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin liittyvää materiaalia, muttei ollut itse perehtynyt siihen. Vastauksissa toistui kokemus siitä, että intrassa on paljon tietoa, mutta tiettyyn teemaan perehtyminen on kiinni työntekijän omasta kiinnostuksesta ja siitä, että hoksaa hakea materiaalia juuri siitä aiheesta. Yksi vastaajista kertoi itse hankkineensa työpisteesensä esimerkiksi Setan tietomateriaalia ja muuta sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuuden liittyvää kirjallisuutta, jota antaa myös kollegojen luettavaksi.

”Ei ole informoitu, ainakaan mun korviin kantautunut. Ja kyllä mä veikkaan, että tieto olisi sitten internetissä, että ei ole meille mitään kansiota tai tiedostoa tai että olis puhuttu asioista.”

” Täytyy kyllä sanoa, että en oo kyllä törmännyt... En oo kyllä huomannu, että meillä olis mitään.”

”No mun mielestä kyllä siellä intrassa ja nois koulutusjutuissa on tosi hyvin ja kyllä mä sanoisin, et ei se nyt varmaan sillee freimil oo etusivulla kaikki, mutta kaikkihan meillä on niinku välilehtien täppäyksien takana.”

7.2 Helsingin kaupungin tavoite

Kysyimme haastateltavilta, olivatko he tietoisia Helsingin kaupungin tasa-arvo ja yhdenvertaisuus suunnitelmasta vuosille 2022-2025 ja siihen kirjatusta tavoitteesta lisätä normitietoisuutta. Kysyimme myös, miten tavoite näkyy tällä hetkellä työpaikalla. Suurin osa haastateltavista kertoi, ettei ollut kuullut tavoitteesta, tai että oli ehkä ohimennen kuullut siitä. Vain yksi kertoi lukeneensa strategiaa. Haastatellut eivät osanneet suoraan kertoa, miten tavoite näkyisi heidän työpaikallaan, mahdollisia intran koulutuksia lukuun ottamatta.

Kaksi haastatelluista kertoi, että kaikki työntekijät ovat saaneet kaupungilta sateenkaariavainnauhat ja kolme mainitsi, että kaupunki on Helsinki Pride virallinen yhteistyökumppani. Yksi vastaajista kertoi heidän tiiminsä pyytäneen sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuuden liittyvää koulutusta sekä Helsingin kaupungilta että Setalta keväällä 2022, mutta sitä ei ollut heille silloin järjestetty. Kaksi haastateltavaa kertoi yleisellä tasolla kaipaavansa kaupungilta strategioiden ja tavoitteiden voimakkaampaa tuomista ruohonjuuritasolle ja käytännön toimiin.

”Ei, ei ole, mun mielestä ei ole tuotu silleen esille, että vaikka, että kaikki tutustuisi esimerkiksi siihen tai puhuttais tiimipalaverissa tai muuta vastaavaa.”

”Että ehkä se, missä kaupungilla on petrattavaa niin semmoinen niinku laajemman kuvan tuominen. Ja intrasta löytyy ihan valtavasti tietoa, mutta enhän mä tällaistaakaan ole, olisi tajunnut, että no menenpä tässä nyt katselemaan.”

”[Strategiat] valuu vähän sillee vähän huonosti ehkä tänne, et sit ne näkyy ehkä tämmösissä, et no nyt yks-kaks tuleeki vaikka sitte, sateenkaarinauhoja tilataan.”

7.3 Osaamisen ja huomioonottamisen tärkeys

Haastateltavilta kysyttiin heidän kokemuksiaan moninaisuuden huomioinnista heidän omassa työssään, sekä sitä, miten tärkeäksi he kokevat aiheesta järjestetyn koulutuksen työpaikalla. Kaikki haastateltavat kertoivat kokevansa moninaisuuden huomioimisen tärkeäksi. Puolet haastateltavista sanoitti perusteluksi sen, että heidän työssään on tärkeää kohdata kaikki ihmiset saman arvoisina. Esille nostettiin myös muun kuin sukupuoleen ja seksuaalisuuteen liittyvän moninaisuuden, esimerkiksi erilaisten kulttuuritaustojen huomioinnin tärkeys. Yksi haastatelluista mainitsi moninaisuuden huomioonottamisen auttavan haavoittuvassa asemassa olevan asiakkaan ja työntekijän välisen luottamuksen rakentamisessa. Yhden haastatellun mukaan moninaisuuden huomiointi tekee asiakkaiden kohtaamisesta sujuvampaa.

Koulutus aiheesta koettiin tärkeänä ja edellytyksenä moninaisuuden huomioimiselle ja sitä myös kaivattiin enemmän osaamisen tueksi. Yksi haastatelluista mainitsi toivovansa, että osaamista vahvistettaisiin kaikissa Helsingin kaupungin toimipisteissä sen sijaan, että osaaminen painottuisi vain sateenkaarisertifikaatilla varustettuihin seniorikeskuksiin. Haastateltavista kolme koki, että koulutuksen tärkeys korostuu tulevina vuosina ja vuosikymmeninä, yhteiskunnan kehittyessä entistä suvaitsevampaan suuntaan ja moninaisuuden tullessa näkyvämmäksi myös heidän asiakaskunnassaan. He mainitsivat, kuinka heidän nykyiset asiakkaansa ovat ikäpolvea, joka yhteiskunnan asennehistorian ja omien kokemuksensa ja kasvatuksensa vuoksi varoo puhumasta mahdollisesta normista poikkeavasta sukupuoli- tai seksuaali-identiteetistään. Kolme haastateltavista mainitsi myös, kuinka nuoremman sukupolven työntekijät ovat avoimempia ylipäättänsä asiakkaiden seksuaalisuuteen liittyvien asioiden käsittelyssä.

Vaikka tiedon lisääminen koettiin tärkeäksi, erityisesti ryhmäkodissa työskentelevät kokivat, että moninaisuus ei näy heidän asiakaskunnassaan. Yksi haastateltavista mainitsi, että koulutusresurssit olisi hyvä keskittää kevyemmän tuen palveluihin, sillä siellä moninaisuuden huomioiminen vaikuttaisi asiakkaiden hyvinvointiin vahvemmin. Toisaalta toinen haastateltava painotti, että koulutus olisi tärkeää myös asumispalveluiden hoitotyössä. Lisäksi yksi vastaajista koki, että koulutuksen tarjoaminen olisi erityisen tärkeää nuoremmille työntekijöille, sillä he tulevat tarvitsemaan osaamista enemmän omalla työurallaan.

”...mä en voi sanoa, että mä olisin tietoisesti esimerkiksi hoitanut seksuaalivähemmistöön kuuluvaa ihmistä, en tiedä onko se, että heidän sukupolvella se ei välttämättä näy niin selkeästi ehkä mitä tulevilla sukupolvilla se tulee näkymään.”

”...meillä saattaa tiedoissa lukea, että ollut naimisissa ja mies on kuollut silloin ja tällöin. No siitähän herkästi sitten olettaa, että hänhän on sitten ihan täysi hetero, kerta on ollut nainen miehen kanssa naimisissa. No eihän se niin mee. Että, me ehkä liikaa nojataan siihen tietoon mikä siellä papereissa on.”

7.4 Moninaisuuden huomiointi asiakastyössä

Haastatteluissa kartoitettiin sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuuden huomioonottoa paitsi haastateltavien omassa työskentelyssä, myös työpaikalla yleisesti ja yhteisesti. Haastatelluista suurin osa oli sitä mieltä, että sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuutta ei erityisesti huomioida työarjessa. Sen sijaan vastauksissa toistui ajatus siitä, että kaikkia asiakkaita kohdellaan tasa-arvoisesti. Haastatellut eivät maininneet, että työpaikalla olisi käytössä yhteisiä toimintamalleja sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuuden huomioimisesta. Kaksi haastateltavista epäili, että Kinaporin ja Kampin seniorikeskuksissa moninaisuuden huomiointi työnantajan taholta olisi voimakkaampaa, sillä niillä on käytössään sateenkaarisertifikaatti. Asiakkaille näkyvinä toimina kaksi mainitsi työntekijöille jaetut sateenkaariavainnauhat ja kolme mainitsi Helsinki Priden kanssa tehtävän yhteistyön ja sen myötä esimerkiksi Pride-kuukauden aikana työpaikalla näkyvät sateenkaariliput.

Kaikki haastatellut kertoivat suhtautuvansa moninaisuuteen avoimen hyväksyvästi ja pyrkivänsä omassa työssään huomioimaan asiakkaiden yksilölliset tarpeet ja toiveet, sekä kohtelevansa asiakkaita tasa-arvoisesti. Kolme haastatelluista kertoi pyrkivänsä tietoisesti välttämään esimerkiksi asiakkaan suuntautumisen olettamista. Kaksi viidestä ryhmäkodin työntekijästä mainitsi, että työntekijät huomioivat asiakkaiden ulkonäköön liittyvät toiveet,

esimerkiksi vaatetukseen ja ehostukseen liittyen. Yksi haastatelluista mainitsi erityisesti, että asiakkaiden kanssa tehtävässä toiminnassa kiinnitetään huomiota sukupuolineutraaliuteen. Yksi haastatelluista kertoi pyrkivänsä peilaamaan asiakkaan puhetta ja käyttävänsä esimerkiksi puolisoista puhuttaessa samaa sanaa kuin asiakas. Yksi haastatelluista mainitsi pitävänsä asiakkaiden näkyvillä Setan materiaalia, koska kokee sen tukevan luottamuksen syntymistä ja mahdollisesti madaltavan kynnystä asiakkaiden ottaa sateenkaariteemoja puheeksi.

Haastatelluilta kysyttiin myös seksuaalisuuden puheeksiotosta yleisesti asiakastyössä. Haastateltavat eivät kokeneet, että seksuaalisuuden puheeksiotto olisi osa työarkea, vaikka erityisesti muistisairailta seksuaalinen käytös voi olla näkyvää. Toisaalta vastausten mukaan asiakkaiden seksuaalisuutta ja tarpeita ei myöskään pyritä hillitsemään, mikäli niistä ei ole haittaa muille, vaan seksuaalisuuden toteuttamiselle pyritään antamaan tilaa. Useimmat haastatelluista kokivat, että asiakkaiden omat asenteet seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden suhteen ovat melko negatiivisia tai niistä ei puhuta, mutta että aihe voi olla tärkeämpi 10-20 vuoden päästä.

”Mä aika tarkkaan aluks ku mä haastattelen ihmisiä tai kyselen, niin mä jotenki kuulostelen sitä et mitä he itse alkaa tuottamaan, millä tavalla he puhuu vaikka puolisostaan tai kumppanistaan, mitä sanaa he käyttää.”

”No mä pyrin ehkä suhtautuu tavallaan kaikkiin ihmisiin ihan samalla tavalla hoitamaan heitä, että ehkä sitä ei siinä työssä niinku ajattele. että mikä se heidän seksuaalinen suuntautuminen tai seksuaali-identiteetti on. Et ehkä se ei tuu sillä tavalla esiin siinä.”

7.5 Parhaaksi koetut koulutustavat

Haastatteluissa kartoitettiin työntekijöiden näkemyksiä ja kokemuksia siitä, millaiset koulutusmenetelmät olisivat tehokkaimpia lisäämään moninaisuuden huomiointiin liittyvää osaamista. Haastatteluun vastanneista viisi, siis enemmistö mainitsi, että he toivoisivat koulutuksia, joissa käytettäisiin kokemusasiantuntijoita. He kuvasivat aitojen elämäkokemusten kuulemisen tekevän opittavasta teemasta konkreettisempaa, sekä tuovan aiheeseen mukaan tunnetason. Haasteltavista neljä toi esille, että he suosisivat Teams-koulutusten ja ”kalvosulkeisten” sijaan paikan päällä järjestettävää koulutusta. Heidän mukaansa kasvatusten pidettyä koulutusta on helpompi seurata ja ne jäävät paremmin mieleen. Haastatelluista neljä toivoi koulutuksiin keskustelevaa otetta.

Haastatelluista kolme mainitsi kiinnostuksensa tutustua muiden toimipisteiden toimintaan moninaisuuden huomioimiseen liittyvissä seikoissa. Erityisesti Setan sateenkaarisertifikaatin saaneet Kampin ja Kinaporin seniorikeskukset koettiin kiinnostaviksi. Myös Tukholmassa toimiva, sateenkaarisenioreille suunnattua yhteisöllistä asumista tarjoava Regnbågen mainittiin mahdollisena tutustumiskohteena. Kaksi haastatelluista koki, että erilaiset ryhmätehtävät tekisivät oppimisesta helpompaa. Samoin mainittiin toivomus, että koulutukset järjestettäisiin pakollisina koko talolle, esimerkiksi yhteisenä iltapäivänä ja ryhmiä sekoitettaisiin koulutusten ajaksi, jotta saataisiin paremmin jaettua eri tiimien osaamista ja näkemyksiä.

Ylipäättänsä haastatellut pitivät tärkeänä, että koulutettavien mielipidettä kuultaisiin koulutuksia suunniteltaessa, sillä ihmisten oppimistavat voivat vaihdella. Yksi haastateltavista mainitsi myös, että koulutuksissa olisi hyvä ottaa huomioon ihmisten mahdolliset vastareaktiot, mikäli he kokevat että sukupuoli- ja seksuaaliasiaa ”tuputetaan”. Haastatellun mielestä voisi olla hyvä järjestää koulutuksia aiheesta Syrjintä ja Kiusaaminen, jolloin teeman alla saisi käsiteltyä moninaisuutta laajemmin, esimerkiksi uskontojen ja kulttuurien näkökulmasta.

”No ei ehkä semmoisia perinteisiä kalvosulkeisia, että ehkä jotain ryhmätehtäviä tai lähdetään porukalla, [...] mennään osallistumaan, vaikka Kampin Sateenkaari-glögeihin yhdessä.”

”Että tietoa pitäisi saada vaan lisää niiltä asiantuntijoilta itseltään eikä vaan silleen, että mitä kirjassa lukee.”

”Ei ku sellanen rento keskustelu: vähän avataan sanastoa ja avataan mikä tarkoittaa mitäkin ja miten se näkyy käytännössä. Ja mä tiedän, että on esim. että onko se Ruotsissa, joka on niinku sateenkaarisenioreille tarkoitettu tällöinen vanhus-ten yksikkö. [...] Kiinnostaa tietää, että miten se huomioidaan, mitä siellä tehdään eri tavalla mitä meillä tehdään.”

7.6 Osaamisen tuominen osaksi työarkea

Haastatteluissa selvitettiin vielä työntekijöiden mielipiteitä siitä, miten koulutuksissa käsitellyt asiat saataisiin parhaiten tuotua osaksi heidän työyhteisönsä käytännön arkea. Puolet haastateltavista toivoi yhteisten toimintamallien laatimista, mikä mahdollistaisi konkreettiset, yhdenmukaiset toimet moninaisuuden huomioimiseksi. Näin tilanteisiin puuttuminen ja

puheeksi otto olisi selkeämpää ja helpompaa, eikä vastuu oikean toimintatavan löytämisestä olisi yksittäisellä työntekijällä.

Koulutuksissa käsiteltyjen teemojen tuominen osaksi työpaikan arkea koettiin sekä esihenkilöiden (kaksi haastateltavaa) että koko työyhteisön vastuuksi (neljä haastateltavaa). Yleisesti ottaen avoin, keskustelevala ilmapiiri koettiin vastauksissa merkittäväksi tekijäksi uuden tiedon tuomiseksi käytäntöön ja lisäksi yksi haastateltava ehdotti erillistä, koulutuksen jälkeen järjestettävää työpajan tyyppistä tilaisuutta, jossa voitaisiin vielä yhdessä käydä läpi, mitä koulutuksessa käsitellyt asiat käytännössä tarkoittavat heidän tiimissään.

Kaksi haastateltavista mainitsi erityisesti asiakkaiden aidon kohtaamisen tärkeyden. Se, että jokainen asiakas kohdataan yksilönä omine tarpeineen, eikä heistä tehdä oletuksia ikänsä tai sukupuolensa perusteella, parantaa luottamusta työntekijän ja asiakkaan välillä. Haastattelussa tuli myös ehdotus siitä, että moninaisuuteen liittyvät yhteiset toimintamallit voisivat olla osa uudelle työntekijälle annettavaa työhön perehdytystä. Lisäksi ehdotettiin, että sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöteemaa käsittelevää taidetta: näyttelyitä, elokuvia jne, voitaisiin käyttää osana asiakkaille järjestettävää toimintaa, jolloin teemaa voitaisiin nostaa keskusteluun myös asiakkaiden kanssa.

”Että sit jos meillä tulee eteen semmosia tilanteita, että pitää huomioida sitä hoidossa, ni olis hyvä et olis etukäteen käyty läpi, ni ehkä siihen sitte osaa suhtautua ihan eritavalla, ku et jos niistä asioista ei oo puhuttu mitään.”

”Mun mielest siis ilman muuta pitäis ollaki joku sellanen, et siin mietittäis konkreettia ja tehtäis joku semmonen työpajatyypinen juttu, tai joku sellanen, missä oikeesti mietittäis sitä miten se nyt mejän työpaikalla pitäis ottaa huomioon.”

8 Johtopäätökset

Haastatteluvastauksista kävi selvästi ilmi se, että hyvästä ja kohtalaisesta osaamisesta huolimatta ikäihmisten julkisissa palveluissa työskentelevät kokevat tarvitsevansa lisää koulutusta sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuuteen ja sen huomiointiin liittyvissä asioissa työnsä tueksi. Työntekijöiden nykyinen osaaminen on tutkimukseen osallistujien mukaan peräisin lähinnä omasta tiedonhankinnasta, eikä työpaikkaa koettu merkittävänä tiedon tarjoajana aiheen tiimoilta.

Törölä (2022, 237-240.) mukaan osaaminen on vahvinta silloin, kun moninaisuuden huomiointi on osana pakollisia opintoja, mikä näkyi myös tätä tutkimusta varten haastateltujen vastauksista. Tällaista koulutusta oli kuitenkin sisällytynyt vain sairaanhoitajien ja geronomin AMK- ja YAMK-opintoihin. Ylipääntensä haastateltujen kertoma koulutuksen vähäisyys vastaa aikaisempia sote-alan ammattilaisille tehtyjä tutkimuksia. Vaikka tietoa ja koulutuksia moninaisuuden liittyvistä teemoista on nykyään tarjolla niin työpaikan intrassa kuin median ja internetin välityksellä, yksittäiset, tärkeäksikin koetut teemat jäävät herkästi tietotulvan alle piiloon. Työntekijät kokevatkin, että vastuu osaamisen tasosta on liiaksi heillä itsellään ja toivoisivat työnantajalta enemmän ohjausta osaamisen lisäämiseksi.

Kaikki haastateltavat kertoivat moninaisuuden huomioimisen työssään tärkeäksi. Vastauksissa toistuivat ajatukset asiakkaiden tasa-arvoisesta kohtelusta, sekä yksilöllisten tarpeiden huomioimisesta. Yli puolet haastatelluista kuitenkin koki, että heillä ei ole uransa aikana ollut sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöön kuuluneita asiakkaita, tai että he eivät ainakaan ole olleet tietoisia asiasta. Toisaalta työntekijät olivat hyvin tietoisia siitä, että heidän tämän hetken asiakaskuntansa ei välttämättä koe turvalliseksi ja luontevaksi tuoda esille mahdollista normista poikkeavaa sukupuoli- tai seksuaali-identiteettiään ja että tilanne todennäköisesti tulee muuttumaan tulevien sukupolvien myötä. Koska jo ei-heteroseksuaaleja on väestössä arviolta 5-15 %, on todennäköistä, että pitkään sote-alalla työskennelleillä on ollut tietämättään useitakin kohtaamisia sateenkaarivähemmistöön kuuluvien asiakkaiden kanssa.

On tärkeää huomioida, että tasa-arvoinen kohtelu ei yksin takaa yhdenvertaisuuden toteutumista asiakastyössä, eikä syrjinnän poissaolo yksin riitä turvallisen ympäristön luomiseen. Hoitotyössä tulisi lisäksi ottaa huomioon vähemmistöjen erityistarpeet ja tuoda teema näkyväksi myös asiakkaille niin puheessa, kuin esimerkiksi pitämällä erilaista sateenkaarikuvastoa näkyvillä. Näin asiakkaat uskaltavat paremmin myös itse tuoda teemaa esille erilaisissa palveluissa.

Haastateltavien kertoman mukaan työpaikalla ei ole olemassa selkeitä, yhdessä sovittuja tapoja moninaisuuden huomioon ottamiseksi, vaan huomioiminen perustuu enemmän työntekijöiden omaan ammattitaitoon ja toimintamalleihin. Näitä olivat pyrkimys olla tekemättä oletuksia asiakkaan sukupuoli- ja seksuaali-identiteetistä, sekä avoin suhtautuminen erilaisiin tapoihin ilmentää sukupuolta. Yksi haastateltava mainitsi erikseen pitävänsä asiakkaidensa näkyvillä Setan materiaalia avoimen ilmapiirin tueksi. Vaikka yksilötasolla huomiointia on työyhteisössä jo olemassa, toimintatavoista olisi haastateltujenkin mielestä hyvä olla olemassa yhteisiä linjauksia. Ne tukisivat työntekijän osaamista ja vähentäisivät epävarmuutta vähemmistöjen kohtaamisessa. Työntekijöillä oli myös mielikuva, että sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuutta ja sen huomioimista pidetään enemmän esillä niissä Helsingin kaupungin seniorikeskuksissa, joilla on Setan sateenkaarisertifikaatti.

Toteutettavilta koulutuksilta toivottiin käytännönläheisyyttä ja, keskustelevuutta ja osallistavuutta sekä sitä, että fokuksen tuotaisiin teoretiedon rinnalle inhimillisyyttä ja oikeita elämäkokemuksia kokemusasiantuntijoiden avulla. Kokemusasiantuntijoiden käyttö lisääntyikin jatkuvasti eri järjestöissä ja esimerkiksi Setalla on käytössään koulutettuja kokemusasiantuntijoita. Erityisesti koronapandemian aikana yleistyneet etäkoulutukset koettiin raskaina ja vaikeasti seurattavina. Vastaajat kokivat, että niiden aikana keskittyminen herkästi herpaantuu, eivätkä käsittelyt asiat jää yhtä hyvin mieleen, kuin kasvotusten pidetyistä koulutuksista. Vastausten perusteella koettiin tärkeäksi se, että koulutukset koskisivat kaikkia tiimejä yhtäläisesti ja että osaaminen olisi yhtä hyvää toimipisteestä riippumatta. Vastauksista näkyi myös ajatus, että osaaminen ei olisi niin tärkeää vahvaa hoidollista tukea tarvitsevien asiakkaiden kanssa. Toisaalta vastaajat kertoivat seksuaalisuuden ylipäättänsä voivan olla hyvinkin näkyvää muistisairailla. Voidaan siis todeta, että näiden ilmiöiden yhteyttä ei aina huomata, joka voisi viitata nimenomaan lisäkoulutuksen tarpeeseen aiheen ympärillä. Törölä mukaan moninaisuudesta annetun koulutuksen paitsi lisää kiinnostusta aihetta kohtaan ja myös auttaa huomaamaan heteronormatiivisuuteen liittyviä käytäntöjä (Törölä 2022, 237-240).

Tutkimukseen haastatellut työntekijät kokivat tärkeäksi sen, että koulutuksien jälkeen työpaikalla mietittäisiin yhdessä sitä, miten uusi tieto tuodaan työtiimin arkeen. Yleisesti ottaen vastaukset viittasivat siihen, että työntekijät kokivat vastuun aiheen huomioimisesta työyhteisön yhteiseksi, vaikka koordinoituvastuu olisikin esihenkilöillä. Työyhteisössä vallitsevan avoimen ja hyväksyvän ilmapiirin koettiin helpottavan asioiden nostamista yhteiseen keskusteluun ja parantavan osaamisen välittämistä eteenpäin työryhmässä. Osallistujat toivoivat myös yhdessä laadittuja, selkeitä toimintamalleja moninaisuuden huomioimisesta asiakastyössä. Moninaisuuden puheeksi otto ja käsittely onkin helpompaa tehdä, kun voi luottaa siihen, että toimii oikein, ja yhteiset linjaukset varmistavat, että asiakkaan saama kohtaaminen ja palvelu on tasaisen hyvää.

Helsingin kaupungin palveluiden tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoite normitietoisuuden lisäämisestä ei käytännössä ollut tuttu haastatteluihin osallistuneille. Haastateltavat eivät myöskään olleet huomanneet tavoitteen näkyvän työpaikalla. Päinvastoin tavoitteen ensimmäisenä vuotena sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin liittyvää koulutusta itse pyytänyt tiimi ei ollut saanut haluamaansa koulutusta. Tutkimuksemme tosin toteutettiin nelivuotisen suunnitelman toisena vuotena, joten tavoitteen lopullista näkyvyyttä on vielä vaikea arvioida. Haastatteluvastauksissa kuitenkin tuotiin esille yleisemmälläkin tasolla toive siitä, että kaupungin erilaiset strategiat ja tavoitteet jalkautettaisiin paremmin osaksi konkreettista toimintaa, että ne eivät jäisi vain tavoitteiden ja lupauksen tasolle.

9 Toteutuksen arviointi

Opinnäytetyömme rakentuminen oli hyvin opettavainen ja avartava kokemus. Koimme molemmat tutkimuksemme aiheen tärkeäksi ja pyrimmekin tekemään työstä mahdollisimman hyvän. Käytimme paljon aikaa teorian tiedon keräämiseen ja varmentamiseen. Vaikka hlbtq+-teema on molemmille tutkimusentekijöille tuttu, törmäsimme tiedonhaun aikana moniin meille uusiin yksityiskohtiin. Olimme myös yllättyneitä siitä, miten vähän tarkkaa tutkimustietoa sateenkaarisenioreista Suomessa on saatavilla. Monet tehdyistä tutkimuksista ajoittuivat vuosille 2012-2013 ja liittyivät Setan Yhdenvertainen vanhuus- hankkeeseen.

Yhteistyö työelämäkumppanin kanssa oli sujuvaa. Töölön seniorikeskuksen esihenkilöiden kanssa pidetyn tapaamisen perusteella päätelimme, että toimipisteessä oli aitoa kiinnostusta opinnäytetyötutkimuksemme aihetta kohtaan. Töölön esihenkilöstö hyväksyi aiheemme nopeasti ja auttoi organisoimaan haastateltavia tutkimustamme varten. Toisaalta he osoittivat myös selkeää luottamusta tekemistämme kohtaan ja saimme työskennellä vapaasti tutkimuksen parissa.

Tutkimushaastatteluita tehtiin lopulta kahdeksan, siis yksi enemmän kuin oli alun perin tavoitteemme. Koimme ylimääräisen haastattelun aiheelliseksi, jotta haastateltavien monimuotoisuus olisi mahdollisimman kattava. Haastatteluista saamamme materiaali oli monipuolista ja mielenkiintoista. Haastateltavat vaikuttivat aidosti kiinnostuneilta haastattelun aiheesta ja uskalsivat mielestämme vastata kysymyksiin avoimesti. Usein keskustelumme jatkuivat vielä virallisten kysymysten jälkeenkin.

Valitsemamme kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä puolistrukturoituine yksilöhaastatteluineen oli mielestämme onnistunut. Uskomme, että saimme vastauksiin paremmin laajuutta kuin mikä olisi ollut mahdollista esimerkiksi vastauslomakkeen muodossa tehtävässä tutkimuksessa. Haastateltavat saivat aikaa ja tilaa pohtia vastauksiaan ja ilmaista mielipiteensä käsitellyistä asioista. Parityönä tehdyt haastattelut mahdollistivat myös sen, että haastattelutilanteissa saimme esitettyä paremmin tarkentavia lisäkysymyksiä ja pystyimme ottamaan käyttöömme erilaisia kysymyksenasetteluita, mikäli huomasimme alkuperäisissä kysymyksissä parantamisen tarvetta.

Aluksi haastatteluista saatu materiaali ja sen määrä hämmensivät, mutta sisällönanalyysin ohjeita noudattamalla data alkoi jäsentyä yhä selkeämmin käsiteltäväksi tutkimusmateriaaliksi, ja vastaukset alkoivat nopeasti hahmottumaan teemoina. Samalla luottamuksemme omaan osaamiseemme ja kykyymme toteuttaa tieteellinen tutkimus kasvoi.

Koska sateenkaarisenioreiden palveluihin liittyvä tutkimus on edelleen vähäistä Suomessa, olisi tiedon lisääminen aiheesta tärkeää. Erityisen aiheellista olisi kuulla nyt ikäihmisten palveluiden asiakkaina olevien sateenkaarisenioreiden ajatuksia, kokemuksia ja toiveita.

Aiemmissa selvityksissä on tosin nostettu esille tällaisten tutkimuksiin osallistujien löytämisen vaikeus. Oman tutkimuksemme kaltainen tutkimus voitaisiin hyvin toteuttaa useammassakin toimipisteessä, niin Helsingin kaupungin palveluissa, kuin muuallakin Suomessa. Näin saataisiin parempi kokonaiskuva tilanteesta yhden seniorikeskuksen sijaan. Lisäksi moninaisuuden huomiointia ja siihen saatua koulutusta olisi hyviä tarkastella laajemminkin erilaisissa hoidollisissa palveluissa, esimerkiksi vammaispalveluiden puolella. Lopuksi olisi aiheellista tutkia kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan kirjatun tavoitteen lopullisia vaikutuksia vuoden 2025 jälkeen, kun nykyisen suunnitelman kausi on päättynyt.

9.1 Luotettavuus ja eettisyys

Eettisesti hyvässä tutkimuksessa on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä, eli rehellisyyttä ja huolellisuutta sekä tarkkuutta tutkimuksessa, tutkimustulosten tallentamisessa ja esittelyssä sekä tutkimuksen ja sen tulosten arvioinnissa. Tämä pitää sisällään mm. aiempien tutkimustöiden kunnioittamisen, avoimuuden sekä asianmukaisten tutkimuslupien hankkimisen. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023.) Tutkimuksemme on pyritty noudattamaan yllä mainittuja periaatteita.

Koska tutkimuksemme kohteena oli Helsingin kaupungin sote-alan yksikkö, anoimme tutkimuslupaa Helsingin kaupungilta. Ennen luvan saantia vaihdoimme työelämäkumppanimme, sillä alkuperäiseksi tutkimuspaikaksi suunniteltu seniorikeskus oli työparin toisen jäsenen aikaisempi työpaikka. Työntekijöiden tuttuus olisi saattanut vaikuttaa tutkimustuloksiin. Yhteistyökumppaniksi valikoituneen Töölön seniorikeskuksen esihenkilöiden kanssa käydyn keskustelun pohjalta teimme heidän kanssaan tutkimussopimuksen. Tutkimukseen osallistuville annettiin infokirjeen lisäksi mahdollisuus tutustua etukäteen haastattelurunkoon, tietosuojaselosteeseen sekä tutkimussopimukseen. Tutkimukseen vapaaehtoisesti osallistuneiden kanssa tehtiin kirjalliset sopimukset tutkimukseen osallistumisesta, ja heille kerrottiin heidän oikeudestaan vetäytyä tutkimuksesta missä tahansa vaiheessa tutkimusta. Haastattelujen tallenteet sekä tutkimussopimukset säilytettiin tietoturvasalassaan ja lukkojen takana. Haastattelutallenteet olivat anonyymejä, eikä niitä voinut yhdistää haastateltavien kanssa tehtyihin kirjallisiin sopimuksiin. Lisäksi tutkimusvastauksia analysoidessamme pyrimme mahdollisuuksien mukaan häivyttämään yksilöivät tekijät vastauksista.

Eettiseen tutkimukseen kuuluu myös tutkimuksen kohteena olevan ryhmän loukkaamattomuus. Huomioimme tämän niin kysymystenasettelussa kuin tutkimustulosten esittelyssä. Tutkimuksemme tarkoituksena ei ylipäättänsä ollut löytää syyllisiä, vaan ratkaisuja mahdollisiin yhteiskunnallisiin ongelmiin. Toisaalta jo tutkimusaiheemme valinta johtuu siitä, että mielimme sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuuteen liittyvät teemat ihmisoikeus- ei mielpideasioina. Tämä on varmasti vaikuttanut myös siihen tapaan, jolla olemme käsitelleet aiheeseen liittyvää teoriaa ja saattaa joillekin näyttäytyä puolueellisuutena.

Tiedostamme, että tutkimustulostemme tarkkuuteen vaikuttavat monet tekijät. Haastateltuja oli tässä tutkimuksessa kahdeksan, mikä on mielestämme opinnäytetyön laajuuden ja puolistrukturoitujen haastattelujen käsittelyyn käytettävän ajan huomioon ottaen sopiva määrä. Haastattelujen suurempi määrä saattaisi silti luoda tarkempia tuloksia. Toteutimme haastattelut kaikkien tutkimuskutsun perusteella yhteyttä ottaneiden kanssa. Tämän takia, haastateltavien työskentelyosastot painottuivat ryhmäkodin puolelle. Vastaavasti haastateltavien joukosta puuttuivat kokonaan palvelukodissa ja esihenkilöasemassa työskentelevät työntekijät. Aikataulullisista syistä emme ehtineet erikseen tavoittelemaan näitä työntekijäryhmiä.

10 Pohdinta

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli selvittää ikäihmisten palveluissa työskentelevien kokemuksia sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuuden huomioimiseen liittyvästä osaamisesta ja sen lisäämisestä, sekä heidän työnantajansa roolia tiedon tarjoajana. Lisäksi pyrimme selvittämään, miten Helsingin kaupungin palveluiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoite normitietoisuuden lisäämisestä näkyy tällä hetkellä työntekijöille. Mielestämme tiedon omaksumisen ja uusien käytänteiden käyttöönoton kannalta olennaista on paitsi tiedon tarjoaminen myös se, miten tärkeäksi työntekijät kokevat jaetun tiedon, miten hyvin koulutukset ottavat huomioon erilaiset toimintaympäristöt ja niiden realiteetit, sekä mitä uudella tiedolla tehdään koulutuksen jälkeen. Voisi siis sanoa, että halusimme omalta osaltamme auttaa tehostamaan koulutukseen käytettyjen resurssien käyttöä.

Sateenkaarisenioreiden palveluista ei ole juurikaan tehty Suomessa tutkimusta ja suurin osa kotimaisesta tutkimuksesta on vähintään kymmenen vuotta vanhaa. Kuvaavaa on se, että monissa ikäihmisten moninaisuuteen liittyvissä selvityksissä tiedon lähteenä on viitattu Jenni Jalavan opinnäytetyöhön vuodelta 2013 (mm. Törmä & al. 2014). Erityisesti kaupungin tavoitteen toteutumisen kannalta koimme tärkeäksi selvittää, miten tavoite näkyy käytännössä ikäihmisten palveluissa, mikä työntekijöiden oma asenne moninaisuuden huomiointia kohtaan on, ja kohtaavatko käytännön toimet ja työntekijöiden toiveet eri koulutusmenetelmissä.

Tutkimuksemme osoitti, että ikäihmisten palveluissa työskentelevillä on aitoa tahtoa ja kiinnostusta moninaisuuden huomioimiseen asiakastyössään, mutta he kaipaavat enemmän koulutusta, sekä työnantajalta tulevaa selkeää ohjausta koulutusten ja käytäntöjen koordinoimisessa, jotta osaaminen ja toiminta olisi yhdenmukaista ja turvattua. Ammatilliseen koulutukseen, sekä työpaikan tarjoamiin lisäkoulutuksiin sisällytetty opetus sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuuden huomioimisesta olisi ensiarvoisen tärkeää, jotta osaaminen olisi vahvaa, eikä jäisi kiinni yksittäisen työntekijän omasta kiinnostuksesta. Osaamisen tärkeys tulee vain kasvamaan tulevina vuosina, kun sukupolven vaihdoksen myötä ikääntyneiden palveluiden asiakaskunnassa on yhä enemmän avoimesti sateenkaarevia. Koulutusta olisikin hyvä

antaa jo ennen kuin sen tarve käytännössä lisääntyy, jotta asiakkaiden luottamus palveluihin olisi niistä saatujen kokemusten myötä hyvä. Lisäksi ne nykyiset asiakkaat, jotka eivät eriyistä uskalla tai halua elää avoimesti osana hlbtq+-yhteisöä, kaipaavat myös osaamista ja tukea sote-palveluissa.

Tutkittaessa sitä, miten asiakkaat kohdataan palveluissa, on erityisen tärkeää tarkastella sitä juuri työntekijöiden näkökulmasta. Haastatteluista saatu data viesti selkeästi työntekijöiden avoimuudesta sekä halukkuudesta oppia uutta kohdatessaan moninaisia asiakkaita. Vaikka organisaatio pyrkisikin edistämään yhdenvertaisuutta sekä luomaan inklusiivisen ympäristön, on työntekijä loppu peleissä se kuka luo mielikuvan organisaatiosta sekä sen arvoista asiakkaalle.

Kaupungin tavoite normitietoisuuden lisäämisestä on hyvä, mutta se ei tutkimuksemme mukaan vielä näy sote-palveluiden kentällä. Käytännön toimet tavoitteen edistämiseksi ovat ensiarvoisen tärkeitä, jotta se ei jäisi vain korulauseeksi. Mielestämme kaupungin olisi myös hyvä tukea työntekijöiden omaa tiedonhalua mahdollistamalla pääsy erityisesti kaupungin omien tavoitteiden mukaisiin koulutuksiin.

Tutkimuksen yhteneväisyyden takia valitsimme tiettyjä termejä puhuttaessa ikäihmisistä ja sukupuolen sekä seksuaalisuuden moninaisuudesta. Tiedostamme kuitenkin, että yksilöitä kuvailevat termit kuten ikäihminen ja sateenkaariseniori, eivät välttämättä sovi kaikille tai tunnu omilta. Jokaisella on oikeus käyttää itsestään haluamiaan termejä ja identifioitua itselleen sopivimmalla tavalla.

Lähteet

- ALLEA - All European Academies, j. & Tutkimuseettinen neuvottelukunta, k. 2020. *Tutkimusetiikan eurooppalaiset käytännöt ja ohjeistus: The European code of conduct for research integrity revised edition -ohjeen suomennos*. Berlin: ALLEA - All European Academies.
- Dubois, N. 2002. The concept of norm. Teoksessa Dubois, N. (toim.) *A Sociocognitive Approach to Social Norms*. E-kirja. Lontoo: Taylor & Francis Group, 1-16. Viitattu 15.1.2023. <http://ebookcentral.proquest.com/lib/laurea/detail.action?docID=170990>.)
- Fredriksen-Goldsen, K.I., Kim, H.J., Barkan, S.E., Muraco, A. and Hoy-Ellis, C.P., 2013. Health disparities among lesbian, gay, and bisexual older adults: Results from a population-based study. *American Journal of Public Health*, 103(10), pp.1802-1809. <https://depts.washington.edu/agepride/wordpress/wp-content/uploads/2013/04/Health-Disparities-Among-Lesbian-Gay-and-Bisexual-Older-Adults-Results-from-a-Population-Based-Study1.pdf>
- Hagman, S. 2021. Homoseksuaalisuudesta langetettujen tuomioiden taustoja. Sateenkaarihistorian ystävien kirjoituksia, 28.2.2021. Viitattu 10.3.2023. <https://sateenkaarihistoria.fi/homoseksuaalisuudesta-langetettujen-tuomioiden-taustoja/>
- Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022-2025. 2022. Helsingin kaupunki. Viitattu 12.1.2023. https://stplattaprod.blob.core.windows.net/strategiatalousprod/Helsingin_kaupungin_henkil%C3%B6st%C3%B6n_tasa-arvo_ ja_yhdenvertaisuussuunnitelma_2022-2025.pdf
- Helsingin kaupungin palvelujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022-2025. 2022. Helsingin kaupunki. Viitattu 12.1.2023. <https://hel.fi/static/kanslia/Julkaisut/2022/Helsingin-kaupungin-palvelujen-tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuussuunnitelma2022-2025.pdf>
- Helsingin Kaupunki. 2023a. Palvelukeskukset. Viitattu 16.5.2023. <https://www.hel.fi/fi/sosiaali-ja-terveyspalvelut/senioripalvelut/palvelukeskukset/toolon-palvelukeskus>
- Helsingin Kaupunki. 2023b. Ikääntyneiden päivätoiminta. Viitattu 10.5.2023. <https://www.hel.fi/fi/sosiaali-ja-terveyspalvelut/senioripalvelut/omaishoito/ikaantyneiden-paivatoiminta>
- Helsingin Kaupunki. 2023c. Ympäri vuorokautinen palveluasuminen. Viitattu 10.5.2023 <https://www.hel.fi/fi/sosiaali-ja-terveyspalvelut/senioripalvelut/ymparivuorokautinen-asuminen-ja-hoito/ymparivuorokautinen-palveluasuminen>
- Helsingin kaupunki. 2023d. Tervetuloa Töölön Seniorikeskukseen!. Viitattu 10.5.2023 <https://www.hel.fi/fi/sosiaali-ja-terveyspalvelut/senioripalvelut/seniorikeskukset-etusivu/toolo>
- Huuska, M. Vähemmistöstressi ja resilienssi sukupuoli- ja sateenkaarikirjolla. 2023. Linner Matikka, J., Hipp, T. & Barkman, J. 2023. *Traumainformoitu työote*. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus
- Ikääntyneiden palveluopas 2023-2024. 2023. Helsingin kaupunki. Grano oy.
- Intersukupuolisten lasten hoito. 2016. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 20.4.2023. https://etene.fi/documents/1429646/2056382/KANNANOTTO_intersukupuolisuus_pdf.pdf
- Irni, S. 2013. Sukupuolivähemmistöt. Teoksessa Irni, S. & Wickman, J. (toim.) *Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöt, vanheneminen ja palveluntarpeet*. Seta-julkaisu. 9-37. Viitattu 3.11.2022. https://www.dropbox.com/s/fbnmpmj3vl0jffd/YVV_setajulkaisu_2013.pdf

- Jauhola, L., Siltala, J. & Nieminen, K. 2022. "Että puututtaisiin konkreettisesti": Seurantaselvitys vihapuheesta ja häirinnästä ja niiden vaikutuksista eri vähemmistöryhmiin. Oikeusministeriö. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164248/OM_2022_10_SO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jaskari, O. & Keski-Rahkonen, A. 2021. Vähemmistöstressi uhkana seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen terveydelle. *Duodecim* 2021 (137). 1781-1782. Viitattu 20.1.2023. <https://www.duodecimlehti.fi/xmedia/duo/duo16384.pdf>
- Juhila, K. Teemoittelu. Vuori, J. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere:Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu: 20.5.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetaelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/>
- Karvonen, S., Kestilä, L., Saikkonen, P. & Aalto, A. 2022. *Suomalaisten hyvinvointi 2022*. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/145692/Suomalaisten%20hyvinvointi%202022%20verkko.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Kontula, O. 2020a. Seksuaalisuuden muutokset ikääntyessä. Piha, J. 2020. *Seksuaalilääketiede*. E-kirja. Duodecim.
- Kontula, O. 2020b. Ikääntymisen vaikutus seksuaalisuuteen. Piha, J. 2020. *Seksuaalilääketiede*. E-kirja. Duodecim.
- Koponen, P., Borodulin, K., Lundqvist, A., Sääksjärvi, K. & Koskinen, S. 2018. *Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa: FinTerveys 2017-tutkimus*. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136223/Rap_4_2018_FinTerveys_verkko.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kröger, T., Van Aerschot, L., Mathew Puthenparambil, J. & Puthenparambil, J. M. 2018. *Hoitotyö muutoksessa: Suomalainen vanhustyö pohjoismaisessa vertailussa*. E-kirja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/57183/978-951-39-7372-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Laki sukupuolen vahvistamisesta 295/2023. Viitattu 10.3.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2023/20230295?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=sukupuolen%20>
- Laki transseksuaalin sukupuolen vahvistamisesta 563/2002. Viitattu 10.3.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020563>)
- Lehto, J.E. & Kovero, C. 2010. Homoseksuaalisuus tieteen näkökulmasta ja miesten kertomana. Helsinki: Osuuskunta Lilith
- Lehtonen, J. 2003. Seksuaalisuus ja sukupuoli koulussa. Nuorisotutkimusseura. Viitattu 15.3.2023. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/23431/seksuaal.pdf>
- Lehtonen, J. 2007. Seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuuden liittyvä syrjintä. Teoksessa: Lepola, Outi & Villa, Susan (toim.). *Syrjintä Suomessa 2006*. 18-65- Helsinki: Ihmisoikeusliitto. http://ihmisoikeusliitto.fi/wp-content/uploads/2014/05/Syrjinta_Suomessa_2006_IOL_2007pdf.pdf
- Lepola, O. 2018. *Koko ajan jännittyneenä - Moniperusteinen syrjintä seksuaali- ja sukupuoli-vähemmistöihin kuuluvien kokemana*. Oikeusministeriö.

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161239/OMSO_51_2018_Koko_ajan_j%c3%a4nnittyneen%c3%a4_Rainbow_Rights_web.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Lynch, R. 2013. *Social Work Practice with Older People: A Positive Person-Centred Approach*. E-Kirja. SAGE Publications Ltd.

Nurmi, J., Ahonen, T., Lyytinen, H., Lyytinen, P., Pulkkinen, L. & Ruoppila, I. 2014. *Ihmisen psykologinen kehitys*. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus.

Rydström, J. & Mustola, K. 2007. *Criminally Queer - Homosexuality and Criminal Law in Scandinavia 1842-1999*. Amsterdam: Aksant. Viitattu 15.2.2023. <https://library.oapen.org/viewer/web/viewer.html?file=/bitstream/handle/20.500.12657/34830/353810.pdf>

Rönkkö, E. 2019. *Moninaisuus ja yhdenvertaisuus: Opas vanhusneuvostoille*. 1. painos. Helsinki: Eläkeläiset ry. https://elakelaiset.fi/wp-content/uploads/opas_valmis_netti.pdf

Sateenkaarihistorian ystävät 2023. Suomen sateenkaarihistorian aikajana. Viitattu 12.3.2023. <https://sateenkaarihistoria.fi/aikajana/>

Seta 2023a. Sukupuolen juridinen vahvistaminen. Viitattu 13.3.2023. <https://seta.fi/ihmisoi-keudet/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus/translaki/>

Seta 2023b. Seksuaalinen suuntautuminen. Viitattu 12.3.2023. <https://seta.fi/sateenkaari-tieto/seksuaalinen-suuntautuminen/>

Seta 2023c. Sateenkaarisanasto. Viitattu 1.6.2023. <https://seta.fi/sateenkaaritieto/sateen-kaarisanasto/>

Seta 2023d. Aseksuaalisuus. Viitattu 10.3.2023. <https://seta.fi/sateenkaaritieto/sek-suaalinen-suuntautuminen/aseksuaalisuus/>

Strauss, A. & Corbin, J. 1998. *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. 2nd ed. E-kirja. Thousand Oaks: Sage.

Stoller, R.J. 2020 *Sex and Gender: The Development of Masculinity and Femininity*. Julkaistu alun perin 1968. E.kirja New York: Routledge. https://books.google.fi/books?id=Se7QDwAAQ-BAJ&pg=PT14&hl=fi&source=gbs_toc_r&cad=3#v=onepage&q&f=false

Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus 2023a. Sukupuolen ilmaisu ja transvestisuus. Viitattu 12.2.2023. <https://sukupuolenosaamiskeskus.fi/sukupuolen-moninaisuus/sukupuolen-ilmaisu/>

Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus 2023b. Muunsukupuolisuus. Viitattu 12.2.2023. <https://sukupuolenosaamiskeskus.fi/sukupuolen-moninaisuus/muunsukupuolisuus/>

Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus 2023c. Sukupuolen moninaisuuden sanasto. Viitattu 13.3.2023. <https://sukupuolenosaamiskeskus.fi/sukupuolen-moninaisuus/sukupuolen-moninaisuuden-sanasto/>

Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus 2023d. Transsukupuolisuus. Viitattu 13.3.2023. <https://sukupuolenosaamiskeskus.fi/sukupuolen-moninaisuus/transsukupuolisuus/>

Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus 2023e. Intersukupuolisuus. Viitattu 13.3.2023. <https://sukupuolenosaamiskeskus.fi/intersukupuolisuus/>

- Sukupuolen osaamiskeskus 2023f. Sukupuolen moninaisuuden historia. Viitattu 13.3.2023. <https://sukupuolenosaamiskeskus.fi/sukupuolen-moninaisuus/sukupuolen-moninaisuuden-historia/>
- Tamminen, O. ja Pirhonen, J. (2021) ”Puheita ja tekoja - osallisuuden haasteet vanhuudessa”, *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti*, 58(4). <https://doi.org/10.23990/sa.95177>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2022. Hyvinvoinnin mittaaminen. Viitattu 16.4.23 <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/hyvinvoinnin-mittaaminen>
- Raussi-Lehto, E., Klemetti, R. 2014. *Edistä, ehkäise, vaikuta: Seksuaali- ja lisääntymisterveyden toimintaohjelma 2014-2020*. [Helsinki]: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/116162/THL_OPAS33_VERKKO9.3.2016.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Topo, P. (2019) ”Estääkö ikäsyryjä tutkimustiedon käytön vanhuspalveluista päätettäessä?”, *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti*, 56(2). <https://doi.org/10.23990/sa.80448>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö. Viitattu 21.5.2023. <https://tenk.fi/fi/tiedetilppi/hyva-tieteellinen-kaytanta-htk>
- Törmä, S. k., Huotari, K., Tuokkola, K. & Pitkänen, S. 2014. *Ikäihmisten moninaisuus näköväksi: Selvitys vähemmistöihin kuuluvien ikääntyneiden henkilöiden kokemasta syrjinnästä sosiaali- ja terveyspalveluissa*. Helsinki: Sisäministeriö <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/78988/Ik%c3%a4ihmisten%20moninaisuus%20n%c3%a4kyv%c3%a4ksi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Törölä, S. (2022) ”Koulutuksella kohti sateenkaari-inklusiivisempia sosiaali- ja terveyspalveluita”, *Aikuiskasvatus*, 42(3), ss. 237-241. <https://doi.org/10.33336/aik.122030>
- Valtonen, S. 2012. Yhdenvertainen vanhuus -hanke. Raportti vanhustyöntekijöille suunnatun kyselyn tuloksista. Seta. Viitattu 20.10.2022. <https://docplayer.fi/3063635-Yhdenvertainen-vanhuus-hanke-raportti-vanhustyontekijoille-suunnatun-kyselyn-tuloksista.html>
- Wickman, J. 2013. Seksuaalivähemmistöt. Teoksessa Irni, S. & Wickman, J. (toim.) *Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöt, vanheneminen ja palveluntarpeet*. Seta-julkaisu. 38-78. Viitattu 3.11.2022. https://www.dropbox.com/s/fbnmpmj3vl0jfd/YVV_setajulkaisu_2013.pdf

Taulukot

Taulukko 1 Haastateltavien koulutustausta.....	30
Taulukko 2 : Haastateltavien työskentely yksikkö	30
Taulukko 3: Haastateltujen ikäjakauma.....	31

Liitteet

Liite 1: Haastattelurunko.....	50
Liite 2: Saatekirje	52
Liite 3: Suostumus opinnäytetyöhön osallistumisesta	53
Liite 4: Tietosuojaseloste	54

Liite 1: Haastattelurunko

Opinnäytetyötutkimus aiheesta Sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuuden huomioiminen vanhustyössä – Haastattelurunko

Haastattelunumero: _____ Päivämäärä _____

Pohjatiedot:

1. Sukupuoli

2. Ikäryhmä

18-25 ___ 26-30 ___ 31-35 ___ 36-40 ___ 41-45 ___ 46-50 ___ 51-55 ___ 56-60 ___ 60+ ___

3. Koulutustausta (Mitä, missä milloin)

4. Ammatinimike ja työskentelyaika Helsingin kaupungilla

Tutkimuskysymykset:

1. Mistä olet saanut tietoa sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuudesta ja sen huomioonottamisesta?
2. Miten arvioisit oman tietämyksen ja osaamisesi sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuuden liittyvissä asioissa?
3. Miten tämä osaaminen näkyy omassa työskentelyssäsi?
(Miten esihenkilönä huomioit moninaisuuden liittyvät teemat?)
4. Miten tärkeäksi koet moninaisuuden huomioonottamisen työssäsi?
5. Oletko tietoinen Helsingin kaupungin tavoitteesta lisätä normitietoisuutta vuosien 2022-2025 aikana? (Helsingin kaupungin palvelujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022-2025)
-Miten tavoite näkyy tällä hetkellä työpaikallasi?
6. Onko sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuuden huomioimisesta järjestetty koulutusta työpaikallasi?
7. Mitä mieltä olet järjestetystä koulutuksesta?
-Oletko osallistunut joskus sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuutta koskevaan koulutukseen?
8. Miten tärkeäksi koet koulutuksen moninaisuuden huomioimisesta työssäsi ja miksi?
9. Onko työpaikallasi saatavilla tietomateriaalia sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen huomioimisesta? Miten materiaalista on informoitu?
(Miten koet esihenkilöasemassa voivasi vaikuttaa työyhteisön osaamistasoon?)

10. Miten työpaikallasi huomioidaan sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöt? (esim. kartoitetaanko asiakkaiden sukupuoli ja seksuaalinen suuntautuminen esim. alkutapaamisessa? Onko asiakaskunnassa ollut vähemmistöön kuuluvia ja miten heidän identiteettinsä on tullut ilmi?)
11. Mikä olisi mielestäsi paras tapa lisätä tietoisuutta sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuuteen liittyvistä tarpeista?
12. Mikä olisi mielestäsi paras tapa tuoda moninaisuuden huomioiminen osaksi työpaikan arkea?

Liite 2: Saatekirje

Hyvä Töölön Seniorikeskuksen työntekijä,

Olemme tekemässä opinnäytetyötä sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuuteen liittyvästä osaamisesta vanhustyössä. Tarkoituksemme on kartoittaa työntekijöiden omaa kokemusta osaamisestaan aiheeseen liittyen. Lisäksi haluamme kuulla, mitkä ovat työtä tekevien mielestä toimivimpia tapoja lisätä tietoutta ja osaamista työarjessa.

Etsimme haastateltavia osallistumaan tutkimukseen. Haastattelut toteutetaan työaikanaanne, puoliksi strukturoituna yksilöhaastatteluina. Varaamme haastatteluihin aikaa 30-60 minuuttia. Haastattelut nauhoitetaan ja lisäksi käytämme apuna Wordin sanelutoimintoa, vastausten myöhemmän käsittelyn helpottamiseksi.

Keräämme tietoja haastateltavien iästä, ammatista ja koulutuksesta vastausten analysointia varten. Emme kuitenkaan yhdistä muita henkilötietoja nimeenne, vaan vastaukset käsitellään anonymieina sekä tietoturvasestisesti. Kaikki keräämämme informaatio hävitetään opinnäytetyön julkaisemisen jälkeen. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Voitte kieltäytyä tai keskeyttää tutkimukseen osallistumisen missä tutkimuksen vaiheessa tahansa ilman perustelu velvoitetta.

Kiitos ajasta ja avustanne!

Ystävällisin terveisin,

Sosionomi opiskelijat Jennica Kalland & Minerva Pelli,
Laurean ammattikorkeakoulu, Tikkurilan kampus.

Mahdolliset kysymykset ja yhteydenotot:

jennica.kalland@student.laurea.fi ja minerva.pelli@student.laurea.fi

Liite 3: Suostumus opinnäytetyöhön osallistumisesta

Sosiaalialan koulutusohjelma, Tikkurilan kampus

Suostumus opinnäytetyöhön osallistumiseen

Opinnäytetyö toteutetaan noudattaen tutkimuseettisen neuvottelukunnan määrittelemää hyvää tieteellistä käytäntöä (Hyvä tieteellinen käytäntö ... 2012). Olen saanut kirjallista tietoa opinnäytetyön sisällöstä, sen tavoitteista sekä nähnyt opinnäytetyöhön liittyvän haastattelurungon (ks. lopussa).

Suostun vapaaehtoisesti osallistumaan opinnäytetyön haastatteluun. Tutkimusta varten kerään tietoa haastateltavien ikähaarukasta, ammatista, sekä työ- ja opintohistoriasta haastattelutulosten analysoimiseksi. Nimitietoja ei yhdistetä muihin henkilötietoihin. Antamiani vastauksia ei voi yhdistää minuun jälkikäteen opinnäytetyön kirjallisessa tuotoksessa. Kaikki vastaukset ovat luottamuksellisia. Minulle on selvitetty opinnäytetyön tarkoitus ja siinä käytettävät tiedonkeruun (ääninauhoitteet) ja tutkimusmenetelmät (puolistrukturoitu yksilöhaastattelu). Olen tietoinen siitä, että opinnäytetyöhön osallistuminen on vapaaehtoista. Olen myös tietoinen siitä, että opinnäytetyöhön osallistuminen ei aiheuta minulle minkäänlaisia kustannuksia.

Suostun siihen, että minua haastatellaan ja haastattelussa antamiani tietoja ja tiedonkeruussa saatua materiaalia (ääninauhoitteet) käytetään kyseisen opinnäytetyön tarpeisiin sekä sen loppuraportointiin/esittämiseen. Voin halutessani keskeyttää opinnäytetyöhön osallistumisen milloin tahansa ilman, että minun täytyy perustella keskeyttämistäni. Tästä sopimuksesta on tehty kaksi allekirjoitettavaa kappaletta, joista toinen jää haastateltavalle ja toinen opinnäytetyötutkijoille.

Päiväys ja paikka _____

Opinnäytetyöhön osallistuvan haastateltavan allekirjoitus ja nimenselvennys

Jennica Kalland, jennica.kalland@student.laurea.fi

Minerva Pelli, minerva.pelli@student.laurea.fi

(Vastaajien tiedot eivät tule näkyviin, suostumuslomakkeet kansioidaan ja säilytetään lukitussa tilassa Laureassa)

LIITTEENÄ
Tutkimushaastattelurunko
Infokirje
Tietosuojaseloste

Liite 4: Tietosuojaseloste

LAUREAN OPINNÄYTETYÖSSÄ KERÄTTÄVIEN HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELY

Tässä ilmoituksessa kuvataan, miten henkilötietoja käsitellään Laurean opinnäytetyössä Sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuuden huomioiminen vanhustyössä.

Tutkimuksen rekisterinpitäjät

Tutkimuksen laatijat, Opiskelijat Minerva Pelli ja Jennica Kalland

Yhteyshenkilö henkilötietojen käsittelyä koskevissa asioissa:

Minerva Pelli

minerva.pelli@student.laurea.fi

Jennica Kalland

jennica.kalland@student.laurea.fi

Henkilötietojen käsittelyn tarkoitus:

Tutkimusta varten kerätään henkilötietoja ainoastaan tutkimussopimuksen allekirjoittamisen mahdollistamiseksi. Tutkimushaastattelun aikana käsitellyt, esimerkiksi haastateltavan opintohistoriaan liittyviä tietoja ei yhdistetä haastateltavan henkilöllisyyteen.

Haastatteluista tehdyt äänitallenteet säilytetään tutkimuksen laatimisen ajan Opiskelijoiden OneDrive-tiedostoissa, jotka on suojattu salasanalla, sekä kaksivaiheisella tunnistautumisella. Tutkimuksen julkaisun jälkeen tutkimuksen tehneet Opiskelijat hävittävät tallenteet.

Henkilötietojen osalta ei toteuteta automaattista päätöksentekoa tai profilointia.

Henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste:

Henkilötietoja käsitellään EU:n yleisen tietosuojasetuksen 6 artiklan 1 kohdan mukaisesti tutkittavan antaman suostumuksen perusteella. Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja perustuu tutkittavan allekirjoittamaan sopimukseen.

Artiklan mukaisesti tutkimukseen osallistujalla on oikeus koska tahansa peruuttaa antamansa suostumus tutkimukseen ilman seuraamuksia tai tarvetta perusteluille. Peruutukseksi riittää ilmoitus jommallekummalle tutkimusta tekeväälle opiskelijalle.

(Katso yhteystiedot yltä)

Tutkimuksessa kerättävät henkilötiedot:

Keräämme tutkimukseen osallistujien nimet (suora tunnistetieto) Tutkimussuostumusta varten. Epäsuoria henkilötietoja, kuten ikähaarukan, ammatin sekä opinto- ja työhistoriaa keräämme haastattelun yhteydessä. Näitä tietoja ei tutkimuksessa yhdistetä haastateltavan nimeen, eikä osallistujien nimiä kerrota tutkimuksen yhteydessä

Kerättävien henkilötietojen tietolähteet:

Kerättävät tiedot kysytään haastateltavilta itseltään yksilöhaastattelun yhteydessä.

Henkilötietojen luovutukset:

Kerättyjä tietoja ei luovuteta eteenpäin.

Tietojen siirtäminen EU- tai ETA-maiden ulkopuolelle:

Henkilötietoja ei siirretä EU- tai ETA-maiden ulkopuolelle.

Henkilötietojen käsittely opinnäytetyön aikana ja sen jälkeen:

Henkilötietoja käsitellään ja säilytetään opinnäytetyön julkaisuun asti

Opinnäytetyön jälkeen

- Tutkimusrekisteri hävitetään opinnäytetyön julkaisun jälkeen
-

Henkilötietojen suojauksen periaatteet:

Rekisterin hallinnassa noudatetaan rekisterinpitäjän tietoturva- ja tietosuojaohteita.

Manuaalinen aineisto säilytetään lukituissa tilassa ja sinne on pääsy vain asianosaisilla.

Tietojärjestelmissä käsiteltävät tiedot suojataan

- Käyttäjätunnuksin
- Salasanoin
- Kaksivaiheisella tunnistautumisella

Tunnistetietojen käsittely

- Suorat tunnistetiedot poistetaan analysointivaiheessa
-

Rekisteröidyn oikeudet:

Rekisteröidyn oikeudet määräytyvät EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen artiklojen 15-22 mukaan seuraavasti:

- Suostumuksen peruminen ja suostumukseen perustuvien tietojen poistaminen
- Tietojen tarkastusoikeus ja niiden korjaaminen
- Tietojen käsittelyn rajoittaminen
- Suostumukseen perustuvien tietojen siirtäminen järjestelmästä toiseen
- Henkilötietojen käsittelyn vastustaminen

Mikäli oikeudet estävät tutkimustarkoituksen saavuttamisen tai vaikeuttavat sitä suuresti, saatetaan tietyissä yksittäistapauksissa näistä oikeuksista poiketa tietosuoja-asetuksessa ja tietosuojalaissa säädetyillä perusteilla. Tarvetta poiketa oikeuksista arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

Yhteyshenkilö tutkittavan oikeuksiin liittyvissä asioissa on tietosuojavastaava.

Laurea-ammattikorkeakoulun tietosuojavastaavana toimii Marjo Valjakka, marjo.valjakka@laurea.fi

Sinulla on oikeus tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistoon, mikäli katsot, että henkilötietojesi käsittelyssä on rikottu voimassa olevaa tietosuojalainsäädäntöä.