

Roope Tyynelä

# Mies työntekijänä naisvaltaisissa tehostetun palveluasumisen työyhteisöissä

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Fysioterapeutti YAMK

Sosiaali- ja terveyspalveluiden johtaminen

Opinnäytetyö

8.10.2018

Tekijä(t) Otsikko Sivumäärä Aika	Roope Tyynelä Mies työntekijänä naisvaltaisissa tehostetun palveluasumisen työyhteisöissä 79 sivua + 4 liitettä 8.10.2018
Tutkinto	Fysioterapeutti (YAMK)
Koulutusohjelma	Sosiaali- ja terveystieteiden johtaminen
Suuntautumisvaihtoehto	Palveluliiketoiminta
Ohjaaja(t)	Lehtori Antti Niemi
<p>Mies työntekijänä naisvaltaisissa työyhteisöissä on laadullinen tutkimus mieshoitajien aseman, roolin ja työtehtävien selvittämiseksi. Työn tarkoituksena on kuvata miestä työyhteisön jäsenenä ja selvittää mies- ja naishoitajien kokemuksia mieshoitajan roolista, työtehtävistä ja asemasta hoitotyöntekijänä tehostetussa palveluasumisyksikössä. Tavoitteena on saada uutta tietoa miesten roolista, asemasta ja tehtävistä naisvaltaisissa työyhteisöissä. Tietoa voidaan hyödyntää apuvälineenä esimiestyössä, työyhteisön kehittämisessä sekä uusien työntekijöiden perehdyttämisessä ja rekrytoinnissa.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin laadullisilla tutkimusmenetelmillä. Aineistonkeruu toteutettiin pari- ja ryhmähaastatteluilla kevään 2018 aikana käyttäen haastattelun tyyppinä teemahaastattelua. Haastateltavia ryhmiä syntyi 4 ja haastateltavia yhteensä 10 henkilöä. Mies- ja naisryhmät haastateltiin erikseen. Saatu aineisto litteroitiin ja analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä.</p> <p>Miehiä pidettiin yleisesti luonteeltaan rentoina ja suurpiirteinä, mikä edesauttoi positiivisen ilmapiirin syntymistä työyhteisöön. Miehiä pidettiin tiimityöskentelijöinä, joiden fyysisuus toi apua hoitotyöhön, mutta myös turvallisuutta työyhteisöön. Miesten työtehtävät jakautuivat hoitotyöhön ja välittömän hoitotyön ulkopuolisiin tehtäviin, jotka koettiin tasa-arvoisiksi sukupuolesta riippumatta.</p> <p>Mieshoitajien asema työyhteisössä oli ristiriitainen. Heidän asemansa koettiin samaan aikaan tasa-arvoiseksi ja epätasa-arvoiseksi. Mieshoitajien asemaa määrittävät erilaiset tekijät ja miehiltä odotettiin auktoriteetin käyttämistä tietyissä tilanteissa. Mieshoitajat täyttivät maskuliinisia rooleja työyhteisössä. Miesten odotetaan tuovan rentoutta ja parempaa ilma- piiriä työyhteisöön. Erityisesti naiset kokivat miesten vaikuttavan työyhteisön ryhmädynamiikkaan.</p> <p>Tutkimuksen tulokset olivat moninaisia. Jokaisen tutkimuskysymyksen kohdalla naiset ja miehet löysivät samankaltaisuuksia, mutta myös eroja. Tuloksissa nousi esiin piirre, että miehet kokivat itsensä tasavertaisiksi työyhteisön jäseniksi, mutta naiset kokivat, että miesten työtehtävät, asema ja roolit ovat erilaisia ja osittain epätasa-arvoisia naisten työtehtäviin asemaan ja rooleihin verrattuna.</p>	
Avainsanat	Miehen rooli, työyhteisö, tehostettu palveluasuminen, laadullinen tutkimus

Author(s) Title Number of Pages Date	Roope Tyynelä Man, as an employee in female dominant intensified service housing working community 79 pages + 4 appendices 8 October 2018
Degree	Master of Health Care and Social Sciences
Degree Programme	Master's degree programme in Leadership in social and healthcare industry
Specialisation option	Master's degree programme in Business service
Instructor(s)	Antti Niemi, Lecturer
<p>Man, as an employee in a female dominant working community is a qualitative research to find out male nurses' status, role and their assignments. The purpose of the thesis is to examine a male as a member of working community and find out the experiences of male and female about men's role, status and work assignments in intensified service housing units. The aim of the thesis is to get new information on men's role, status and assignments in a female dominant working community. The information can be used as an instrument in managing employees, development of working community and hiring and introducing new employees.</p> <p>The master's thesis was implemented with a qualitative research approach. The research data was collected in pair and group interviews during spring 2018. The interviews were conducted as theme interviews and total number of interviewed groups was 4 and number of participants was 10. Male and female groups were interviewed separately. The research data was transcribed and analyzed using an inductive content analysis.</p> <p>Men were considered generally relaxed and broad-minded which helped making a positive atmosphere in the working community. Men were considered team workers who offer physical help on nursing but also safety to the community. Men's duties were divided into nursing related work and work that is non-related to direct nursing. The duties were considered equal by both genders.</p> <p>Male nurses' status was controversial. Their status was equal and unequal at the same time. Factors that define male nurses' status were diverse and men were expected to use authority in some situations. Male nurses fulfill masculine roles in working communities. Men are expected to bring relaxation and a better atmosphere to the work community. Especially women felt that men were influenced by group dynamics in the work community.</p> <p>The results of the study were manifold. The answers of every research question had similarities and differences between genders. The results show that men consider themselves as an equal member of a working community, but women considered that men's duties, status and roles are different and in some respects unequal to women's status and roles.</p>	
Keywords	Men's role, working community, intensified service housing, qualitative research

## Sisällys

1	Johdanto	1
2	Miehet sosiaali- ja terveysalalla	2
2.1	Sukupuolen mukainen segregatio	3
2.2	Miehen asema ja työtehtävät hoitoalalla	5
2.3	Hoitoalalla työskenteleviin kohdistuvat stereotypiat	7
3	Tehostettu palveluasuminen	9
4	Työyhteisöt ja niiden toiminta	11
4.1	Työyhteisöt tehostetuissa palveluasumisen yksiköissä	12
4.2	Työyhteisön ryhmädynamiikka	13
4.3	Työyhteisön jäsenten roolit	15
5	Tutkimuksen tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset	17
6	Tutkimuksen toteutus	17
6.1	Tutkimuksen metodologiset lähtökohdat	17
6.2	Kvalitatiivinen tutkimus	18
6.3	Teemahaastattelu	20
6.4	Induktiivinen sisällönanalyysi	21
7	Tulokset	23
7.1	Mies hoitotyöntekijänä	24
7.2	Mieshoitajien työtehtävät	35
7.3	Mieshoitajien asema	46
7.4	Mieshoitajien rooli	55
7.5	Tulosten yhteenveto	62
8	Pohdinta	66
8.1	Tulosten pohdinta	66
8.2	Tutkimuksen luotettavuus	69
8.3	Tutkimuksen eettisyys	73
8.4	Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet	75
	Lähteet	77
	Liitteet	

Liite 1. Suostumus tutkimukseen osallistumisesta

Liite 2. Teemahaastattelurunko

Liite 3. Analyysitaulukoiden luokitukset

Liite 4. Esimerkki sisällön analyysistä

## 1 Johdanto

Miesten määrä sosiaali- ja terveysalalla on noussut hitaasti 2000-luvun alusta lähtien. Kuitenkin sosiaali- ja terveysala on erittäin naisvoittoinen ala ja vuonna 2013 miehiä työskenteli eri ammateissa 12 % kaikista sosiaali- ja terveysalan työntekijöistä (Ailasmaa 2015: 2.) Sosiaali- ja terveysalalla on paljon naisvaltaisia työyhteisöjä ja yksiköitä, joista osassa ei ole yhtään miespuolista työntekijää. Jos miespuolisia työntekijöitä on, he ovat usein selvä vähemmistö työyhteisössä. Suomen laissa on määritetty, että työnantajan tulisi toimia niin, että työtehtävään hakeutuisi naisia ja miehiä sekä kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille, että miehille (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986 § 6). Hoiva-ala ei ole ollut vetovoimainen miesten keskuudessa erinäisistä syistä, joita voivat olla esimerkiksi stereotyyppiat mieshoitajia kohtaan. Hoitotyö mielletään edelleen enemmän naisten ammatiksi. (Clementson 2008: 39.)

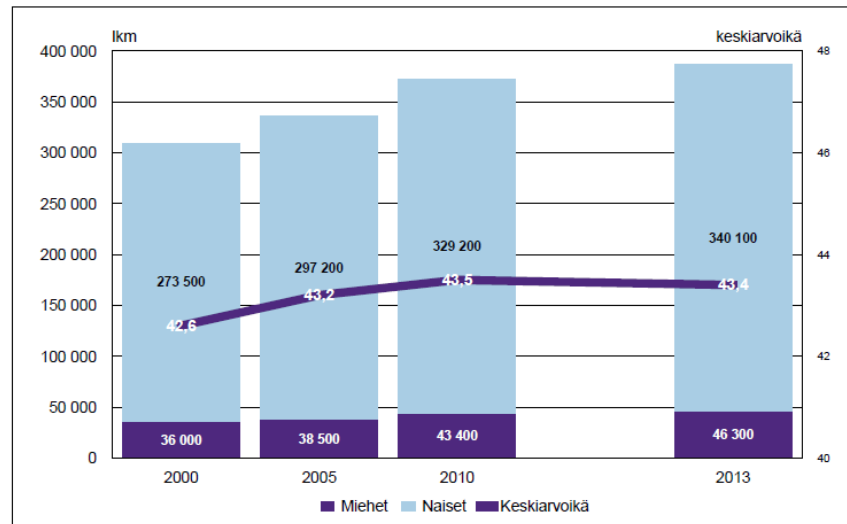
Työyhteisöt eriytyvät tietyillä aloilla sukupuolen mukaan. Julkunen (2009: 66) ilmentää segregaaation ongelmana, joka kasvattaa hierarkkista asettelua ja ammattien sukupuoli-jakojen eriarvoisuutta. Vuonna 1997 tehdyn tasa-arvo-ohjelman tavoitteena on naisten ja miesten elämänpiirien lähentäminen. Usein tasa-arvo ohjelmat painottavat naisten asemaa ja sukupuolten moninaisuutta (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015; Sosiaali- ja terveysministeriö 2006: 18–19). Naisvaltaisissa työyhteisöissä tulisi huomioida miehet ja heidän tarpeensa, kuten myös päinvastoin. Vähemmistönä toimivat miehet voivat kohdata työyhteisössä syrjintää monissa eri muodoissa, kuten esimerkiksi työtehtävien jaossa (Genua 2005: 5–6). Naiset odottavat varsinkin vanhustenhuollossa miesten tuovan alalle fyysisyyttä ja voimaa, jota voidaan tarvita ikääntyneiden asukkaiden avustamisessa (Lapin Letka 2011: 3–4). Pahimmillaan tämä voi johtaa sukupuolen perusteella tapahtuvaan syrjintään, jos miehet saavat tiettyjä työtehtäviä sukupuolensa perusteella (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 § 8; Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986 § 7.)

Moni hoitoalalla työskentelevä kokee miesten vaikuttavan työyhteisöön positiivisesti, mutta tästä ei ole tutkittua tietoa paljoa saatavilla. Segregaaation vähentäminen ja työyhteisön hyvinvointi ovat tavoitteita, joilla on myös taloudellisia vaikutuksia. Pelkästään työhyvinvoinnin paranemisella on vaikutusta sairauspoissaolojen määrään, työn tehokkuuteen ja työntekijöiden työmoraaliin, mikä tekee segregaaation vähentämisestä tavoittelun arvoista (Työhyvinvointi n.d.).

Tämän tutkimuksen tarkoitus on kuvata miestä työyhteisön jäsenenä ja selvittää miesten sekä naisten kokemuksia mieshoitajien työtehtävistä, asemasta ja roolista hoitotyöntekijänä tehostetuissa palveluasumisyksiköissä. Tutkimus tuottaa uutta tietoa, jota voidaan käyttää esimerkiksi esimiestyön, rekrytoinnin ja perehdyttämisen välineenä. Lisäksi mahdolliset miesten ja naisten väliset epäkohdat voidaan saada näkyviksi, jonka jälkeen niitä voidaan käsitellä. Näkyväksi tekeminen mahdollistaa selvinneiden epäkohtien käsittelyn ja mahdollisen muuttamisen. Mitä ei tiedetä tai osata jäsenellä, sitä ei voi myöskään muuttaa.

## **2 Miehet sosiaali- ja terveysalalla**

Sosiaali- ja terveysala on suuri työllistäjä. Sosiaali- ja terveyspalveluissa työskentelee 17% kaikista Suomen työllisistä. Työntekijöitä sosiaali- ja terveysalalla vuoden 2014 lopussa oli 385 482 henkilöä, missä julkinen sektori oli suurin työnantaja. Julkisella sektorilla työskenteli 72 % henkilöstöstä, yksityisellä sektorilla noin 19 % ja kolmannella sektorilla 9 %. (Virtanen 2018: 1.) Miehiä työskenteli vuonna 2000 sosiaali- ja terveysalalla 36 000 henkilöä (Kuvio 1). Määrä on noussut maltillisesti vuosien mittaan ja vuoden 2014 tilaston mukaan miehiä työskenteli sosiaali- ja terveysalalla 46 341 henkeä. Henkilöiden määrä on noussut 13 vuoden aikana 28,5%. Viimeisen kolmen vuoden aikana nousu on ollut vain noin 10,0 % luokkaa. Samaan aikaan naisten määrä sosiaali- ja terveysalalla on kasvanut vuodesta 2000 vuoteen 2013 24,8%:n verran. Henkilöstön määrä on kasvanut, mutta miesten prosentuaalinen osuus ei ole huomattavasti lisääntynyt. (Virtanen 2018: 5; Ailasmaa 2015: 11.)



Kuvio 1. Terveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstön miesten ja naisten lukumäärät sekä keskiarvoikä vuosina 2000, 2005, 2010 ja 2013 (Ailasmaa 2015: 11)

Prosentuaalisesti miesten määrä vuonna 2014 sosiaali- ja terveystalveissa on 12% koko henkilöstöstä. Kaikista työssäkäyvistä miehistä vain 4,0% työskenteli sosiaali- ja terveystalveissa. Miesten määrässä ei ole näkynyt suurta muutosta 2000-luvun aikana. (Virtanen 2018: 5.) Asiakasnäkökulmasta tilanne on varsin erikoinen, sillä asiakkaana hoitoalalla on miehiä ja naisia (Minkkinen – Peltola 2013: 7). Osana Lapin Letka-hanketta tehdyssä väliraportissa selviää, että työntekijöistä 97% ja asiakkaista 76% kappaa lisää miehiä hoiva-alalle. (Lapin letka 2011, 3).

Miesten hakeutuminen alalle ei ole ollut vetovoimaista erinäisten syiden takia. Alaa on pidetty vahvasti naisellisena, minkä osa alalle hakeutuvista voi kokea leimaavana. Lisäksi osa miehistä on kokenut vastustusta tai arvostelua eri yhteisöiltä alalle hakeutueksaan. Miehet myös karttavat naisvaltaisia aloja heikomman palkkauksen ja työehtojen takia. Lisäksi varsinkin hoitoalalla etenemismahdollisuudet ovat vähäisempiä, mikä vähentää miesten kiinnostusta kouluttautua alalle. (Clementson 2008: 39; Arkimies 2008: 10.)

## 2.1 Sukupuolen mukainen segregaatio

Segregaatio tarkoittaa eriytymistä. Segregaatio terminä usein viittaa alueelliseen eriytymiseen, mutta sitä käytetään myös puhuttaessa muista eriytymisen muodoista. Tämän



opinnäytetyön kannalta tärkeitä termejä ovat ammatillinen segregatio, sukupuolen mukainen segregatio ja työmarkkinoiden segregatio. Työmarkkinat tai ammatti on vahvasti segregoitunut, jos 60 % ammatissa toimivia on yksinomaan miehiä tai naisia (Saresma – Rossi – Juvonen 2010: 185). Suomessa ammatit ja työmarkkinat ovat jakautuneet vahvasti sukupuolen mukaan. Usein miehet ja naiset työskentelevät eri ammateissa ja työtehtävissä. 2000-luvun aikana vain viidennes työssäkävivistä työskentelee työyhteisöissä, joissa on samoissa työtehtävissä sekä miehiä, että naisia. Suuri osa siis työskentelee hyvin nais- tai miesvaltaisilla aloilla ja työyhteisöissä. (Saresma ym. 2010: 185; Sosiaali- ja terveysministeriö 2016: 3.) Edellisessä luvussa kerrotut tilastot osoittavat, että sosiaali- ja terveysala ei ole tässä tapauksessa poikkeus.

Segregatiota pidetään ongelmallisena ilmiönä ja se toimii alustana eriarvoisuudelle. Eriytyminen mahdollistaa hierarkkista järjestelmää eriyttämällä ammatteja ja työtehtäviä. Segregatio myös ylläpitää erilaisia yhteisöjä sekä elämäntilanteita ja se antaa mahdollisuuden jakaa eriytyneet osa-alueet vertailuasetelmaan, mikä luo vahvasti eriarvoisuutta. Segregaation nähdään myös rajoittavan yksilön valintoja, hankaloittavan työmarkkinoita ja estävän kykyjen sekä rekrytoimisen tehokkaan kohdentamisen. Ammatillisen segregatian vähenemisen oletetaan vähentävän palkkaeroja, sukupuolisyrintää ja työllisyyden epätasajakoa. (Julkunen 2009: 66–67.)

Tähän mennessä segregatiota on tarkasteltu lähinnä naisten näkökulmasta. Naisia kannustetaan vahvemmin miesvaltaisille teollisuusaloille, johtajiksi ja yrittäjiksi. Miehiä ei ajatella segregatian purkuun liittyvänä toimijana. Liikkuvuus onkin suurempaa naisilla, jotka ovat hakeutuneet miesvaltaisille aloille enemmän kuin miehet naisvaltaisille aloille. Julkunen (2009) pitää ammattien välistä siirtymistä epäsymmetrisenä ilmiönä: Naisilla on saavutettavissa voittoja siirtyessä miesvaltaisille aloille, kun taas miehille on tarjolla lähinnä taloudellisia tappioita. (Julkunen 2009: 67–68, 113.)

Hallituksen tasa-arvo ohjelmassa nykyisen hallituskauden yhtenä tavoitteena on lieventää työmarkkinoiden jakautumista miesten ja naisten aloihin sekä ammatteihin. Tämä tavoite tulisi saavuttaa sitomalla näkemys vahvemmin työvoima- ja yrityspalveluiden kehitystyöhön. Lisäksi panostetaan asiantuntijoiden koulutukseen segregatian purkamiseksi. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016: 3–4.) Tämä tavoite on mahdollista saavuttaa, sillä ammattien sukupuolikoostumukset ovat vaihdelleet aikaisemminkin. Esimerkiksi Suomessa lääkärit olivat hyvin miesvaltainen ammatti, mutta nykyään jo enemmistö lääkäreistä on naisia. (Saresma ym. 2010: 186.) Nykyisen kulttuurin ollessa vallitsevana

nopeita muutoksia tuskin tapahtuu ja naiset pysyvät vallitsevassa asemassa sosiaali- ja terveyspalveluissa. Myös Williams (1992: 264) uskoo sukupuolen mukaisen segregaatian pysyvän ennallaan niin kauan, kunnes kulttuurinen stigma ammateissa vähenee.

Lähempää tarkasteltuna segregaatio voi esiintyä myös ammatin sisällä tai työtehtävissä. Lääkäreitä tarkasteltaessa miehet ovat usein kirurgisella puolella ja naiset lastenlääkäreitä. Lisäksi usein johtajat ja taloudellisesti päätösvaltaiset työtehtävät ovat yksityisissä yrityksissä miesten hallussa. (Saresma ym. 2010: 185.) Myös hoitotyössä miehet usein suuntautuvat tietyille hoitotyön aloille. Miehet hakeutuvat mielellään erityis- ja johtotehtäviin sekä tietyille hoidollisille erityisalueille, kuten ensihoitoon ja mielenterveystyöhön. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2016: 106; Simpson 2009: 99–100; Elinkeinoelämän keskusliitto 2013: 7.)

## 2.2 Miehen asema ja työtehtävät hoitoalalla

Miehien määrä hoitoalalla on vähäinen ja se vaikuttaa heidän asemaansa työelämässä. Kulttuurinen asenne ei näe mieshoitajia samassa valossa naishoitajien kanssa. Usein esimerkiksi mies nähdään lääkärinä, vaikka hän olisikin hoitaja (Arkimies 2008: 9; Genua 2005: 5; Eriksson-Piela 2003: 167–168.) Vuoden 2018 alussa Helsingin sanomien mielipidekirjoitus on herättänyt paljon keskustelua, missä mieshoitaja avusti naista intiimihygieniassa (Vammaisen ystäväni ei haluaisi näyttää alapäätänsä mieshoitajille – hänen pyyntönsä saada naishoitaja intiimipesuihin on toistuvasti evätty 2018). Mielipidekirjoitus johti useisiin uusiin mielipidekirjoituksiin ja vastauksiin sekä pitkään keskusteluun kirjoitusten kommenttiosioissa. Kirjoituksissa ja niiden kommentteissa ilmenee, että mieshoitajien ei toivota suorittavan naisten intiimihygieniaa. Tähän ilmiöön on törmätty muissakin tutkimuksissa ja ilmiöön nimenomaan liittyy naisasiakas ja mieshoitaja (Genua 2005: 5). Kuitenkin miehien intiimihygienian hoidossa on selvää, että sen voi suorittaa nainen. Tämän tyyppinen ajattelu on lähtökohtaisesti ongelmallinen tasa-arvon kannalta. Tällöin miehiltä ryhmänä halutaan poistaa joitain työtehtäviä verrattuna naishoitajiin eikä tasa-puolinen työnkuva toteudu katsomatta ikään, sukupuoleen tai syntyperään. Tämä myös tukee ajatusta, että hoivatyö nähdään vielä naisten alana, jolloin naiset ovat joidenkin henkilöiden mielestä enemmän oikeutettuja myös intiimeihin hoitotoimenpiteisiin kuin miehet. Ongelma on pohjimmiltaan kulttuurinen ja vaatii suuren massan, median ja yleisen ajattelutavan muutosta (Williams 1992: 264).

Kun kysytään odotuksia mies- tai naistyöntekijän ominaisuuksista, ihmiset vastaavat usein sukupuolineutraalisti. Odotetaanhan kaikilta työntekijöiltä tasapuolisesti ammattitaitoista ja reipasta työtettä. Kuitenkin usein nousee esille miesten ja naisten erilaisuus. Miehiltä odotetaan usein erilaista osaamista: he ovat fyysisesti vahvempia, suoraviivaisempia ja rauhallisempia. Näitä ominaisuuksia toivotaan näkyvän miesten työssä, joten miestyöntekijöihin kohdistuu hieman erilaisia odotuksia kuin naispuolisiin työntekijöihin. (Minkkinen 2012: 5.)

Konkreettisesti eroa on myös työtehtävissä. Edellä luetellut ominaisuudet ovat toivottuja miestyöntekijöiltä ja Minkkinen (2012: 5.) huomasi saamissaan kyselyvastauksissa, että miestyöntekijät ja -työssäoppijat tunnistivat heihin kohdistuneet odotukset. Naisista vain 14 % oli tunnistanut erityisosaamisen ja erilaiset odotukset. Odotukset konkretisoituvat työtehtävissä, joissa vaaditaan usein enemmän fyysisyyttä. Tässä tarkoitetaan esimerkiksi suurikokoisten potilaiden siirtolanteita tai hoitotoimenpiteitä. Lisäksi miesten odotetaan olevan teknisempiä ja työtehtävät, joissa esiintyy teknistä osaamista, oletetaan soveltuvan hyvin miehille. Viimeisenä aggressiivisesti käyttäytyvät asiakkaat ovat usein mieshoitajien hoidettavana. Miestyöntekijät ja miesasiakkaat ovat raportoineet näitä eroja työtehtävissä. Vastaavasti naiset eivät olleet huomanneet sukupuolen mukaista eriytymistä työtehtävissä. (Minkkinen 2012: 5.)

Työtehtävät voivat olla samanlaisia, mutta eroja alkaa tulla työurien edetessä. Länsimaisessa kulttuurissa arvostetaan yleisesti maskuliinisia piirteitä enemmän kuin feminiinisiä piirteitä. Esimerkiksi persoonallisuuden ominaisuudet kuten kovuus ja itsenäisyys ovat arvostettuja piirteitä, jotka mielletään miehisiksi ominaisuuksiksi. Naisellisiksi ominaisuuksiksi on kuvailtu esimerkiksi toisten hoivaaminen ja taipumus riippuvaisuuteen. Näiden piirteiden takia on todennäköisempää, että miehille tulee vastaan erilaisia uravaihtoehtoja. He myös tarttuvat tilaisuuksiin ja etenevät erilaisia urapolkuja pitkin eteenpäin joko esimieheksi, kouluttajiksi ja tutkijoiksi. Miehet myös todennäköisesti työskentelevät yksityisellä tai kolmannella sektorilla, kun taas naiset työskentelevät todennäköisimmin julkisella sektorilla. (Allison – Beggan – Clements 2004: 164; Genua 2005: 5–6.)

Miehet ovat hieman erilaisessa asemassa naisvaltaisissa työyhteisöissä kollegoihinsa verrattuna. Naiset kohtelevat toisinaan miehiä eri tavalla kuin samassa työyhteisössä olevia naisia. Miehiä pyydetään esimerkiksi tekemään raskaita asiakkaiden tai muiden esineiden siirtoja, hoitamaan aggressiivisia potilaita, suorittamaan erilaisia erikois- tai

teknisiä tehtäviä. Nämä pyynnöt voidaan jakaa karkeasti hoitotyöhön kuuluvaan fyysisesti raskaaseen työhön ja välittömään hoitotyöhön kuulumattomaan työhön sekä tekniseen työhön. (Eriksson-Piela 2003: 167–168; Williams 1992: 261.) Itse työntekijät usein kokevat olevansa tasa-arvoisessa asemassa sukupuolesta riippumatta. Epäkohtia ja syrjintää nähdään vain oman todellisuuden eli oman työyhteisön ulkopuolella. (Saresma ym. 2010: 190.)

Miehet on nähty ajan saatossa korkeammissa valta-asemissa ja auktoriteetin käyttäjänä. Naisvaltaisilla aloilla harvat miehet saavat helposti sukupuolen tuoman auktoriteettiase- man tai sen tuomaa etua naisiin verrattuna. Williams (1992: 261) huomasi, että naiskollegat asettivat usein miehet erilaisiin johtamisen rooleihin työyhteisön sisällä. Tämä nos- taa miesten auktoriteettia ja valtaa työyhteisössä. Miehet kokivat tämän osittain miellyt- täväksi, koska he kokivat saavansa enemmän hallintaa työyhteisössä. Lisäksi he myös kokivat muiden arvostavan heidän työtään, eivätkä kokeneet tätä negatiivisena. (Simp- son 2009: 100–101; Williams 1992: 260–261.) Osa miehistä ei kuitenkaan pitänyt saa- mistaan tehtävistä ja rooleista, vaan piti niitä harmittavina ja ne kuvastivat vain lisävai- vaa. Roolit ja tehtävät saattoivat olla jopa syy ahdistuneisuuteen. (Simpson 2009: 101.)

### 2.3 Hoitoalalla työskenteleviin kohdistuvat stereotypiat

Miehiin kohdistuu sosiaali- ja terveysalalla paljon erilaisia oletuksia ja stereotyyppisiä asenteita. Heitä toivotaan alalle, mutta töihin hakeutuvat voivat kokea stereotyyppisiä asenteita asiakkailta, työkavereilta tai muualta yhteiskunnasta. (Allison ym. 2004: 163; Genua 2005: 6). Vaikka miehet ja naiset ovat samassa työssä, miehille syntyy helposti erilaisia maskuliinisia rooleja ja työtehtäviä osittain työyhteisön painostuksesta sekä osit- tain henkilön omien kiinnostuksien osalta. Teknisillä laitteilla ja osaamisella voidaan hil- litä hoitotyöstä syntyviä negatiivisia miellelyhtymiä. (Allison ym. 2004: 171; Eriksson-Piela 2003: 159.)

Suomen valtio on tiedostanut sukupuolen mukaisen segregaaion ja sen tuomat ongel- mat (Julkunen 2009: 67). Lakimuutoksia ja yrityksiä sukupuolisten stereotyyppien häi- vyttämiseksi on tehty, mutta niitä on vaikea poistaa yhteiskunnasta. Ajattelempa mo- nesti sukupuolirooleja jakavana rajana ja lapsetkin tietävät erottelun miesten ja naisten ammattien, värien ja töiden välillä. (Allison ym. 2004:163; Cunningham – Macrae 2011: 598, 600.) Kuitenkin nykyaikana ihmisten toleranssi seksismiä kohtaan on pienentynyt. Siihen on voinut osalta vaikuttaa yhteiskunnan muutos ja naisten aseman paraneminen.

Silti erilaiset stereotyyppit ovat vahvasti esillä ja erityisesti miehiä kannustetaan mukautumaan maskuliiniseen miehen rooliin (Allison ym. 2004:163).

Mieshoitajia pidetään usein feminiinisinä ja heidän seksuaalista suuntautumistaan voidaan epäillä. Mieshoitajia on luultu homoseksuaaleiksi tai feminiiniksiksi. Usein nämä piirteet sekoittuvat keskenään ja ajatus homoseksuaalisuudesta on voinut nousta esiin ajatusmaailmasta, että hoitotyö on feminiinistä. Naismainen työ vastaavasti nostaa kysymyksen miehen seksuaalisuudesta esiin. Nämä epäilykset ahdistavat miehiä ja voivat laskea heidän itsetuntoaan. Sama epäily näyttää tulevan esille myös hoitotyön ulkopuolella ammateissa, joita pidetään yleisesti feminiinisinä. (Genua 2005: 6; Allison ym. 2004: 173; Williams 1992: 261–262.)

Naishoitajia pidetään usein hoivaavina, lempeinä ja myötätuntoisina, kun taas miehiin ei yleisesti liitetä näitä piirteitä. Miehet eivät ole perinteinen näky hoitoalalla ja tähän liittyy ajatus siitä, että miehellä ei ole luontaista hoitoviettä kuten naisella. Hoitotyössä vaaditaan empaattisuutta, jota tarvitaan hyvään asiakaslähtöiseen työskentelyyn. Empaattisuutta ei mielletä miehiseksi ominaisuudeksi toisin kuin aggressio, johtaminen, itsenäisyys ja kilpailuhenkisyys, mitkä liitetään käsitykseen onnistumisesta. Stereotyyppisesti katsottuna mies hoitotyöntekijänä vaikuttaa kaukaiselta ajatukselta. (Allison ym. 2004: 164; Genua 2005: 6; Hollup 2014: 757.)

Asenteet mieshoitajia vastaan ovat osittain negatiivisia. Erityisesti miehet muodostavat negatiivisia oletuksia toisista miehistä, jotka lähtevät hoitotyöhön. (Allison ym. 2004:171.) Myös jotkut miehet hoitoalalla voivat kokea hoitoalan häpeän aiheena, jota täytyy erityisesti selitellä ja perustella työtään. Perustelut voivat viitata esimerkiksi alan teknisiin laitteisiin, mikä tekee miesten mielessä hoivatyöstä hyväksyttävämpää (Eriksson-Piela 2003: 159). He voivat myös nopeasti edetä urallaan erilaisiin erikoistehtäviin, johtotehtäviin tai kliinisiin asiantuntijatehtäviin, jotka ovat enemmän arvostettuja ja paremmin palkattuja töitä. (Zahourek 2016: 249; Hollup 2014: 757.)

Miehien hoivaosaaminen nähdään huonona, mutta vastaavasti heidän oletetaan tuovan rentoutta ja reiluutta työilmapiiriin sekä heidän oletetaan pärjäävän teknologian kanssa. Esimerkiksi Eriksson-Pielan (2003: 156–157) tutkimuksessa naishoitajat olettivat, että sydäntautiosastolla työskentelee enemmän miehiä, koska siellä ollaan tekemisissä enemmän teknologisten laitteiden kanssa. Lisäksi osastolla joutuu tekemään rationaalista päättelyä ja järjen käyttöä, minkä naishoitajat mielsivät soveltuvammaksi miehille.

Yleisesti miehet nähtiin myös laiskempina työntekijöinä. Naiset hoitavat varsinaisen työn ja miehet käyttävät tätä hyödykseen tekemällä näennäisesti jotain, ollakseen mukana toiminnassa. Naisten koettiin myös olevan valmiita tekemään enemmän myös niin kutsuttuja likaisia töitä, kun miehiä pidettiin ”kädet taskussa kulkevinä” työntekijöinä. Ammatillisesti miehiä epäillään hoitotyöhön sopimattomiksi, mutta kuitenkin miehiä toivotaan työyhteisöön ilmapiiriin parantamiseksi ja rentouttamiseksi. Työyhteisön näkökulmasta negatiiviset ominaisuudet eivät merkitse ja miesten läsnäolo nähdäänkin positiivisena ja haluttuna asiana. (Eriksson-Piela: 153–154,156–157, 171; Allison ym. 2004: 171; Genua 2005: 6.)

### 3 Tehostettu palveluasuminen

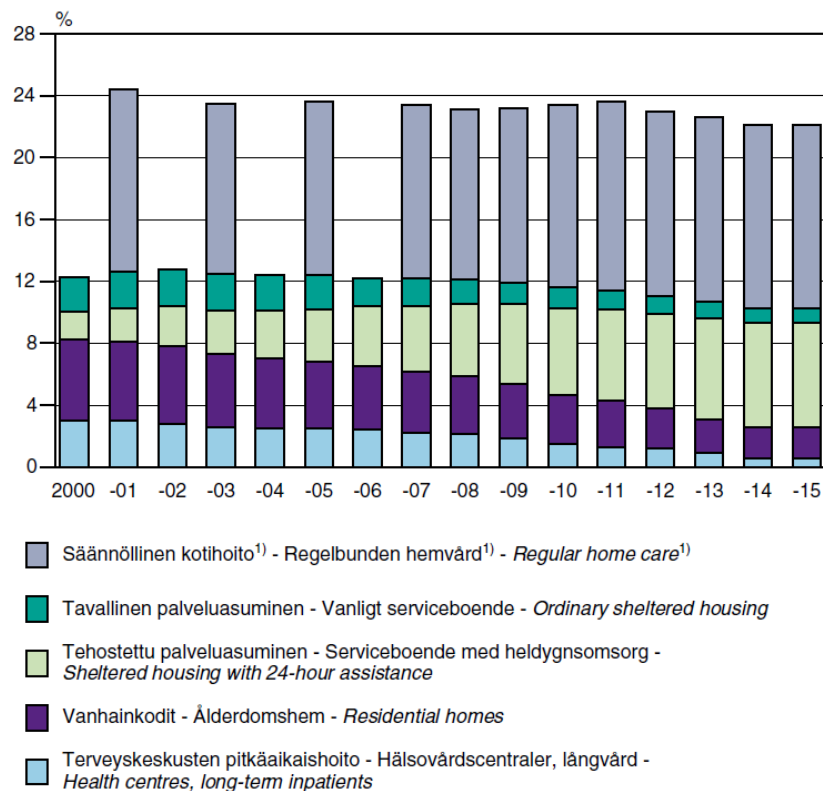
Tehostettua palveluasumista ei ole virallisesti määritelty. Sosiaali- ja terveysministeriö (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007: 20; Asumispalvelut ja asunnon muutostyöt n.d.) kuvaa tehostettua palveluasumista yhteisöllisenä asumisen muotona, jossa on henkilökuntaa paikalla vuorokauden ympäri. Tehostettua palveluasumista järjestetään vaikeasti toimintarajoitteisille kuntoutujille, jotka tarvitsevat jatkuvasti hoivaa ja ympärivuorokautista tukea perustarpeiden ylläpitämiseen. Kuntoutujilla on tehostetun palveluasumisen yksikössä oma huone tai asunto. Tämän lisäksi käytössä on erilaisia yhteisiä tiloja.

Kuntoutuja saa tehostetun palveluasumisen yksikössä apua päivittäisten toimintojen suorittamiseen siinä määrin kuin hän niitä tarvitsee. Apua kuntoutuja voi tarvita esimerkiksi henkilökohtaisessa hygieniassa, ruokailun järjestämisessä tai lääkehuollosta huolehtimisessa. Kuntoutujaa ohjataan kohti itsenäisempää elämää esimerkiksi tukemalla hänen itsenäistä päätöksentekoa, raha-asioiden hoitamista ja ihmissuhteiden ylläpitämistä. Lisäksi kuntoutujalle järjestetään tarvittaessa lääkäri- ja terveydenhuollonpalvelut sekä varmistetaan asiakkaille kuuluvien etuuksien saanti. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007: 20.)

Tehostetussa palveluasumisen yksikössä henkilöstömitoitusta määrittelee vanhuspalvelulaki ja sosiaali- ja terveysministeriön laatusuositus. Näiden mukaan tehostetun palveluasumisen toteutunut henkilöstömitoitus tulee olla vähintään 0,50 hoitotyöntekijää asiakasta kohden. Henkilöstömitoitukseen lasketaan mukaan välittömään asiakastyöhön osallistuneet ammattilaiset. Toteutuneeseen mitoitukseen lasketaan vain toteutuneet työtunnit ja paikalla ollut henkilöstö. Tällöin esimerkiksi sairauspoissaolot tulee korvata

niin, että välittömän työn mitoitus on ollut 0,50 hoitotyöntekijää asiakasta kohden. Koko henkilöstöstä tulee olla 1/3 korkeakoulu- tai opistotasoinen ja 2/3 toisen asteen tasoinen koulutus. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017: 22; Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista 980/2012 §20; Sosiaali- ja terveysministeriö 2007: 20.)

Tehostettu palveluasuminen on lisääntynyt 2000-luvulta lähtien ja se jatkaa nousuaan. Muut pitkäaikaishoidon muodot ovat viime vuosina lähteneet laskuun (Kuvio 2). Näitä ovat tavallinen palveluasuminen, vanhainkodit ja terveyskeskusten pitkäaikaishoito-osastot. Tämä johtuu kotiin vietävien palveluiden lisääntymisestä. Säännöllisen kotihoiton lisääntyminen on ollut määrällisesti suurta kaikissa ikäryhmissä ja yli 65-vuotta täytäneillä säännöllisen kotihoiton määrä on noussut kahdessakymmenessä vuodessa noin 15 000 asiakkaalla. Tilanne on sama myös muissa ikäryhmissä. Prosentuaalisesti määrä ei ole noussut, koska Suomessa ikääntyvien määrä on kasvussa. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2016: 57–60.) Alla oleva kuvio kertoo palveluiden peittävyden vuosina 2000–2015.



Kuvio 2. Ikääntyneiden (75+) palvelujen peittävyys 2000–2015 (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2016: 57)

Vuonna 2015 yli 65-vuotiaita asiakkaita tehostetussa palveluasumisessa oli 39 911 kappaletta. Se on 3,5 % kaikista 65-vuotta täyttäneistä henkilöistä. Prosentuaalinen määrä lisääntyy vuosien myötä ja 75 vuotta täyttäneistä 7,1 % ja yli 85 vuotiaista jo 15,0 % asuu tehostetussa palveluasumisyksiköissä. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2016: 59; Väyrynen – Kuronen 2017: 1.)

Sosiaalihuollon asumispalvelut tuottavat yksityinen ja julkinen sektori. Yksityisen sektorin tuottamien palveluasumispaikkojen osuus vaihtelee toimialoittain. Vuonna 2015 mielen-terveyskuntoutujien palveluissa yksityinen sektori tuottaa jopa 90 % olemassa olevista palveluasumispaikoista. Ikääntyneiden tehostetussa palveluasumisessa 48 % asui yksityisissä toimipaikoissa, jotka käsittävät yritykset ja järjestöt. (Väyrynen – Kuronen 2017: 1.)

Yksityisten sosiaalipalveluiden lisääntyminen on näkynyt myös henkilöstön lisääntymisenä vuosina 2005–2013. Yhteensä henkilöstön määrä on noussut yksityisellä sektorilla sosiaalipalveluissa 5,4 %. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2016: 161,164.) Kokonaisuudessaan ikääntyneiden määrä kasvaa Suomessa nopeaa vauhtia. Ikääntyneiden määrä kasvaa ja väestörakenne muuttuu, joka pakottaa eri toimijat varautumaan muutoksiin. Sosiaali- ja terveysministeriö on nostanut terveen ja toimintakykyisen ikääntymisen turvaaminen yhdeksi tärkeimmäksi varautumistoimeksi ikääntymistä vastaan. Tämän lisäksi myös palvelurakenteen on muututtava, koska nykyinen järjestelmä ei ole taloudellisesti kestäväällä pohjalla. Tähän apuvälineeksi sosiaali- ja terveysministeriö on julkaissut vuonna 2017 päivitetyn laatusuosituksen, joka esimerkiksi määrittää laatusuosituksia hyvälle tehostetulle palveluasumiselle. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017: 19–23.)

#### **4 Työyhteisöt ja niiden toiminta**

Työyhteisöllä ei ole virallista määritelmää. Työyhteisöllä usein tarkoitetaan suurempaa yhteisöä, kun taas tiimillä voidaan tarkoittaa pienempää joukkoa. Työyhteisön sisällä voi olla useita tiimejä. Tämän opinnäytetyön kohderyhmänä on tehostetun palveluasumisen yksiköt, joiden sisällä ei ole erikseen tiimejä. Tällöin näiden työntekijöiden työyhteisö ja työtiimi ovat melko lähellä toisiaan ja niillä on paljon yhtymäkohtia. Sanerma (2009: 95) kuvailee tiimiä pieneksi joukoksi ihmisiä, joilla on toisia täydentäviä taitoja ja he toimivat



itsejohtoisesti, yhteisvastuullisesti tiiviissä yhteistyössä. Tiimi työskentelee yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi sovittujen pelisääntöjen puitteissa. (Sanerma 2009: 95.)

Tässä tutkimuksessa työyhteisöllä tarkoitetaan yhteisöä, joka muodostuu tietyn yksikön henkilökunnasta. Henkilökunta on tiiviisti tekemisissä toistensa kanssa ja heillä on määrätty tehtävä ja tarkoitus organisaatiossa, jonka eteen he työskentelevät yhdessä yhteisiä pelisääntöjä noudattaen. Työyhteisöt ovat moninaisia ja ne vaikuttavat työpaikalla vallitsevaan ilmapiiriin merkittävästi. Yhden suuren työyhteisön sisällä voi olla myös erillisiä pienempiä työyhteisöjä, mutta tämän opinnäytetyön tutkimuksen kohteena olevat yksiköt ovat erillisinä omia työyhteisöjään.

Työterveyslaitoksen mukaan toimivassa työyhteisössä on yhteinen päämäärä ja tavoite. Toimintatavat ja pelisäännöt ovat yhdessä sovittuja sekä päätöksenteko on läpinäkyvää. Lisäksi työyhteisön sisällä työntekijöiden roolit ovat selvillä, jotta jokainen tietää mitä häneltä työhön liittyen odotetaan. Mahdolliset ristiriidat ratkaistaan nopeasti ja esimiestyö on oikeudenmukaista (Toimiva työyhteisö n.d.)

#### 4.1 Työyhteisöt tehostetuissa palveluasumisen yksiköissä

Tehostetut palveluasumisyksiköt kuuluvat vanhusten sosiaalipalveluiden piiriin. Vuonna 2013 sosiaalialan hoitajista 7,8 % ja yleisistä sairaanhoitajista 7,9 % oli miehiä. Tämä tarkoittaa, että tehostetuissa palveluasumisyksiköissä noin joka 13 työskentelevä hoitoalan henkilö on mies. Jos lasketaan hallituksen suositellun hoitajamitoituksen mukaan (0,5) 20–paikkaisessa tehostetussa palveluasumisyksikössä työskentelee päivässä 10 henkilöä. Oletetaan, että joka 13 työntekijä on mies, niin henkilöstön kierron mukaisesti keskimäärin joka toisena päivänä vuorossa on miestyöntekijä. Tehostetun palveluasumisen yksiköt ovat siis vahvasti naisvaltaisia tilastojen valossa. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2016; 169–171.)

Naistyöyhteisöistä puhutaan usein negatiivisessa sävyssä. On yleistä, että naisvaltaisissa työyhteisöissä koetaan olevan enemmän riitelyä, kateellisuutta, pienestä valittamista ja selän takana toimimista. Lisäksi erityisesti naiset kokevat, että miehet parantavat työyhteisön ilmapiiriä olemalla rennompia ja puhumalla suorasukaisesti. He eivät myöskään ota osaa työyhteisön konflikteihin. Miesten ja naisten väliset erot nähdään työyhteisössä positiivisena asiana työyhteisön jäsenien mielestä. (Eriksson-Piela 2003: 171; Saresma ym. 2010: 190; Cuesta – Ränggård 2016: 7.) Saresma ym. (2010: 190)

kuitenkin huomasivat ristiriitoja naisten kertomuksien ja kokemusten välillä. Koetut negatiiviset vaikutukset naisten kesken eivät näkyneet ikinä haastateltavien omalla työpaikalla, vaan he olivat kuulleet muualla olevan negatiiviseksi koettua toimintaa. Myöskään aikaisemmissa työpaikoissa ei ole koettu negatiivista toimintaa. Naiset tunnistavat helposti negatiivisia asioita, mutta ne eivät ole ikinä tapahtuneet heille itselleen. (Saresma ym. 2010: 190.)

#### 4.2 Työyhteisön ryhmädynamiikka

Työyhteisö ryhmänä on kuin mikä tahansa ryhmä ja se noudattaa normaalia ryhmädynamiikkaa. Ryhmät muotoutuvat ja kehittyvät ajan myötä sekä saavuttavat parhaimmillaan viimeisen vaiheen, jossa ryhmäyhteistyö on hedelmällisintä. Bruce Tuckmanin mallia pidetään yleisesti hyväksyttynä perustana ryhmän kehitysvaiheiden tarkastelussa. Tuckmanin malli on yksinkertainen ja helposti ymmärrettävä, minkä takia siitä on tullut yleispätevä teoria. Tuckmanin mallin pohjalta on kehitetty yli sata ryhmän muodostumisen mallia. Tuckmanin ryhmän kehitysvaiheita on korjatun mallin mukaan viisi, jotka on nimetty forming, storming, norming, performing ja adjourning. (Kopakkala 2005: 49–51.)

Ryhmän muodostus (forming) on ensimmäinen vaihe, jonka aikana jäsenet ovat riippuvaisia ohjaajasta. He eivät halua ärsyttää ketään ja etsivät omaa paikkaansa ryhmässä. Muotoutumisen aikana määräytyy ensimmäiset ryhmäroolit. Ryhmän tavoite ja tarkoitus sekä toiminta on vielä epäselvä, mutta ne alkavat pikkuhiljaa hahmottua. Ryhmän jäsenet hahmottelevat hyväksyttävän käytöksen rajoja. Ilmapiiri on yleensä myönteinen ja ryhmä koetaan turvalliseksi, vaikka yksittäisen jäsenen asema voi olla epävarma. Ihmiset ovat epävarmoja ja ahdistuneita, joka häviää sopeutumisen ja tehtävän kirkastumisen myötä. Annettu tehtävä tai työ tehdään yhdistämällä yksilösuorituksia. (Kopakkala 2005: 49.)

Kuohuntavaihe (storming) sisältää paljon konflikteja. Yksilöt haluavat erottua ja vaiheessa vastustetaan vetäjää tai tehtävää. Tyytymättömyys ryhmään on mahdollista ja yksilöiden rohkeus mielipiteiden esittämiseen kasvaa. Toisten ajatuksiin tartutaan myös helpommin, mutta ryhmän tehtävän vastustus on tunteenomaista. Itse tehtävän suoritus ei vielä kunnolla onnistu, mutta tavoitteet ja toimintamuodot alkavat selkiytyä. Ryhmään voi muodostua alaryhmiä ja osallistujilla on jumiutumisen tunne. Tehtävästä suoriutumisen kuohuntavaiheessa edellyttää kaikkien jäsenten osallistumista. (Kopakkala 2005: 50.)

Sopimisvaiheessa (norming) ryhmän jäsenten rooleista tulee hyväksytyjä ja ryhmähenki alkaa muodostumaan, joka luo yhteenkuuluvuudentunnetta. Konflikteja halutaan taas välttää ja ryhmä pyrkii yhteistoimintaan. Ryhmän pelisäännöt ja toimintatavat selkiytyvät ja syntyy myös sanattomia sopimuksia. Omat ajatukset voi ilmaista avoimesti esille ja yhteistyö alkaa kehittyä. Ristiriitoja sovotellaan ja sivuutetaan, koska ne ovat ryhmän sisällä tiedostettu ja käsitelty. Nyt ryhmän sisällä voidaan luoda tavoitteita ja toimintatapoja, koska jäsenet alkavat tunnistaa toisten jäsenten työskentelytapoja. Kaikilla jäsenillä on selkiytynyt oma paikka ja rooli ryhmässä. Ryhmän toiminta vaikuttaa vapautuneelta, mutta se voi olla näennäistä. Ryhmän jäsenet yrittävät vaikuttaa ryhmän toimintaan oman näkökulmansa mukaan ja suojautuvat tarvittaessa eri puolustusmekanismein. (Kopakkala 2005: 50.)

Hyvin toimiva ryhmä (performing) on tuottava, tehokas ja luova. Resurssit hyödynnetään tarkoituksenmukaisesti ja tehokkaasti. Ryhmä toimii tavoitteensa ohjaamalla tiellä ja pystyy ratkaisemaan ristiriitatilanteet. Ryhmä paneutuu tehtäväänsä ja sen loppuun saattamiseen. Hyvin toimivan ryhmän energia menee työskentelyyn, kun muissa vaiheissa muu toiminta on saanut enemmän aikaa. Ryhmän roolitus on selkeä jäsenille ja tarkoituksenmukainen. Erilaisuutta käytetään hyödyksi ja ilmapiiri on avoin. Tässä vaiheessa jäsenet suostuvat venymään ryhmän hyväksi ja työ on yhteisvastuullista. Haittapuolena tiiviissä ryhmässä on uusien jäsenten ryhmään pääsyn vaikeus. (Kopakkala 2005: 51.)

Ryhmän lopettaminen (adjourning) vaihe on lisätty jälkikäteen ryhmän kehittymisvaiheisiin. Ryhmän lopettaessa sen toimintatapa ei ole enää suorituskeskeinen. Ryhmän jäsenet ovat tunteikkaita ja hyvästelevät toisensa. Ryhmän lopetus voi aiheuttaa voimakkaita, mutta erilaisia tunteita. (Kopakkala 2005: 51.)

Työelämässä jatkuvat muutokset palauttavat ryhmän vaiheissa taaksepäin. Myös uuden työntekijän tuleminen aiheuttaa roolien ja toimintatapojen uudelleen muodostumista. Tällöin ryhmän muodostuminen alkaa aina uudestaan. Hyvin toimiva ryhmä on erittäin toimiva ja itsenäinen, johon kaikki työyhteisöt eivät yllä. (Kopakkala 2005: 51.) Usein pitkäaikainen työyhteisö voi pysyä sopimisvaiheen ryhmänä ja se suorittaa perustehtävänsä oikein hyvin.

Tehostetun palveluasumisyksiköiden työyhteisöt ovat pitkäaikaisia ja ne ovat usein edenneet muodostus- ja kuohuntavaiheen yli. Tällöin työyhteisö tasapainottelee sopimisvaiheessa ja sen molemmin puolin. Vaihtuvuus ja konfliktit voivat palauttaa ryhmän

kuohuntavaiheeseen ja vastaavasti onnistunut työyhteisö voi päästä hyvin toimivan ryhmän vaiheeseen.

### 4.3 Työyhteisön jäsenten roolit

Roolit määrittävät henkilöiden välistä vuorovaikutussuhdetta. Ihmisillä on tapana luoda erilaisia käyttäytymismalleja eri vuorovaikutustilanteissa. Näitä voidaan kutsua yleisesti rooleiksi. Roolit auttavat meitä jäsentämään oman tai ryhmän toimintaa sekä ymmärrystä miksi toimimme niin, kuin toimimme. Rooleja on lukemattomia ja roolit vaihtelevat vuorovaikutussuhteiden mukaan. Esimerkiksi ihminen käyttäytyy eri tavoin äitinsä kuin vaimonsa kanssa, vaikka molemmat ovat hyvin läheisiä naishenkilöitä. (Kopakkala 2005: 96,106)

Ryhmässä ihmiset omaksuvat erilaisia rooleja. Uuden ryhmän syntyessä ihmisten vanhat roolit eivät välttämättä sovi tilanteeseen ja se luo pientä hämmennystä. Ihmiset käyttävät usein aluksi rooleja, joissa aikaisemmin ovat tulleet hyväksytyiksi. Ryhmän muodostumisen ja tutustumisen kautta roolit muuttuvat joustavammiksi ja persoonallisemmiksi. Pitkään toimineessa ryhmässä roolit muuttuvat joustavista jäykemmiksi kaventaen jäsenen toimintamahdollisuuksia. Työyhteisössä tämä voi näyttäytyä yksilölle ryhmäpaineena tietyn roolin suorittamiseen. Yksittäinen työntekijä ei voi muuttaa rooliaan esimerkiksi työntekijästä esimieheksi, elleivät muut työyhteisössä hyväksy muutosta. Työyhteisön jäsenet voivat edelleen toimia vastoin uuden esimiehen käskyjä tai ohjeita, koska he eivät ole hyväksyneet uutta auktoriteettiroolia. (Kopakkala 2005: 108.)

Roolien jäykkyys vie työyhteisöltä dynaamisuutta ja mielekkyyttä. Uuden työntekijän tultua vanhan työntekijän tilalle, ryhmä odottaa uudelta työntekijältä vanhan työntekijän roolin täyttämistä. Tämä luo paineita uudelle työntekijälle, joka muokkaa roolin itselleen sopivaksi. Uusi työntekijä kohtaa myös yrityskulttuurin ja toimintatavat, joihin vanha työyhteisö ohjeistaa uutta työntekijää. (Kopakkala 2005: 109.)

Ruth Meredith Belbin on luettellonut roolit, joita hyvin toimiva työyhteisö, tiimi tai mikä tahansa ryhmä edellyttää. Hänen luomansa rooliluokitus on suosittu tiimiroolien hahmotamiseen. Hänen luokituksensa mukaan tiimi tarvitsee keksijää, tiedustelijaa, tekijää, takojaa, viimeistelijää, arvioijaa, diplomaattia ja kokoajaa. Heillä kaikilla on omat ominaispiirteensä ja vahvuutensa (Kuvio 3). (Kopakkala 2005: 109–110.)

<b>Keksijä</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mietiskelevä nero.</li> <li>• Hän on älykäs , mutta voi olla myös epäkäytännöllinen.</li> </ul>
<b>Tiedustelija</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uuden etsijä ja kokeilija.</li> <li>• Neuvottelukykyinen ja utelias, mutta voi olla myös ailahtelevainen.</li> </ul>
<b>Tekijä</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisoija ja käytännöllinen toteuttaja.</li> <li>• Ahkera, mutta usein myös perinteisiin pitäytyvä.</li> </ul>
<b>Takoja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vauhdittaa ja raivaa esteet.</li> <li>• Voimakastahtoinen ja dynaaminen, mutta voi olla kärsimätön ja kireä.</li> </ul>
<b>Viimeistelijä</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Varmistaa yksityiskohdat.</li> <li>• Tunnollinen ja sitkeä, mutta voi olla myös turhan tarkka</li> </ul>
<b>Arvioija</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ongelmien analyysoija.</li> <li>• Kriittinen ja puolueeton, mutta voi olla myös liiankin varovainen.</li> </ul>
<b>Diplomaatti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sovittelija ja hyvän ilmapiirin luoja.</li> <li>• Herkkä ja sosiaalinen, muttei välttämättä riittävän päättäväinen.</li> </ul>
<b>Kokoaja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kokoaa ja valvoo resursseja.</li> <li>• Itsevarma ja rauhallinen, muttei välttämättä kovinkaan luova</li> </ul>

Kuvio 3. Belbinin tiimiroolit (Kopakkala 2005)

Belbinin mielestä tiimin jäsen toteuttaa yleensä yhtä tai kahta roolia ja rooli määräytyy henkilön ominaisuuksien perusteella, mutta rooli myös muuttuu ryhmän tarpeiden mukaan. Roolin muuttuminen on kuitenkin rajallista, koska ihmisen luonteenpiirteitä on hankala muuttaa ja yksilöt usein toistavat samoja rooleja riippumatta ryhmästä. (Kopakkala 2005: 110–111)

Työyhteisön rooleista ja sukupuolen eroista on tehty jonkin verran tutkimusta. Anderson ja Sleaf (2004) raportoivat, että sukupuolen ja tiimiroolien välillä on selviä eroja. Miehet olivat todennäköisemmin kokoojan, takojan ja keksijän rooleissa kuin naiset. Vastaavasti naiset olivat todennäköisemmin diplomaatin roolissa kuin miehet. Muut roolit eivät jakautuneet selvästi sukupuolen mukaan. Prosentuaalisesti miehiä oli eniten kokoojan (22 %), tekijän (15 %) ja diplomaatin (14 %) rooleissa. Vaikka miesten kolmanneksi yleisin rooli oli diplomaatti, jäi 14 %:n osuus pieneksi verrattuna naisten 41%:n osuuteen. Tutkimus suoritettiin myynti- ja asiakaspalvelijoilla. (Anderson – Sleaf 2004: 430, 434.)

Kokoojan, takojan ja keksijän roolien luonnekuvauksissa käytetään termejä, kuten mietiskelevä, älykäs, voimakastahtoinen, dynaaminen, itsevarma ja rauhallinen. (Kuvio

3). Nämä ovat myös ominaisuuksia, joita stereotyyppisesti liitetään miehiin ja maskuliinisuuteen. Vastaavasti diplomaattia kuvaillaan herkäksi ja sosiaaliseksi, mikä kuvastaa feminiinisiä arvoja. Vaikka tutkimusta ei ollut tehty sosiaali- ja terveysalalla, voidaan siitä saada viitteitä sukupuolen vaikuttavan työyhteisöissä toimiviin rooleihin.

## **5 Tutkimuksen tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset**

Työn tarkoituksena on kuvata miestä työyhteisön jäsenenä ja selvittää mies- ja naishoitajien kokemuksia mieshoitajan roolista, työtehtävistä ja asemasta hoitotyöntekijänä tehostetussa palveluasumisyksikössä. Työssä selvitetään näkemyksiä ja kokemuksia mieshoitajien asemasta, roolista ja työtehtävistä tehostetun palveluasumisen työyhteisöissä. Tavoite on saada tietoa miesten asemasta, roolista ja tehtävistä naisvaltaisissa työyhteisöissä.

Saatua tietoa voidaan hyödyntää laaja-alaisesti. Lähijohtaja voi saada lisätietoa ja apuvälineitä lähiesimiestyöhön. Lisäksi tutkimuksesta voidaan hyödyntää työyhteisön kehittämisessä, uusien työntekijöiden perehdyttämisessä sekä rekrytoinnissa. Tutkimus voi myös antaa lisäperusteluja työyhteisöjen monipuolistamiseen.

Tämän työn tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Millainen on mies hoitotyöntekijänä mies- ja naishoitajien kuvaamana tehostetussa palveluasumisessa?
2. Miten mies- ja naishoitajat kuvailevat mieshoitajien työtehtäviä tehostetussa palveluasumisessa?
3. Millainen on mieshoitajan asema tehostetussa palveluasumisessa mies- ja naishoitajien kuvailemana?
4. Miten mies- ja naishoitajat kuvailevat mieshoitajan roolia tehostetun palveluasumisen työyhteisössä?

## **6 Tutkimuksen toteutus**

### **6.1 Tutkimuksen metodologiset lähtökohdat**

Ymmärtävä tutkimus on lähtöisin Aristoteelisesta perinteestä (Tuomi – Sarajärvi 2009: 27). Hermeneutiikka on kehittynyt tuosta perinteestä ja muodostanut oman filosofisen perinteensä, joka on vahvasti kytköksissä ihmistieteelliseen tutkimukseen. Hermeneutiikka on ollut hyvin laaja tutkimusperinne ja yksi osa siitä on fenomenologis-hermeneuttinen tutkimusperinne. Sen erityispiirteenä on, että ihminen on tutkimuksen kohteena ja tutkijana. (Tuomi – Sarajärvi 2009: 32–34.) Tästä tutkimusperinteestä kumpuaa fenomenologia, jota käytetään hoitotieteissä eri merkityksissä. Esimerkiksi fenomenologialla voidaan tarkoittaa filosofista traditiota tai tutkimusmenetelmää. (Tuomi – Sarajärvi 2009: 71.)

Tutkimusmenetelmänä fenomenologia eli ”oppi ilmiöstä” perustuu fenomenologiseen filosofiaan ja se on tutkimussuuntaus, joka tutkii ihmisten kokemusten kuvauksia ja niiden merkityksiä. Näitä merkityksiä pyritään ymmärtämään ja kuvailemaan ihmisen oman kokemusmaailman mukaan. (Tuomi – Sarajärvi 2009: 34; Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2015: 67–68, 71.) Fenomenologia voidaan jakaa kahteen eri suuntaukseen, jotka ovat kuvaileva tai tulkitseva fenomenologia. Usein tulkitsevasta suuntauksesta käytetään nimitystä hermeneuttinen fenomenologia tai fenomenologis-hermeneuttinen tutkimussuuntaus. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2015: 71; Tuomi – Sarajärvi 2009: 35.) Fenomenologiseen tutkimukseen tulee hermeneuttinen ulottuvuus silloin, kun on tarve tulkita saatua dataa ja ymmärrystä ilmiöiden merkityksistä (Tuomi – Sarajärvi 2009: 35).

Fenomenologiaa käytetään tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä, koska se soveltuu ihmisten omien kokemusten tutkimiseen. Hermeneuttinen ulottuvuus antaa myös mahdollisuuden tulkinnalle, mikä on merkittävää datan käsittelyn kannalta. Tämän tutkimuksen tutkimussuuntaus on siis fenomenologis-hermeneuttinen, joka mahdollistaa kokemusten tutkimisen, ymmärtämisen ja tulkitsemisen. Kerätty data tulee suoraan haastateltavilta ja he kertovat tietonsa tutkittavasta aiheesta oman kokemuspohjansa ja maailmankatsomuksensa kautta. Fenomenologiaa käytetään paljon hoitotieteissä sen soveltuvuuden takia. Ihminen on tutkimuksen kohteena ja tutkijana, mikä antaa paljon mahdollisuuksia tulkinnalle ja ymmärtämiselle. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2015: 71.)

## 6.2 Kvalitatiivinen tutkimus

Kvalitatiivinen tutkimus eli laadullinen tutkimus ja siinä käytettävät tutkimusmenetelmät ovat yleistyneet Suomessa 1970-luvun lopussa ja hoitotieteissä 1980-luvun alussa. Kvalitatiivista tutkimusta on tehty jo aikaisemminkin, mutta se on rajoittunut sosiaalitieteisiin. Kvalitatiivisen tutkimuksen määritelmät vaihtelevat, mutta niissä korostuvat ihmisten kokemusten, tulkintojen käsitysten ja motivaatioiden tutkiminen sekä ihmisten näkemysten kuvaus. Kvalitatiivista tutkimusta voidaan kutsua ymmärtäväksi tutkimukseksi. (Tuomi – Sarajärvi 2009: 25, 28; Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2015: 65–66.)

Kvalitatiivista tutkimusta voidaan käyttää monipuolisesti ja usein sitä käytetään menetelmänä, kun tutkittavasta aiheesta ei tiedetä juuri mitään. Lisäksi se soveltuu tutkittuun aihealueeseen tuomalla uuden näkökulman ilmiön tarkasteluun. Myös ilmiön ymmärtämisen näkökulma on perustelu menetelmän valinnalle. Kvalitatiivisen tutkimuksen tunnuspiirteinä voidaan pitää naturalistisuutta, yksilöllisyyttä, dynaamisuutta, kontekstispesifisyyttä, induktiivisuutta ja tutkimusasetelmien joustavuutta. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2015, 66.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei pyritä yleistettävyyteen, joten usein aineistot ovat määrältään pieniä verrattuna kvantitatiiviseen tutkimukseen. Tällöin myös otos voi olla harkinnanvarainen, koska tutkimukseen halutaan henkilöitä, jotka edustavat tutkittavaa ilmiötä mahdollisimman hyvin. Yleistettävyyttä sisältää aina oletuksen, että tutkimuksessa ei etsitä selitystä ainutkertaiselle tapahtumalle. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2015, 67; Alasuutari 1999, 38–39.) Tällöin yleistettävyyttä on ristiriidassa kvalitatiivisen tutkimuksen tunnuspiirteiden kanssa (Alasuutari 1999, 235).

Kvalitatiivisen tutkimuksen analyysissä aineistoa tarkastellaan usein kokonaisuutena, josta poimitaan kiinnostavia asioita erilleen muusta aineistosta. Tämä aineisto käsitellään edelleen esimerkiksi luokittelemalla tai teemoittamalla. Alasuutari (1999) jakaa laadullisen analyysin vain kahteen vaiheeseen: havaintojen pelkistämiseen ja arvoituksen ratkaisemiseen. (Tuomi – Sarajärvi 2009: 91–92; Alasuutari 1999: 38–39.) Kvalitatiivisen aineiston perusanalyysimenetelmä on sisällönanalyysi, jota voidaan käyttää kaikissa laadullisen tutkimuksen perinteissä. Eri nimillä kulkevat analyysimenetelmät liittyvät jollain tavalla sisällönanalyysiin. (Tuomi – Sarajärvi 2009: 91.)

Tämän opinnäytetyön lähestymistapa tutkimuskysymyksiin on kvalitatiivinen. Laadullinen ote valikoitui, koska tutkittavasta aiheesta on vähän tietoa ja tutkimuksessa halutaan ymmärtää ilmiön erilaisia merkityksiä ja nostaa uusia havaintoja tutkittavasta ilmiöstä.



Lisäksi opinnäytetyön tutkimustehtävät selvittävät ihmisten mielipiteitä ja heidän antamia merkityksiä aiheelle, mikä tukee laadullisen menetelmän valintaa.

### 6.3 Teemahaastattelu

Tutkimuksen aineisto kerätään haastattelemalla. Haastattelua käytetään aineistonkeruumenetelmänä, kun halutaan tietää mitä ihminen ajattelee, kokee ja miten hän toimii. Näitä asioita on järkevää kysyä suoraan häneltä itseltään ja siksi haastattelu on monipuolinen aineistonkeruumenetelmä. Haastattelun etuihin kuuluu sen joustavuus ja keskustelu haastateltavan kanssa. Haastattelijalla voi myös korjata väärinymmärryksiä, kysyä saman kysymyksen uudestaan ja tulkita elekieltä tai äänenpainoja haastattelun yhteydessä. (Tuomi – Sarajärvi 2009: 72–73.)

Haastattelun tyyppi on teemahaastattelu. Teemahaastattelun etuna on suunnitellut aihepiirit, jotka rajoittavat keskustelun tiettyihin aihealueisiin. Nämä aihealueet perustuvat tutkimuksen viitekehikseen eli jo tiedettyyn tietoon aihealueesta. Teemahaastattelu toteutusta ei ole strukturoitu ja kysymysten asettelua voidaan muuttaa haastattelussa. Myös tarkentavat kysymykset antavat syvyyttä haastatteluun. Teemahaastattelu antaa myös osallistujille mahdollisuuden tuoda vapaasti ajatuksiaan esille teemojen ympärillä. Teemahaastattelu korostaa ihmisten antamia asioita, merkityksiä ja tulkintoja, mitkä ovat tutkimuksen kannalta oleellista tietoa. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2015: 124–126; Tuomi – Sarajärvi 2009: 75.)

Haastattelut toteutetaan ryhmähaastatteluina ja ne nauhoitetaan haastateltavien luvalla analyysia varten. Ryhmähaastattelu soveltuu aineistonkeruumenetelmäksi, kun kaikki haastateltavat edustavat samaa ammattikuntaa ja työskentelevät samanlaisissa työympäristöissä. Ryhmähaastattelun suurin etu on suurempi haastateltavien määrä yhdellä kertaa, jolloin haastatteluja ei tarvitse tehdä niin montaa. Opinnäytetyön kannalta aika ja resurssit ovat rajalliset, joten ryhmähaastattelu tukee opinnäytetyön rajaamista. Lisäksi ryhmähaastatteluissa haastateltavat voivat muistaa enemmän tutkimusaiheeseen liittyviä olennaisia asioita saadessaan kiinni toisen vastauksesta. Haittapuolena ryhmähaastatteluissa voi olla haastatteluajankohdan sopiminen ja aikatauluttaminen. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2015: 124.)

Haastattelujen määrää pitää arvioida tutkimuksen edetessä ja tarkastella aineiston saturoitumista. Mikäli saturoituminen tapahtuu jo aikaisemmin, voidaan miettiä lisäaineiston

tarpeellisuutta. Suuri määrä haastatteluja voi olla opinnäytetyöhön varatun ajan ja resurssien kannalta hankala toteuttaa. Haastateltavat ovat valikoituneet harkitusti yksiköistä, joissa tiedetään työskentelevän miehiä, mutta he ovat vähemmistönä yksiköissä. Tällä menetelmällä taataan haastateltavien tieto ja kokemukset tutkitusta aiheesta. (Tuomi – Sarajärvi 2009: 85–86.)

Haastattelut suoritetaan erikseen miesten ja naisten kesken, jotta haastateltavat voivat vapaammin kertoa tilanteista ja kokemuksistaan. Jos esimerkiksi ryhmähaastattelussa on yksi mies, jonka toimista keskustellaan, voi se vaikuttaa haastateltavien käyttäytymiseen ja annetun tiedon laatuun. Lisäksi työtoverit eivät välttämättä halua arvostella tai loukata samassa yksikössä työskentelevää työntekijää ja jättävät joitain huomioita kertomatta. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2015: 124–126.)

Tässä tutkimuksessa haastatteluja suoritettiin yhteensä 4 kappaletta kevään 2018 aikana. Neljän haastattelun tallenteiden yhteispituus oli 3 tuntia ja 13 minuuttia. Keskimääräinen haastattelun pituus oli 48 minuuttia. Ryhmät muodostuivat kahdesta eri tehostetun palveluasumisyksikön henkilökunnan jäsenistä. Ryhmissä naiset ja miehet haastateltiin erikseen ja molempia ryhmiä syntyi 2 kappaletta. Miesten molemmissa ryhmissä oli haastateltavia 2 henkilöä. Naisten ryhmissä molemmissa ryhmissä haastateltavia oli 3 henkilöä, joten haastateltavien kokonaislukumäärä oli 10 henkilöä. Haastattelut suoritettiin lähellä osallistujien työpisteitä kahdessa eri kokous- ja ryhmätoimintatilassa osallistumisen helpottamiseksi. Tilat sijaitsivat irrallaan työyksiköistä, mutta niiden välittömässä läheisyydessä. Haastattelut järjestettiin pääsääntöisesti hoitajien vuorojen vaihdon yhteydessä, jotta osa haastateltavista pystyi osallistumaan työaikana haastatteluihin työnantajan luvalla. Tämä paransi hoitajien osallistumishalukkuutta tutkimukseen.

Ennen haastattelua osallistujat olivat saaneet sähköpostilla saatekirjeen (Liite 1), missä kerrottiin tutkimuksen tarkoitus ja tavoite. Lisäksi osallistujille on kerrottu haastattelujen teemat etukäteen (Liite 2), jotta he ovat voineet miettiä valmiiksi vastauksia. Osallistujat antoivat kirjallisen suostumuksensa tutkimukseen osallistumiseen ennen haastattelujen alkua.

#### 6.4 Induktiivinen sisällönanalyysi

Laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmä on sisällönanalyysi. Sen ideaa käytetään kaikissa laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmissä. Sisällönanalyysin avulla

voidaan kuvata aineistoja ja luoda erilaisia käsitteluokituksia, -järjestelmiä tai -malleja. Sisällönanalyysillä on monia vahvuuksia ja muutamia niistä ovat sensitiivisyys ja tutkimusasetelman joustavuus. Sen avulla luodaan merkityksiä, seurauksia ja sisältöjä. Hoitotieteissä sisällönanalyysi on yleisesti käytetty tekniikka ja nykyisin hoitotieteissä on erityisesti suosittu induktiivista sisällönanalyysiä. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2015: 165–167; Tuomi – Sarajärvi 2009: 91.)

Induktiivinen sisällönanalyysi eli aineistolähtöinen sisällönanalyysi perustuu sanojen luokitteluun niiden teoreettisen merkityksen perusteella. Induktiivinen päättelylogiikka etenee yksittäisestä tapauksesta yleiseen. Tällöin tutkimusaiheet, joista ei ole aikaisempaa tietoa tai se on hyvin hajanaista, tulee käyttää induktiivista lähestymistapaa. Induktiivisessa sisällönanalyysissä pyritään luomaan aineistosta teoreettinen kokonaisuus, mitä aikaisempi tieto tai teoria ei ole ohjannut. Asetetut tutkimusongelmat ja kysymykset ohjaavat sisällönanalyysin etenemistä ja kategorisointi tapahtuu tutkimuskysymysten mukaan. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2015: 167–168; Tuomi – Sarajärvi 2009: 95.)

Ennen varsinaista analyysia täytyy tehdä valmisteluja. Aineiston purku alkaa kirjoittamalla aineisto ymmärrettävään muotoon tekstiksi eli litteroimalla. Litterointi suoritetaan yleensä tarkasti sanasta sanaan, mutta tämä voi vaihdella tutkimuksen viitekehuksesta riippuen. Litteroitua tekstiä voidaan kutsua myös raaka-aineistoksi. Litteroinnin jälkeen aloitetaan koodaus, millä tarkoitetaan kategorisointia. Koodi on symboli, jolla sana, sanat tai lauseet luokitellaan. Koodilla on tärkeitä ominaisuuksia ja ne jäsentelevät aineistoa, toimivat tekstin kuvailun apuvälineenä sekä niillä voidaan tarkastaa tekstin eri kohtia. Ne voivat olla myös kuvailevia, tulkitsevia tai selittäviä. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2015: 163–164; Tuomi – Sarajärvi 2009: 92–93.)

Koodauksen jälkeen voidaan valita analyysiyksikkö, joka voi olla sana tai tema. Analyysiyksikkö ei voi päättää aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä etukäteen, vaan sitä ohjaa tutkimustehtävät ja aineisto. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2015: 167-168.) Induktiivinen sisällönanalyysi etenee pääsääntöisesti kolmessa vaiheessa, jotka ovat pelkistäminen eli redusointi, ryhmittely eli klusterointi ja teoreettisten käsitteiden luominen eli abstrahointi. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2015: 167; Tuomi – Sarajärvi 2009: 108–109.)

Edellä esitelty litterointi ja koodaaminen voivat olla jo osa pelkistämistä. Pelkistämistä ohjaa asetetut tutkimustehtävät, joiden avulla aineistosta etsitään sille olennaisia ilmaisuja. Pelkistämisessä lyhennetään alkuperäisilmaistun tekstin sisältö muutamaan saanaan, jotta ryhmittely olisi helpompaa. (Tuomi – Sarajärvi 2009: 109.) Ryhmittely perustuu alkuperäisen aineiston ilmauksien tutkimiseen ja yhdistelyyn. Samankaltaiset tai erilaiset ilmaukset ryhmitellään jonkin käsitteen tai lauseen alle ensin pienempiin alaluokkiin, sitten yläluokkiin, pääluokkiin ja lopulta yhdisteleviin luokkiin. (Tuomi – Sarajärvi 2009: 110.) Viimeinen vaihe eli abstrahointi erottelee tutkimustehtävien kannalta olennaisen tiedon ja muodostetaan teoreettisia käsitteitä. Käsitteellistäminen jatkuu niin kauan, kuin se on aineiston kannalta mahdollista. Lopulta käsitteellistämisen kautta saadaan vastaukset asetettuihin tutkimustehtäviin. (Tuomi – Sarajärvi 2009: 111–112.)

Tässä tutkimuksessa haastatteluista saatu materiaali litteroitiin sanasta sanaan. Litteroidun tekstin yhtäjaksoinen pituus oli 25 sivua fonttikoon ollessa 11 ja rivivälin 1. Litteroinnin jälkeen suoritettiin koodaus, jossa saman kaltaiset asiat ja kommentit koodattiin eri väreillä aineiston käsittelyn helpottamiseksi. Analyysiyksiköt valikoituivat tutkimuskysymysten kautta ja analyysitaulukoihin kerättiin alkuperäiset ilmaukset, joita pelkistettiin muutamaan otteeseen. Pelkistuksen jälkeen luotiin alaluokat, joita yhdistämällä saatiin yläluokat ja lopulta pääluokat. Miehillä ja naisilta saadut aineistot analysoitiin toisista erillään, jotta tulokset olisivat vertailukelpoisia ja keskustelempia. Esimerkki analyysin etenemisestä on esitetty tarkemmin liitteessä 4.

## **7 Tulokset**

Tulokset olivat moninaisia ja miesten ja naisten näkemysten välillä oli selviä eroavaisuuksia. Miehet itse tutkimuksen kohteena ollessaan kokivat selvästi olevansa yhdenvertaisempia naishoitajien kanssa kuin mitä naishoitajat kokivat. Lisäksi miehet eivät nähneet tiettyjä piirteitä itsessään, mitkä naisryhmät nostivat miehistä esille. Sekä miehet, että naiset kokivat miesten tuovan fyysistä apua työyhteisöön monin eri tavoin. Lisäksi miehien koettiin parantavan ilmapiiriä ja tasapainottavan työyhteisöä.

Tuloksia tarkasteltaessa edetään tutkimuskysymyksen mukaisessa järjestyksessä alkaen miesten kuvailusta hoitotyöntekijänä, jonka jälkeen käsitellään mieshoitajien työtehtävät, asema ja roolit. Naisten ja miesten antamia vastauksia verrataan keskenään,

jotta kokonaiskuva muodostuisi mahdollisimman selkeästi. Tulosten yhteydessä käsitelään vastauksia pääluokka- ja yläluokkatasolla, mutta myös alaluokitukset löytyvät liiteosiosta (Liite 3)

### 7.1 Mies hoitotyöntekijänä

Naiset ja miehet kuvailivat miehiä hoitotyöntekijöinä melko laajasti. Aluksi vastaaminen oli ryhmissä haastavaa, mutta keskustelun kautta ryhmät löysivät paremmin vastauksia tutkimuskysymykseen. Miesten tuottamasta aineistosta nousi esiin 4 pääluokkaa, jotka olivat **tiimityöskentelytaidot**, **työote**, **ominaispiirteet** ja **kiinnostus oman työn kehittämiseen**. Vastaavasti naisten aineistosta pääluokkia tuli 7, jotka olivat **tiimityöskentelytaidot**, **työote**, **ominaispiirteet**, **verbaalisuus**, **diversiteetti**, **motivaatio** ja **asiakaslähtöisyys**. (Taulukko 1)

Taulukko 1. Naisten ja miesten kuvailu miehistä hoitotyöntekijöinä

Miesten kuvailemat luokat		Naisten kuvailemat luokat		
Pääluokka	Yläluokka	Pääluokat	Yläluokat	
Tiimityöskentelytaidot	Muiden huomiointi	Tiimityöskentelytaidot	Työyhteisön edun tavoittelu	
	Tiimityöskentelyä edistävät tekijät		Muiden avustaminen	
	Työyhteisössä toimiminen		Yhdenvertaisuus	
Työote	Joustavuus	Työote	Fyysinen työote	
	Harkitsevuus		Joustavuus	
	Vastuuntuntoisuus		Rentous	
	Järjestelmällisyys		Rauhallisuus	
Ominaispiirteet	Itsetietoisuus	Ominaispiirteet	Tehokkuus	
	Fyysiset ominaisuudet		Fyysisuus	
	Turvallisuus		Turvallisuus	
	Rauhallisuus		Itsetietoisuus	
Rehellisyys	Piittaamattomuus			
Kiinnostus oman työn kehittämiseen	Avoin asenne uutta kohtaan		Verbaalisuus	Humaanisuus
	Uuden luominen			Olemus
	Uuden oppiminen			Sanallinen ulosanti
		Motivaatio	Palaute	
			Verbaalinen auktoriteetti	
		Asiakaslähtöisyys	Kiinnostus	
			Tulevaisuus	
			Sosiaaliset ominaisuudet	
		Diversiteetti	Asiakkaiden reagointi	
			Asiakkaan kohtaaminen	
			Sukupuolten erot	
			Sukupuolten sekoittuminen	

Yhtenä mies- ja naisryhmien nostamana pääluokkana oli **tiimityöskentelytaidot**. Ryhmät kuvasivat miehiä hieman eri keinoin ja keskeisiä teemoja vastauksissa oli muiden

huomiointi ja auttaminen sekä yhdenvertaisena työyhteisössä toimiminen. Molemmat sukupuoli kokivat, että miehet ovat hyvin avuliaita ja ohjeistavat mielellään muita työntekijöitä tarvittaessa.

Viime viikolla se Matti (nimi muutettu) auttoi mua kun se aloitti tehdä hoitosuunnitelmaa sinne Hilikkaan, koska minä en ollut Hilikka-koulutuksessa, mutta hän näytti mulle miten aloittaa. (Naishoitaja)

Avuliaisuus tuli esiin myös työtehtävien vaihtona, mikäli toisella työntekijällä oli hankaluuksia pärjätä osaston raskaampien asiakkaiden kanssa. Naiset kuvailivat miehiä epäitsekäiksi, kun taas miehet kiersivät hieman ajatusta kuvailemalla toisiaan muiden etua ajattelevina.

...jos naishoitaja on töissä ja on raskaammalla puolella ja voi pyytää esimerkiksi et hei Pekka! Haluatko vaihtaa? Koska tällä puolella mulla on selkäkipua tai sit mä en pysty nostaa ja sitten Pekka voi mennä raskaammalle puolelle ja vaihtaa. (Mieshoitaja)

Nämä kuvaillut piirteet voisi analysoida useammalla tavalla. Naisten vastauksista pystyi nostamaan ajattelutavan, että miehet tähtäävät työyhteisön etuun toiminnallaan. He jakavat omaa tietoaan ja avustavat muita tarvittaessa, jotta työyhteisö toimii mahdollisimman jouhevasti. Miehet kuvailivat toisiaan enemmän yksilökeskeisesti ja kokivat avustavansa yhtä henkilöä kerrallaan. Naiset kokivat asiat ryhmäkeskeisemmin kuin miehet.

Molemmat sukupuoli kokivat myös miesten olevan yhdenvertaisia työyhteisön jäseniä, joiden kanssa on helppo työskennellä. Useissa vastauksissa nousi ajatus tasa-arvoisuudesta ja yhdenvertaisuudesta henkilöiden kohtelussa ja töiden tekemisessä. Miehet ajattelivat, että töiden jako etukäteen on hyvä asia, koska silloin työtehtävät jakaantuvat tasapuolisesti vuorossa olevien kesken.

...on hyvä et se jaetaan, koska silloin se on tasapuolista. Et silloin kumpikaan ei pysty lusmuilemaan mistään. (Mieshoitaja)

Miehet ja naiset halusivat kokea sukupuolen neutraalina asiana, joka ei vaikuta työntekoon tai käyttäytymiseen, vaan kaikki ovat tasavertaisia työyhteisön jäseniä.

Mä en jotenki osaa ajatella sillä lailla et hei! Et toi on miespuolinen työntekijä et miten mä toimin sen kanssa eri tavalla kuin naisen. En mä koskaan osaa silleen ajatella. Et sitä niinku ottaa niinku ihmisen niinku henkilönä et on se mies tai nainen. (Naishoitaja)

Naisten ryhmissä pohdittiin myös sitä, että miehet eivät nosta itseään muiden yläpuolelle, mikä parantaa työyhteisössä toimimista. Muutenkin naiset kokivat miesten kanssa olevan helppo työskennellä, mikä tekee heistä haluttuja työtovereita.

Ne on hirveen siis semmosia et heidän kaa on tosi helppo työskennellä eikä kumpikaan heistä niinku nosta itseensä niinku periaatteessa meidän yläpuolelle millään lailla. (Naishoitaja)

Miesten **työote** herätti paljon keskustelua. Se näkyi molempien sukupuolien aineistossa joustavuutena ja rentoutena. Naiset kokivat miehien helposti vaihtavan työtehtäviä pyydettyäessä ja he kokivat, että miehet muutenkin ovat suostuvaisia erilaisiin työtehtäviin. Lisäksi molemmat sukupuolet kuvailivat miesten työtettä rennoksi ja eivät miehet heidän mielestään valita turhasta, vaan keskittyvät olennaiseen.

Mut he on niin kovin hiljaisia siis ehkä siinä valittamisen määrässä. Et sit ku he sanoo jotain, niin kyl siihen sit reagoidaan. (Naishoitaja)

Erityisesti naiset korostivat myös miesten fyysistä otetta työhön ja sen tuomia ominaisuuksia työotteessa. Fyysisyys näyttäytyi tässä yläluokassa negatiivisessa sävyssä, kun naiset kokivat miesten fyysisen voiman takia olevan kovakourainen tai rivakka. Heidän mielestään vanhoja ihmisiä tulisi kohdella hieman hellemin ja rauhallisemmin. Muissa merkityksissä miesten fyysinen voima esiintyi aina positiivisessa merkityksessä.

On ne ainaki kovakourasempia ainakin nää mejän miehet. Nii sillä lailla et mun mielestä ehkä me kohdataan tai kohdellaan niitä asukkaita hellemin, me hellemin niitä käännellään ja muutenkin... Et jotenki tuntuu et näillä meidän miehillä on semmone rivakampi ote siihen hommaan. Et ehkä me niinku enemmän tunteella ehkä tehdään. (Naishoitaja)

Naiset viittaavat, että fyysisyys tuo kovakouraisuutta hoitotyöhön. Tosin edellisessä esimerkissä haastateltava pohtii, jos kyse on vain henkilökysymys eikä yleistettävissä oleva asia. Tekstissä nousee myös perinteistä vastakkainasettelua maskuliinisen miehen ja feminiinisen naisen välille, kun haastateltava kokee naisten hellemin kohtelevan ja kääntelevän asiakasta sekä viittaa lopuksi enemmän tunteella tekemiseen.

Naiset pitivät miehiä myös rauhallisina työntekijöinä, jotka eivät vähästä hätkähdä. Miesten asenne oli rauhallinen eivätkä he kiihtyneet tai hätäntyneet missään tilanteessa. Miehiä pidettiin myös hiljaisina oman työn tekijöinä, jotka eivät valita turhasta ja suorittavat työnsä ilman suurempia mutinoita.

Miehet vastaavasti kokivat toisten miesten olevan harkitsevia, vastuuntuntoisia ja järjestelmällisiä. Harkitsevuus kulki usein yhdessä itsetietoisuuden kanssa. Miehet olivat tietoisia omista työtavoistaan ja kokivat, että toisten kanssa tekeminen ei vaikuta heidän työtapoihinsa. Itsetietoisuus omista kyvyistä oli tärkeää ja tarvittaessa miehet näkivät kahden hoitajan työn parempana vaihtoehtona yksin tekemiselle. Tässä näkökulmassa korostui turvallisuus niin asiakkaan kuin työntekijänkin näkökulmasta.

Jokaisella on vähän niinku se oma, oma tapa. Et tossa on vähän tullu monta kertaa puhuttua et jokainen meistä tekee omalla tavallaan et ei oo niinkun semmosta yhteist.. yhtä ainutta oikeaa. Et tota. Enkä oo huomannu semmosta, et jos ois mies työparina et siinä tulis jotain jännitystä et joutuis skarppaamaan ja tekemään jotain semmoista mitä ei ehkä naisen kanssa tekis. Et. Esimerkiks jotain hirveetä sängystä siirtoa tai jotain ihmeellistä ylisuorittamista ei tapahdu. (Mieshoitaja)

Viimeisenä yhteisenä pääluokkana aineistosta kummankin sukupuolen osalta koostui miesten **ominaispiirteet**, jotka kuvailevat pitkälti miesten ominaisuuksia hoitotyöntekijöinä. Aineistossa oli paljon yhtäläisyyksiä sukupuolesta välittämättä. Molemmat kokivat miehien olevan itsetietoisia, fyysisiä ja turvallisia. Nämä osa-alueet näkyivät haastatte- luissa erilaisina esimerkkeinä ja ilmaisuina. Miehet kokivat olevansa erityisen tietoisia työstä ja vapaa-ajastaan sekä alavalinnastaan. Naiset näkivät miehet tietoisina omasta työstään ja halusta suorittaa omat vastuualueensa tarkasti ja itsenäisesti. Naiset näkivät tässä myös osittain negatiivisia piirteitä, kun oman työn suorittaminen on edennyt melko pitkälle.

Kyl mä ehkä tossa tunnistan sen toisen ihmisen niinkun oman vastuualueensa et se on sit semmonen et siihen ei oo kenelläkään muulla mitään menemistä et kukaan ei voi puuttua siihen. Et hän hoitaa sen itse. (Naishoitaja)

Vaikka yllä olevassa esimerkissä on negatiivissävytteinen asetelma, keskustelu jatkui myös positiivisessa hengessä. Ryhmä koki, että tilanteessa on myös positiivista esimerkiksi se, että tämä vapauttaa aikaa muille tehdä muita työtehtäviä. Myös yhden ihmisen hallinnassa olevat työtehtävät tulevat usein tehdyksi ja vastuualueen ollessa selvä, siitä on helppo saada konsultaatiota. Haittapuolena tässä koettiin haavoittuvuus, jos jokin alue on yhden työntekijän varassa. Myös muiden osaaminen kyseisen alan työstä väheni, koska he eivät päässeet ylläpitämään osaamistaan.

Fyysisyys ja turvallisuus olivat teemoja, jotka nousivat usein esille aineistosta. Nämä ominaisuudet kulkivat usein yhdessä ja olivat esillä useasti keskustelujen aikana. Yleinen kokemus oli, että miehet ovat fyysisempiä työntekijöitä, joiden on helpompi suorittaa raskaampia töitä kuin naisten. Fyysisyys toi myös turvallisuuden tunnetta niin asiakkaille



kuin työntekijöillekin. Turvallisuuden tunnetta oli hankala selittää ja eritellä. Yleisesti naiset kokivat, että miehet tuovat turvaa eri tavoin työyhteisöön.

Kun tuoll asumispalveluissa... sitä käyttäytymishäiriö on aika paljon enemmän nii sit se tuo sitä pikkusen sitä turvallisuutta tuo. Ja sitä niinku. Et ku on miehiä nii tota... ainaki mua ei pelota niin paljoa et siin on vähä sitä fyysistä enemmän. (Naishoitaja)

Yllä olevassa esimerkissä naishoitaja kertoo, että käyttäytymishäiriöisten kanssa työskennellessä miesten fyysinen olemus tuo turvallisuuden tunnetta, koska naiset voivat jäädä voiman suhteen altavastajiksi. Haastateltava myös ilmaisee henkilökohtaisesti, että häntä ei pelota niin paljoa, kun myös miehiä on työvuorossa. Naiset siis tukeutuvat miehiin myös henkisesti tasolla työyhteisöissä ja hakevat miehistä tietynlaista turvaa, kun kokevat olevansa fyysisesti alakynnessä. Myös miehet kokivat, että naiset saavat heidän läsnäolostaan tietynlaista turvaa. Yksi mies kuvaili tilannetta seuraavasti:

Jos tulee joku fyysinen tai joku aggressiivinen tota välikohtaus siellä, niin silloin heidän ei tarvii niin pelätä sitä vuoroa että. Ei se nyt paljon hyödytä, vaikka siellä on mieskin, mutta se varmaan koetaan silleen niin, että se on, sen saa helpommin ratkastua sen ongelman. Ja ehkä naispuolisetkin pystyy toimimaan paljon rennommin ja paljon vapautuneemmin, ku ne ei mee paniikkiin siitä, että he nyt on keskenään tässä että, se jotenkin menee paremmin. Näin mä luulen. (Mieshoitaja)

Mieshoitaja kertoo hypoteettisesta fyysisestä ja uhkaavasta tilanteesta, joka voisi olla pelottava naishoitajille. Samalla hän itsekin pohtii, että miehestä ei välttämättä ole yhtään enemmän hyötyä kuin naisistakaan, mutta hänen kokemuksensa on, että naiset voivat olla vapautuneemmin tilanteessa, jossa kokevat saavansa myös fyysistä turvaa miehen läsnäolosta.

Näiden yhteisesti kuvattujen ominaisuuksien lisäksi nais- ja miesryhmillä oli selvästi eri suuntaisia ajatuksia miesten ominaispiirteistä. Miehet näkivät itsensä ja toiset miehet rauhallisina ja rehellisinä työntekijöinä. Naiset taas korostivat niin sanottuja pehmeitä ja naisellisia piirteitä kuvatessaan miehiä huolettomina ja humaaneina. Naiset korostivat miesten lämminhenkistä, herkkää ja kilttiä puolta, kun vastaavasti miehet eivät varsinaisesti nähneet tällaisia ominaisuuksia itsellään tai työtovereillaan.

Miehet pitivät itseään rauhallisina tilanteessa kuin tilanteessa. Miesten työnteon asenne on rauhallinen, mutta he kokivat käyttäytyvänsä rauhallisesti myös hätätilanteissa.

Kun mä olin töissä ja sit tulee toi esimerkiksi, kun asukas menee tajuttomaksi tai sai semmonen kohtauksen tai jotain... Mä olen semmonen ihminen, joka rentoutuu ja mä haluan ottaa kaikki iisisti. (Mieshoitaja)

Mieshoitaja kertoo, kuinka hätätilanteen tullessa hän pyrkii rentoutumaan ja sen jälkeen rauhallisesti lähtee suorittamaan tarvittavia toimenpiteitä. Haastatteluissa keskusteltiin paljon tilanteista, missä jälkikäteen panikointi ei hyödytä enää mitään, vaan nyt pitää keskittyä tähän hetkeen ja vahinkojen minimointiin. Miehet olivat yhtä mieltä tästä ja ajattelivat itse pystyvänsä pysymään rauhallisina hätätilanteiden tullessa. Lisäksi miehet kokevat pystyvänsä olemaan provosoitumatta erilaisissa tilanteissa. Miehet ajattelevat, että he eivät lähde suurentamaan ongelmia tai asioita, vaan pitäytyvät enemmän faktassa ja siirtyvät sitten eteenpäin. Miehet pitivätkin itseään ja toisia miehiä rehellisinä työntekijöinä, jotka antavat suoraa palautetta tarvittaessa.

Naiset vastaavasti pitivät miehiä lähtökohtaisesti tehokkaina ja suoraviivaisina työskentelijöinä, vaikkakin yleisolemukseltaan huolettomina. Naiset kokivat, että miehet tulivat tekemään työnsä tehokkaasti ja esillä olevaan työtehtävään keskitytään koko sen suorittamisen ajan.

Ehkä miehen kanssa työskentely on suoraviivaisempaa, et sitä tosissaan tehään ne duunit. Et ei sitä paljon niinku seurustella niinku naisten kanssa voi siinä vähän. (Naishoitaja)

Naisten ryhmässä keskusteltiin, kuinka naisten kesken usein työtehtävien aikana myös keskustellaan, mutta tätä ei tapahtunut samalla tavalla miesten kanssa. Miehet olivat työorientoituneita ja halusivat keskustella tarvittaessa asiakkaan hoitoon tai muista työhön liittyvistä asioista.

Kuten edellä mainittiin, naiset pitivät miehiä yleisesti ottaen huolettomina. Se tarkoitti huolettomuutta niin hoitotyössä kuin muissakin asiayhteyksissä. Naisten mielestä miehet yleisesti ovat suurpiirteisempiä ja omaavat ”hälläväliä” -asennetta. Asenteen ja huolettomuuden ympärillä käyty keskustelu oli monipuolista ja vaihtelevaa. Tietyllä tavalla naisten mielestä osa työstä jäi tekemättä, koska esimerkiksi huoneen siistiminen tai kasvojen peseminen aamutoimissa kuuluu sovittuihin työtehtäviin. Kyse ei ollut välttämättä siitä, etteikö töitä suoritettaisi, mutta naisten ja miesten laatustandardi saattoi tietyissä asioissa olla eri tasolla.

No ehkä just se, että vähän niinku jää ne kammat vähä hujan hajan. Et ehkä semmosta on. Niin ku mä katon aina tota Aatamin ja Eevan (nimet muutettu) huonetta

nii ja niitten kynsiä ja muita. Aatemillakin on nii pitkät mustat kynnet et mua niinku häiritsee niin hirveesti. Et jos esim. viedään suihkuun nii miks sen kynsiä ei leikata? Tai putsata? Et mä luulen et ehkä semmosta miehillä on ehkä enemmän et vähän suurpiirteisempää se hoitotyö. (Naishoitaja)

Yllä olevassa esimerkissä ihmetellään, miksi asukkaan kynnet ovat päässeet niin pitkäksi tai huone on jääneet epäjärjestykseen. Samalla verrataan toimintaa omaan tekemiseen ja sen laatuun. Naiset näkivät, että jotkin asiat jäävät helposti miehiltä hieman kesken. Toisaalta kesken jättäminen ja suurpiirteisyys eivät olleet aina negatiivinen asia. Keskustelua herätti myös se, että naiset näkivät itse olevansa hyvin tarkkoja ja kokivat nipottavansa helposti pienistä asioista. Tällöin miesten suurpiirteisyyttä ja hälläväliä -asennetta pidettiin positiivisena asiana, koska ne keskittyivät olennaiseen ja suurempaan kuvaan.

Et vähän sitä hälläväliä -asennetta tietyissä asioissa, mikä on ihan hyväkin välillä. Naiset välillä nipottaa niistä asioista nii se on hyvä et välil joku sanoo et äh.. Et näinhän se menee. (Naishoitaja)

Naiset kokivat siis heidän ja miesten luonteenpiirteet tasapainottavaksi työyhteisössä. Miesten näkemystä toisinaan toivottiin, vaikka sitä ei aina ymmärretty. Naiset keskustelivat paljon esimerkeistä, joissa miehet eivät esimerkiksi kiinnittäneet huomiota niin paljon asiakkaan hiusten kampaamiseen tai laittamiseen. Naiset olivat sitä mieltä, että toisaalta ehkä hiusten ulkonäöllä ei ole niin paljon merkitystä, jos kaikki muu on hyvin hoidettu. Tässäkin kysymyksessä eroavaisuudet vaikuttivat tulevan siitä, että miehillä oli erilainen käsitys siitä, mitä on hiusten laittaminen ja kuinka niiden tulisi olla aseteltuna.

Naiset myös kokivat miesten omaavan paljon lempeitä piirteitä, joita miehet eivät kuvailleet itsestään tai muista miehistä. Nämä piirteet liittyivät miesten olemukseen ja humaanisiin ihmisläheisiin ominaisuuksiin. Naisten mielestä hoiva-alalla työskentelevät miehet eivät ole raavaita tai niin sanottuja miehisiä miehiä. Tässä keskustelussa ei väheksytty miesten miehisyyttä millään tavalla, mutta naiset kokivat miehillä olevan paljon feminiinisyteen liitettäviä ominaisuuksia. Miehiä pidettiin empatiakykyisinä, lämminhenkisinä, kiltteinä ja ihmisläheisinä. Heillä myös koettiin olevan herkkä puoli sekä hoivaviettiä, jota heidän mukaan on myös hoiva-alalle hakeutuvilla naisilla. Nämä ominaisuudet koettiin hyväksi ja olennaisiksi hoitotyötä tehtäessä.

Jos vertaa miehiä rivissä nii ketkä hakeutuu hoitoalalle nii heillä on sitä empatiaa ja hoivaviettiä. Koska ehkä tota työtä ei oikeen voi silleen niinku tai voihan tehdä (tunnekylmästi tehdä). Niin. Et sil pitää olla se semmonen ihmisläheinen niinku

näkemys. Et tekee ja hakeutuu tolle alalla. Ja mikä must on tosi hienoa. Eli mä nään et niis on niinku semmone herkkä puoli. (Naishoitaja)

Naishoitaja kokee, että alalle hakeutuvat miehet omaavat empatiaa ja hoivaviettiä. Hän myös epäilee, voiko hoitotyötä tehdä ilman empaattisia ominaisuuksia, kun toinen naishoitaja lisää sanan tunnekyllmydestä. Naiset eivät pitäneet kuitenkaan mahdollisena, että tunnekyllmät ihmiset voisivat viihtyä hoitotyössä pitkään. Pitkäaikainen hoitotyössä oleminen vaati ominaisuuksia ja luonnetta, joita he aikaisemmin kuvailivat.

Pelkästään miesten aineistosta nousi pääluokka **kiinnostus oman työn kehittämiseen**, joka jakautui kolmeen eri yläluokkaan, joista ensimmäinen oli avoin asenne uutta kohtaan. Tämä koostui arvostelemattomuudesta ja avarakatseisuudesta. Miehet kokivat, että uusien ideoiden tuominen työyhteisöön on aina positiivinen ja hyvä asia. Miehet kokivat olevansa avoimempia työtapojen muuttumiselle eivätkä reagoi niin vahvasti muutoksiin työympäristössä. Yksi mies puki ajatuksensa sanoiksi seuraavasti.

Se on vaikea selittää mutta, jokainen reagoi eri tavoin... joskus kun jotain tapahtuu, se on jollekin aina katastrofi... (Mieshoitaja)

Miehet kokivat, että toisen miehen kanssa oli helpompi olla työvuorossa, kun tapahtuu joitain pieniä muutoksia. Miehet reagoivat neutraalimmin ja lähtivät suorittamaan työtehtäviä normaalisti, vaikka se vaati heiltä ensin jonkin ylimääräisen toimenpiteen suorittamista. Toisena yläluokkana aineistosta nousi uuden luominen. Miehet kokivat, että he ovat idearikkaita, ratkaisukeskeisiä ja kehittämisorientoituneita. Uusien ideoiden tuominen oli miehistä aina hyvä asia, mutta he kokivat naisvaltaisen alan olevan haluton muuttamaan pitkään vallassa olleita työtapoja.

No sanotaan, että et se on aina positiivista et sä tuot uusia ajatuksia, mutta tämmösellä naisvaltaisella alalla tää muutostenteko on aika vaikeeta. (Mieshoitaja)

Mieshoitajat myös kokivat pyrkivänsä tuomaan uusia ratkaisuita ja kehittämisideoita työntekoon, mutta usein kokivat vastustusta yleisen mielipiteen ollessa muutosvastainen. Erityisesti päivittäisten toimintojen ja rytmien muuttaminen koettiin hankalaksi. Miehet pohtivat miesten olevan ratkaisukeskeisiä ja edessä oleviin ongelmiin pyrittiin löytämään heti sopiva ratkaisu yhdessä miettien.

Miehet ajattelivat tulevaisuutta ja kuvailivat miesten siirtyvän nopeasti eteenpäin. Vanhoja asioita ei jääty vatvomaan ja miettimään pidemmäksi aikaa, vaan alettiin keskittymään tulevaan ja siihen, mihin vielä voidaan vaikuttaa. Haastatteluissa nousi tapahtuma, missä hoitaja oli löytänyt asukkaan kaatuneena.

Mä olen ihan fine koska se on tapahtunut. Ei tällä hetkellä mitään voi tehdä, mutta toinen asukas toinen hoitaja rupee panikoida ja myös asukkaat on semmonen ei tajuu mitään mitä oli tapahtunut rupee myös se oli semmonen katastrofi, mutta loppujen lopuksi asia oli hoidettu ja asukkaat oli rauhoittunut ja sen jälkeen siirretty takaisin huoneeseen. (Mieshoitaja)

Mieshoitaja koki naisten panikoivan ja jääneen kiinni jo menneeseen tilanteeseen, mikä ei akuutissa vaiheessa ole tärkeää. Tärkeää oli saada kaatunut asiakas turvallisesti ylös lattialta mahdollisimman pian, koska myös muut asukkaat häiriintyivät tilanteesta. Lopussa mies vielä toteaa, että lopulta kaikki oli hoidettu ja päästy takaisin normaaliin tilaan.

Uuden oppiminen oli vielä kolmas aineistosta esiin noussut yläluokka. Tämä luokka piti sisällään työorientaation, oppimisen halun ja asiaan keskittyvä -alaluokat. Miehet pohtivat, että usein työtehtävien aikana keskityttiin epäolennaiseen. Esimerkiksi aamuraportin antaminen kesti miehistä liian kauan joissain tilanteissa, kun yöhoitaja kertoo ensin omat kuulumisensa. Tämän huomatessaan mies lähti tilasta hetkeksi tekemään jotain muuta ja palasi takaisin, kun itse raportti alkaa.

...kokemus oli se, että kuuntelen ja välillä mä lähden pois ja menen hakee jotain ja kun tulen takaisin, no se alkaa se virallinen raportti... (Mieshoitaja)

Muutenkin miesten työorientoituminen tuli esiin haastatteluissa lausahduksilla *"Toki töitähän tonne on tultu tekemään eikä juttelemaan... (Mieshoitaja)"*. Miehet kokivat työpai-kan olevan paikka, jossa ensisijaisesti keskitytään työn tekemiseen ja siihen liittyviin asioihin. Miehet toivoivat oppivansa myös uutta ja kehittyvänsä työtehtävissään. Oppiminen käsitti paljon oppimista muilta työntekijöiltä ja heidän työtavoistaan.

Naiset eivät kuvailleet miehistä vastaavanlaisia kehittämiskeskeisiä ajatuksia, mutta he löysivät muita miehiä kuvaavia kokonaisuuksia ja kuvailivat miesten **motivaatiota**. Naiset kokivat miesten olevan oikeasti kiinnostuneita hoitotyöstä ja motivoituneita työntekijöitä. He kokivat, että kun miehet ovat hakeutuneet massasta poiketen hoitoalalle, niin heillä on siihen ollut selkeä syy. Tämän myötä he ovat tietoisia valinnoistaan ja hakeutuneet alalle, missä viihtyvät.

Et on niinku kiinnostunu hoitotyöstä ylipäänsä ja tykkää tehdä tätä työtä. Et pitää olla tietty ominaisuudet. Sit jos ei oo nii sit tavallaa hakeutuu eri alalle. (Naishoitaja)

Myös miehet nostivat aineistossa useita kertoja esiin faktan, että he pitivät työstään ja ovat siksi olleet hoitotyössä pitkään. Miesten viihtyvyyteen on voinut vaikuttaa myös se, että miehet ovat usein siirtyneet toiselta alalta hoitoalalle, kuten osa haastatteluun osallistuneista. Osa oli myös valinnut opiskeltavan alan hieman myöhemmässä elämänvaiheessa, jolloin he ovat tietäneet mitä toivovat työltä ja mitä itse pitävät soveltuvana alana.

Yksi naisten kuvailema pääluokka oli **verbaalisuus**. Naiset pitivät miehiä sanallisen ulosannin perusteella vähäsanaisina ja hiljaisina. Heidän mielestään miehet ovat usein työntekijöitä, jotka eivät valita turhasta. Mutta silloin kun miehet valittavat tai antavat palautetta, naiset huomioivat ja reagoivat herkästi sanomisiin. Tätä voisi kuvailla jonkinlaisena verbaalisena auktoriteettina.

Mut he on niin kovin hiljaisia siis ehkä siinä valittamisen määrässä. Et sit ku he sanoo jotain, niin kyl siihen sit reagoidaan. (Naishoitaja)

Naishoitaja koki, että vähän valittavat miehet sanovat vain aiheesta ja se aiheuttaa reagointia eri tahoilla. Tätä ei pidetty ongelmallisena tapana tai negatiivisena piirteenä. Naiset kokivat, että miehet antavat palautteensa, kun näkevät, että on jotain mihin täytyy puuttua. Näitä olivat esimerkiksi asiakkaihin liittyvät hoitotoimenpiteet. Osa naisista tosin koki, että miesten nostamat ongelmat otettiin enemmän tosissaan ja niiden nostaminen aiheutti toimenpiteitä herkemmin, kuin naisten tuomat ongelmat. Tässä näkyy ero miesten ja naisten välisissä auktoriteettisuhteissa. Osa naisista koki, että tietyissä asioissa miehillä oli jonkinlaista auktoriteettia suhteessa naisiin.

Et he hirveen harvoin sanoo mitään palautetta mistään, et sit jos he avaa suunsa jonkun asukkaan tiimoilta vaikka nii kyl se niinku otetaan sitte hoitaakseen. (Naishoitaja)

Yllä olevan esimerkin kuvailema tilanne ilmeni nimenomaan asioiden nopeana hoitamisena ja toimeenpanemisena. Siinä missä naisten antama palaute tai tehtävä saattoi jäädä tekemättä, usein miesten antamat tehtävät suoritettiin ripeämmin. Tähän liittyi myös kokemus, että miehet antoivat palautetta tai kertoivat mielipiteensä vahvasti suhteellisen harvoin, jolloin sen kuuleminen aiheutti suurempaa reagointia. Tämän on mahdollistanut harkittu sanojen käyttö, jolloin sanat ja pyynnöt eivät ole menettäneet merkitystään.

Naiset kuvailivat miehiä hiljaisiksi hoitotyöntekijöiksi, mutta kokivat heidän olevan erittäin **asiakaslähtöisiä** työssään. Aineistosta nousi paljon positiivisia ajatuksia asiakastyöhön liittyen. Ensinnäkin asiakkaiden kohtaaminen miehillä oli erittäin hyvää ja naiset kuvailivat miehiä asiakasläheisiksi, ystävällisiksi, luonteviksi ja spontaaneiksi.

Varsinkin jos mä ajattelen Eetua (nimi muutettu) nii se asukkaiden kohtaaminen et Eetuhan on hirveen lämmin semmonen. Semmonen luonteva. Et se yhtäkkiä saattaa laulaa lurauttaa ja halata... Se et siin on monelle naispuolisellekin niinku oppimista. (Naishoitaja)

Naiset puhuvat erityisesti yhdestä työntekijästä, joka käyttäytyy asiakkaiden kanssa spontaanisti ja luontevasti. Heidän mielestä tällainen toiminta on sellaista, jota naisetkin voisivat enemmän harjoitella ja tehdä. Samassa keskustelussa ryhmä pohti, että miehet uskaltavat tulla vieraankin ihmisen lähelle ja kohdata asiakkaan siinä tilanteessa. Myös asiakkaat kokevat naisryhmien mukaan positiivisia vaikutuksia mieshoitajien läsnä ollessa. Osalle asiakkaista tulee hymy naamalle, kun he saavat vastakkaisen sukupuolen kontaktin.

Kyl se on huomattu et kyl mun mielest meil on ainaki muutamia, jotka niinku miehiin reagoi eri tavalla kun naisiin. Et heillä tulee semmonen hymy ja onnellisuus selkeesti kun siin on vastakkainen sukupuoli. (Naishoitaja)

Yllä olevassa esimerkissä naishoitaja viittaa mieskollegaansa, johon asiakkaat reagoivat eri tavalla kuin naistyöntekijöihin. Asiakkaan onnellisuus vastakkaisen sukupuolen huomion jälkeen oli vaikuttanut selvältä. Haastatteluissa nousi myös esimerkkejä, joissa yksi asiakas aina uskoutui miestyöntekijälle kaikista huolistaan, joita hän ei kertonut muille työntekijöille. Asiakkaalla ja miestyöntekijällä oli syntynyt selvästi vahva luottamuksellinen asiakassuhde. Naiset kokivatkin, että miesten sosiaalisten ominaisuudet tukevat asiakaslähtöistä hoitotyötä. Heidän ystävällinen, luonteva ja spontaani luonne sopivat hyvin hoitotyöhön ja niiden avulla asiakas ja hoitaja pystyvät luomaan vahvan asiakassuhteen.

Naisten ollessa vahva enemmistö työyhteisöissä, he kokivat miesten tuovan **diversiteettiä** työyhteisöihin. Naiset kokivat miesten sukupuolen tuoman erilaisuuden, voimavarojen ja persoonien tuovan monimuotoisuutta työyhteisöön. Aihe oli hankala keskustelun aihe, koska naisten oli vaikea eritellä sukupuolen erilaisuutta tai mielihien voimavaroja suhteessa naisiin, vaikka ne koettiin selvästi erilaisiksi.

Et sitten kun on miehiä ja eri ikäisiä ja tota se on niinku siel on niinku niitä voimavaroja eri tavalla. Miehet tuo sen oman osuuden siihen. (Naishoitaja)

Naishoitaja pohtii, kuinka miehet tuovat työyhteisöön voimavaroja samalla tavalla, kuin esimerkiksi eri ikäiset työntekijät. Haastatteluiden aikana nousi monesti puheeksi miesten positiivinen vaikutus työyhteisöön. Parhaimmaksi työyhteisöksi koettiin ryhmä, jossa molempia sukupuolia on melko tasaisessa suhteessa ja ikäjakauma on myös mahdollisimman laaja. Naiset kokivatkin sukupuolen sekoittumisen tasapainottavan työyhteisöä ja tuovan neutraalisuutta.

En mä tiedä, mun mielestä ehkä miehet tuo semmosta neutraalisuutta tiiätkös sinne työpaikalle. Et ne ei lähe kaikkiin naisten hömpötyksiin... (Naishoitaja)

Miehet ovat haluttuja työyhteisön jäseniä varsinkin vanhustenhuollossa, missä miesten määrä on suhteellisen pieni verrattuna keskimääräiseen terveystalouden prosentuaaliseen määrään. Naiset ennen kaikkea pitävät miehiä tärkeänä työyhteisön osana, vaikka he ovat usein vahvana vähemmistönä. Miehet ovat ominaisuuksiltaan erilaisia kuin naiset ja se aiheuttaa välillä erimielisyyksiä ja näkemuseroja työyhteisön sisällä, mutta osittain ristiriitaisesti näkemuseroja aiheuttavat ominaisuudet ja tavat ovat myös kadehdittuja.

## 7.2 Mieshoitajien työtehtävät

Mieshoitajien työtehtäviä kuvailtaessa miesten ja naisten ryhmät löysivät paljon samankaltaisia vastauksia tutkimuskysymyksiin. **Hoitotyö, välittömään hoitotyöhön kuulumattomat tehtävät, yhdenvertaisuus ja työtehtävien epätasa-arvo** olivat molemmilla ryhmillä nousseita pääluokkia. Tämän lisäksi miesryhmät nostivat yhden pääluokan mukaan kuvaamaan mieshoitajien työtehtäviä, joka sai nimen **työskentelytavat**. (Taulukko 2)



Taulukko 2. Miesten ja naisten kuvailemat luokat miesten työtehtävistä

Miesten kuvailemat luokat		Naisten kuvailemat luokat	
Pääluokka	Yläluokka	Pääluokat	Yläluokat
Hoitotyö	Kodinholdolliset työtehtävät	Hoitotyö	Fyysiset työtehtävät
	Vastuulliset työtehtävät		Vastuulliset työtehtävät
	Kokemuksen tuoma tietotaito		Kodinholdolliset työtehtävät
	Fyysiset työtehtävät		Välittömään hoitotyöhön kuulumattomat työtehtävät
	Miesten hygieniaan liittyvä työ		Koulutustehtävät
Välittömään hoitotyöhön kuulumattomat työtehtävät	Edustustehtävät	Yhdenvertaisuus	Korjaamiseen liittyvät työt
	Korjaamiseen liittyvä työ		Edustustehtävät
	Teknologiaan liittyvä työ		Työtehtävien tasa-arvo
Yhdenvertaisuus	Työtehtävien tasa-arvo	Työtehtävien epätasa-arvo	Vaatimusten epätasa-arvo
Työtehtävien epätasa-arvo	Epätasainen työtehtävien jakautuminen		Työtehtävistä kieltäytyminen
Työskentelytavat	Itsenäinen työskentely		Työtehtävien vajaa suorittaminen
	Parityöskentely		

**Hoitotyötä** kuvailtiin eri näkökulmista, mutta molemmat sukupuolet nostivat esiin, että miehet tekevät yhtä lailla kodinholdollisia töitä niin kuin naisetkin. Miehet kokivatkin, että hoitotyössä kaikki tekevät samoja töitä ja kodinholdolliset työt eivät olleet poikkeus. Kodinholdollisia töitä olivat tiskaus, pyykinpesu, vuoteen petaaminen, roskien vienti ja muut kodinholdolliset työt. Yksi mieshoitaja kuvaili tilannetta seuraavasti.

Ei täällä hoitoalalla täällä ei oo oikeen miesten töitä ja naisten töitä. Täällä kaikki tekee kaikkee. Et jos tänne haluaa, nii täällä joutuu kyllä tekemän miehetkin. Miehetkin joutuu täällä tiskaamaan ja tekemään pyykkiä. (Mieshoitaja)

Mieshoitaja kertoo, kuinka kokee yleisesti hoitoalalla olevan vain työtehtäviä, jotka suoritetaan sukupuolesta riippumatta. Hän jopa pitää alalla tulemisen ehtona, että tiskaamisen ja pyykkäämisen tulee luonnistua työntekijältä. Naisryhmissä koettiin myös, että miehet hoitavat kaikkia kodinholdollisia tehtäviä pääsääntöisesti hyvin.

Vastuulliset työtehtävät ovat tehtäviä, jotka kuuluvat kaikille työntekijöille. Työyhteisön sisällä päätetään työntekijöille omia vastuualueita, joita he hoitavat hoitotyön ohella. Tämän lisäksi vastuullisilla työtehtävillä tarkoitetaan erilaisia vastuuseen liittyviä tilanteita. Erityisesti sekä miehet että naiset kokivat palo- ja turvallisuusvastaavan kuuluvan miesten työtehtäviin. Naisten ryhmässä nousi mielipide, jonka mukaan palo- ja turvallisuusvastaavan pitäisi olla mies.

Joo turvallisuusvastaava se on se. Se on mun mielestä semmone miehen (vastuualue), miehellä se onkin se vastuualue. Sitten mikä palo- ja turvallisuus vastaava. Et se on ehkä semmonen mikä pitääkin olla miehellä. Et jos multa kysyttäis niistä en tietäis mistään mitään. (Naishoitaja)

Miehet ajattelivat, että muutkin vastuualueet olivat tärkeitä ja olisivat niitä voineet suorittaa, koska ne kuuluvat työhön. Yksi mieshoitaja kertoi olevansa palo- ja turvallisuusvastaava. Hän koki, että tämä vastuualue määräytyi hänelle sukupuolen takia. Silloin hän oli ainut mies osastolla ja ehdotus tuli esimieheltä.

Mul nyt varmaan tuli toi turvallisuus- ja palo koska mä oon mies. Näin mä kuvittelisin... Noh esimies vähän niinku ehdotti tällästä asiaa. Et oisko tämä niinku sopiva sinulle. (Mieshoitaja)

Mieshoitaja kertoo keskustelusta, kuinka mieshoitaja laitettiin palo- ja turvallisuusvastaavaksi. Hän tosin ei itse koe sen olevan mitenkään epämiellyttävä tehtävä, mutta koki sen tulleen hänelle sukupuolensa takia. Miehet kokivat myös, että välillä he ottavat vastuuta naisilta muilla tavoilla. Vuorossa oleva vuorovastaava kantaa mukanaan osaston puhelinta ja hän on silloin sen vuoron vastaava henkilö. Puhelinta voi pitää vuorovastaavan symbolina. Vuorovastaavan rooli korostuu silloin, kun esimies ei ole enää osastolla. Yksi mies kertoi, kuinka erityisesti ulkomaalaistaustaiset naiset olettavat miehen ottavan vastuun ollessaan paikalla.

Noh ehkä näin niinkun ehkä eri kulttuurista tuleviin naisiin niin on (auktoiteettiasema). Vähän ehkä he mielummin, he olettaa että mies ottaa sen vastuun. Näin mä oon niinku. näen. Tämmösen mä oon niinku havainnu, että he niinkun kysyy ja antaa sen vastuun mielellään miehelle. (Mieshoitaja)

Mieshoitaja pohtii, kuinka on huomannut tällaisen oletuksen ulkomaalaistaustaisilla työntekijöillä. Hänen mielestään suomalaiset naiset eivät ole käyttäytyneet samalla tavalla. Naiset kokivat vastaavasti, että miehien odotetaan ottavan yhteisössä enemmän vastuuta esimerkiksi hätätilanteessa tai lääkehoidossa, mutta se perustuu puhtaasti ammattinimikkeeseen. Naiset kokivat, että sairaanhoitajilla on joitain tehtäviä, jotka tuovat vastuullisia työtehtäviä, mutta niillä ei ole mitään tekemistä sukupuolen kanssa.

Fyysiset työtehtävät liittyivät usein asiakkaiden siirtoihin ja suihkutuksiin. Muissakin yhteyksissä puhuttiin raskaasta hoitotyöstä erityisesti isokokoisten asiakkaiden kohdalla.

Molemmat ryhmät keskustelivat siitä, että useat naiset toivovat miesten hoitavat raskaimmat työt heidän fyysisen voiman ja suuremman koon avulla. Useat naiset jopa olettivat sitä.

Ehkä itellä on semmonen automaattioletus, et kun nämä miehet on töissä niin, on se et he esimerkisk ku on näitä suihkupäiviä nii he ottaa ne raskaamat. Eli semmoset ketä just semmoset hennot naiset ei saa helposti siirrettyä nii nää miehet hoitaa ne. Se on mulla varmaan semmonen automaattinen oletus, mitä he hoitaa. (Naishoitaja)

Naishoitaja olettaa suihkupäivinä miesten hoitavan raskaimmat asiakkaat. Hän tiedostaa myös tilanteen, että odottaa sitä miehiltä, mikäli he ovat työvuorossa. Kuitenkaan kaikki naiset eivät koe, että miesten tulisi hoitaa raskaimmat työtehtävät, vaikka hekin saattoivat toivoa sitä.

Mut en mä kyllä oleta että, että jos mul on mies työkaveri, että hän tekee ne raskaimmat. Koska ei se välttämättä oo sillekään yhtään helpompaa, vaikka onki ehkä massaa vähän enemmän. (Naishoitaja)

Naishoitaja pohti, kuinka tasa-arvon kannalta ei miehiltä voi vaatia erilaisia työtehtäviä sukupuolen mukaan, vaikka se olisi luonnollisen kuuloista. Tämän jälkeen yllä olevassa sitaatissa hän pohtii työn raskautta ja sitä, onko hoitotyö sen helpompaa miehille kuin naisille. Miehet vastaavasti ovat huomanneet heidän tekevän enemmän raskaiden asiakkaiden kanssa töitä. Osastoilla on tehty asiakkaiden jako hoitajien välillä ja välillä uusien asiakkaiden tullessa osastolle hoitotyön fyysisyys voi vaihdella jaettujen ryhmien välillä.

Toki jos sinne tulee niinku, ne kyllä muuttuu välillä, jos toinen on selkeesti fyysisesti raskaampi ..., niin silloin mä oon homannu et siel on kyllä. Ollaan minä ja Riku (nimi muutettu), ollaan siellä ... kyllä aika usein, mikä on kyllä ihan fine. Se kyllä sopii. Mutta vähän tämmöstä niinkun saattaa tulla semmosta, että justinsa se raskaampi on sitten se miesten puoli. (Mieshoitaja)

Mieshoitaja koki, että hän on ollut enemmän raskaampien asiakkaiden kanssa tekemisissä keskimäärin toisen mieskollegansa kanssa. Hän myös toteaa, että se ei häntä haittaa, mutta hän on tehnyt tällaisen havainnon. Hän vielä yleistää tilannetta, että raskaampien asiakkaiden puolesta tulee se miesten puoli, jossa he pääsääntöisesti tekevät työtä.

Miehet nostivat myös työtehtäviinsä miesten hygieniaan liittyviä töitä. Osa miehistä koki, että naishoitajat olivat vastahankaisia esimerkiksi ajamaan miehen partaa, ellei hänellä

ollut parranajokonetta. Tällöin ajo olisi pitänyt suorittaa höylällä. Naiset eivät itse kuvailleet tätä mieshoitajan työtehtäväksi, mutta miehet kertoivat näin tapahtuvan.

On ja monesti sit aja tai hei höylää sä toi miehen parta ku mä en koske tohon ku sillä ei oo sähkökonetta. Se on hyvä esimerkki ja on myös naisia, jotka myös tekee sen, mut ei kaikki. (Mieshoitaja)

Mieshoitaja kertoo, kuinka naiset pyytävät häntä ajamaan miehen parran höylällä koneen puuttuessa. Mieshoitaja vielä kertoo, että osa naisista ajaa myös parran ilman konetta, mutta eivät kaikki. Hän ei tee parranajosta höylällä yleisesti miesten työtehtävää, vaan kokee sen riippuvan henkilöstä. Miehet kuvailivat myös, kuinka kokemuksen tuoma tietotaito voi vaikuttaa työtehtäviin ja muiden työntekijöiden odotuksiin. Miesten mielestä kokemuksen tai koulutuksen tuoma osaaminen lisää henkilöön kohdistuvia odotuksia. Tällöin ne osittain kuuluvat myös kyseisen henkilön työtehtäviin. Seuraavassa esimerkissä mieshoitaja kertoo, kuinka vanha työkokemus akuuttiosastoilla luo odotuksia työntekijän toimimiselle hätätilanteissa.

Tai sanotaan vaikka et sul on työkokemusta jostain, et on monta kertaa käyny, et on sattunu joku sairaskohtaus tai tällänen ja sul on kokemusta esimerkiks akuuttipuolelta, nii silloin odotetaan, että sä osaat toimia. Et mitä tähdään nyt? (Mieshoitaja)

Sairaskohtauksen sattuessa miehen mielestä työntekijä, jolla on työkokemusta akuuttipuolelta, tulisi ottaa tilanne haltuun. Hänen edellisestä työpaikasta hankittu työkokemus on antanut tietoa tilanteessa oikein toimimiseen. Lisäksi työkokemus samankaltaisista tilanteista tuo varmuutta toimimiseen. Mieshoitajan mielestä nämä tekijät toimivat mandaattina ohjeistamaan muita auttamaan sairaskohtauksen saanutta henkilöä.

**Välittömään hoitotyöhön kuulumattomat työt** -pääluokka oli mies- ja naisryhmien mielestä osa mieshoitajien työtehtäviä. Tähän luokkaan kuului molempien sukupuolten mielestä edustustehtävät ja korjaamiseen liittyvät työt. Mieshoitajien edustustehtävät olivat selkeitä ja aineistosta nousi esiin miesten suuri prosentuaalinen osallisuus erityistehtäviin. Haastatteluissa selvisi, että kaksi neljästä miehestä oli toiminut erilaisissa työntekijöiden edustustehtävissä oman työnsä ohella. Näitä tehtäviä olivat esimerkiksi luottamusmiehenä ja työsuojeluvaltuutettuna toimiminen. Vastaavasti kuudesta naisesta kuukaan ei ollut toiminut vastaavissa tehtävissä eli miehet näyttäisivät olevan yliedustettuina näissä toimita suhteutettuna naisiin. Miehet siis edustavat usein työntekijöitä ja ajavat heidän etuaan organisaatioissa.

Miehet ja naiset kuvailivat myös miesten tekevän erilaisia korjaamiseen liittyviä töitä, jotka miellettiin enemmän miesten työtehtäviksi. Myös miehet olivat huomanneet, että usein pienet korjaustyöt tulevat heidän työtehtävikseen, vaikka aina he eivät kokeneet olevansa kovinkaan näppäriä käsistään. Yksi naishoitaja kuvaili heidän osastonsa tilanetta seuraavasti.

Joo jos siellä on vaikka oven lukko rikki, nii automaattioletus on se, et joku mies sen korjaa. Mä en lähde itse sinne sörklimään yhtään mitään eikä varmaan kukaan muukaan sitten näistä naisista. Et yleensä se on, no meillä Henri (nimi muutettu) kenellä sanotaan mene, tee jotain. Me ei osata... niin sanotut korjaustyöt eli ne miesten työt. (Naishoitaja)

Naishoitaja koki, että hän ei itse osaa korjata lukkoja ja siksi pyytää tietyn osastolla työskentelevän miehen korjaamaan lukon. Naishoitaja myös viittaa rikkinäiseen lukkoon koskemiseen negatiivisesti, jolloin tulee mielikuva, että hän kokee tekemättömyyden olevan parempi vaihtoehto kuin yrittäminen ja siinä epäonnistuminen. Miehellä on syntynyt tietynlainen uusi työtehtävä ja rooli lukkojen korjaajana. Nainen ei ajattele, että hän tai joku muu voisi tehdä tai opetella kyseisen työn. Hän korostaa erottelua sukupuolten välillä viittaamalla kollektiivisesti naisiin käyttämällä lopussa me muotoa ja viittaa sillä muihin naisiin. Kaikki naiset eivät kokeneet kaikkea korjaamiseen liittyvää miesten työksi. Naishoitaja koki myös heidän osaavan perusteet ja olevan kykeneviä korjaustöihin.

Ja meillä kaikilla pysyy ruuvari kädessä, jos pitää jotain ruuvia kiristää. (Naishoitaja)

Naishoitaja kokee, että naiset eivät ole niin avuttomia korjaustöissä, kuin välillä oletetaan. Hän pitää luonnollisena, että kaikki osaavat tehdä kevyitä ja helppoja töitä puhumalla jostain ruuvien kiristelystä. Myös miehet kuvailivat korjaustöiden usein kuuluvan heidän työtehtäviinsä, vaikka he eivät sitä kovin selvästi nostaneet haastatteluissa esille.

Ehkä jossain määrin näkyy myös sitä, että tää nyt kuuluu miehelle tämä homma... jos vaikka nyt tarvitaan jotain korjaamista tai jotain ihan mitä vaan nii. (Mieshoitaja)

Mieshoitaja toi lyhyesti ilmi, että korjaustyöt ovat miesten töitä. Hän ei erittele tarkemmin mitä ne ovat, mutta kokee sen koskettavan hyvin laaja-alaisesti kaikkea korjaamiseen liittyvää. Korjaamiseen liittyvässä keskustelussa oli sukupuolten välillä pientä eroavaisuutta ryhmien välillä, joten ryhmäläisten mielipiteet voivat olla asiassa hyvin moninaisia ja ehkä jokaisen oma osaaminen vaikuttaa heidän kokemukseensa miesten ja naisten töistä.

Mieshoitajat kokivat vahvemmin olevansa mukana tekniikkaan liittyvissä töissä kuin korjaustöissä. Naiset taas eivät kokeneet miesten tekevän erillisiä tekniikkaan liittyviä töitä sen enempää kuin muutkaan. Naiset kokivat, että tekniikan ongelmat menevät esimiehen kautta eteenpäin tai työyhteisön nuoremmilta kysyttiin apua, jotka koettiin teknologian kanssa osaavammiksi kuin miehet. Naiset kokivat siis sukupuolen tässä merkityksellömäksi ja pitivät ikää merkittävämpänä tekijänä tehtävien osaamisen kannalta. Miehet kuitenkin pohtivat, että heiltä kysytään erilaisia teknologiaan liittyviä asioita tai pyytämään tiettyjen tehtävien suorittamista.

No tota ehkä just jotain televisiot ja nää tämmöset, mitkä pitää aina virittää uudestaan nii niitä pyydetään aina minua virittämään ja tämmöstä. Vähän tämmöstä teknistä puolta, mut en mä tosin oo hyvä niissä itsekään. Mutta jotenki ne olettaa, että ku toi on mies nii se osaa sen. Mutta en koe itseäni mitenkään kovin tekniseksi kaveriksi. Joo en minäkään (toinen mieshoitaja). Mutta tota. Kyllähän mä nyt vielä oon jotenkin osannu tehdä, mutta toki ekana tullaan kyllä kysymään, että voisitko? (Mieshoitaja)

Mieshoitaja yllä olevassa esimerkissä kertoo, kuinka häntä pyydetään virittämään televisiot, mikäli ne pitää virittää uudestaan. Hän itse kokee, että ei ole mitenkään hyvä siinä, mutta on lähtenyt yrittämään tehtävää muiden pyydettyä. Mieshoitaja ei koe itseään tekniseksi, ja tähän yhtyy ryhmän toinen mieshoitaja kertomalla, että hän kokee samalla tavalla. Silti miesten mielestä naiset olettavat heidän hoitavan ja osaavan teknologiaan liittyviä töitä.

Vastaavasti naiset nostivat esiin miesten työtehtävistä koulutustehtävät, joihin kuului kouluttautuminen ja tiedon siirto. Naiset kokivat, että miehet ovat ehkä enemmän koulutuksissa kuin naiset. Koulutuksessa käydessä työntekijän tehtävänä on myös siirtää tieto muille työyhteisön jäsenille. Tämä ei aina kuitenkaan ole toteutunut, vaan työyhteisön naiset ovat kokeneet, että mies on pitänyt tietoa itsellään.

Mun mielest siit ei oo mitään hyötyä et se Lauri (nimi muutettu) siellä käy, kun se ei tuo sit meille sitä tietoa kuitenkaan. Ei se hilkastakaan mitään tiedä. Sen enempää kuin mekään. Ja samoten nää RAI-koulutukset nii onks se tehnyt teijän kaa niit RAI juttuja? (Naishoitaja)

Naishoitaja pohtii miehen käyneen enemmän koulutuksissa kuin muut ja sen takia on hieman närkästynyt. Lisäksi hän epäilee, että tieto koulutuksista ei ole siirtynyt työyhteisöön esittämällä kysymyksen muulle ryhmälle. Ryhmä kertoo, että he ovat saaneet jonkin verran apua koulutuksesta käyneeltä henkilöltä. Naisten ryhmässä pohdinta pyöri koulutusten tasapuolisuudessa ja siinä, kuinka koulutuksiin henkilöt valikoituvat. Naiset

kokivat, että miehiä valitaan helpommin tärkeisiin koulutuksiin, jotka koskettavat koko työyhteisöä tai sen toimintatapoja.

**Yhdenvertaisuus** teemana oli esillä useasti haastatteluiden aikana. Työtehtävien kohdalla yhdenvertaisuus koettiin miesten ja naisten ryhmissä työtehtävien tasa-arvona. Molemmat sukupuolet kokivat, että monissa työtehtävissä he ovat tasa-arvoisessa asemassa ja nimenomaan tasa-arvoa käytettiin terminä useasti. Tämä on mielenkiintoinen seikka, koska samaan aikaan kun haastateltavat kokivat olevansa tasa-arvoisessa asemassa ja kertoivat tasa-arvoisuudesta työtehtävissä, he seuraavaksi kertoivat osastolla tapahtuvasta epätasa-arvoisesta toiminnasta työtehtäviin liittyen. Epätasa-arvosta puhuttaessa ei käytetty epätasa-arvo termiä tai muita vastaavia ilmaisuja, vaan epätasa-arvoisuudesta puhuttiin enemmän sivulauseissa ja huomautuksin.

Miehet ja naiset kokivat siis työtehtävien olevan tasa-arvoisia. Varsinkin miehet käyttivät ilmaisuja ”*samoja töitä tekevät kaikki*” tai ”*kaikki tekevät kaikkea*”. Miehet kokivat itsensä tasa-arvoisiksi työntekijöiksi ja työtehtävissä ei ollut heidän mielestään eroa.

Eli me tehdään samat työt. Siinä suhteessa tuntuu et on tasa-arvoisessa asemassa työtehtävien suhteen. Ja palkkaushan täällä on sama et täällä ei naisen euro oo sitä. Et meil on ihan sama palkka. (Mieshoitaja)

Mieshoitaja kertoo, kuinka kaikki tekevät samoja töitä ilman poikkeuksia. Hän kokee olevansa tasa-arvoisessa asemassa työtehtävien suhteen ja lisää tasa-arvokeskusteluun myös palkkauksen, jonka kokee olevan sama kaikilla hoitajilla. Naishoitajat vastaavasti toivat enemmän esille esimerkeissään työtehtävien tasapuolista jakoa sukupuolesta välittämättä. Naiset kokivat tärkeäksi työnjaon tasaisuuden. Kysyttäessä naishoitajilta toivoisivatko he miesten hoitavan raskaampia työtehtäviä yksi hoitaja vastasi seuraavasti.

No oishan se tietysti nii mutta tasa-arvon nimissä ei sitä oikein voi vaatia. (Naishoitaja)

Naishoitaja ymmärsi, että mahdollisesti voimakkaampi mies voisi tehdä enemmän raskaampia työtehtäviä, mutta se ei ole tasa-arvoista työtehtävien jakamista. Naisten keskustelussa esiintyi usein tasa-arvoinen asetelma ja he halusivat kokea kaikki työyhteisön jäsenet tasa-arvoisina.

Tasa-arvon puheista huolimatta molemmat sukupuolet kokivat työtehtävissä epätasa-arvoa. Epätasa-arvo heijastui eri lailla ryhmien keskusteluihin. Miehet kokivat vain, että

työtehtävät jakautuvat osittain epätasa-arvoisesti, kun taas naiset kokivat epätasa-arvon olevan laajempi alainen ilmiö. Miehet kokivat, että on ollut tilanteita, jolloin he ovat hoitaneet selvästi enemmän työtehtäviä kuin naiset. Tämä johtui usein siitä, että miehet kokivat naisten antavan jopa liikaa aikaa yksittäiselle asiakkaalle, jolloin se saattaa rasittaa työvuorossa suoritettavien tehtävien jakautumista henkilöiden välillä.

Sit kyl mä huomasin, että jatkuvasti ku mä olin maanantaissa. Mä hoidin aina enemmän, aina enempi asiakkaita... Se oli mun oma valinta et mä otin, kun nää hommat on pakko tehdä ennen lounasta. Et mun oli pakko ottaa sit enempi. (Mieshoitaja)

Mieshoitaja kokee, että hänen oli pakko tehdä enemmän töitä, jotta tarvittavat toimenpiteet saadaan tehtyä ennen työvuoron päättymistä. Hän ei kokenut kenenkään pakottavan suuremman työmäärän suorittamiseen, vaan valitsi sen itse. Silti hän koki lisätyön tekemisen tietynlaisena välttämättömyytenä, jotta työyhteisö pystyy suorittamaan tarvittavat työtehtävät ajallaan. Toisessa ryhmässä nousi esimerkki, jossa naiset eivät halunneet työskennellä fyysisesti raskaalla puolella, jonka takia miehet kokivat heidän tekevän jäljelle jääviä töitä.

Raskaat asukkaat oli siellä ja aina minä ja Oskari (nimi muutettu) oli suurimman osan ajasta tolla puolella, koska se oli fyysisesti raskas ja naishoitaja ei halunnut mennä toiselle puolelle, mutta nyt se nyt se on vähän helpottunut. (Mieshoitaja)

Mieshoitaja koki, että naiset eivät halunneet tehdä töitä fyysisesti raskaammalla puolella. Mieshoitajalla oli kokemus, että miehet suorittivat tiettyjä raskaita työtehtäviä ylimääräisinä töinä ja siten saivat lisätehtäviä työvuorossa.

Molemmissa miesten esimerkeissä epätasaisesta työjaosta kuitenkin on viitteitä siihen, että ne ovat tapahtuneet menneisyydessä ja ongelmat on nyt korjattu. Ensimmäisessä esimerkissä työtehtävät nykyään jaetaan kahteen eri ryhmään, josta työntekijät valitsevat toisen. Tämän jälkeen työntekijä saa suorittaa oman puolikkaan työtehtävät valitsemallaan tavalla. Tämä mahdollistaa työn suunnittelun ja aikatauluttamisen henkilökohtaisesti. Sen on koettu parantavan työtehtävien epätasaisesta jakautumista. Toisessa esimerkissä mieshoitaja mainitsee, että tilanne on helpottanut jonkin verran. Keskustelussa nousee kuitenkin esille, että muutoksia tulee asiakkaisiin ja eri puolien työtehtävien raskaus voi vaihdella. Työtehtävien jakamisen muuttamista ei olla kuitenkaan suoritettu kyseisessä yksikössä.



Naiset kokivat työtehtävien epätasa-arvon paljon moninaisempuna kuin miehet. Kaikkein radikaalimpana naiset kertoivat kokemuksia työtehtävistä kieltäytymisestä. Haastattelussa noussut esimerkki toisaalta kosketti kesäsijaista, eikä vakituista henkilökuntaa.

Esimerkiks viime kesänä meillä oli kesäsijainen, joka oli mies. Nii hän hyvin suoraan sano sen et nää kodinhoidolliset asiat kuuluu naisille. Et hän ei pyykeihin koske, hän ei tiskeihin koske. Et täs on tällänen selvä jako. (Naishoitaja)

Naishoitajat olivat olleet pöyristyneitä, kun mieshoitaja oli kertonut, että ei hoida kodinhoidollisten töiden joitain osa-alueita, koska koki niiden olevan naisten töitä. Naiset eivät kokeneet teon varsinaisesti rasittavan työyhteisöä, koska yksikössä vuorossa olevat hoitajat jakavat tietyt askareet ja tällöin toinen hoitaja on suorittanut pyykin pesun ja tiskaamisen. Kyseinen hoitaja on tehnyt joitain muita työtehtäviä. Tämä esimerkki johdattaa keskustelun toiseen aiheeseen, joka pyöri vaatimusten epätasa-arvossa ja työtehtävien vajaassa suorittamisessa. Naiset kokivat, että esimerkin kieltäytyminen oli jollain tavalla ymmärrettävää tai hyväksyttävää ja sen takia he asettivat työntekijöitä keskenään eriarvoiseen asemaan. Naiset kokivat, että he katsovat usein miesten tekemiä työtehtäviä tai niiden suorittamatta jättämistä läpi sormien.

Mut sit tulee välillä, että et kylhän semmoistakin on, että kun on miehiä nii pääseekö ne sitte tietyllä tavalla niinku vähä helpommalla? En tiedä. Tai sitten vähä niinku, semmosia niinku tiettyjä asioita. Sit taas ku naiset on kato, ne on hirveen tarkkoja, mitä naiset tekee. Mut sit niinku miehille annetaan vähä enemmän anteeksi niinku tiettyjä juttuja. (Naishoitaja)

Et ei nii tarkasti sitte niinku heihin kohdisteta sitä niinku vaatimustasoa, että et pyykit on pesemättä, tiskaamatta eli heille annetaan paljon enemmän vähän anteeks. Eli et me naiset vähän niinku annetaan heille niinku.. ja sit me tehdään itse mut sit me kuitenkin naristaan toisillemme, jos joku ei oo tehny sitä. Jos mä nyt ihan rehellinen oon. (Naishoitaja)

Naishoitajat nostavat kahdessa eri esimerkissä tilanteita esille, missä miesten toiminta on tietyllä tapaa hyväksyttävää ja siitä ei heitä huomauteta samalla tavalla kuin naispuolista kollegaa. Ensimmäisessä esimerkissä naishoitaja kokee, että he työntekijöinä päästävät miespuoliset kollegansa helpommalla tietyissä asioissa ja työtehtävissä. Naishoitaja kokee, että naiset eivät odota miehiltä samanlaista tarkkuutta kuin toisilta naishoitajilta. Hän vielä kommentoi, että naiset ovat hyvin tarkkoja toisten naisten tekemisistä ja he antavat myös palautetta toisilleen. Toisessa esimerkissä on samanlainen tilanne ja naishoitaja viittaa tiskaamiseen ja pyykin pesemiseen. Mieshoitajalta odotetaan vähemmän ja siitä ei huomauteta, vaan tämä annetaan anteeksi. Naishoitaja kokee, että naiset kinastelevat sitten keskenään tilanteissa, joissa joku on jättänyt työtehtäviä hoitamatta.

Naishoitaja lopuksi toteaa tavallaan itselleen, että näin tämä tilanne on, jos hän on itselleen aivan rehellinen. Hän kokee omalla toiminnallaan jatkavan epätasa-arvoisuutta työtehtävien tekemisessä. Tarkemmin keskusteltaessa ongelmasta naiset eivät osanneet sanoa miksi tämä sallitaan. Työtehtävät on etukäteen jaettu ja tiettyjen henkilöiden kuuluisi hoitaa heille suunnitellut työtehtävät. Kysyttäessä minkä takia suunnitelmista lipsutaan, naishoitaja vastasi seuraavasti.

Mä en osaa sanoa. Tähän mä en osaa mutta, sit mä oon niinku ku sä kysyit niinku ootko huomannu mut että nää on tämmösiä huomioita, et se ei sinäänsä rasita työyhteisöä, mut sitten taas. Sit taas kuulee, et jos toinen nainen tai toinen työkaaveri naispuolinen sitten niinku että pyykit on pesemättä et sitä ei koskaan sanota niinku miehille. Ootteks samaa mieltä? (Naishoitaja) Joo. Joo oon samaa mieltä. (Toinen naishoitaja)

Naishoitaja ei tiedä, miksi miesten työtehtävien vajaaseen suorittamiseen ei puututa samalla tavalla kuin naisten työtehtävien vajaaseen suorittamiseen. Hän toistaa kokemuksen, että naiset kinastelevat keskenään ja luovat sitä kautta heikompaa työilmapiiriä. Naishoitaja lopuksi esittää kysymyksen ryhmälle ja hakee tukea havaitsemaansa tilanteeseen, johon hän saa vastakaikua toiselta naishoitajalta. Naiset kokivat miesten jättävän kodinhoidollisen työn lisäksi osittain suorittamatta aamutoimen, yleisen siisteyden ja tiedonsiirron osalta. Naisten mielestä esimerkiksi miehet eivät pitäneet asiakkaiden huoneita yhtä siisteinä kuin toiset naiset pitivät.

Nii just tämmösiä, että jää huoneeseen niitä vaatteita sinne tänne ja kylpyhuone pursuu vaatteita ja tämmöstä. Se on semmonen mikä minul on pistäny silmään. Et me naiset niinku mun mielest kyllä enemmän kattovat jälkeensä et kaikki jää siistiks. Ehkä se on tämmöst suurpiirteisyyttä. Et ei ehkä osaa ajatellakaan et ehkä hänen mielestään se on okei. (Naishoitaja)

Naishoitaja pitää outona, että asiakkaiden huoneet jäävät hieman epäsiisteiksi. Hän kokee ja yleistää naisten hoitavan usein siistimisen paremmin. Hän kokee, että naiset jättävät jälkeensä siistimmän huoneen, minne seuraavan työntekijän ja asiakkaan on mukavampi tulla. Naishoitaja tuo myös ajatuksen, että ehkä mieshoitaja ei omaa samaa ajatusmaailmaa kuin hän. Naishoitaja vihjaa, että mieshoitajan käsitys siististä eroaa hänen käsityksestään. Tilanteessa voidaan jälleen ajatella sukupuolen välillä olevan eroja siisteyden määritelmästä. Naishoitaja ei väitä, että mies jättäisi siistimisen tekemättä, mutta työ on puutteellinen naishoitajan silmissä. Tämä kuitenkin näyttäytyy naishoitajille mieshoitajan työtehtävien vajaana suorittamisena.

**Työskentelytavat** oli viimeinen pääluokka, joka nousi mieshoitajien työtehtävien kuvailussa esille. Vain mieshoitajat kuvailivat useasti itsenäisen ja parityöskentelyn tärkeyttä. Miehet kokivat, että työtehtävät suoritetaan pääsääntöisesti yksin, mutta parityöskentelyä on hyvä käyttää tarvittaessa. Työtehtävien omaa rytmittämistä ja työtapojen omaa valitsemista pidettiin hyvänä asiana.

Se tuntuu vaan positiiviselta, kun hoidan oman listan ja omalla tavalla... Mutta joskus voi joustavasti miettiä, josko tulee joku asukas, joka on aggressiivinen tai vähän vaikea tilanne. Niin silti minä tiedän, että on pakko hoitaa yhdessä, että se on turvallinen. (Mieshoitaja)

Mieshoitaja kokee hyväksi asiaksi sen, että hän voi suorittaa omalla tavalla työtehtävänsä. Hän kuitenkin nostaa esille, että on tilanteita, jolloin pitää tehdä yhdessä töitä turvallisuuden ja mukavuuden tähden. Hän kuitenkin kokee itsenäisen työskentelyn olevan hänelle parempi työnteon muoto. Kun mieshoitaja työskentelee yksin, hän on riippumaton muista työntekijöistä ja heidän työtehtävistään ja se lisää vapautta vaikuttaa omaan työntekoon. Esimerkin mieshoitaja arvostaa itsenäisen työskentelyn etuja hoitotyössä.

### 7.3 Mieshoitajien asema

Nais- ja mieshoitajat kuvasivat mieshoitajien asemaa hyvin eri tavoin. Miehet kokivat olevansa lähtökohtaisesti tasa-arvoisessa asemassa naistyöntekijöiden kanssa. Tarkemmin tarkasteltuna miesten asema on hyvin monimuotoinen ja naiset näkivät enemmän epäkohtia tasa-arvoisessa kohtelussa kuin miehet. Molempien sukupuolien yhteiseksi pääluokiksi muodostui **kokemukset tasa- ja epätasa-arvoisuudesta ja auktoriteetti**. Tämän jälkeen naiset ja miehet kuvailivat mieshoitajien asemaa työyhteisössä eri tavoin. Miesten aineistosta nousivat luokat **stereotypiat** ja **poikkeustilanteiden hallinta**. Naisten aineistosta vastaavasti nousi 3 pääluokkaa, jotka olivat **erityisasema**, **asiakasperspektiivi** ja **erityisosaaminen**. (Taulukko 3)

Taulukko 3. Mies- ja naishoitajien kuvailemat luokat mieshoitajien asemasta

Miesten kuvailemat luokat		Naisten kuvailemat luokat	
Pääluokka	Yläluokka	Pääluokat	Yläluokat
Kokemukset tasa- ja epätasa-arvoisuudesta	Tasa-arvoinen asema Epätasa-arvoinen asema	Kokemukset tasa- ja epätasa-arvoisuudesta	Tasa-arvon kokemukset Epätasa-arvon kokemukset
Auktoriteetti	Vastuu- ja auktoriteettiasema Ryhmän edustaminen	Auktoriteetti	Miesten palautteen vaikutus Auktoriteettiaseman osatekijöitä
Stereotypiat	Maskuliinisuus	Erityisasema	Miesten erityiskohtelu Naisten keskinäinen kinastelu Palaute
Poikkeustilanteiden hallinta	Hätätilanteissa toimiminen	Asiakasperspektiivi	Asiakkaiden oletukset Asiakkaiden kokemukset Tekninen osaaminen
		Erityisosaaminen	Viriketoiminnan ohjaaminen

Molemmat ryhmät kuvailivat **kokemuksia tasa- ja epätasa-arvoisuudesta**. Aineistosta nousi niin positiivisia kuin negatiivisiakin näkökulmia. Aloitetaan sillä, että mies- ja naishoitajat kokivat tasa-arvon eri näkökulmista. Mieshoitajat kokivat olevansa tasa-arvoisessa asemassa naishoitajien kanssa. Tasa-arvoisuus ilmeni tasapuolisena sukupuolten välisenä kohteluna ja työvuorosunnitteluna. Mieshoitaja nosti esille, että ei koe saavansa mitään erityiskohtelua esimerkiksi työvuorosunnittelun osalta.

En mä ainakaan huomannu mitään erityistä. Ei mitenkään työvuoroissa ei. Et ihan tasa-arvoisesti kyllä kohdellaan. (Mieshoitaja)

Mieshoitaja pohti samaansa erityiskohtelua ja eikä keksinyt mitään poikkeavaa kohtelua sukupuolen mukaan, vaan koki hänen asemansa olevan tasa-arvoinen muihin verrattuna. Mieshoitajien ryhmässä pohdittiin myös yleisemminkin tasapuolista kohtelua ja yleinen mielipide oli, että erityiskohtelua ei ole.

En oo kyllä huomannu semmosta (erityiskohtelua). Täällä on kyl pyritty siihen et kaikki tekee kaikkee ja kaikilla on kaikkee et. Se on aika kivasti tos meidän yksikössä, et en tiedä sitten muissa paikoissa, miten se on. Meillä se on kyllä hyvin. (Mieshoitaja)

Mieshoitaja kokee, että ei ole saanut minkäänlaista erityiskohtelua. Hän nostaa esille, että tasapuolisen kohtelu on asia, johon työyksikkö on tehnyt ratkaisun jakamalla kaikki työtehtävät tasapuolisesti. Lisäksi mies kokee kaikilla olevan kaikkea, millä hän viittaa myös tasapuoliseen kohteluun työyhteisössä. Lopuksi hän pohtii, onko ilmiö vain paikallinen, koska hän voi puhua vain tämän hetkisen työyhteisönsä tilanteesta, jossa tilanne

on hänen mielestään hyvä. Naiset vastaavasti näkivät tasa-arvon enemmän vaikuttamattomuuden kautta. Tällä tarkoitetaan sitä, että sukupuolella ei ole väliä aseman, työyhteisön tai työtehtävien kannalta.

Oisko se erilaista, jos meillä ei ois yhtää miestä? Ei varmaankaan? (Naishoitaja)  
No ei munkaan mielestä. (Toinen Naishoitaja)

Naishoitaja kyseenalaistaa miesten vaikutuksen työyhteisöön. Toinen naishoitaja vastaa kokevansa samoin. Heidän mielestä sukupuoli ei ole niin määrittävä tekijä, vaan kyse on enemmän henkilöistä ja persoonista. Molemmat sukupuolet kokivat myös epätasa-arvoisuutta. Miehet kuvailivat enemmän epätasa-arvoisia kokemuksia heidän asemastaan, kun taas naiset kokivat epätasa-arvon näkyvän sukupuolten välillä päätöksissä ja työtehtävissä.

Mieshoitaja kertoi tilanteesta, jossa oli ollut ainoana miehenä työyhteisössä. Hän oli kokenut sen rankaksi, vaikka ei osannut tarkemmin selittää syitä kokemuksen taustalla.

Ja se on rankkaa, koska mä olin ainut mies siellä. Vain yksi mies siellä ja se olin minä. Mut tällä puolella eli tol meidän osastolla on nyt kaksi. Minä ja Sami (nimi muutettu) nii se on vähän helpottunut. Ihan eri kuin silloin, kun mä olin toisessa yksikössä. (Mieshoitaja)

Mieshoitaja on kokenut asemansa heikoksi työyhteisössä ollessaan ainut mies. Nyt tilanne on parempi ja hän on voinut turvautua toisen miehen läsnäoloon tarvittaessa. Miehet kokevatkin ikäväksi, että he ovat samassa työvuorossa heidän mielestään keskimäärin harvemmin kuin mitä ovat muiden kollegoidensa kanssa. Toinen kokemus miehen aseman laiminlyönnistä on tilanne, jossa vuorovastaavana toimivalta mieheltä ei olla haluttu kysyä neuvoa. Vuorovastaavana toiminut mieshoitaja on kokenut, että hänen vuorovastaavan asema on ohitettu ja häneltä ei olla kysytty neuvoa. Sama tilanne toistui myös asiakkaiden omaisten käydessä vierailulla. Vuorovastaavalta ei aina haluttu kysyä asiakkaan kuulumisia, vaan kysymykset kohdistettiin muille työntekijöille. Miehet kokivat tällöin olevansa epätasa-arvoisessa asemassa. Naiset vastaavasti kokivat epätasa-arvoisuutta päätöksissä ja työtehtävissä. Lisäksi heidän mielestään sukupuoli toi hieman erityiskohtelua miehille. Naisryhmissä nousi esille, että miehet koettiin luotettavina työntekijöinä ja he saivat vastuuta sekä heidät valittiin tärkeisiin työtehtäviin.

Nii et tavallaan et siinä mä oon vähä et tämmösiin tärkeisiin juttuihin Jukkaa, Jukkaa aina viety sitä Jukkaa (nimi muutettu). Et sitte ois kiva et saatais mekin jotain. Et mut sekin on ehkä semmonen juttu et sitä pitäs tarjota kaikille eikä vaan yhelle. Ennemminkin niin. (Naishoitaja)

Naishoitaja on turhautunut, että samaa mieshoitajaa käytetään useissa tärkeissä työtehtävissä. Hän toivoisi, että naishoitajatkin saisivat joitain niistä työtehtävistä. Naishoitaja pohtii, että mahdollisuutta pitäisi tarjota kaikille eikä vain yhdelle. Naisten mielestä miestyöntekijällä on parempi asema suhteessa muihin, koska häntä nostetaan tärkeisiin työtehtäviin muiden ohitse. Lisäksi naiset kokivat, että päätöksissä suositaan miehiä, kuten edellisessäkin esimerkissä tuli ilmi. Seuraavassa esimerkissä nousee esille, että naishoitajan mielestä yksi työntekijä on useissa eri koulutuksissa yhtä aikaa.

No kyl lomat kyl varmaan menee, mut koulutukset kyllä että Miikkahan (nimi muutettu) on kaikissa näissä. Et Miikka on tungettu näihin kaikkiin kyllä. Se on muuten totta. (Naishoitaja)

Naishoitaja koki lomien jakautuvan tasa-arvoisesti miesten ja naisten välillä, mutta havaitsi koulutuksiin pääsemisessä olevan epätasa-arvoista kohtelua. Naiset kokivat miehillä olevan paremmat mahdollisuudet päästä tärkeisiin ja työyhteisölle merkittäviin koulutuksiin. Uuden tiedon saaminen ja osaamisen kehittyminen nostaa miesten asemaa suhteessa naisiin, jos miesten suosiminen koulutuksissa jatkuu pitkään. Naisryhmät toivoivat koulutusmahdollisuuksien tarjoamista kaikille ja kiinnostuneiden kesken jaettaisiin paikat koulutuksiin.

**Auktoriteetti** on yksi syntyneistä pääluokista, jossa naiset ja miehet kokivat tilanteet hyvin eri tavalla. Naisten ryhmät eivät kokeneet, että miehet esiintyisivät oikeutettuina auktoriteetteina työyhteisöissä. He kuitenkin myönsivät, että tietyissä asioissa miesten auktoriteetti on suurempi suhteessa heidän auktoriteettiinsa. Naiset kuvailivatkin miesten auktoriteettia esimerkkien kautta ja nostivat huomioita, joissa miesten sanalla on enemmän painoarvoa kuin naisten.

Naisten aineistosta nousi kaksi yläluokkaa, jotka olivat miesten palautteen vaikutus ja auktoriteettiaseman osatekijät. Naiset eivät tunnistanee suoranaista miesten auktoriteettiasemaa tai halunneet tunnustaa sitä. Naiset tunnustivat kuitenkin jossain asioissa miehillä olevan enemmän sanavaltaa naisiin, kuin toisilla naisilla. Heidän kokemuksensa mukaan miesten sana esimerkiksi asiakkaan hoitotoimenpiteissä painoi enemmän kuin naisen.

Ehkä joo tietyissä asioissa (miehillä on jonkinlaista auktoriteettia). Et he hirveen harvoin sanoo mitään palautetta mistään, et sit jos he avaa suunsa jonkun asukkaan tiimoilta vaikka nii kyl se niinku otetaan sitte hoitaakseen. Et kyl selkeesti

naiset reagoi siihen ihan eri tavalla, kun se että sit joku toinen nainen tulee sanoamaan. Sit se on vähän semmone hälläväliä et kimitä mitä kimität. Siis tyyppisesti. Mutta tota joo, kyl mä koen sen. (Naishoitaja)

Naishoitaja koki, että miesten ollessa vähäsanaisia ja vähän valittavia, kuten aikaisemmin tuloksissa on tullut ilmi, heidän sanansa vaikutus on suurempi kuin naishoitajalla. Naisten mielestä miesten antama palaute otetaan tosissaan ja asiaa aletaan hoitamaan sanomisen jälkeen. Näin ei aina ole, jos palautteen antaja on toinen nainen. Naishoitaja itse kertoo, että on huomannut selvän eron naishoitajien reagoinnista miesten sanomisiin. Hän kuvailee kuinka toisen naisen antama palaute saa helposti negatiivisen sävyn ja se tulkitaan saivarteluksi. Naisten keskinäinen tasapuolinen valtasuhde voi johtaa totelemattomuuteen. Tämä esimerkki aiheutti keskustelua ryhmässä ja seuraavassa on katkelma käydystä keskustelusta naishoitajien välillä.

Ku mä vähän jotenki sillä mä en tiää onko se mun oma asenne nii mä en... tota mä en heitä niiku nosta mihinkään tai itseasiassa niinku me ollaan samanlaisia kaikki. Joo ei niinku mut mä ymmärrän mitä sä tarkotit mut mä en osaa ottaa niitä asioita niinku silleen et sä sanoit jotain? (Naishoitaja) Joo en mäkään. En mäkään ota niitä ei ei. Mut siis jotenki jännästi silleen et jos sä menet itse sanomaan jotain nii sit ollaan silleen et nonii joo ok hälläväliä. Niinku et toi jotain kimittää tossa. Mut sit ku se on jompikumpi näist miehistä menee sanoo jostain, jostain asiasta sit ollaan et okei joo täytyy tehdä näin. et siinä se näkyy mut en mäkään niinku ota niitä nii. (Toinen naishoitaja) Joo nii (Naishoitaja) Et niinku auktoriteettinä kuitenkin. (Toinen naishoitaja)

Naishoitajat pitävät itseään samanlaisina tasa-arvoisina työyhteisön jäseninä myös miesten kanssa. Naishoitaja ei koe tietyllä tavalla miesten olevan auktoriteettia suhteessa naisiin. Hän kuitenkin tunnistaa ilmiön, josta toinen naishoitaja puhuu ja tämä takia vastaa myöntävästi toisen naishoitajan antamaan esimerkkiin. Lopuksi toinen naishoitaja vielä itsekin toteaa, että hän ei pidä mieshoitajia mitenkään yleisenä auktoriteettina. Naiset kuvailivat myös tilanteen, missä miehet saivat usein kesälomansa ajankohtaan, minne he ne halusivat. Tämä kuvailee tilannetta, jossa miehet saavat oman tahonsa läpi helpommin kuin naiset.

Kyl tos lomien kohalla nyt täs niinku monta vuotta kattoneena, on se et kyllä niinku ne miehet saa ne lomansa just siihe mihin he sen haluaa. Eli käytännössä kun on ollu aiemmin puhetta siitä et esimerkiks kesälomat ois kiertäviä. Nii kyl ne miehet saa ne läpi mihin ne sen haluaa, mut naiset on semmosii et me tapellaan sit keskenään et kuka saa ja mihin saa ja miks sä saat tohon ja miks sä tohon. Et ehkä tämmöses asiassa he saa sen miten he haluaa. (Naishoitaja)

Yllä olevassa esimerkissä naishoitaja kokee, että vaikka työyhteisössä on sovittu kesälomien kerrosta, niin silti miesten lomat ovat usein heille sopivalla paikalla. Tämän jälkeen naiset sitten sopivat keskenään muista ajankohdista. Naishoitaja tuo esiin vielä sen, että aina sopiminen ei ole aivan mutkatonta ja loma-ajankohdat aiheuttavat helposti kinaa, mutta miehet jätetään tämän kinastelun ulkopuolelle. Mieshoitajat ovat tässä esimerkissä eri ryhmässä naishoitajien kanssa, koska he eivät joudu kinan tai eripurankohdeksi lainkaan. Jostain syystä miehiä ei haluta vetää mukaan tähän keskusteluun ja voisi olettaa, että heitä ei haluta vetää mukaan kinasteluun heille asetetun arvovallan takia. Naishoitajat tuntuvat luovan miehille tietynlaisen arvovallan ja auktoriteetin itse, koska miehet eivät sitä naisten mielestä itse tuo esille.

Kyl meil on iha oma vertaisjohtaja meidän osastolla. Et ei oo kumpikaan miehistä. Ne on hirveen siis semmosia et heidän kaa on tosi helppo työskennellä eikä kumpikaan heistä niinku nosta itteensä niinku periaatteessa meidän yläpuolelle millään lailla. (Naishoitaja)

Naishoitaja tuo ilmi, että mieshoitajat eivät hakeudu hänen mielestään johtavaan tai auktoriteettiseen asemaan. Hän kuvailee, että miehet eivät nosta itseään millään lailla naisten yläpuolelle työyhteisössä. Koska valta on aina kahden tekijän välistä, silloin naisten pitää tietyllä tavalla itse nostaa miesten asemaa työyhteisön sisällä.

Miehet kokivat **auktoiteetin** hyvin eri tavalla. He tunnistivat joitain tilanteita, missä heiltä odotettiin jotain päätöstä tai esimerkkiä asioista, jotka olisivat olleet ryhmän tai esimiehen päätettäviä. Miesten vastuu- ja auktoiteettiasemaa voi selittää myös heidän asemallaan ryhmän edustajana. Useampi haastatteluihin osallistunut mies oli edustanut joko työyhteisöä tai suurempaa työntekijöiden ryhmää olemalla työsuojeluvalluutettu tai luottamusmies. Molemmat toimet ovat työntekijöiden valitsemia, joten tällöin mies edustaa suurempaa ryhmää ryhmän antamalla suostumuksella. Tämä suostumus ryhmän edustamiseen voi siirtyä myös edustustehtävien ulkopuolelle normaaliin työarkeen. Miehet kuvailivatkin tilanteita, joissa heitä kysytään asioita ja toivotaan, että niihin otetaan joku kanta tai puoli.

Hirveesti tullaan kyllä kyselemään ja pyritään, että tämmöstä sanotaan tämmöstä et "hei enks mä ookki oikeessa" ja "tuuks sä mun puolelle tässä jutussa". Kun mä oon aina ajatellu et mä en halua tämmösiä kuppikuntia tai kerhoja syntyä. (Mieshoitaja)

Entä oot sä kokenu vaikka et, et ku hirveesti tullaan kyselemään että jotenki ihan niinkun oletettais et sä annat päätöksen jostain asiasta mikä on työyhteisön asia? (Haastattelija)

Kyllä, kyllä. (Mieshoitaja)



Eli jonkunlainen ehkä tämmöinen auktoriteettirooli on olemassa, vaikka sitä ei sanotakaan? (Haastattelija)  
 Jooh. (Mieshoitaja)

Mieshoitaja koki, että hänet halutaan saada oman asian puolelle, jotta sitä mahdollisesti voitaisiin käyttää hyödyksi myöhemmin. Mieshoitaja kokee, että tämän tyyppinen toiminta lisää työyhteisön jakautumista mitä hän ei haluaisi tapahtuvan. Keskustelu jatkui esimerkissä haastattelijan esittämällä kysymyksillä, jotta miehen kanta saatiin tarkennettua. Mieshoitaja ei itse kertonut kokevansa auktoriteettiasemassa muihin verrattuna, mutta suoraan kysyttäessä hän kokee jonkinlaisen auktoriteettiroolin olevan olemassa. Toisessa haastattelussa nousi samantyyppinen esimerkki esille. Siinä mieshoitaja koki, että häneltä odotetaan toimia ja tilanteen haltuun ottamista, koska hän on mies.

Että vaikka me ollaan saman koulutuksen käyty ja saman arvosia kaikki tossa. Mut silti ku mä oon mies nii multa tullaan.. oletetaan et hän ottaa heti sen tavallaan sen.. sen niinku sen haltuun sen tilanteen. (Mieshoitaja)

Yllä olevassa esimerkissä mieshoitaja koki, että häneltä odotetaan tietynlaista johtavaa asennetta erilaisissa tilanteissa. Hän tuo vielä esille, että suurin osa on käynyt saman koulutuksen ja lähtökohtaisesti tietotaito on kaikilla sama. Tämän perusteella kuka vain voisi ottaa tilanteen hoitaakseen. Kuitenkin mieshoitaja koki, että häneltä tätä tilanteen johtamisen roolia odotetaan. Mikäli nämä odotukset eivät perustu ammatilliseen osaamiseen, voidaan olettaa naisten hakevan mieshoitajasta tilanteeseen vastuunkantajaa, tietynlaista auktoriteettia, jotta tilanne saadaan hoidettua.

Miehet ovatkin omasta mielestään erityisesti **poikkeustilanteiden hallinnassa** tärkeitä toimijoita ja heistä haetaan usein tukea hätätilanteissa toimimiseen. Miehet ovat usein rauhallisia ja rauhoittavat hätätilanteen tullessaan paikalle. Miehet myös kokevat, että heidät kutsutaan usein hätätilanteessa paikan päälle ohjeistamaan tai johtamaan toimintaa. Seuraavassa esimerkissä mies tuli toiselta osastolta ohjeistamaan hätätilanteessa hoitajia.

Mä olin töissä kun esimerkiks toi asukas saa epileptisen kohtauksen ja se, että pitäs antaa toi stesolidi mutta ei tällä osastolla ja se oli kaks kaks hoitajaa ja minä. Ja toinen rupee huutaa Kimmo (nimi muutettu) "tule tule tule tule! Hän on saanut epileptisen kohtauksen!" Ja toi asukas oli näin ja rupee valuu, kuola valu suusta ja sitten mä menin sinne, koska mä olin toisella puolella. Ku oli kaks solut tai osasto A ja B, mut mä menin A puolelle ja menin sinne ja toinen rupee huutaa. Hoitaja rupee huutaa, mutta kun mä meen siihen nii no tee näin eli auta minua laittaa toi asukas lattialle ja ihan tällä hetkellä ei mitään voi tehdä. Varmistaa, että siirretään kaikki tuolit ja kaikki pois ja hän on ihan turvallinen paikka. Ja mene hakee toi stesolidi. (Mieshoitaja)

Mieshoitaja toimi hätätilanteessa ohjeistajana rauhallisesti. Hän toimi tilanteen vaatimalla tavalla, vaikka ei ollut ensimmäinen paikalla. Myöhemmin mieshoitaja kertoo, että kaikki naishoitajat eivät reagoi kyseisellä tavalla, mutta jostain syystä kyseinen hoitaja oli reagoinut vahvasti. Mieshoitajat pohtivat tilanteissa toimimisen olevan hyvin yksilöllistä, mutta he eivät itse nostaneet esille, että heillä olisi varsinaisesti enemmän määrävaltaa tai osaamista tilanteiden suhteen. Haastattelija kysyi suoraan ryhmältä ovatko he usein hätätilanteessa käskyttäjän roolissa.

Onks se yleistä, että jos te ootte siinä vuorossa tai jossain siinä läsnä ja tapahtuu jotain et sitten halutaan et niinku otetaan vähän niinku se käskyttäjän rooli siinä jos aletaan vaik ambulanssia soittaa? (Haastattelija)  
 Jooh. Kyl siinä yleensä käy niin, että tota. Jooh. Joo se yleensä käy näin. (Mieshoitaja)

Mieshoitajat kokivat, että kyllä usein tilanne kääntyy niin, että osastolla tapahtuvissa hätätilanteissa he ovat käskyttävässä tai ohjeistavassa asemassa. Mieshoitaja on ensin vähän epävarma vastauksestaan ja miettii kuinka voisi asiaa selittää, mutta tyytyy lopulta vastaamaan vain myöntävästi. Tämän jälkeen haastattelussa pohdittiin henkilöiden osaamista ja koulutustaustan vaikutusta mahdolliseen toimintaan hätätilanteessa.

**Stereotypiat** on pääluokkana hyvin laaja kokonaisuus, jolla voidaan selittää pieni osa tekijöistä, jotka vaikuttavat mieshoitajien asemaan. Aineistossa esiintyi maskuliinisuuden liittyviä stereotypioita ja ne osittain pitävät mieshoitajien asemaa sellaisena, kuin se on. Jo aikaisemmin tuloksissa on käsitelty palo- ja turvallisuusvastuu -aseman olevan miehinen vastuualue. Seuraavassa katkelmassa mieshoitaja itse pohtii kahta eri vastuualuetta ja niiden valintaa.

Että niinku jos ois vaihtoehtoja vaippavastaava ja palo- ja turvallisuus niin ja sit siin ois niinku mies, niin kyl mä luulen et miehelle tulee se palo- ja turvallisuus enemmän kun vaippavastaava. Et tällänen siinä varmaan on. Toki voisin olla sekin vastaava, mutta ehkä se näin on vähän miehisempi vastuualue se palo- ja turvallisuus kuin vaippavastaava. (Mieshoitaja) Joo se on totta (toinen mieshoitaja). Vaikka tärkeitä asioita molemmat. Ja kuuluu työhön. (Mieshoitaja)

Mieshoitaja kokee, että sukupuoli on lähtökohtaisesti määrittävä tekijä vastuualueen valinnassa, jos vastakkain on palo- ja turvallisuus, joka koetaan maskuliiniseksi osaamisalueeksi ja vastaavasti vaippavastuu, joka koetaan sekä miesten, että naisten puolelta naisten vastuualueeksi. Mieshoitajan kommenttiin yhtyy toinenkin mieshoitaja, joka on samaa mieltä tilanteesta. Tosin mieshoitaja itse kokee, että voisi olla vaippavastaavakin,

koska se on yksi tärkeä työn osa-alue, eikä eri vastuita voi vähätellä tai verrata keskenään.

Naisten ryhmät vastaavasti kokivat miesten olevan tietynlaisessa **erityisasemassa** työyhteisössä naisiin verrattuna. Tästä kertoi se, että miehet saivat osakseen erityiskohtelua toisilta naisilta. Miehet myös jätettiin naisten keskinäisen kinastelun ulkopuolelle ja heidän palautettaan kuunneltiin ja siihen reagoitiin. Naiset kokivat nämä eroiksi, joita miestyöntekijöillä oli suhteessa naisiin. Miesten erityiskohtelua on käyty jo aikaisemmin tämän työn tuloksissa, mutta naiset kokivat miesten saavan erityiskohtelua, joka näkyi sormien läpi katsomisena ja anteeksiannon helppoutena.

Ehkä vähän jotain (erityiskohtelua), mut enemmän on siinä et he saa hieman enemmän siimaa tietyissä asioissa. Ei oo niinku epäoikeudenmukaista mut vähän höllempää. (Naishoitaja)

Naishoitajat eivät pitäneet erityiskohtelun eri osa-alueita kuitenkaan epäoikeudenmukaisena, vaikka ne ajoittain aiheuttivat eripuraa naistyöntekijöiden välille. Naisten välillä kinastelua tapahtui esimerkiksi lomista tai työtehtävien huolimattomasta tekemisestä, mistä miehiä ei kritisoitu. Naiset helpommin kertoivat tyytymättömyytensä toisille naisille ja saivat sillä aikaan mielipahaa. Naiset myös ottivat palautetta paremmin vastaan miehiltä kuin toisilta naisilta ja reagoivat saamaansa palautteeseen. Nämä tekijät viittaavat siihen, että miesten asema on parempi suhteessa toisiin naisiin, koska heidän sanaansa ei haluttu kyseenalaistaa ja heidän kanssaan halutaan tulla hyvin toimeen.

Naiset kokivat, että miehillä oli myös **erityisosaamista**, joka vaikutti heidän asemaansa työyhteisössä. Miehet koettiin teknisiksi ja heillä oli sekä digitaalista ja korjausosaamista. Nämä osaamisen muodot vahvistavat miesten asemaa työyhteisössä, jos mies on ainut, joka pystyy suorittamaan tiettyjä töitä.

Tää toinen mies on niinku just vähän, tiedätkö se on korjausnikkari varmaankin tässä työyhteisössä. Et mikä menee rikki nii hän sitte korjaa. (Naishoitaja)

Naishoitaja kokee miehen olevan heidän työyhteisönsä korjausnikkari, joka hoitaa korjaustyöt yleisesti. Kaikki naiset eivät olleet täysin samaa mieltä miesten korjausosaamisesta, vaan kokivat myös naisten osaavan hoitaa pieniä korjaustöitä. Myös digitaalisten laitteiden kohdalla naiset kokivat, että erityisesti nuoret ovat osaavia käyttäjiä, joiden kautta haetaan apua tiukoissa tilanteissa. Korjaustyöt nousivat kuitenkin vahvasti toisen ryhmän vastauksissa esille. Tämän lisäksi yhtä miehen viriketoiminnan ohjaaminen

nousi puheenaiheeksi, koska hän oli hyvä karaoken vetäjä. Mies hoiti viriketoiminnan laitteiston järjestämisen itsenäisesti ja se voitiin kokea myös erityisosaamisena.

Viimeisenä pääluokka on nimetty **asiakasperspektiiviksi**. Miehet saavat naisten mielestä myös asiakkaiden puolelta erityistä huomiota. Asiakkaat usein olettavat, että miespuolinen henkilö on työpaikan esimies. Asiakkaat myös usein kokevat mieshoitajan läsnäolon positiiviseksi asiaksi ja jotkut asiakkaat uskoutuvat helposti miespuolisille hoitajille.

Asukkaat tykkää kyl ku on mieshoitajia. Mutta en mä tiä aika tasa-arvosia tässä ollaan. Ainaki Aila (nimi muutettu) tykkää. Vuokko (nimi muutettu) tykkää Sakusta (nimi muutettu). Saku, Saku aina se Sakulle valittaa. Hän sanoo että Saku on meidän pomo. (Naishoitaja)

Naishoitaja kokee, että asiakkaat pitävät mieshoitajista ja mainitsee muutaman asiakkaan nimeltä. Hän kuvailee, kuinka yksi asiakas aina uskoutuu tietylle mieshoitajalle, jota asiakas myös luulee yksikön esimieheksi. Asiakkaat myös nostavat mieshoitajien aseman työyhteisössä naishoitajia korkeammalle tekemällä oletuksia. Vanhemmat ihmiset kuvastavat aikansa kulttuuria, missä miehet olivat usein johtotehtävissä ja naisia ei nähty esimiesasemassa.

#### 7.4 Mieshoitajien rooli

Mieshoitajien rooli työyhteisöissä voidaan jakaa erilaisiin pääluokkiin. Ainut miesten ja naisten nostama yhteinen pääluokka oli **positiivisen ilmapiirin edesauttaja**. Miesten aineistosta nousi tämän lisäksi 4 pääluokkaa, jotka olivat **asiantuntijuus, maskuliinisuus, yhdenvertaisuus ja rooliin liitettävät ominaisuudet**. Vastaavasti naisten aineistosta nousi lisäksi 2 pääluokkaa, jotka olivat **ryhmädynamiikka ja osaamisen tuomat roolit**. (Taulukko 4). Miehet ja naiset kuvailivat vastauksissa miesten rooleja eri tavalla ja heidän oli vaikea löytää suoria vastauksia rooleihin liittyviin kysymyksiin. Roolit koettiin hankalana ymmärtää ja niiden olemassaoloa ei tunnustettu. Aineistosta oli nostettavissa kuitenkin selviä rooleja, joita mieshoitajat toteuttavat tai mitä heiltä odotetaan työyhteisössä. Mieshoitajien roolia käsiteltäessä aineiston saturoitumista on jo tapahtunut ja tässä luvussa käsitellään aineistoa niiltä osin, mitä ei ole aikaisemmin tuloksissa käsitelty.

Taulukko 4. Mies- ja naishoitajien kuvailemat luokat mieshoitajan roolista

Miesten kuvailemat luokat		Naisten kuvailemat luokat	
Pääluokka	Yläluokka	Pääluokat	Yläluokat
Positiivisen ilmapiirin edesauttaja	Ilmapiiri	Positiivisen ilmapiirin edesauttaja	Miesten asenne hoitotyössä
Asiantuntijuus	Hätätilanteissa toimiminen Kouluttaminen	Ryhmädynamiikka	Työyhteisön vuorovaikutus Työyhteisön ilmapiiriin vaikuttavat roolit
Rooliin liitettävät ominaisuudet	Turvallisuudentunne Fyysiset tekijät Muiden kuuntelu Rauhoittavat tekijät Työntekijän toivottuja ominaisuuksia Avuliaisuus Rentous	Osaamisen tuomat roolit	Ammattinimikkeen tuoma rooli Ammattinimikkeen ulkopuolelta tuleva rooli
Maskuliinisuus	Edustaminen Vastuu- ja auktoriteettiasema Työyhteisön odotukset		
Yhdenvertaisuus	Tasa-arvoinen työyhteisö		

**Positiivisen ilmapiirin edesauttaja on pääluokka**, jonka molemmat sukupuolet kuvailevat, mutta yläluokka eroaa toisistaan. Miehet kertoivat, että naiset usein ilmaisevat sen, kuinka on mukavaa, että työyhteisössä on vielä mieshoitajia.

Siis on monesti sanottu, että kyl on hyvä, että täällä on mieshoitajiaakin. (Mieshoitaja)

Mieshoitajat kertovat, kuinka heidän läsnäolo rauhoittaa ilmapiiriä ja tilanteita. Miehet eivät itse huomaa roolia työyhteisön ilmapiirin rentouttajana tai rauhoittajana, mutta nämä toistuvat aineistossa useampia kertoja. Vain yksi mies kertoi omasta kokemuksestaan, kun häneltä sitä suoraan kysyttiin.

Aika moni nainen on sanonu että on hyvä, että täällä on miehiä niinku täällä naisvaltasella alalla. Että se jotenki sitä työyhteisöä ehkä se vähän niinku parantaa sitä ilmapiiriä. Näin mä luulen. (Mieshoitaja) Luuletko vai koetko sä myös itse niin? (Haastattelija) Joo kyllä. (Mieshoitaja)

Yllä olevassa esimerkissä mieshoitaja ensin kertoo saman kuin muutkin ja lopuksi hän myös toteaa itse luulevansa miesten parantavan työyhteisön ilmapiiriä. Tämän jälkeen tarkennetaan, kokeeko hän myös itse niin, johon vastaus on kyllä. Miehet siis kokevat myös itse heidän läsnäolon vaikuttavan työyhteisön ilmapiiriin. Miehet myös kokivat, että he tuovat rentoutta työyhteisöön. Seuraavassa esimerkissä mieshoitaja kertoo mitä hänelle on sanottu työpaikalla.

Ja mutta sen jälkeen, ton tapahtuman (ensiaputilanne) jälkee, kun mä olen paikalla "aa" hoitaja sanoi "aa Kari (nimi muutettu) on paikalla, kaikki on iisisti". (Mieshoitaja)

Mieshoitaja kertoo, kuinka naishoitaja kokee kaiken olevan nyt rennosti kuin mieshoitaja on paikalla. Naishoitajat vastaavasti kokivat miesten asenteen olevan yleisestikin hoitotyössä rennompi kuin naisilla. Naiset korostivat, että rento ja suurpiirteinen työskentelytapa tuo rentoutta myös työyhteisöön. Mielenkiintoinen huomio tuloksissa oli se, että naiset kritisoivat miesten rentoa ja huoletonta asennetta ja kokivat, että osa työtehtävistä jää sen takia puolitiehen. Kuitenkin samalla he kokevat, että se sama rentous on hyväksi ja tervetullutta työyhteisöön.

**Asiantuntijuus** ilmeni haastatteluissa vain miesryhmällä. Naisten ryhmät keskustelivat **osaamisen tuomista rooleista**, mutta miehet painottivat keskustelua enemmän mieshoitajan rooliin hätätilanteissa toimijana ja kouluttautumisen myötä nousseisiin odotuksiin. Miehet kokivat, että usein he joutuvat hätätilanteissa ohjeistajan ja johtajan rooliin. Tästä on aineistosta nousseita esimerkkejä myös mieshoitajien asemasta puhuttaessa. Miehet kokivat, että heidän rooli on usein hätätilanteessa rauhoittaa tilanne ja lähteä johtamaan sitä. Heidät voidaan hakea toiselta osastolta hoitamaan tilanne loppuun. Yksi mies koki, että vaikka heidän koulutuksensa oli samanarvoinen, mieshoitajilta odotettiin ehkä hieman enemmän. Miehet myös nostivat esille koulutuksien tuoman osaamisen ja sen vaikuttamisen työntekijään kohdistuviin odotuksiin.

Ja sitten tämä et jos sul on jotain erityiskoulutusta, nii sillonha sulta myös odotetaan vähän enemmän. (Mieshoitaja)

Miesten mielestä koulutusten ja työkokemuksen painoarvo on tärkeä ja ne lisäävät odotuksia työyhteisössä. Miehet kokevat **asiantuntijuuden** yhdeksi roolikseen työyhteisössä ja se näkyy klinisen työn osaamisen kautta.

Naiset vastaavasti kuvailivat melkein samaa asiaa, mutta he lähestyivät **teemaa osaamisen tuomien roolien** kautta. Naiset nostivat enemmän esille ammattinimikkeen tuomia rooleja ja niihin kohdistuvia odotuksia, mutta myös ammattinimikkeen ulkopuolelta tulevia rooleja. Naiset pitivät selkeänä, että sairaanhoitajalla on isompi vastuu työyhteisössä ja johtava rooli. He eivät osanneet sitä suoraan sanoa, mutta se nousi useammassa keskustelussa esille, että sairaanhoitajalla on osaamista, jota työyhteisö hyödyntää.

Joo periaatteessa sille toiselle miehelle, ku hän on sairaanhoitaja. Eli siinä nostatellaan sitä ammattinimikettä, mutta tota. En mä tiedä kyl se siis toimii toki, jos se on semmonen tilannet et pitää äkillisesti toimia nii on siinä mies tai nainen nii kyllä ne tehtävät jaetaan ja ne sujuu, mut jos on se sairaanhoitaja vuorossa nii se vastuu on hänellä ja hän antaa meille niinkun esimerkit mitä me tehdään ja kuka tekee ja mitä tekee. kyllä. Eli tässä tapauksessa se enemmän perustuu tähän hänen ammattinimikkeeseensä. (Naishoitaja)

Naishoitaja puhuu, että kuka vain voi toimia hätätilanteessa, mutta sairaanhoitajan ollessa vuorossa, vastuu siirtyy hänelle. Toisaalta yllä olevassa esimerkissä ei nosteta niinkään yksittäistä henkilöä tai sairaanhoitajan sukupuolta jalustalle, vaan mainitaan, että toinen miehistä usein on vastuunkantajana, koska on sairaanhoitaja. Naiset odottava siis ammattinimikkeen myötä tietynlaista johtavaa ja vastuuta ottavaa roolia miehiltä, mutta myös naisilta. Naiset keskustelivat myös miesten korjausosaamisesta ja siitä, kuinka he odottavat miesten korjaavan esimerkiksi rikkiäiset lukot osastolla. Miehiltä odotetaan näin myös korjaajan roolia ja yhtä miestä kutsuttiin jopa *”työyhteisön korjausnikkariksi”*. Miesten tunnistettu osaaminen peilaa vahvasti heidän roolejaan työyhteisössä naisten kuvailuissa.

Miehet kuvailivat roolejaan hyvin **maskuliinisiksi**. Työyhteisö odotti heiltä tiettyjen työtehtävien tekemistä ja vastuualueiden ottamista. Miehet kokivat, että heidän odotettiin ottavan esimerkiksi vastuu palo- ja turvallisuusasioista. Miehet ovatkin usein joko palo- ja turvallisuusvastaavan tai vain palo- tai turvallisuusvastaavan roolissa, riippuen siitä, miten vastuualueet on jaettu. Aikaisemmin tuloksissa käsitelty esimerkki vaippa- ja palo- ja turvallisuusvastaavasta kuvastaa hyvin tilannetta, jolloin mies- ja naisroolit tulevat esille. Kun päätetään, kumman vastuualueen ottaa mies ja kumman nainen, miehet kokivat työryhmän asettavan hänet palo- ja turvallisuusvastaavaksi. Tämä tukee maskuliinista roolitusta, koska palo- ja turvallisuusasiat koetaan miehiseksi osa-alueiksi.

Miehet kokivat tämän lisäksi heidän olevan erilaisissa edustamisrooleissa. Edustaminen tuli esille tilanteissa, joissa oletettiin miehen puhuvan koko työyhteisön puolesta. Miehet eivät itse kokeneet tekevänsä tai ottavansa tätä roolia, mutta tunsivat naisten asettavan heidät välillä tällaiseen rooliin. Miehet myös edustivat työyhteisöä erilaisissa luottamustehtävissä, mikä tuo oman näkökulman rooliajatteluun. Mieshoitaja nähdään hyvin luotettavana, koska ryhmä on hyväksynyt tai valinnut tämän edustamaan suurempaa ryhmää. Johtaminen ja edustaminen mielletään myös hyvin maskuliinisiksi ominaisuuksiksi, ja näitä myös miehiltä odotetaan.

Miehet myös kuvailivat erilaisia vastuu- ja auktoriteettiaseman tuomia rooleja. He kokivat, että kantavat usein vastuuta työyhteisössä ja heiltä odotetaan tilanteiden hallintaa. Mieshoitajien auktoriteettiasemaa koskevat esimerkit pätevät myös mieshoitajien rooleissa. Mieshoitajilta odotetaan tietynlaista auktoriteettiroolia, mikä tulee esille tilanteissa, joissa miehiltä kysytään mielipidettä eri asioista ja pyritään saamaan heidät vakuuttuneeksi jostain asiasta. Miehet kokivat, että heiltä edellytetään selitettyyn asiaan päätöstä, joka koskisi koko työyhteisöä. Miehet myös itse ihmettelivät, miksi heiltä odotetaan tilanteen haltuun ottamista, vaikka useimmilla työntekijöillä on sama pohjakoulutus. Tällöin he tunsivat sukupuolen vaikuttavan odotuksiin ja heidän rooliinsa vastuu- ja auktoriteettiaseman hallitsijana.

Siinä missä miehet kokivat roolit erilaisten vahvojen roolien kautta, naiset kokivat miehillä olevan tärkeä rooli **ryhmädynamiikan** kannalta. Naiset kokivat miesten vaikuttavan ilmapiiriin ja vuorovaikutukseen. Naiset kokivat miesten tuovan työyhteisön ilmapiiriin rentoutta ja tasapainoa. Esimerkkejä on käyty myös tästä aiheesta aikaisemmin tuloksissa, mutta pääsääntöisesti naiset ilmaisivat miesten tuovan mukavaa rentoutta asenteellaan ja olemuksellaan työilmapiiriin.

Kyl mä koen taas silleen, et jos on miehii vähänkää työyhteisössä nii jotenki se tasapainottaa ehkä sitä työilmapiiriä itessään. (Naishoitaja)

Naisten mielestä myös miehet tasapainottivat ilmapiiriä tuomalla erilaisuutta työyhteisöön. Tarkempi kuvailu ja tämän avaus oli usein hankalaa ja he eivät osanneet eritellä millä tavalla he tuovat tasapainoa. Edellä olevassa esimerkissä naishoitaja kokee miesten tasapainottavan työilmapiiriä, mutta ei osaa sitä enemmän analysoida. Alla olevassa esimerkissä toinen naishoitaja pystyy hieman erottelemaan mieshoitajien ryhmädynamiikkaan vaikuttavia rooleja tarkemmin.

No siis meillä on nyt tällä hetkellä mun mielestä ainakin niin, että kun siellä on nää 2 miestä, niin se niinkuin jotenkin se huomio jakaantuu niinku niin, että ei oo semosia kuppikuntia mitä noissa aiemmissa työpaikoissa on ollu. Et siellä niinku kaikki haukkuu kaikkia ja on semmosta että kyl se.. En mä osaa sitä tarkemmin avata oikeen, mut semmonen niinku kuppikunta puuttuu. Ei oo. Et ne jotenki tasapainottaa sitten. Et jos ois enemmän miehiä nii ois varmasti paljon parempi mutta.. nää on näitä. (Naishoitaja)

Naishoitaja kokee, että miehet tasapainottavat huomion jakautumista työyhteisössä tasapuolisemmin. Tämä estää erilaisten alaryhmien muodostumista ja yhtenäistää työyhteisöä, mikä lopulta parantaa ilmapiiriä työyhteisössä. Naishoitaja kokee lisäksi, että vielä suurempi määrä miehiä olisi parempi, mutta harmittelee miesten puutetta. Naisten



mielestä miehet tuovat rentoutta työyhteisöön tekemällä rennolla työotteella päivittäin töitä. Hän viittaa, että silloin ei tartuta pieniin asioihin, vaan hoidetaan kaikki oleellinen työ kunnolla.

Semmonen vähä rennompia ote siihen. Ei semmonen niinku nipottava. Tai mä tykkään niinku siitä. Se on hyvä tyyli tehdä työtä ja se tuo sitä taas sinne sitä rentoutta muutenki työyhteisöön. (Naishoitaja)

Naishoitaja yllä olevassa esimerkissä kertoo, kuinka rennompia ote tuo rentoutta työyhteisöön ja hän itse pitää miesten tavasta tehdä työtä. Tässä esiin nousee myös aikaisemmin esiin nostettu havainto, jossa usein miehiin liitetty rentous negatiivisena ominaisuutena muuttuu tämän näkökulman kautta positiiviseksi asiaksi. Naiset odottavat miehiltä erilaisia **ryhmädynamiikkaan** vaikuttavia rooleja, joiden merkitys on tämän tutkimuksen mukaan positiivinen.

Viimeinen mieshoitajien rooleja käsittelevä pääluokka oli **roolin liitettävät ominaisuudet**. Kyseinen luokka oli vain mieshoitajien keskustelusta selvästi esiin nouseva. Miehet kokivat, että heillä on erilaisia rooleja monissa tilanteissa, ja ne usein liittyvät heidän ominaisuuksiinsa työntekijöinä. Tällaisia olivat esimerkiksi äskenkin mainitut rauhoittavat ja rentouttavat tekijät. Miehet kokivat, että heidän odotetaan tuovan rentoutta ja rauhallisuutta työyhteisöön. Miehet usein vastasivat rooleihin, koska se oli heidän luonteelleen ominaista.

Et kyllä useasti on sanottu, että se niinkun rauhoittaa tietyllä tavalla, kun myös mieshoitajia. Et se tilanne vois olla vielä kaoottisempi välillä. (Mieshoitaja)

Mieshoitaja kertoo, kuinka naishoitajat ovat hänelle sanoneet miesten tuovan rauhallisuutta mukanaan. Heillä on siis selvä rooli rauhoittajana, vaikka miehet eivät tätäkään roolia selvästi itse tunnista. Miehet pitivät myös fyysisestä olemustaan apukeinona fyysisessä hoitotyössä ja kokivat sen tuovan myös turvallisuudentunnetta työyhteisöön niin asiakkaille, kuin työntekijöillekin. Mieshoitajat kertoivat, että asiakkaat kokevat helposti olonsa turvallisemmaksi, kun he tietävät mieshoitajan olevan vuorossa.

Kylhän asiakkaat tykkää myös mieshoitajista. Ja ne on sanonu, et tosi hienoa et täällä on myös miehiä. Ja sit se myös luo semmosta turvallisuudentunnetta, kun on mieshoitaja. Varsinkin yövuoroissa ja vähän kaikissa vuoroissa myös. (Mieshoitaja)

Mieshoitaja kertoo asiakkaiden tuntemuksista. Mieshoitaja kokee, että he tuovat turvallisuudentunnetta asiakkaille. Oletus sisältää myös vahvan maskuliinisen roolin, joka olettaa miehen olevan voimakas ja uhmakas, mikäli joku uhkaisi asiakkaiden turvallisuutta. Mies nähdään suojelevan omiaan erilaisilta uhkatilanteilta, mikä lisää turvallisuudentunnetta vuoroissa.

Miehet itse kokevat olevansa myös useasti pehmeissä rooleissa työyhteisössä. Miehet kokevat olevansa osa työyhteisöä, mutta huomaavat välillä olevansa tilanteissa, joissa he ovat enemmän paikan päällä kuuntelijan roolissa. Koska työyhteisö on naisvaltainen, usein työasioiden ulkopuolella keskusteltaessa asiat voivat pyöriä miesten kiinnostuksen kohteiden ulkopuolella. Mieshoitaja kuvaili tilannetta seuraavasti.

Me niinku kuulutaan siihen siihe työyhteisöö että tota. Et jos me ollaan, vaikka jossain juodaan kahvia yleensä nii ei siellä vaiheta puheenaihetta johonkin. Jos naiset haluu jutella niin sanottua naistenjuttuja. Jos mä meen siihen nii ei ne vaiha sitä tai rupee ajattelemaan et mitä toi nyt aattelee ku toi on mies näistä jutuista, vaa ne jatkaa sitä. Sit mä kiltisti kuuntelen vieressä. Mut ei se vaikuta millään tavalla. Ei ei. Kyl me ollaan iha niinku porukassa mukana. (Mieshoitaja)

Mieshoitaja kokee olevansa osa työyhteisöä siinä missä muutkin, eikä haluakaan, että naiset vaihtaisivat puheenaihetta hänen tullessa mukaan. Hän tyytyy kuuntelijan rooliin ja kokee sen olevan luonnollista, että kaikki saavat keskustella mitä haluavat. Miehet myös tunnistivat avunantajan roolin varsinkin ulkomaalaistaustaisten naisten kanssa työskenneltäessä. He olivat huomanneet, että erityisesti ulkomaalaistaustaiset naiset tulevat usein kysymään apua miehiltä.

Mutta sit jos on eri kulttuurista. No totta kai siinä tulee kans vähän kielikysymyksiä ja semmosia pelkotiloja. Mutta sit tullaan, aika paljon he tulee kysymään neuvoo. Oon huomannu et tulee mielummin tulee niinku kysymään mieheltä kuin naiselta. (Mieshoitaja)

Mieshoitajan kokemus on, että eri kulttuurista tulevat naiset kysyvät herkemmin miehiltä kuin naisilta apua ja neuvoa. Tämän pohjalla on eri kulttuurikäsitteitä ja heidän erilainen arvostuksensa sukupuolten välillä. Monissa kulttuureissa edelleen miestä pidetään perheen päänä, jolloin he toimivat heidän kulttuuriinsa totutulla tavalla. Miehet eivät tästä häiriintyneet, vaan sopeutuivat ulkomaalaistaustaisten naishenkilöiden olettamaan rooliin. Miehet edustivat muitakin työntekijän toivottuja ominaisuuksia. Heidän aineistostaan nousi esimerkkejä, joissa miehet kuvaavat itseään ja toisiaan sopeutuvina, luotettavina ja tasavertaisina työyhteisön jäseninä. Miehet tiedostivat tullessaan naisvaltaiselle alalle

ja siellä työskentely vaatii tietynlaista sopeutumista. Miehet tunnustelivat tilanteita ja sopeutuivat niihin ja samalla osaksi työyhteisöjä.

No silloin se, että me aloitettiin ja mulla ei ollut tota kokemusta et työajalla pitäis oppia kaikki. Mun ohjaaja oli tai joka perehdytti minua nii se oli naishoitaja. Se on vähän semmonen vaikea sopeutua, mutta pikkuhiljaa kaikki tulee selkeää ja nyt mä olen tottunut tekemään työskentelemään naishoitajan kanssa mulla ei ole semmonen kun mä tulen töihin nii se on ihan normaali juttu nykyään. (Mieshoitaja)

Mieshoitaja koki, että perehdytyksessä ja työyhteisöön totuttelussa oli omat hankaluuksensa ja hän koki osittain hankalaksi sopeutumisen uuteen työyhteisöön. Pikkuhiljaa mieshoitaja koki kaiken selkiytyvän ja hän sopeutui työyhteisöön kaikin puolin, eikä hän enää koe olevansa sopimatonta työyhteisöön.

## 7.5 Tulosten yhteenveto

Tähän kappaleeseen on koottu lyhyesti tulosten yhteenveto jokaisen tutkimuskysymyksestä. Tuloksia voi tarkastella myös taulukosta, johon on koottu kaikkien tutkimuskysymysten vastausten pääluokat ja yläluokat naisten ja miesten ryhmien vastausten vertailun helpottamiseksi. Taulukko löytyy tämän alaluvun lopusta. (Taulukko 5).

Miehet ovat hoitotyöntekijöinä **tiimityöskentelijöitä**, joilla on rauhallinen, joustava ja fyysinen **työote**. He suorittavat työtä **asiakaslähtöisesti** käyttäen hyväksi heihin liitettyjä **ominaispiirteitä**. Miehet koetaan avuliaksi, huolettomiksi ja humaaneiksi, joilla on myös fyysisyyden tuomaa voimaa ja auktoriteettia. Miehet ovat **motivoituneita** ja **asiakaslähtöisiä** työntekijöitä, jotka ovat erityisesti **kiinnostuneet oman työn kehittämisestä**. Heidän sanaansa kuunnellaan ja niihin pyritään reagoimaan. Miehiä pidetään tärkeänä osana monipuolista ja tervettä työyhteisöä, jonne he tuovat **diversiteettiä**.

Mieshoitajien työtehtävät jaettiin **hoitotyöhön** ja **välittömään hoitotyöhön kuulumattomiin työtehtäviin**. Miehet kokivat tekevänsä kaikkia työtehtäviä siinä missä muutkin työntekijät. Naiset kokivat, että mieshoitajien **työtehtävät ovat epätasa-arvossa** suhteessa naishoitajien työtehtäviin. Miehiltä vaaditaan tehtävän suorittamisesta vähemmän ja heidän mielestä miehet saattavat jättää jotkin työtehtävät viimeistelemättä. Molempien sukupuolien haastatteluissa nousi myös keskustelua työtehtävien olevan **yhdenvertaiset** keskenään. Mielenkiintoista oli, että ensin aineistosta nousi esiin **työtehtävien tasa-**

**arvoisuus**, mutta sen jälkeen alettiin kertoamaan **työtehtävien epätasa-arvosta**. Miesten työtehtäviin kuului myös **välittömään hoitotyöhön kuulumattomia töitä**, joita olivat erilaiset edustustehtävät sekä korjaamiseen ja teknologiaan liittyvät työt.

Mieshoitajien asemaa kuvaava aineisto oli mielenkiintoinen ja ristiriitaisa. Molemmilla sukupuolilla oli **kokemuksia miesten aseman tasa- ja epätasa-arvoisuudesta**, mutta vain naiset kokevat vahvemmin miehillä olevan tietynlainen **erityisasema**. Se näkyy miestyöntekijöiden sulkemisena työyhteisön negatiivisten ilmiöiden ulkopuolelle. Heidän asemansa suojelee heitä arvostelulta ja ihmisten välisiltä erimielisyyksiltä. Miehillä on erilaista **auktoriteettia** verrattuna naisiin, joka ilmenee miesten sanan uskottavuutena. Yhteistä molempien sukupuolien aineistossa on, että sekä miehet ja naiset kokivat heidän olevan tasa-arvoisessa asemassa keskenään, mutta tasa-arvoisuuden kertomisen jälkeen puhutaan eriarvoisuudesta ja erityiskohtelusta. Tässä ristiriidassa asioiden koetaan olevan toisin, kun mitä myöhemmin kerrotaan. Päällisin puolin kokemus ei vastaa täysin kerrottua asiaa. Miehet kokivat heidän asemaansa työyhteisössä vaikuttavaa myös **poikkeustilanteiden hallinta**, koska heiltä usein odotettiin toimia hätätilanteissa. Lisäksi miehet kokivat, että **stereotypiat** määrittävät heidän asemaansa. Naiset vastavasti nostivat esiin miesten **erityisosaamisen** ja **asiakasperspektiivin**, jotka vaikuttavat mieshoitajien asemaan.

Mieshoitajien roolit ovat olleet monipuolisia ja monet niistä ovat rooleja, joita odotetaan kaikilta työntekijöiltä sukupuoleen katsomatta. Kuitenkin vain miehet kuvailivat näitä **rooliin liitettäviä ominaisuuksia** tai heihin kohdistuneita odotuksia enemmän ja tarkemmin kuin naiset. Mieshoitajat kokivat heidän roolien olevan **yhdenvertaisia** naishoitajien kanssa, mutta he näkivät enemmän rooleja myös **maskuliinisuuden** ja **asiantuntijuuden** kautta, kun taas naiset korostivat **ryhmädynamiikan** ja **osaamisen tuomia rooleja**. Molemmat sukupuolet näkivät mieshoitajien omaavan **positiivisen ilmapiirin edesauttajan roolin**, jolloin työyhteisö odotti miesten parantavan työyhteisön ilmapiiriä. Alla olevasta taulukosta voi vertailla tarkemmin tulosten luokittelua. (Taulukko 5)

Taulukko 5. Mieshoitaja hoitotyöntekijänä, mieshoitajan työtehtävät, asema ja roolit yhdistelmätaulukko

<b>Mies hoitotyöntekijänä</b>					
<b>Miesten kuvailemat luokat</b>		<b>Naisten kuvailemat luokat</b>			
<b>Pääluokka</b>	<b>Yläluokka</b>	<b>Pääluokka</b>	<b>Yläluokka</b>		
<b>Tiimityöskentelytaidot</b>	Muiden huomiointi	<b>Tiimityöskentelytaidot</b>	Työyhteisön edun tavoittelu		
	Tiimityöskentelyä edistävät tekijät		Muiden avustaminen		
	Työyhteisössä toimiminen		Yhdenvertaisuus		
<b>Työote</b>	Joustavuus	<b>Työote</b>	Fyysinen työote		
	Harkitsevuus		Joustavuus		
	Vastuuntuntoisuus		Rentous		
	Järjestelmällisyys		Rauhallisuus		
<b>Ominaispiirteet</b>	Itsetietoisuus	<b>Ominaispiirteet</b>	Tehokkuus		
	Fyysiset ominaisuudet		Fyysisyys		
	Turvallisuus		Turvallisuus		
	Rauhallisuus		Itsetietoisuus		
	Rehellisyys		Piittaamattomuus		
<b>Kiinnostus oman työn kehittämiseen</b>	Avoin asenne uutta kohtaan	<b>Ominaispiirteet</b>	Humanius		
	Uuden luominen		Olemus		
	Uuden oppiminen		Sanallinen ulosanti		
		<b>Verbaalisuus</b>	Palaute		
		<b>Motivaatio</b>	Verbaalinen auktoriteetti		
			Kiinnostus		
		<b>Asiakaslähttöisyys</b>	Tulevaisuus		
			Sosiaaliset ominaisuudet		
			Asiakkaiden reagointi		
		<b>Diversiteetti</b>	Asiakkaan kohtaaminen		
			Sukupuolten erot		
					Sukupuolten sekoittuminen
		<b>Mieshoitajan työtehtävät</b>			
<b>Miesten kuvailemat luokat</b>		<b>Naisten kuvailemat luokat</b>			
<b>Pääluokka</b>	<b>Yläluokka</b>	<b>Pääluokka</b>	<b>Yläluokka</b>		
<b>Hoitotyö</b>	Kodinholdolliset työtehtävät	<b>Hoitotyö</b>	Fyysiset työtehtävät		
	Vastuulliset työtehtävät		Vastuulliset työtehtävät		
	Kokemuksen tuoma tietotaito	<b>Välittömään hoitotyöhön kuulumatomat työtehtävät</b>	Kodinholdolliset työtehtävät		
	Fyysiset työtehtävät		Koulutustehtävät		
Miesten hygieniaan liittyvä työ		Korjaamiseen liittyvät työt			
<b>Välittömään hoitotyöhön kuulumatomat työtehtävät</b>	Edustustehtävät	<b>Yhdenvertaisuus</b>	Edustustehtävät		
	Korjaamiseen liittyvä työ		Työtehtävien tasa-arvo		
	Teknologiaan liittyvä työ	<b>Työtehtävien epätasa-arvo</b>	Vaatimusten epätasa-arvo		

<b>Yhdenvertaisuus</b>	Työtehtävien tasa-arvo		Työtehtävistä kieltäytyminen
<b>Työtehtävien epätasa-arvo</b>	Epätasainen työtehtävien jakautuminen		Työtehtävien vajaa suorittaminen
<b>Työskentelytavat</b>	Itsenäinen työskentely Parityöskentely		
<b>Mieshoitajan asema</b>			
<b>Miesten kuvailemat luokat</b>		<b>Naisten kuvailemat luokat</b>	
<b>Päälouokka</b>	<b>Yläluokka</b>	<b>Päälouokat</b>	<b>Yläluokat</b>
<b>Kokemukset tasa- ja epätasa-arvoisuudesta</b>	Tasa-arvoinen asema	<b>Kokemukset tasa- ja epätasa-arvoisuudesta</b>	Tasa-arvon kokemukset
	Epätasa-arvoinen asema		Epätasa-arvon kokemukset
<b>Auktoriteetti</b>	Vastuu- ja auktoriteettiasema	<b>Auktoriteetti</b>	Miesten palautteen vaikutus
	Ryhmän edustaminen		Auktoriteettiaseman osatekijöitä
<b>Stereotyyppiä</b>	Maskuliinisuus	<b>Erityisasema</b>	Miesten erityiskohtelu
<b>Poikkeustilanteiden hallinta</b>	Hätätilanteissa toimiminen		Naisten keskinäinen kinastelu
			Palaute
		<b>Asiakasperspektiivi</b>	Asiakkaiden oletukset
		<b>Erityisosaaminen</b>	Asiakkaiden kokemukset
			Tekninen osaaminen
			Viriketoiminnan ohjaaminen
<b>Mieshoitajan roolit</b>			
<b>Päälouokka</b>	<b>Yläluokka</b>	<b>Päälouokat</b>	<b>Yläluokat</b>
<b>Positiivisen ilmapiirin edesauttaja</b>	Ilmapiiri	<b>Positiivisen ilmapiirin edesauttaja</b>	Miesten asenne hoitotyössä
<b>Asiantuntijuus</b>	Hätätilanteissa toimiminen	<b>Ryhmädynamiikka</b>	Työyhteisön vuorovaikutus
	Kouluttaminen		Työyhteisön ilmapiiriin vaikuttavat roolit
<b>Rooliin liitettävät ominaisuudet</b>	Turvallisuudentunne	<b>Osaamisen tuomat roolit</b>	Ammattinimikkeen tuoma rooli
	Fyysiset tekijät		Ammattinimikkeen ulkopuolelta tuleva rooli
	Muiden kuuntelu		
	Rauhoittavat tekijät		
	Työntekijän toivottuja ominaisuuksia		
	Avuliaisuus		
<b>Maskuliinisuus</b>	Edustaminen		
	Vastuu- ja auktoriteettiasema		
	Työyhteisön odotukset		
<b>Yhdenvertaisuus</b>	Tasa-arvoinen työyhteisö		

## 8 Pohdinta

### 8.1 Tulosten pohdinta

Tuloksia voi tarkastella monesta eri näkökulmasta, mutta pääsääntöisesti ne ovat samansuuntaisia kuin aikaisemmissa tutkimuksissa. Miehet nähtiin teknisempinä ja rennompina kuin naiset, jotka tietyissä olosuhteissa koettiin nipottaviksi työntekijöiksi. Miehet olivat työyhteisön tasapainottava voima, jota kaikki kaipasivat työyhteisöön. Saman tyyppisiä tuloksia esitteli myös Eriksson-Piela väitöstutkimuksessaan (2003), missä hän käsittelee sukupuolen merkitystä hoitotyössä. Miehet nähtiin teknillisinä työntekijöinä, joille rakennettiin tietynlaista identiteettiä. Miesten koettiin myös tasapainoittavan työyhteisöä, siinä missä naiset helposti kinasivat keskenään. (Eriksson-Piela 2003: 159, 171.)

Naiset pystyivät kuvailemaan mieshoitajia hoitotyöntekijöinä monipuolisemmin kuin miehet. He nostivat erilaisia verbaalisuuteen asiakaslähtöisyyteen ja motivaatioon liittyviä ominaisuuksia esille, kun taas miehet nostivat esille oman työn kehittämisen näkökulman. Yhteisesti miehet ja naiset kokivat miesten olevan tiimityöskentelijöitä, joilla on fyysinen sekä rauhallinen työote. Miehet yleisesti koettiin rauhallisiksi ja rennoiksi, mutta naiset kokivat myös miesten olevan humaaneja ja pehmeitä, joka liitetään feminiinisyyteen. Useampi tutkimus vahvistaa ajatusta, että miehet hoitoalalla koetaan jollain tasolla feminiiniseksi ja he omaavat niin kutsuttuja pehmeitä piirteitä. (Genua 2005: 6; Allison ym. 2004: 170–171 Eriksson-Piela 2003: 161). Myös fyysisten ominaisuuksien korostaminen on noussut taustakirjallisuudessa esiin tärkeänä mieshoitajan ominaisuutena (Zahourek 2016: 252; Simpson 2009: 100).

Miesten kuvailussa erityisesti naiset kokivat miesten olevan asiakaslähtöisiä työntekijöitä, mikä on tietyllä tavalla yllättävää. Naiset kuvailevat miehiä rauhallisiksi ja hiljaisiksi, mutta samalla heidän sosiaaliset ominaisuutensa soveltuvat asiakastyöskentelyyn ja asiakkaiden kohtaamiseen. Kokonaisuutena miesten kuvailu hoitotyöntekijänä on melko kattava, koska miehet ja naiset löysivät paljon samoja piirteitä miehistä, mutta molemmilla oli myös piirteitä, joita toinen sukupuoli ei haastatteluissa kuvaillut.

Mieshoitajien työtehtäviä kuvailtaessa tulokset naisten ja miesten välillä olivat melko samanlaiset. Työtehtävät jaettiin hoitotyöhön ja välittömään hoitotyöhön kuulumattomaan

työhön. Työtehtäviä pidettiin samaa aikaa yhdenvertaisina, mutta myös epätasa-arvoisina. Naiset kokivat, että miesten työtehtävissä oli enemmän epätasa-arvoisia piirteitä, kun mitä miehet niitä tunnistivat. Naisten mielestä miehiltä vaadittiin vähemmän ja he saattoivat suorittaa osan työtehtävistä huolimattomasti. Miehet itse kokivat töiden joskus jakautuvan epätasa-arvoisesti, mikä tuo selvän näkemuseron tämän kysymyksen äärelle. Mieshoitajat eivät siis huomanneet toisistaan tai itsestään piirteitä, joissa he olisivat laiminlyöneet esimerkiksi joitain työtehtäviä vaan kokivat tekevänsä kaikkea niin kuin muutkin työntekijät, vaikka naisten mielestä näin ei ollut. Eriksson-Piela (2003: 152) huomasi myös, että mieshoitajat eivät naishoitajien mielestä lähteneet suorittamaan kaikkia heille kuuluvia töitä. Naiset kokivat miehet joskus jopa laiskoiksi hoitotyöntekijöiksi (Eriksson-Piela 2003: 153). Aikaisemmin tuloksissa esitin ajatuksen, että liittykö tähän miesten ja naisten erilainen näkemys työn laadusta. Tulosten perusteella voisi ajatella, että miesten käsitys siisteydestä on laveampi kuin naisilla. Toinen samantapainen esimerkki tuloksissa oli, kun miehet eivät huolittelleet asiakkaiden ulkonäköä niin paljon kuin naiset. Miehet eivät katsoneet, että asiakkaan hiukset on harjattu, laitettu ja aseteltu hyvin. Miesten toiminta voi kuvastaa vain heidän omaa käsitystään hiusten laittamisesta. Miehet eivät myöskään voi raportoida asioita, joita eivät tiedä tai tunnista, joten tämän tutkimuksen perusteella miehet olivat tietämättömiä näistä seikoista. Vaikka he eivät olisi tunnistaneeet itseään näistä tilanteista, he eivät tunnistaneeet niistä myöskään toisia miehiä.

Taustakirjallisuudessa on mainintoja siitä, että miehet hakautuvat erilaisiin johto- tai erikoistehtäviin (Zahourek 2016: 249; Hollup 2014: 757; Williams 1992: 165). Tämän tutkimuksen osalta miehet eivät olleet esimiesasemassa, mutta tutkimus kohdistuikin työntekijätasolle. Osallistuneista miehistä puolet oli ollut joskus erikoistehtävissä, joten tulokset ovat saman suuntaisia kirjallisuuden kanssa tämän osa-alueen osalta.

Mieshoitajien asema oli mielenkiintoinen tutkimuskysymys ja tulokset olivat ristiriitaisia. Niin miehet kuin naisetkin pohtivat heidän asemaansa verrattuna muihin työntekijöihin ja he kokivat miestyöntekijät pääsääntöisesti tasa-arvoisiksi työyhteisön jäseniksi. Tämän todettuaan he kertoivat epätasa-arvoisuudesta työyhteisössä ja siellä tapahtuvassa kanssakäymisessä. Epätasa-arvoisuutta ei kuitenkaan suoraan tunnistettu epätasa-arvoksi ja siihen liittyviä sanoja ja ajatuksia pyrittiin silottelemaan ja vähättelemään. Ei haluttu käyttää suoraan sanoja, kuten epätasa-arvo, suosiminen tai auktoriteettiasema. Aineistoa analysoimalla voidaan kuitenkin todeta näiden alueiden olevan mukana mieshoitajien jokapäiväisessä työssä. Miesten asemaan vaikuttaa auktoriteetin lisäksi myös stereotyyppiat, joihin liittyy paljon oletuksia maskuliinisuudesta. Mieshoitajat ovat tietyllä tapaa



työyhteisön luomien roolien vankina, koska miehet ovat kokeneet sopeutuvansa työyhteisöön. Tällöin he muokkaavat roolin itselleen ja työyhteisölle sopivaksi. Roolit ja asema kulkevat monessa tilanteessa lähekkäin ja naisten aineistossa mieshoitajien asema kuvailtiin erityisenä. Miehiä asema näytti suojelevan heitä naisten keskinäiseltä kinasteulta ja naljailulta. Myös iäkkäiden asiakkaiden silmissä mieshoitajan asema oli korkeammalla, kun heitä saatettiin luulla paikan esimieheksi. Kirjallisuudessa on viitteitä siitä, että miehet nähdään varsinkin ulkopuolisten mukaan helposti lääkäreinä, johtajina tai sosiaalisen korkean aseman omaavina (Arkimies 2008: 9; Genua 2005: 5; Eriksson-Piela 2003: 167–168).

Tietoperustassa ei kuitenkaan ollut paljon tietoa työntekijöiden kokemuksista aseman tasa- tai epätasa-arvoisuudesta. Saresma ym. (2010: 190) kyllä huomasi, että työntekijät kokivat olevansa tasa-arvoisessa asemassa ja epäkohdat nähtiin usein muissa työyhteisöissä. Aineistossa esiintyi myös vastaanvanlaista ajattelua, mutta pääsääntöisesti epäkohtia nähtiin myös omassa työympäristössä ja sukupuolten välillä. Mieshoitajien aseman osalta tutkimuksen tulokset antavat uutta lisätietoa, mitä ei tämän tutkimuksen tietoperustan käsittelyssä noussut ilmi.

Roolien tunnistaminen oli selkeästi hankalinta kaikille ryhmille. Niiden selkeää olemassaoloa ei tunnistettu eikä niitä ollut pohdittu arjessa. Myös roolin abstrakti käsite hankaloitti asiaa erityisesti ulkomaalaistaustaisten haastateltavien kanssa. Mieshoitajilla oli analyysin perusteella kuitenkin useita rooleja. Molemmat sukupuolet kokivat miesten parantavan ilmapiiriä pelkästään läsnäolollaan, joten heidän roolinsa oli positiivisen ilmapiirin edesauttaja. Tähän on myös viitteitä kirjallisuudessa, joissa koetaan miesten rentouden ja reiluuden parantavan työyhteisön ilmapiiriä (Eriksson-Piela 2003: 156–157).

Naiset kokivat miesten roolien liittyvän useammin ryhmädynamiikkaan ja sen parantamiseen sekä erilaisen osaamisen tuomiin rooleihin. Naiset erityisesti kokivat ammattinimikkeen tuovan mukanaan erilaisia rooleja työntekijälle. Ryhmädynamiikkaan liittyviin tiimirooleihin verrattaessa, ei tulosten puolesta voida sanoa, että haastattelun miehet olisivat selvästi olleet kokoojan, takojan tai keksijän rooleissa, jotka olivat ominaisempia miehille. Osa näiden roolien piirteistä tosin on tunnistettavissa, kuten dynaamisuus ja rauhallisuus, mutta ne ovat vain osa roolien kuvausta. (Kopakkala 2005: 109–110; Anderson – Sleep 2004: 434.)

Miehet vastaavasti tunnistivat asiantuntijaroolin, jossa sisältö oli samansuuntainen kuin naisten osaamisen rooleissa. Miehet kokivat työyhteisön rooleja käsiteltäessä edelleen olevansa yhdenvertaisia työyhteisössä naisten kanssa. Lisäksi miehet kuvailivat erilaisiin rooleihin liittyviä ominaisuuksia, joita he tunnistivat itsessään ja toisissaan. Mielenkiintoinen pääluokka roolien kartoittamisessa oli maskuliinisuus, jossa miehet kuvailivat erilaisia edustus, vastuu- ja auktoriteetti-rooleja. Williams (1992: 261) kertoi tutkimuksessaan, että naiset asettivat miehet erilaisiin johtamisrooleihin, mitä oli hieman näkyvissä myös tämän tutkimuksen tuloksissa. Naiset odottivat tietyissä tilanteissa miesten ottavan johdettavaa roolia ja päättävän asioista. Miehet eivät suoraan osanneet kertoa heillä olevan erilaisia rooleja, mutta niitä on helppo löytää vuorovaikutuskeskustelusta. Haastatelluissa miehet itsekkin ajoittain huomasivat, että heidän työyhteisössä esiintyy tilanteita, joissa sukupuolella on ollut merkitystä roolien kannalta. Turvallisuudentunteen luominen oli rooli, mikä saa tukea myös kirjallisuudesta. Simpson (2009: 100) kertoi mieshoitajien tuovan olemuksellaan turvallisuudentuntua työyhteisöön ja mieshoitajat olivat jonkinlaisessa suojelijan roolissa.

Yksi mielenkiintoinen huomio naisten aineistosta oli se, että vaikka he paheksuivat miesten harjoittamaa huolimattomuutta ja suurpiirteisyyttä, niin kuitenkin he kokivat samojen piirteiden tuovan rentoutta ilmapiiriin ja jopa odottivat sitä miehiltä. Osa haastateltavista jopa tietyllä tapaa kadehti miesten tapaa ottaa rennommin. Eli samat kuvailut ja asiakokonaisuudet muuttuvat negatiivisesta positiiviseksi asiayhteydestä riippuen. Vaikka aineistosta nousi uutta tietoa, otos on ollut hyvin pieni ja tutkimukseen osallistujat ovat olleet kahden eri työyhteisön jäseniä, joten tämän tutkimuksen tuloksia ei voi suoraan yleistää kaikkiin naisvaltaisiin tehostetun palveluasumisen työyhteisöihin.

## 8.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella monesta näkökulmasta. Laadullisen tutkimuksen luotettavuusnäkökulma on usein haastava, koska laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa ei ole yhtä oikeaa tapaa useiden eri tulkintojen ja käänöksien takia (Tuomi – Sarajärvi 2009: 137, 140). Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa suositellaankin validiteetin ja reliabiliteetin hylkäämistä käsitteinä (Tuomi – Sarajärvi 2009: 137, 140; Hirsjärvi – Hurme 2000: 185). Tämän tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan käyttäen apuna neljää luotettavuuden arvioinnin kriteeriä, jotka ovat uskottavuus, siirrettävyys, riippuvuus ja vahvistettavuus (credibility, transferability, dependability

ja confirmability) (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2015: 197; Tuomi – Sarajärvi 2009: 138–139).

Ensin kuitenkin tarkastelen tiedonhakuprosessia. Tiedonhaussa on käytetty erilaisia sosiaali- ja terveysalan tietokantoja kuten CINAHL, PubMed, Medline Ovid ja Emerald Insight. Tämän lisäksi hakuja on tehty Google Scholaria käyttäen. Internet-lähteitä käyttäessä on pohdittu ylläpitävän sivuston luotettavuutta ja suosittu valtakunnallisia julkaisukanavia, kuten terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen ja sosiaali- ja terveysministeriön internet sivuja. Tilastoja ja raportteja on etsitty myös Julkarin kautta, mikä on sosiaali- ja terveysministeriön avoin julkaisuarkisto. Lisäksi lähteitä on etsitty manuaalisen haun kautta muiden teosten lähdeluetteloista. Kaikki lähdemateriaali on pyritty varmistamaan luotettavaksi ja tieteellisen käytännön mukaiseksi ennen sen ottamista opinnäytetyössä käyttöön.

Tutkijan täydellistä objektiivisuutta on vaikea saavuttaa. Valintoja ja tulkintoja tehdään koko tutkimuksen aikana ja ne kaikki vaikuttavat yleiseen objektiivisuuteen. Riippuvuudella tarkoitetaan sitä, että tutkimus on toteutettu yleisten ohjaavien periaatteiden mukaan. Ohjaavien periaatteiden mukaan on tärkeää myös tarkastella tutkijan asemaa tutkimuksen luotettavuuden kannalta. (Tuomi – Sarajärvi 2009: 139–140.) Tutkimuksen kohde valikoitui kiinnostuksestani aiheeseen sekä omien kokemuksieni pohjalta. Tutkijalla on ollut omakohtaisia kokemuksia ja olettamuksia tutkimuksen aiheista ja niiden vaikutusta on pyritty minimoimaan koko opinnäytetyöprosessin ajan. Tutkimuksen aikana olettamukset ovat pysyneet melko yhtäläisinä, mutta ne ovat saaneet nyt syvyyttä ja monipuolisuutta ympärilleen. Saadut tulokset ovat osittain linjassa myös aikaisempien tutkimuksien ja tietopohjan kanssa, mikä lisää tutkimuksen vahvistuvuutta. Vahvistuvuutta voidaan pitää osana vahvistettavuutta, jonka määrittely ja käänös englannista vaihtelee tutkimuskirjallisuudessa. Vahvistettavuus tarkoittaa tutkimuksen etenemisen ja valintojen seikkaperäistä esittelyä, jotta lukija pystyy seuraamaan tutkijan päättelyä ja arvioimaan sitä. (Tuomi – Sarajärvi 2009: 139.)

Siirrettävyydellä arvioidaan tutkimustulosten siirrettävyyttä toiseen kontekstiin tai tutkimusympäristöön. Siirrettävyyden varmistamiseksi raportissa vaaditaan huolellista aineistojen, tutkimusasetelman, osallistujien kuvausta sekä tutkimuksen taustojen selvittämistä. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2015: 198; Tuomi – Sarajärvi 2009: 138.) Seuraavaksi olen arvioinut erikseen tutkimusprosessiin liittyviä luotettavuuden tekijöitä.

Haastatteluiden osallistujia valittaessa käytettiin valikoitua otosta. Menetelmää käytettiin, jotta informanteilla olisi mahdollisimman paljon tietoa tutkittavasta aiheesta. Valikoitu otos mahdollistaa tiettyjen informanttien sulkemisen tai vastaavasti ottamisen mukaan tutkimukseen. Tällä on suuri merkitys saadun tiedon määrään ja laatuun sekä se on merkittävä luotettavuuden tekijä. (Tuomi – Sarajärvi 2009: 87.) Kaikki osallistujat tulivat vapaaehtoisesti tutkimukseen ja 2 aluksi osallistuneista jättäytyi itse pois haastatteluista. Lopulta haastatteluihin osallistui 10 työntekijää, joiden ammattinimikkeet olivat sairaanhoitaja tai lähihoitaja (tai nimikettä vastaava saman tasoinen koulutus). Haastateltavien määrä olisi voinut olla suurempi, jolloin aineiston peittävyys olisi ollut parempi. Toisaalta haastateltavat olisivat työskennelleet samoissa työyhteisöissä, jolloin heidän huomiot olisivat voineet olla samankaltaisia kuin muilla työyhteisöjen jäsenillä.

Tämän tutkimuksen haastatteluissa tiedostettiin muutama luotettavuuteen mahdollisesti vaikuttava ongelma. Haastattelut suoritettiin pienissä ryhmissä, mikä mahdollistaa suuremman henkilömäärän haastattelun kerralla. Heikkoutena ryhmähaastatteluissa on mahdollisesti hiljaisempien haastateltavien sulkeutuminen ryhmän ulkopuolelle ja tiedon niukkuus (Hirsjärvi – Hurme 2000: 63).

Teema-haastattelussa teemojen ja kysymysten muotoilu oli tärkeässä osassa haastattelujen osalta. Abstraktit kokonaisuudet eivät ole helposti kaikille hahmotettavissa, jolloin oikean kysymyksen esittäminen oli tärkeää aiheen ymmärtämisen kannalta. Tässä kokemattomuus haastattelijana on voinut heikentää luotettavuutta, koska välillä osallistujia on pitänyt johdatella enemmän aiheeseen. Kokeneempi haastattelija olisi voinut tehostaa tiedon saantia ja osannut nostaa oikeat kysymykset nopeammin esille ja olla objektiivisempi läpi haastatteluprosessin. Kysymysten ymmärrettävyys oli myös välillä hankalaa ulkomaalaistaustaisten henkilöiden kanssa, jotka puhuivat äidinkielenään muuta kieltä kuin suomea. Laajojen kokonaisuuksien ymmärtäminen oli heille hankalaa ja tämä nousi esiin haastattelujen aikana.

Haastattelut suoritettiin työympäristössä, jossa haastattelija ja haastateltavat olivat entuudestaan tuttuja toisilleen. Tämä voi heikentää luotettavuutta, mikäli haastattelijat eivät halua vapaasti kertoa kokemuksistaan tuttavuuden takia. Toisaalta tuttu henkilö on voinut myös tuoda rentoutta haastattelutilanteeseen ja haastateltavat ovat voineet antaa myös monimuotoisempia vastauksia ja tietoa, kuin mitä ulkopuolinen haastattelija olisi voinut saada.

Toinen luotettavuuteen vaikuttava ongelma haastatteluissa oli sukupuolten välinen tilanne, jossa mies haastattelee naisia. Tilanne voi tuoda painetta haastateltaville vastata tietyllä tavalla, joka ei ole toivottua. Naisilta kysytyt kysymykset liittyvät miesten ominaisuuksiin ja toimintaan työyhteisössä, jolloin haastattelijan sukupuolella voi olla vaikutusta vastauksien totuudenmukaisuuteen ja objektiivisuuteen.

Aineiston saturoitumista tapahtui haastatteluiden edetessä. Tosin vielä viimeisellä haastattelukerralla nousi uusia asioita tutkimuskysymyksiin. Aineiston määrä ja sisällöt olivat riittävät tutkimuksen suorittamiseen ja aineiston keruu lopetettiin. Aineistonkeruun lopettaminen koettiin perustelluksi ratkaisuksi, vaikka aina on mahdollista, että seuraava haastateltava olisi omannut tutkimuksen kannalta tärkeää uutta tietoa. Tämä on tiedostettu aineistonkeruun lopettamispäätöstä tehdessä.

Tutkimuksen uskottavuuden lisäämiseksi aineiston analyysi on pyritty kuvaamaan tarkasti. Uskottavuus tarkoittaa tutkimuksen ja sen tulosten selkeää kuvaamista. Lukijan tulee ymmärtää, miten analyysi on suoritettu (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2015: 198.) Analyysin kulku on pyritty havainnollistamaan käyttämällä esimerkkitaulukkoita sisällönanalyysistä (Liite 4). Tämän lisäksi liitteeksi on laitettu kaikki analyysin alaluokat ja niiden yhdistyminen pääluokiksi (Liite 3), jotta tuloksien seuraaminen olisi helpompaa ja niiden muodostuminen läpinäkyvämpää. Tutkijalla ei ole ollut rutiinia analyysin suorittamisesta, joten sen vaikutus analyysiin ja sen tulkintaan pitää huomioida. Tutkijan tulkitsee aineistoa oman näkökulmansa kautta, mikä voi vaarantaa objektiivisuutta. Täydelliseen objektiivisuuteen on mahdoton päästä, mutta tutkimus on pyritty suorittamaan tutkijan osaamisen mukaan niin puolueettomasti, kuin se on mahdollista.

Tutkimuksen raportointi on pyritty suorittamaan luotettavasti. Raportti ja sen tulokset on kirjoitettu selkeästi, jotta lukija saa hyvän kuvan, kuinka tutkimus ja sen raportointi on suoritettu. Raportissa on pyritty avaamaan työn kannalta tärkeät termit ja käytetyt metodit niin, että lukija tietää mitkä ovat olleet tutkimusta johdattavat tekijät.

Tutkimuksen kesto on ollut tutkimusluvan saannista raportin valmistumiseen noin vuosi. Tutkimus on pysynyt suunnitellussa aikataulussa ja osallistujille on annettu mahdollisuus vaikuttaa aineistoon tekemällä lisäyksiä jälkikäteen antamiinsa vastauksiin. Yhtään yhteydenottoa aineiston lisäyksiin liittyen ei ole tullut. Tutkimusprosessin luotettavuutta on

pyrityä lisäämään arvioimalla objektiivisesti tutkimuksen lähtökohtia ja kuvaamalla tutkimusprosessi, tutkimuksen vaiheet ja tulokset mahdollisimman tarkasti ja totuudenmukaisesti.

Yllä kuvailut seikat on otettu huomioon tutkimusprosessin eri vaiheissa mahdollisimman objektiivisen ja luotettavan tutkimuksen suorittamiseksi. Luotettavuus on kulkenut tutkijan mukana läpi opinnäytetyöprosessin ja tehtyjä valintoja on pohdittu luotettavuuden näkökulmasta ennen niiden suorittamista yleisen luotettavuuden parantamiseksi.

### 8.3 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimuksen aikana on eettisyys otettu huomioon. Kaikki alkoi kirjallisen tutkimusluvan saamisesta haastateltavien työnantajayritykseltä. Lopullisen luvan antoi palvelualuejohtaja, mutta ennen luvan saamista haettiin lupapuolto kohdeyrityksen eettiseltä toimikunnalta. Eettinen toimikunta arvioi tutkimussuunnitelman perusteella tutkimuksen lähtökohdat ja antoi kommentteja tutkimusprosessiin liittyen. Koko tutkimusprosessin aikana on pyritty noudattamaan hyvää tutkimuskäytäntä.

Tietoinen suostumus tarkoittaa sitä, että tutkittava tietää mikä on tutkimuksen luonne, mitä tietoa kerätään, kuinka ja mihin sitä käytetään. Lisäksi heidän pitää tietää oikeutensa antamansa aineiston suhteen ja sen käyttötarkoitukset. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2015: 219; Tuomi – Sarajärvi 2009: 131.) Ennen haastatteluja olin yhteydessä yksiköiden esimiehiin, jotka kertoivat työyhteisöilleen tutkimuksesta ja sen sisällöstä. Tämän jälkeen kaikille yksikön työntekijöille lähetettiin työsähköpostiin tieto tutkimuksesta ja osallistumismahdollisuudesta. Mukana oli myös liitetiedosto, joka toimi haastattelun saatekirjeenä. Saatekirjeessä oli kuvattu tarkemmin tutkimukseen liittyvät tiedot, niiden käyttötarkoitus ja osallistumisen vapaaehtoisuus. Lisäksi osallistujille painotettiin, että tutkimus on mahdollista keskeyttää milloin tahansa, jopa kesken haastattelun, ilman minkäänlaisia seuraamuksia. Lisätietoja oli mahdollisuus saada sähköpostilla tai suoraan tutkijalta. Osallistujat ilmoittivat halukkuutensa osallistumiseen suoraan tutkijalle. Näiden tietojen pohjalta voidaan olettaa, että osallistujat ovat antaneet tietoisensa suostumuksensa osallistumisesta tutkimukseen.

Tutkimukseen osallistujien anonymiteettiä on pyritty suojelemaan koko tutkimusprosessin ajan. Työyhteisöt ovat suhteellisen pieniä ja todennäköisesti suurin osa tietää ketkä omasta työyksiköstä ovat osallistuneet tutkimukseen. Kahden eri työyksikön välillä tietoa

ei osallistujista ei todennäköisesti ole, elleivät osallistujat ole itse sitä kertoneet. Miesten vähäinen määrä molemmissa työyhteisöissä paljastaa osallistujan henkilöllisyyden, mutta raportissa ei tulla näkemään osallistujien nimiä eikä muitakaan koodikirjaimia vastaajien kohdalla, vaan kaikista vastaajista käytetään nimitystä mies- tai naishoitaja. Yksiköiden pienuudesta ja henkilöiden anonymiteetistä johtuen suorien lainausten käyttöä on osittain rajoitettu raportissa ja kaikkia lainauksia ei ole esitetty raportissa kommentin tunnistettavuuden takia. Lainauksissa esiintyvien työntekijöiden ja asiakkaiden nimet on muutettu heidän anonymiteettien suojelemiseksi. Raportissa ei ole tunnistettavista yksittäistä vastaajaa. Yllä kuvatut toimenpiteet ovat myös Kankkusen ja Vehviläinen-Julkusen (2015: 221) mielestä tärkeitä kohtia anonymiteetin suojelussa.

Tutkimusmateriaalin säilytys, tuhoaminen ja sen tarkastelu ovat myös anonymiteetin kannalta tärkeitä asioita (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2015: 221). Tutkimuksen materiaali on salaista ja ei anneta ulkopuolisten käsiin missään tutkimuksen vaiheessa. Yksiköiden esimiehet ovat olleet osittain tietoisia haastatteluiden kuluista oman yksikönsä osalta, koska heiltä on pyydetty lupa haastattelujen suorittamiseen osittain työajalla. Aineisto on ollut vain tutkijan käytössä ja sitä on tarvittaessa nähnyt opinnäytetyötä ohjaava opettaja, joka on saanut osallistujien suostumuksessa luvan tarkastella aineistoa. Haastatteluaineisto tuhoetaan opinnäytetyön valmistumisen jälkeen.

Haastattelijan rooli oli haastava eettisen näkökulman kannalta. Tunsin osan haastateltavista melko hyvin, vaikka en virallisesti ole saman työyhteisön jäsen. Toisaalta koen tutkijan läheisemmän suhteen helpottaneen asiasta puhumista, koska aihe oli paikoittain hankala osallistujille. Osallistujille oli annettu keskusteltavat teemat etukäteen, mutta ei apukysymyksiä. Teemat näytettiin myös yhdelle sairaanhoitajalle etukäteen, joka arvioi teemat sopiviksi haastattelujen osalta. Tarkempaa teemojen tai haastattelurungon esitestausta ei suoritettu. Laajempi esitestausta olisi lisännyt tutkimuksen luotettavuutta. Haastattelujen rento ilmapiiri ja pilke silmäkulmassa -asenne antoivat vaikutelman siitä, että tutkijan tunnettavuus ja apukysymysten puute ei vaikuttanut negatiivisesti tutkimuksen luotettavuuteen.

Olen pyrkinyt noudattamaan hoitotieteellisen tutkimuksen eettisiä ohjeita ja hyvää tieteellistä käytäntöä koko tutkimusprosessin ajan. Nämä ohjeet perustuvat Suomen akatemian tutkimuseettisiin ja American Nurses Associationin julkaisemaan hoitotieteellisen tutkimuksen eettisiin ohjeisiin, jotka esitellään tarkemmin lähdeoteoksissa (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2015: 217–218; Tuomi – Sarajärvi 2009: 132–133).

#### 8.4 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet

Mies- ja naishoitotyöntekijät kuvailivat miestä hoitotyöntekijänä, heidän työtehtäviään, asemaansa ja roolia monipuolisesti. Usein molemmat sukupuolet löysivät yhtäläisyyksiä jokaisen teeman ympärillä, mutta niissä oli myös selviä eroavaisuuksia. Miehiä pidettiin luonteeltaan rentoina ja suurpiirteisinä, mikä edesauttoi positiivisen ilmapiirin syntyä työyhteisöön. Miehet olivat myös tiimityöskentelijöitä, jotka toivat fyysisyyttä ja turvallisuutta työyhteisöön. Erityisesti naiset kokivat heidät asiakaslähtöisiksi työntekijöiksi.

Miesten työtehtävät jakoutuivat välittömään hoitotyöhön ja sen ulkopuolille jääviin työtehtäviin, mitkä koettiin tasa-arvoisiksi sukupuolesta riippumatta. Naiset kuitenkin kokivat miehiin kohdistuneiden vaatimusten olevan vähäisemmät kuin naishoitajiin kohdistuneet vaatimukset.

Mieshoitajan asema työyhteisössä oli ristiriitainen, koska molemmat sukupuolet kokivat aseman olevan samaan aikaan tasa-arvoinen ja epätasa-arvoinen. Erityisesti naiset kokivat, että miehen sanalla on auktoriteettia naisen sanaan verrattuna. Miehet kokivat, että heiltä odotetaan auktoriteetin käyttämistä tietyissä vuorovaikutustilanteissa.

Mieshoitajan rooli työyhteisössä on positiivisen hengen luoja. Miehet tuovat ja heidän odotetaan tuovan rentoutta ja parempaa työilmapiiriä. Miehet edustavat maskuliinisuutta ja täyttävät sen tuomia rooleja työyhteisössä. Naiset kokivat miesten läsnäolon vaikuttavan ryhmädynamiikkaan jakamalla huomiota työyhteisössä tasapuolisemmin kaikille sen jäsenille.

Miehiä naisvaltaisilla aloilla on tutkittu huomattavasti vähemmän kuin naisia miesvaltaisilla aloilla. Tulevaisuudessa ikääntyvien asiakkaiden määrä nousee, mutta myös hoitajien keski-ikä nousee ja tulevaisuudessa hoitoala kärsii työntekijäpulasta. Tätä työvoimapulaa pitää paikata saamalla lisää miehiä hoitoalalle. Lähtökohtaisesti pitäisi selvittää miksi miehet eivät ole hakeutuneet hoitoalalle samalla tavoin, kuin naiset ovat hakeutuneet monille miesvaltaisille aloille? Ilmiön ymmärtäminen ennen siihen vaikuttamista on välttämätöntä.

Lisäksi tämän tutkimuksen kohteena olleet mieshoitajat kokivat olevansa tasa-arvoisia työyhteisön jäseniä naishoitajien rinnalla. He kuitenkin erittelivät ja kertoivat tasa-arvon



vastaisia toimintatapoja ja tottumuksia. Jatkotutkimuksena voisi pureutua tarkemmin mieshoitajien roolin sekä aseman tematiikkaan ja selvittää, miten kulttuurinen tausta vaikuttaa käsityksiin miehisyydestä ja sen stereotyyppien toteutumisesta. Kolmas mielenkiintoinen näkökulma voisi olla tasa-arvon kautta haettu asetelma. Onko miesten kokema tasa-arvo hoitoalalla sama kuin naisten kokema tasa-arvo? Välillä tutkimuksen aikana vaikutti, että sukupuolien välistä eroa on ajattelutavoissa ja vastauksissa, kun päästään ensimmäisen korrektiin vastauksen jälkeen analysoimaan syvemmälle sukupuolten eroavia ajattelutapoja ja kokemuksia.

## Lähteet

Ailasmaa, Reijo 2015. Terveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstö 2013. Verkkodokumentti. <[http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/129581/Tr26\\_15.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/129581/Tr26_15.pdf?sequence=4&isAllowed=y)>. Luettu 5.10.2017.

Alasuutari, Pertti 1999. Laadullinen tutkimus. 3. Uudistettu painos. Tampere: Vastapaino.

Allison, Scott – Beggan, James – Clements, Carolyn 2004. Derogatory stereotypic beliefs and evaluations of male nurses. *Equal opportunities international*. 2004 (23). 162–178.

Anderson, Neil – Sleaf, Sarah 2004. An evaluation of gender differences on the Belbin Team Role Self-Perception Inventory. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2004 (77). 429–437.

Arkimies, Kirsikka 2008. Valkotakkinen mies ei ollutkaan lääkäri. Teoksessa *Arkimies (toim.): Ukko akan töissä. Askeleita hoitotyön tasa-arvoon. SoteMies-projektin 2006–2008 loppujulkaisu*. Kerava: Hyvinkään-Riihimäen aikuiskoulutuskeskus. 9–12.

Asumispalvelut ja asunnon muutostyöt n.d. Sosiaali- ja terveysministeriö. Verkkodokumentti. <<http://stm.fi/asumispalvelut-asunnon-muutostyot>>. Luettu 8.12.2017.

Clementson, Rachel 2008. Men in nursing. *Nursing Journal NorthTec* 2008 (12). 35–43.

Cuesta, Marta – Rämngård, Margareta 2016. Intersectional perspective in elderly care. *International Journal of Qualitative Studies in Health and Well-being* 2016 (11). 1–11.

Cunningham, Sheila – Macrae, Neil 2011. The colour of gender stereotyping. *British Journal of psychology*. 2011 (102). 598–614.

Elinkeinoelämän keskusliitto 2013. Naiset ja miehet työelämässä. Maaliskuu 2013. Verkkodokumentti: <[https://ek.fi/wp-content/uploads/naisetmiehet\\_maaliskuu2013.pdf](https://ek.fi/wp-content/uploads/naisetmiehet_maaliskuu2013.pdf)>. Luettu 17.2.2018.

Eriksson-Piela, Susan. 2003. Tunnetta, tietoa vai hierarkiaa? Sairaanhoidon moninainen kokonaisuus. Akateeminen väitöskirja. Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos. Tampereen yliopisto.

Genua, Jo 2005. The vision of male nurses: Roles, barriers and stereotypes. *InterAction* 2005. 4–7.

Hirsjärvi, Sirkka – Hurme, Helena 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. 4. painos. Helsinki: Yliopistopaino Kustannus.

Hollup, Oddvar 2014. The impact of gender, culture, and sexuality on Mauritian nursing: Nursing as a non-gendered occupational identity or masculine field? *Qualitative Study*. *International Journal of Nursing Studies* 2014 (51). 752–760.

Julkunen, Raija 2009. Työelämän tasa-arvo politiikka. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:53. Verkkodokumentti. <<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72756/URN%3ANBN%3Afi-fe201504225251.pdf?sequence=1>>. Luettu 7.10.2017.

Kankkunen, Päivä – Vehviläinen-Julkunen, Katri 2015. Tutkimus hoitotieteessä. 3. –4. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kopakkala, Aku 2005. Porukka, jengi, tiimi. Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Helsinki: Edita Prima Oy.

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista 980/2012. Annettu Helsingissä 28.12.2012.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986. Annettu Helsingissä 8.8.1986.

Lapin letka 2011. Mies lähihoitajana -Väliraportti 2/4. Voimaa ja tasapainoa. Verkkodokumentti. <<http://www.lapinletka.fi/media/Mies%20laehihoitajana%202.%20%20vaeliraportti.pdf>>. Luettu 8.12.2017.

Minkkinen, Joni 2012. Mies lähihoitajana – Väliraportti 3/3. ”Onhan asiakkaanakin miehiä ja naisia”. Lapin Letka -hanke. Verkkodokumentti. <<http://www.lapinletka.fi/media/Mies%20laehihoitajana-vaeliraportti%203.pdf>>. Luettu 7.10.2017.

Minkkinen, Joni – Peltola, Marjaana 2013. Haasteena papiljotit. Mies lähihoitajana – Loppuraportti. Lapin Letka -Hanke. Verkkodokumentti. <<http://www.lapinletka.fi/media/Haasteena%20papiljotit.pdf>>. Luettu 3.12.2017.

Sanerma, Päivi 2009. Kotihoidon kehittäminen tiimityön avulla. Toimintatutkimus kotipalvelun ja kotisairaanhoidon yhdistymisestä. Akateeminen väitöskirja. Kasvatustieteiden laitos. Tampereen yliopisto.

Saresma, Tuija – Rossi, Leena-Maija – Juvonen, Tuula 2010. Käsikirja sukupuoleen. Tampere: Vastapaino.

Simpson, Ruth 2009. Men in caring occupations – Doing gender differently. Hampshire: Palgrave Macmillan.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2006. Miehet ja tasa-arvopolitiikka. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2006:23. Verkkodokumentti. <[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/71809/Miehet\\_ja\\_tasa\\_arvopolitiikka\\_fi.pdf?sequence=1](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/71809/Miehet_ja_tasa_arvopolitiikka_fi.pdf?sequence=1)>. Luettu 7.10.2017.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2007. Asumista ja kuntoutusta. Mielenterveyskuntoutujien asumispalveluja koskeva kehittämissuositus. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2007: 13. Verkkodokumentti. <[https://thl.fi/documents/470564/817072/Asumista\\_ja\\_kuntoutusta\\_+stm+2007+13.pdf/6740f734-8533-482c-9d65-bd86a757e235](https://thl.fi/documents/470564/817072/Asumista_ja_kuntoutusta_+stm+2007+13.pdf/6740f734-8533-482c-9d65-bd86a757e235)>. Luettu 10.9.2018.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2015. Tasa-arvolaki, työpaikat ja sukupuolen moninaisuus. Sosiaali- ja terveysministeriön esitteitä 2015. Verkkodokumentti. <[https://www.tasa-arvo.fi/documents/10181/34936/Tyopaikoille\\_nettili.pdf/7fc046be-9ef3-4fd0-9f33-42ed84234958](https://www.tasa-arvo.fi/documents/10181/34936/Tyopaikoille_nettili.pdf/7fc046be-9ef3-4fd0-9f33-42ed84234958)>. Luettu 7.10.2017.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2016. Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2016-2019. Verkkodokumentti. <[http://stm.fi/documents/1271139/1979378/Hallituksen+tasa-arvo-ohjelma+2016-2019\\_taittamaton.pdf/255dbd49-41c4-41fc-a479-4b023c657a8b](http://stm.fi/documents/1271139/1979378/Hallituksen+tasa-arvo-ohjelma+2016-2019_taittamaton.pdf/255dbd49-41c4-41fc-a479-4b023c657a8b)>. Luettu 8.12.2017.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2017. Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palveluiden parantamiseksi 2017–2019. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2017:6. Verkkodokumentti. <[http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80132/06\\_2017\\_Laatusuositusjulkaisu\\_fi\\_kansilla.pdf?sequence=1](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80132/06_2017_Laatusuositusjulkaisu_fi_kansilla.pdf?sequence=1)>. Luettu 10.9.2018.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2016. Sosiaali- ja terveydenhuollon tilastollinen vuosikirja 2016. Verkkodokumentti. <[http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131969/URN\\_ISBN\\_978-952-302-784-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131969/URN_ISBN_978-952-302-784-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Luettu 8.10.2018.

Toimiva työyhteisö n. d. Työterveyslaitos. Verkkodokumentti. <<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/>>. Luettu 7.3.2018.

Tuomi, Jouni – Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 11. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Työhyvinvointi n.d. Sosiaali- ja terveysministeriö. Verkkodokumentti. <<http://stm.fi/tyohyvinvointi>>. Luettu 8.12.2017.

Vammaisen ystäväni ei haluaisi näyttää alapäättään mieshoitajille – hänen pyyntönsä saada naishoitaja intiimipesuihin on toistuvasti evätty 2018. Mieliopidekirjoitus. Helsingin sanomat. Verkkodokumentti. <<https://www.hs.fi/mielipide/art-2000005516182.html>>. Luettu 5.4.2018.

Virtanen, Ari 2018. Terveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstö 2014. Tilastoraportti. Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos. Verkkodokumentti. <[http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135915/TR\\_01\\_18.pdf?sequence=1](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135915/TR_01_18.pdf?sequence=1)>. Luettu 16.2.2018.

Väyrynen, R. – Kuronen, R. 2017. Sosiaalihuollon laitos- ja asumispalvelut 2015. Tilastoraportti 2/2017. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Verkkodokumentti. <[http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131931/Tr02\\_17.pdf?sequence=5](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131931/Tr02_17.pdf?sequence=5)>. Luettu 31.10.2017.

Whiteside, James – Butcher, Dan 2015. "Not a job for a man": factors in the use of touch by male nursing staff. *British Journal of Nursing* 24 (6). 335–341.

Williams, Christine 1992. The Glass escalator: Hidden advantages for men in the "female" professions. *Society for the study of social problems* 39 (3). 253–267.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Annettu Helsingissä 30.12.2014.

Zahourek, Rothlyn 2016. Men in Nursing: Intention, Intentionality, Caring and Healing. *Holistic Nursing Practice* 30 (5). 247–256.

Suostumus tutkimukseen osallistumisesta

Arvoisa sosiaali- ja terveysalan ammattilainen.

Suoritan ylempää ammattikorkeakoulututkintoa Metropolian Ammattikorkeakoulussa. Teen opinnäytetyötä hoitotyöhön liittyen ja opinnäytetyön aihe on mies työntekijänä naisvaltaisissa työyhteisöissä - Haastattelututkimus miehen roolista, asemasta ja työtehtävistä tehostetuissa palveluasumisyksiköissä. Opinnäytetyö suoritetaan laadullisena tutkimuksena ja aineisto kerätään pari- tai ryhmähaastatteluilla. Haastatteluista saatu aineisto analysoidaan induktiivisen sisällönanalyysin mukaisesti. Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata, millainen mies on työntekijänä tehostetun palveluasumisyksikön jäsenenä mies- ja naistyöntekijöiden näkökulmasta. Tavoite on saada tietoa miesten asemasta, roolista ja tehtävistä työyhteisöissä.

Tutkimukseen osallistuminen vaatii sinulta osallistumista pari- tai ryhmähaastatteluun, missä keskustellaan vapaamuotoisesti aiheesta. Osallistuminen on vapaaehtoista ja halutessasi voit lopettaa osallistumisen missä vaiheessa tahansa. Haastatteluiden jälkeen voin kysyä tarkennuksia esittämiisi ajatuksiin haastatteluiden aikana, mikäli jokin ajatus on jäänyt tulkinnanvaraiseksi.

Opinnäytetyö raportoidaan kirjallisena työnä ja tallennetaan Theseus-tietokantaan. Osallistujat eivät ole tunnistettavissa lopullisessa raportissa ja yksityisyyden suojaa kunnioitetaan koko tutkimuksen ajan.

Toivon, että kiinnostuit ja osallistut haastatteluihin arvokkaan tiedon saamiseksi. Tämän kappaleen alla on allekirjoitettava suostumus tutkimukseen osallistumiseksi. Luethan sen tarkasti ja allekirjoitat ennen osallistumistasi.

Minulle on selvitetty yllä mainitun tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuksessa käytettävät tutkimusmenetelmät. Olen tietoinen siitä, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Olen myös tietoinen siitä, että tutkimukseen osallistuminen ei aiheuta minulle minkäänlaisia kustannuksia, henkilöllisyyteni jää vain tutkijan tietoon, minua koskevaa aineistoa käytetään vain kyseiseen tutkimukseen ja aineisto hävitetään tutkimuksen valmistuttua.

Suostun siihen, että minua haastatellaan ja haastattelu nauhoitetaan analysointia varten. Haastattelussa antamani tietoja käytetään kyseisen tutkimuksen tarpeisiin. Annan myös luvan minua koskevien perustietojen käsittelyyn, kuten nimi, ikä ja koulutus. Opinnäytteen tekijän lisäksi aineistoa saa selata ohjaava opettaja ja seminaarityöskentelyssä mukana olevat opiskelijat.

Voin halutessani keskeyttää tutkimukseen osallistumisen missä vaiheessa tahansa ilman, että minun täytyy perustella keskeyttämistäni tai että se vaikuttaa työsuhteeseeni. Mikäli keskeytän osallistumisen kesken haastattelun, ennen keskeytystä saatua haastatteluaineistoa voidaan käyttää yllä olevin ehdoin tutkimuksessa.

Päiväys

---

Tutkittavan allekirjoitus ja nimenselvennys

---

Halutessasi lisätietoa voit olla yhteydessä suoraan minuun.

Terveisin,

Roope Tyynelä

roope.tyynela@metropolia.fi

040XXXXXX

## Teemahaastattelurunko

1. Taustatiedot
  - Nimi
  - Koulutus
  - Työtehtävä ja asema
  - Työyhteisön koko
  - Miehiin määrä työyhteisössä
2. Kokemukset työskentelystä naisvaltaisessa työyhteisössä
  - Millainen on työyhteisön dynamiikka
  - Ennakkoluulot naisvaltaisessa työyhteisössä työskentelemiseen
  - Onko miehen läsnäololla vaikutusta työskentelyyn tai työskentelytapoihin
3. Kokemukset miehistä työyhteisössä
  - Työyhteisössä kohdatut stereotypiat
  - Miehiin kohdistuvat odotukset
  - Miesten suoriutuminen työyhteisössä
4. Miehen rooli ja työtehtävät
  - Onko miehillä jokin tietty rooli työyhteisössä
  - Onko työtehtävissä eroja miesten ja naisten välillä
  - Osallistuuko mies erityistehtäviin
5. Mies työntekijänä
  - Minkälaisia ominaisuuksia miehillä on
  - Kuvaile miehiä työyhteisössäsi
  - Mies -ja naistyöntekijöiden erot toiminta- ja työtavoissa

## Analyysitaulukoiden luokitukset

Taulukko 6. Mies hoitotyöntekijänä tehostetussa palveluasumisyksikössä miesten kuvailemana

<b>Alaluokka</b>	<b>Yläluokka</b>	<b>Pääluokka</b>
Arvostelemattomuus Avarakatseisuus	Avoin asenne uutta kohtaan	Kiinnostus oman työn kehittämiseen
Idearikas Kehittämisorientoitunut Ratkaisukeskeisyys Tulevaisuuteen tähtäävä ajatusmaailma Siirtyvät nopeasti eteenpäin	Uuden luominen	
Työorientoitunut Oppimisen halu Asiaan keskittyvä	Uuden oppiminen	
Muiden etua ajatteleva Muiden puolesta tekevä Turvallisuutta ajatteleva Muut huomioiva Valvoo asioiden sujuvuutta Avulias	Muiden huomiointi	
Keskinäinen luottamus Luotettava työkaveri Parityöskentely tarvittaessa	Tiimityöskentelyä edistävät tekijät	
Samaa sukupuolta kaipaava		
Yhdenvertainen työntekijä Työyhteisöön sopeutuva Tasapuolisuus työnteossa	Työyhteisössä toimiminen	Työote
Helppo tulla toimeen Sujuva työnteko Eivät valita turhasta Rento asenne Rento asenne työntekoon Suostuvainen tehtävienvaihtoon	Joustavuus	



Itsetietoinen työtapa Harkitut työtoteet Turvallisuutta ajatteleva	Harkitsevuus	Ominaispiirteet
Vastuu omasta työstä	Vastuuntuntoisuus	
Työn ajallinen jaksottaminen Määrätietoinen järjestelmällisyys	Järjestelmällisyys	
Tietoinen työ- ja vapaa-ajasta Tietoinen alavalinnastaan Itsetietoinen työtapa	Itsetietoisuus	
Voimakkuus aggressiivisessa tilanteessa	Fyysiset ominaisuudet	
Työntekijöille turvallisuuden tuntua tuova Asiakkaille turvallisuuden tuntua tuova Turvallisuutta ajatteleva Voimakkuus aggressiivisessa tilanteessa	Turvallisuus	
Rauhallinen työtapa Suorittaa tarvittavat toimenpiteet rauhallisesti Rauhallinen asenne hätätilanteissa Eivät provosoidu helposti	Rauhallisuus	
Välitön Suora palaute Suoraan puhuminen Eivät suuretele asioita	Rehellisyys	

Taulukko 7. Mies hoitotyöntekijänä tehostetussa palveluasumisyksikössä naisten kuvailemana

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Tiedon jakaminen Toisten ohjeistaminen Opastava työote	Työyhteisön edun ta- voittelu	Tiimityöskentelytaidot

Vastuuaseman tuoman tiedon jakaminen		
Epäitsekäs Toisten ohjeistaminen Avulias	Muiden avustaminen	
Haluttomuus johtamiseen Eivät nosta itseään muiden yläpuolelle Helppo työskennellä Tasa-arvoinen työntekijä	Yhdenvertaisuus	
Hiljainen työntekijä Ei valita turhasta Vähäsanainen	Sanallinen ulosanti	Verbaalisuus
Pidättäytyväinen mielipiteissään Tarvittaessa kertoo mielipiteensä Harkittu sanallinen ulosanti	Palaute	
Sanoihin reagointi	Verbaalinen auktoriteetti	
Kiinnostus hoitotyöhön Pitävät hoitotyöstä	Kiinnostus	Motivaatio
Siirtyvät nopeasti eteenpäin	Tulevaisuus	
Sukupuolten erilaisuus Erilaiset persoonat Erilaiset voimavarat	Sukupuolten erot	Diversiteetti
Työyhteisön tasapainottaminen Tuovat neutraalisuutta Työyhteisön osa	Sukupuolten sekoittaminen	
Suoraviivainen työskentely Tehokas työnteke	Tehokkuus	Ominaispiirteet
Avustaminen siirroissa Avustaminen raskaissa siirroissa Fyysinen apu hoitotilanteissa Fyysinen voima	Fyysisyys	
Turvallisuuden tuonti	Turvallisuus	

Pelon väheneminen Fyysinen läsnäolo Fyysinen apu hoitotilanteissa Fyysinen voima		
Oman työn tietoisuus Halu hoitaa itse oma vastuualue	Itsetietoisuus	
Työn huolettomampi lopputulos Suurpiirteisyys hoitotyössä Huolimattomuus järjestyksessä Huolimattomuus tietyissä hoitotoimenpiteissä Suurpiirteisyys Hälläväliä -asenne	Piittaamattomuus	
Empatiakyky Hoivavietti Ihmisläheinen näkemys Lämminhenkinen Herkkä puoli Kiltti	Humaanius	
Ei raavaita henkilöitä Hoivavietti Lämminhenkinen	Olemus	
Kovakourainen työote Rivakka työote	Fyysinen työote	Työote
Ei kieltäydy työtehtävistä Myöntäväinen erilaisiin työtehtäviin	Joustavuus	
Rento työote Ei valita turhasta	Rentous	
Rauhallinen asenne Asioita ei nosteta turhaan esille Hoitavat työnsä valittamatta	Rauhallisuus	
Hoivavietti Toisen lähellä oleminen Asiakasläheinen Ystävällisyys	Sosiaaliset ominaisuudet	Asiakaslähtöisyys

Luonteva Spontaani		
Asiakkaiden positiivinen reagointi Asiakkaiden hymyily ja onnellisuus	Asiakkaiden reagointi	
Ystävällisyys Luonteva Spontaani Asiakasläheinen	Asiakkaan kohtaaminen	

Taulukko 8. Mieshoitajien työtehtävät tehostetussa palveluasumisyksikössä miesten kuvailemana

Alaluokka	Yläluokka	Päälouokka
Tasa-arvoinen asema työtehtävissä Tasa-arvo työtehtävissä	Työtehtävien Tasa-arvo	Yhdenvertaisuus
Itsenäinen työ Riippumaton muiden työtehtävistä	Itsenäinen työskentely	Työskentelytavat
Parityöskentely tarvittaessa	Parityöskentely	
Suurempi työmäärä Jäljelle jäävien töiden teko	Epätasainen työtehtävien jakautuminen	Työtehtävien epätasa-arvo
Luottamusmiehenä toimiminen Työsuojeluvaltuutettu	Edustustehtävät	Välittömään hoitotyöhön kuulumattomat työtehtävät
Korjaustyöt Miestentyöt	Korjaamiseen liittyvät työt	
Tekniikan säätäminen Apu tekniikassa	Teknologiaan liittyvät työt	
Tiskaus Pyykinpesu	Kodinholdolliset työtehtävät	Hoitotyö
Lääkehoitovastaava Palo- ja turvallisuusvastaava Ympäristövastaava Työtehtävien vastualueet Vastuun ottaminen	Vastuulliset työtehtävät	
Työkokemus Toiminta EA-tilanteessa Ohjeiden antaminen	Kokemuksen tuoma tietotaito	

Raskas hoitotyö Raskas siirtotyö	Fyysiset työtehtävät	
Miesten parranajo	Miesten hygieniaan liittyvä työ	

Taulukko 9. Mieshoitajien työtehtävät tehostetussa palveluasumisyksikössä naisten kuvailemana

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Hoitotyö Tasapuolinen työnjako	Työtehtävien tasa-arvo	Yhdenvertaisuus
Sormien läpi katsominen työtehtävien virheiden antteeksianto	Vaatimusten epätasa-arvo	Työtehtävien epätasa-arvo
Pyykinpesusta kieltäytyminen Tiskaamisesta kieltäytyminen	Työtehtävistä kieltäytyminen	
Aamutoimen puutteet Siisteyden puutteet Tiedon siirron puutteet Kodinholdollisten töiden puutteet	Työtehtävien vajaa suorittaminen	
Raskaat suihkutukset Raskaat asiakassiirrot Raskaat työt	Fyysinen hoitotyö	Hoitotyö
Palovastaava Turvallisuusvastaava Vastuualueeseen liittyvä työ Vastuu hätätilanteissa	Vastuulliset työtehtävät	
Pyykinpesu Vuoteen petaaminen Muut kodinhoidolliset työt Roskien vienti	Kodinhoidolliset työtehtävät	

Kouluttautuminen Tiedon siirto	Koulutustehtävät	Välittömään hoitotyöhön kuulumattomat työtehtävät
Korjaustyöt Miestentyöt Lukkojen korjaus	Korjaamiseen liittyvät työt	
Työsuojeluvaltuutettu Luottamusmies	Edustustehtävät	

Taulukko 10. Mieshoitajan asema tehostetussa palveluasumisyksikössä miesten kuvailemana

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Sukupuolten välinen tasa-arvo työvuorosuunnittelussa Sukupuolten välinen tasa-arvoinen kohtelu	Tasa-arvoinen asema	Kokemukset tasa- ja epätasa-arvoisuudesta
Negatiivinen kokemus vähemmistönä olost Avun pyytämisen vaikeus	Epätasa-arvoinen asema	
Luottamuksen puute ulko-maalaiseen vuorovastaa-vaan Vuorovastaavan aseman kunnioittaminen. Vastuuaseman sivuuttami-nen Vastuunkantaja työyhteisössä Tilanteen haltuunottaja Auktoriteettiaseman kantaja Hyväksynnän antaja	Vastuu- ja auktoriteetti-asema	Auktoriteetti
Työyhteisön puolestapuhuja	Ryhmän edustaminen	
Palo- ja turvallisuusvas-taava Miehisten töiden suorittaja	Maskuliinisuus	Stereotypiat

Tiedon ja avun antaja		
Hätätilanteen rauhoittaja Hätätilanteeseen kutsuttu hoitaja Hätätilanteen haltuun ottaja Hätätilanteessa ohjeistaja	Hätätilanteissa toimiminen	Poikkeustilanteiden hallinta

Taulukko 11. Mieshoitajan asema tehostetussa palveluasumisyksikössä naisten kuvailemana

<b>Alaluokka</b>	<b>Yläluokka</b>	<b>Päälouokka</b>
Erityiskohtelu sukupuolen mukaan Erityiskohtelun tapa Työtehtävien puutteet Anteeksiannon helppous	Miesten erityiskohtelu	Erityisasema
Kinastelu saman sukupuolen välillä Tyytymättömyyden ilmaisu	Naisten keskinäinen kinastelu	
Palautteen anto Palautteen kuuntelu Palautteen seuraukset	Palaute	
Asiakas olettaa miehen olevan esimies	Asiakkaiden oletukset	Asiakasperspektiivi
Asukkaan uskoutuminen Asukkaan mieltymys	Asiakkaiden kokemukset	
Sukupuolen vaikuttamattomuus työyhteisöön	Tasa-arvon kokemukset	Kokemukset tasa- ja epätasa-arvoisuudesta
Epätasa-arvoiset päätökset Epätasa-arvo työtehtävissä Erityiskohtelu sukupuolen mukaan.	Epätasa-arvon kokemukset	
Miehen sana Kehotuksen vaikutus Palautteen seuraukset	Miesten palautteen vaikutus	Auktoriteetti

Määräysvalta Tahdon läpi saaminen	Auktoriteettiaseman osatekijöitä	
Digitaalinen osaaminen Korjaus osaaminen	Tekninen osaaminen	Erityisosaaminen
Karaoken järjestäminen.	Viriketoiminnan ohjaaminen	

Taulukko 12. Mieshoitajan rooli tehostetun palveluasumisen työyhteisössä miesten kuvailemana

Alaluokka	Yläluokka	Päälouokka
Turvallisuudentunteen tuoja	Turvallisuudentunne	Rooliin liitettävät ominaisuudet
Fyysisen työn tekijä Apu fyysisessä työssä Turvallisuudentunteen tuoja	Fyysiset tekijät	
Kuuntelija Passiivinen kuuntelija pe- rehdytyksessä	Muiden kuuntelu	
Työyhteisön rauhoittaja Työtilanteiden rauhoittaja Hätätilanteen rauhoittaja	Rauhoittavat tekijät	
Sopeutuva työntekijä Luotettava työntekijä Tasavertainen työyhteisön jäsen	Työntekijän toivottuja ominaisuuksia	
Tiedon ja avun antaja Avunantaja ulkomaalaisille naisille	Avuliaisuus	
Työyhteisön rentouttaja Rento työote	Rentous	
Hätätilanteen rauhoittaja Hätätilanteeseen kutsuttu hoitaja	Hätätilanteissa toimiminen	



Hätätilanteen haltuun otaja Hätätilanteessa ohjeistaja		
Erityiskoulutuksen tuomat odotukset	Kouluttautuminen	
Työyhteisön ilmapiirin rauhoittaja Työyhteisön ilmapiirin rentouttaja Työyhteisön rentouttaja Työyhteisön ilmapiirin parantaja	Ilmapiiri	Positiivisen ilmapiirin edesauttaja
Tasavertainen työyhteisön jäsen	Tasa-arvoinen työyhteisö	Yhdenvertaisuus
Vähemmistön edustaja Työyhteisön puolestapuhuja	Edustaminen	Maskuliinisuus
Vastuunkantaja työyhteisössä Palo- ja turvallisuusvastaaava Tilanteen haltuunottaja Auktoriteettiaseman kantaja Hyväksynnän antaja	Vastuu- ja auktoriteetti- asema	
Miehisten töiden suorittaja Palo- ja turvallisuusvastaaava	Työyhteisön odotukset	

Taulukko 13. Mieshoitajan rooli tehostetun palveluasumisen työyhteisössä naisten kuvailemana

Alaluokka	Yläluokka	Pääloukka
Sairaanhoitaja vastuunkantaja Sairaanhoitaja ohjeistajana	Ammattinimikkeen tuoma rooli	Osaamisen tuomat roolit

Asioiden ja tavaroiden korjaaja	Ammattinimikkeen ulkopuolelta tuleva rooli	
Työyhteisön huomion jakaja Työyhteisön yhtenäistäjä	Työyhteisön vuorovaikutus	Ryhmädynamiikka
Työyhteisön ilmapiirin tasa-painottaja Työyhteisön ilmapiirin rentouttaja	Työyhteisön ilmapiiriin vaikuttavat roolit	
Rento työote Työyhteisön rentouttaja	Miesten asenne hoitotyössä	Positiivisen ilmapiirin edesauttaja

Taulukko 14. Esimerkki sisällönanalyysistä

<b>Alkuperäinen ilmaus</b>	<b>Pelkistetty ilmaus</b>	<b>Alaluokka</b>	<b>Yläluokka</b>	<b>Pääluokka</b>
Eli me tehdään samat työt. Siinä suhteessa tuntuu et on tasa-arvoisessa asemassa työtehtävien suhteen? Ja palkkaushan täällä on sama et täällä ei naisen euro oo sitä. Et meil on ihan sama palkka.	Samat työt ja tasa-arvoinen asema työtehtävien suhteen sekä sama palkka	Tasa-arvoinen asema työtehtävissä	Työtehtävien Tasa-arvo	Yhdenvertaisuus
Ei nyt varsinaisesti odoteta sen kummempaa. Kaikki tuolla tekee samaa, samoja töitä.	Kaikki tekevät samoja töitä.	Tasa-arvo työtehtävissä		
Asukkaiden listan jakaminen josta puhuttiin aamu on hyvä idea, että kun Veikko (nimi muutettu) sanoi se tuntuu vaan positiivisesti kun hoidan oma lista ja oma tavalla ei sotkeudu mitään.	Asiakkaiden jakaminen on hyvä idea, koska silloin saa hoitaa omat työt omalla tavalla.	Itsenäinen työ	Itsenäinen työskentely	Työskentelytavat
Se et toinen hoitaa ne omansa ja mä taas omani. Mutta hän hoitaa ne asukkaat ja minä hoidan nämä asukkaat.	Molemmat hoitavat omat työnsä sovitun jaon mukaan.	Riippumaton muiden työtehtävistä		
Tai sitten tehdään yhdessä. Koska meillä on kuitenkin niin paljon kaksin autettava. Tai semmosia ketä pitäs kaksin	Tehdään tarvittaessa yhdessä työt, koska osa asukkaista on raskaita se on asiak-	Parityöskentely tarvittaessa	Parityöskentely	

hoitaa että se on mukavampi sekä asiakkaalle että, että häntä hoitaa kaksi.	kaalle mukavampaa, että hoitajia on kaksi.			
Sit kyl mä huomasin, että jatkuvasti ku mä olin maanantai illassa mä hoidin aina enemmän, aina enempi asiakkaita.	Työmäärä oli miehellä isompi.	Suurempi työmäärä	Epätasainen työtehtävien ja kautuminen	Työtehtävien epätasainen arvo
minä ja Heikki (nimi muutettu) oli suurimman osan ajasta toi puolella koska se oli fyysisesti raskas ja naishoitaja ei halunnut mennä toinen puolella, mutta nyt se nyt se on vähän helpottunut ja sen takia se menee näin.	miehet menevät paikkaamaan naisia raskaalle puolelle	Jäljelle jäävien töiden teko		
Noh mä oon ollut luottamusmiehenä pari vuotta. Muutama vuos sitten.	Mieshoitaja on toiminut luottamusmiehenä	Luottamusmiehenä toimiminen	Edustus tehtävät	Välittömään hoitotyöhön kuuluvat työtehtävät
Olen työsuojeluvaltuutettu. Joo. Ja sit on muita näitä rai-vastaavia ja tälläisiä	Mieshoitaja on ollut työsuojeluvaltuutettu	Työsuojeluvaltuutettu		
Ehkä jossain määrin on näkyy myös sitä, että että tää nyt kuuluu miehelle tämä homma. Mitä ne	Jonkin verran on niin kutsuttuja miesten töitä.	Korjaustyöt	Korjaamiseen liittyvät työt	

hommat ois esimerkiksi? (haastattelija) No jos vaikka nyt tarvitaan jotain korjaamista tai jotain ihan mitä vaan nii.	Niitä ovat esimerkiksi korjaustyöt.	Miestentyöt		
No tota ehkä just jotain televisiot ja nää tämmöset mitkä pitää aina viritää uudestaan nii niitä pyydetään aina minua viritämään ja tämmöstä vähän tämmöstä teknistä puolta	Miehiä aina pyydetään ensimmäisenä viritämään televisioita ja auttamaan muissa teknisissä asioita.	Tekniikan säätäminen Apu teknikassa	Teknologiaan liittyvät työt	
Täällä kaikki tekee kaikkee. Et jos tänne haluaa nii täällä jotuu kyllä tekemän miehetkin, miehetkin joutuu täällä tiskaamaan ja tekemään pyykkiä.	Kaikki tekevät kaikkia työtehtäviä. Miehet pesevät pyykkiä ja tiskaavat.	Tiskaus Pyykinpesu	Kodin-hoidolliset työtehtävät	Hoito-työ
Mulla on lääkevastuu ja mikä muu? Lääkehoito ja jotain muuta..	Mies on lääkehoitovastaava	Lääkehoitovastaava	Vastuulliset työtehtävät	
No mul on palo- ja turvallisuus vastaava ja ympäristö. joo. Ne on niinku pantu samaan nippuun	Mies on palo- ja turvallisuus vastaava sekä ympäristövastaava, koska ne tulivat samassa pake-tissa.	Palo- ja turvallisuusvastaava Ympäristövastaava		
Ja sit on muita näitä rai- vastaavia ja tällsiä.	Miehellä on muiden töiden lisäksi muita vastuualuita	Työtehtävien vastuualet		

<p>Ehkä he (ulkomaalais-taustaiset naiset) mielummin, he olettaa että mies ottaa sen vastuun. Näin mä oon niinku. näi.. tämänösen mä oon niinku havainnu. Että he niinkun kysyy, kysyy ja antaa sen vastuun mielellään miehelle.</p>	<p>Miehet ottavat usein vastuun vuorossa.</p>	<p>Vastuun ottaminen</p>		
<p>Tai sanotaan vaikka et sul on työkokemusta jostain et on monta kertaa käyny et on sattunu joku sairaskohtaus tai tällänen, ja sul on kokemusta esimerkiksi akuuttipuolelta nii sillon odotetaan, että sä osaat toimia. Et mitä tähdään nyt?</p>	<p>Työkokemus voi määrittää työtehtäviä. Akuuttipuolen kokemusta omaavilta odotetaan toimia ja ohjeita sairaskohtauksissa.</p>	<p>Työkokemus Toiminta EA-tilanteessa Ohjeiden antaminen</p>	<p>Kokemuksen tuoma tietotaito</p>	
<p>Jos toinen on selkeesti fyysisesti raskaampi pääty, niin sillon mä oon homannu et siel on kyllä. Ollaan minä ja Mikael (nimi muutettu) ollaan siellä päässä kyllä aika usein, mikä on kyllä, on kyllä ihan fine. Se kyllä sopii.</p>	<p>Miehet tekevät usein fyysisesti raskaammat työt osastolla.</p>	<p>Raskas hoitotyö</p>	<p>Fyysiset työtehtävät</p>	
<p>Toinen juttu on se jos osastolla tarvitsee mies toi fyysisesti apua esimerkiksi nostetaan tämä pöytä sinne ja siirretään</p>	<p>Miehiä tarvitaan myös joskus siirtämään huonekaluja tai muita raskaita tavaroita.</p>	<p>Raskas siirto-työ</p>		

toi sänky tai jotain nii sit- ten.				
On ja monesti sit aja tai hei höylää sä toi miehen parta ku mä en koske to- hon ku sillä ei oo sähkö- konetta	Naiset voivat pyy- tää miehiä aja- maan asiakkaan parran, jos asiak- kaalla ei ole säh- kökonetta.	Miesten par- ranajo	Miesten hygieni- aan liit- tyvä työ	