

MIESVIRTAA SOSIAALI- JA TERVEYSALALLE

LAB-AMMATTIKORKEAKOULU
Sosionomi (AMK)
Sosiaalipedagoginen aikuistyö
Kevät 2020
Matias Lehtinen
Tatu Tissari

Tiivistelmä

Tekijä(t) Lehtinen, Matias Tissari, Tatu	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK Sivumäärä 32 + 1 liitesivu	Valmistumisaika Kevät 2020
Työn nimi Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle		
Tutkinto Sosionomi AMK		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten miehet päätyvät sosiaalialalle ja millaiset tekijät ylipäätään vaikuttavat alan valikoitumiseen ja tällaisen urapolun muodostumiseen. Opinnäytetyön tarkoituksena oli ilmiön ymmärtämisen kautta löytää LAB-ammattikorkeakoululle mahdollisia keinoja lisätä ja tukea miehiä sosiaali- ja terveysalan opinnoissa.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin laadullista, eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää käyttäen. Aineisto kerättiin haastattelemalla viittä opintojensa eri vaiheissa olevaa miesopiskelijaa yksilöhaastatteluina teemahaastattelun menetelmin. Kerätty aineisto litteroitiin ja analysoitiin teemoitettuna se neljään eri teemaan. Teemoina toimivat yksilön tie sosiaalialalle, muiden suhtautuminen omiin valintoihin, tulevaisuuden suunnitelmat sekä, miten heidän mielestään miehiä saisi lisää sosiaalialalle. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys koostui ammatillisesta segregaatiosta, sukupuolirooleista sekä ammatinvalintaan vaikuttavista eri aihealueista, kuten arvoista ja sattumasta.</p> <p>Opinnäytetyön tulosten perusteella voidaan todeta, että urapolun muodostumiseen on mahdollista vaikuttaa, vaikkakin hyvin rajallisin keinoin. Keskeisimmät vaikutusmahdollisuudet ovat perinteisten sukupuoliroolien rikkomisen sekä riittävän markkinoinnin kautta. Näillä keinoilla miesten sosiaalialalle päätyminen todennäköisyyksiä on mahdollista nostaa, vaikkakaan se ei takaa yksilön päätymistä alalle. Tämä johtuu sattuman yllättävän suuresta kokonaisvaltaisesta vaikutuksesta alan valikoitumiseen ja urapolun muodostumiseen.</p>		
Asiasanat Segregaatio, sukupuoliroolit, mies, sosiaaliala, urapolku, arvot, sattuma, markkinointi		

Abstract

Author(s) Lehtinen, Matias Tissari, Tatu	Type of publication Bachelor's thesis Number of pages 32 + 1 appendise	Published Spring 2020
Title of publication More men to the social and health sectors		
Name of Degree Bachelor of Social Services		
Abstract <p>The aim of the thesis was to find out, how men end up at social services and what factors in general influence the selection of the area of work and the formation of such a career path. The purpose of the thesis was to find possible ways for Lahti and Saimaa universities to increase the amount of men and support them in social and health studies through understanding the phenomenon.</p> <p>The thesis was carried out using a qualitative research method. The material was collected by interviewing five male students at different stages of their studies as individual interviews using thematic interview methods. The collected material was spelled out and analyzed thematically into four different themes. The themes are the individual's path to the social service studies, others' attitudes towards their own choices, plans of future, and how they think men could be added to the social services. The theoretical frame of reference of the thesis consisted of occupational segregation, gender roles and various subject areas influencing career choice, such as values and happenstance.</p> <p>Based on the results of the thesis, it can be stated that it is possible to influence the formation of the career path, albeit by very limited means. The most important opportunities for influence are through the violation of traditional gender roles, as well as through adequate marketing. With these means, it is possible to increase the probabilities of men entering the social sector, although it does not guarantee an individual's entry into the sector. This is due to the surprisingly large overall impact of happenstance on industry selection and career path formation.</p>		
Keywords Segregation, gender roles, man, social work, career planning, values, happenstance, marketing		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	OPINNÄYTETYÖPROSESSI.....	2
2.1	Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite.....	2
2.2	Yhteistyökumppanit	2
2.3	Kohderyhmä	3
2.4	Laadullinen tutkimusmenetelmä.....	3
2.5	Aineiston hankinta	4
2.6	Aineiston analysointi	5
3	YKSILÖN URAPOLKUA MÄÄRITTÄVÄT TEKIJÄT	7
3.1	Ammatillinen segregatio.....	7
3.2	Ammatinvalinnan keskeiset vaikuttajat.....	8
3.3	Ammattina sosionomi	11
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	13
5	TULOKSET.....	15
5.1	Tie sosiaaalialalle	15
5.2	Muiden suhtautuminen omiin valintoihin	16
5.3	Tulevaisuuden suunnitelmat	17
5.4	Lisää miehiä alalle	18
6	TULOSTEN TARKASTELUA	21
6.1	Teemat tarkastelun apuna	21
6.2	Tie sosiaaalialalle	21
6.3	Muiden suhtautuminen omiin valintoihin	21
6.4	Tulevaisuuden suunnitelmat	22
6.5	Lisää miehiä alalle	23
7	POHDINTA	25
7.1	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus.....	25
7.2	Opinnäytetyön hyödynnettävyys ja jatkotutkimusaiheet	26
	LÄHTEET	28
	LIITTEET	32

1 JOHDANTO

Sosiaali- ja terveysala, joka tunnetaan hyvin naisvaltaisena alana, kärsii jatkuvasti valtavasta työntekijäpulasta, kun taas vastaavasti miesvaltaisilta aloilta häviää jatkuvasti paljon työpaikkoja. Maalaisjärjellä ajateltuna ongelmaan ratkaisu olisi helppo, miestyöntekijöiden alan vaihtaminen sosiaali- ja terveysalalle. Asia ei kuitenkaan ole näin helppoa, sillä sosiaali- ja terveysalasta annetaan hyvin puutteellista tietoa, mikä taas vaikuttaa miesten ennakkoluuloihin ja luo vääranlaiset mielikuvat siitä, mitä alan työtehtäviin kuuluu. (Tenkanen 2013.) Omalta osaltaan miesvaltaisten työpaikkojen vähenemiseen vaikuttaa naisten uskallus siirtyä näille perinteisille miesvaltaisille aloille (Tilastokeskus 2015).

Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle -hankkeen hankesuunnitelman mukaan koulutuksella on suuri merkitys sukupuolten välisen tasa-arvon täyttymisen edistämiseksi ja lisäämisessä, eikä sitä ole huomioitu riittävästi asteella koulujen hakuvaiheissa, markkinoinnissa, sekä koulutuksen aikana tapahtuvien toimenpiteiden suunnittelussa. (Lahden Ammattikorkeakoulu Oy 2019, 4.)

Työllistymisen todennäköisyyden ja mahdollisuuksien lisäämisen perässä yhä useampi mies hakeutuu perinteisiä sukupuolinormeja rikkoen naisvaltaisille aloille. Sosiaaliala toimii nimenomaan tällaisena vaihtoehtona. Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle -hankkeen kautta pyritään tukemaan alan työnantajien sekä asiakkaiden tarvetta saada sosiaali- ja terveyspalveluita miespuolisilta työntekijöiltä. Näiden tarpeiden täyttämiseksi alan opintoihin halutaan lisää miespuoleisia hakijoita ja opiskelijoita, jotka työllistyvät tehokkaasti valmistumisensa jälkeen. Sukupuolten välisen tasa-arvon kehittämisen on huomattu hyödyttävän työyhteisöjä. Tämä pätee olettaen, että työntekijä on motivoitunut, sekä ammatillisesti pätevä alalle riippumatta sukupuolesta. (Lahden Ammattikorkeakoulu Oy 2019, 5.)

Saimme opinnäytetyömme toimeksiannon Lahden Ammattikorkeakoululta, ja opinnäytetyömme tulee Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle -hankkeen tueksi. Pääsimme itse valitsemaan tutkimusmenetelmän ja sen, mistä näkökulmasta haluamme tutkimuksen tehdä. Päädyimme tekemään opinnäytetyön laadullista tutkimusmenetelmää käyttäen ja asetimme tavoitteeksemme selvittää, miten Lahden ammattikorkeakoulussa sosiaalialalla opiskelevat miehet ovat alalle päätyneet, ja tuoda heidän äänensä kuuluviin.

2 OPINNÄYTETYÖPROSESSI

2.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyömme tavoitteena on selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat miesten hakeutumiseen sosiaalialan opintoihin ja ymmärtää kyseisen urapolun muodostumisen ilmiötä kokonaisuudessaan. Tämä tapahtuu haastattelemalla Lahden ammattikorkeakoulussa sosiaalialalla opiskelevia miehiä. Opinnäytetyön tarkoituksena on, että Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle -hankkeen kohteena olevat koulut voisivat ilmiön ymmärtämisen kautta löytää keinoja miesten tukemiseen alalle päätyemisessä ja siinä pysymisessä aina valmistumiseen ja työelämään asti.

Opinnäytetyömme tutkimuskysymykset ovat muotoutuneet teemoista: tie sosiaalialalle, muiden suhtautuminen omiin valintoihin, tulevaisuuden suunnitelmat ja se, kuinka saada lisää miehiä alalle. Opinnäytetyömme tavoitteena on saada vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Millainen on ollut sinun tiesi kohti sosiaalialan koulutusta?
2. Miten valintaasi lähteä opiskelemaan sosiaalialalle suhtauduttiin? (Kaverit, perheenjäsenet, kumppani)
3. Millaiset tulevaisuuden suunnitelmat sinulla on?
4. Kuinka sinun mielestäsi sosiaali- ja terveysalalle saisi lisää miehiä?

2.2 Yhteistyökumppanit

Opinnäytetyömme toimeksiantaja on LAB-ammattikorkeakoulu, ja tutkimuksemme pohjautuu siellä järjestettävään Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle hankkeeseen. Hankkeella pyritään etsimään kehitystä siihen, kuinka olisi mahdollista madaltaa miesten kynnystä hakeutua sosiaali- ja terveysalan opintoihin, sekä työllistyä koulutusta vaativiin tehtäviin. (Lahden Ammattikorkeakoulu Oy 2019, 4.)

Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle on Lahden ammattikorkeakoulun hanke, jonka osatoiteuttajana toimii myös Saimaan ammattikorkeakoulu. Hankkeen idea perustuu tarpeisiin, joita sosiaali- ja terveysalan toimijat, hankkeen toteuttajaorganisaatiot, koulutustilastot ja työllisyysviranomaiset ovat nostaneet esille. (Lahden ammattikorkeakoulu Oy 2019, 2.)

Hankkeen kohderyhmänä on miehet, jotka ovat suorittaneet vähintään toisen asteen koulutuksen tai korkeakoulututkinnon, ja ovat vaihtamassa ammattiaan, ovat työttömiä tai työttömyysuhan alla. Lisäksi hankkeen kohderyhmään kuuluu Lahden ja Saimaan

ammattikorkeakoulun alueella toimivat sosiaali- ja terveysalalla työskentelevät mieshenkilöt, alan työnantajat, sosiaali- ja terveydenhuollon asiakkaat, koulujen TET-ohjaajat, työvoimaviranomaiset ja ammattikorkeakoulujen viestinnän ja markkinoinnin osaajat sekä sote-alan koulutusohjelmat ja niiden opettajat. (Lahden Ammattikorkeakoulu oy 2019, 3.)

Hankkeen lyhyen aikavälin tavoitteena on lisätä sosiaali- ja terveysalalla opiskelevien miesten lukumäärää sekä lisätä heidän kiinnostustaan alan koulutuksia ja niiden mahdollistamia erilaisia työtehtäviä kohtaan. Lisäksi kehitetään miesten oppimista tukevia pedagogisia keinoja, jotta miehet valmistuisivat ammatteihin ja pysyisivät alalla töissä. Hankkeen pidemmän aikavälin tarkoituksena on myös kannustaa miehiä ja poikia ulos perinteisemmistä sukupuolirooleista sekä arjessa että myös työelämässä. Hankesuunnitelman mukaan sosiaali- ja terveysalan henkilöstöllinen rakenne muotoutuu näillä keinoilla tasa-arvoisemmaksi. Tämän myötä sosiaali- ja terveysalan asiakaskunnat saivat myös useammin miesten tuottamaa palvelua. (Lahden ammattikorkeakoulu Oy 2019, 2.)

2.3 Kohderyhmä

Haastatteluun valikoitunut otanta oli tarkoin rajattu. Kaikkien haastateltavien oli opiskeltava LAB-ammattikorkeakoulussa Lahdessa, ja heidän täytyi olla miehiä. Rajasimme tutkimuksemme sosiaalialan opiskelijoihin, joten haastateltavien täytyi olla pelkästään sosionomiopiskelijoita. Halusimme myös haastatella opiskelijoita laajasti eri vaiheista opintoja. Joukossa on yksi hiljattain aloittanut, yksi opintojensa puolivälissä oleva ja kolme opintojensa loppusuoralla olevaa opiskelijaa. Valikoimme haastatteluun myös eri ikäisiä miehiä, koska halusimme nähdä iän mahdollisen vaikutuksen urapolun muodostumisessa. Sivuaamme myös opintojensa loppupuolella oman alansa töitä tekevien eroja muihin vastauksiin, mutta emme syvenny opinnäytetyössämme työelämän vaikutuksiin teeman alla.

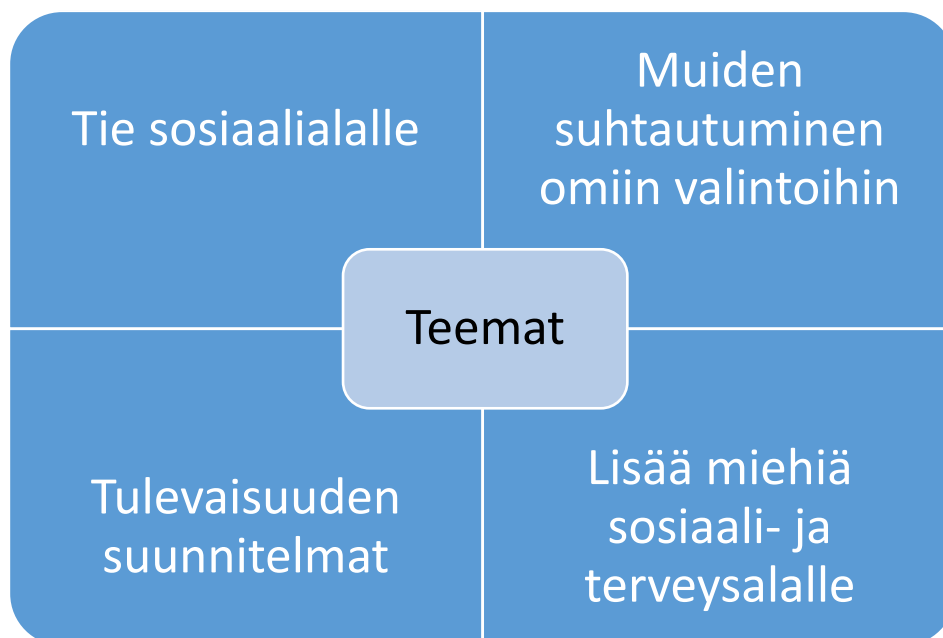
2.4 Laadullinen tutkimusmenetelmä

Laadullisella tutkimuksella ei pyritä tilastolliseen yleistämiseen, vaan tutkimusaineisto kerätään todellisissa tilanteissa, koska puhtaita faktoja ei ole, eikä haastateltavalle ole annettu valmiita vastausvaihtoehtoja. Laadullista analyysiä kannattaa tehdä aiheesta, jonka taustat ovat sen verran epäselvät, ettei siitä olisi mielekäästä tehdä määrällistä analyysiä. Laadullisessa tutkimuksessa päätavoitteena on tutkitun ilmiön ymmärtäminen ja kuvaaminen. Kerätyn aineiston ei tarvitse olla suuri, joten tapauksia voi olla paljon vähemmän kuin määrällisessä tutkimuksessa. Laadullisen tutkimukseen kerätystä aineistosta voi löytyä kuitenkin monia eri näkökulmia analysoida aineistoa. (Alasuutari 2019, 11.)

Määrälliseen tutkimukseen poiketen, ollaan laadullisessa tutkimuksessa enemmän kiinnostuneita siitä, miten tutkimuksen kohderyhmään kuuluvat henkilöt jonkin asian kokevat. Laadullisen tutkimuksen aineiston hankkimisessa ja analysoinnissa syvennytään enemmän haastateltavien omiin kokemuksiin asiasta ja pyritään tuomaan haastateltavien oma ääni kuuluviin. (Kananen 2017, 36-37.)

2.5 Aineiston hankinta

Opinnäytetyömme on kvalitatiivinen tutkimus, jonka aineiston keruumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Teemahaastatteluun valitsimme etukäteen teemoja (Kuvio 1) ja loimme alustavia haastattelukysymyksiä, jotka muodostavat tutkimuksen viitekehyksen. Haastattelujen edetessä voidaan esittää tarkentavia ja syventäviä kysymyksiä, jotta saadaan jokaiselta haastateltavalta kattava vastaus käsiteltävän teeman ympärille (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87-88). Haastattelujen avulla saadaan paljon tarkempaa tietoa kuin kyselylomakkeella, jossa on vain suljettuja kyllä/ei -vastauksia. Haastattelujen vahvuutena on kokoaikainen vuorovaikutus haastateltavan kanssa, jolloin haastattelija voi tarvittaessa toistaa kysymyksiä ja olla varma siitä, että haastateltava on ymmärtänyt kysymyksen oikein. Haastattelun aikana pystyy myös havainnoimaan haastateltavan eleitä ja äänensävyä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 85-86.) Haastattelumme tarkoituksena ei ollut saada tilastotietoa aiheesta, vaan tavoitteena oli tuoda miesten omat tarinat, kokemukset ja ajatukset esille.



Kuvio 1. Tutkimuksen teemat

Opinnäytetyöntekijöinä valitsimme itse haastateltavat. Tutkittavien henkilöiden valinta täytyy suorittaa harkiten, jotta saadaan tutkimukseen henkilöitä, joilla on tietoa tai kokemusta ilmiöstä mahdollisimman paljon (Seitamaa-Hakkarainen 2014). Halusimme valita vastajiksi henkilöitä, jotka olisivat mahdollisimman eri vaiheissa omassa sosionomikoulutuksessaan. Valitsimme haastateltaviksi viisi miestä, jotka opiskelivat kaikki haastatteluhetkellä sosionomiksi LAB-ammattikorkeakoulussa. Haastateltavien saaminen osoittautui helpoksi tehtäväksi, eikä kukaan vastannut haastattelukutsuun kieltävästi.

Teemahaastattelussa on erittäin tärkeää olla dialogisessa vuorovaikutuksessa haastateltavan kanssa. Dialogista vuorovaikutusta edesauttaen nauhoitimme jokaisen haastattelun, jotta keskustelu ei katkeaisi turhiin muistiinpanojen kirjoitus taukoihin. (Kananen 2017, 110, 104.)

Haastattelujemme toteutuspaikkana toimivat koulun tilat, sekä haastateltavien omat asunnot. Haastattelut suoritettiin kaikki yhden viikon sisällä ja keskimääräinen yhden haastattelun kesto oli noin 15-20 minuuttia. Kaikki haastateltavat antoivat oman vastauksen ja näkemyksensä jokaiseen kartoittamaamme teemaan, jotkut tiiviimmin ja toiset taas hieman laajemmin.

2.6 Aineiston analysointi

Tutkimukseen hankittua aineistoa voidaan analysoida kahdella erilaisella lähestymistavalla: Aineistolähtöisesti tai hyödyntäen teoriaa ja teoreettisesti perusteltua näkökulmaa. Laadullisen aineiston analysoimisessa on tärkeää, että tutkija/tutkijat tuntevat aineistonsa kunnolla. (Seitamaa-Hakkarainen 2014.) Haastatteluissa kerättyä aineistoa tullaan analysimaan keräämämme muun tutkimustiedon valossa ja tarvittaessa laajennamme tietoperustaa tutkimuksemme tueksi näkemämme tarpeiden mukaisesti. Pyrimme myös selvittämään, löytyykö haastattelujen väliltä yhteneväisyyksiä, joista voimme tehdä mahdollisia johtopäätöksiä. Tutkimus on luonteeltaan laadullinen, ja siinä tulevat painottumaan nyky-yhteiskunnan keskeiset teemat ja käsitteet. Näitä ovat esimerkiksi tasa-arvokysymykset, sekä sukupuolien- ja sukupuoliroolien merkitykset ja niiden ympärillä pyörivät, aikaisemmissa luvuissa mainitut asiat.

Kun tutkimusaineisto on kerätty, tulisi sen sisältää vastaukset tutkimuksen keskeisiin kysymyksiin. Sen jälkeen materiaali analysoidaan. Tämä tapahtuu erilaisilla analyysimenetelmillä. Keskeisenä seikkana on otettava huomioon se, että laadullisessa tutkimuksessa tuloksista ei voida tehdä yleistäviä johtopäätöksiä, koska tavallisesti tutkimuksen otanta on tällöin pieni suhteessa laadulliseen tutkimukseen, ja näin ollen tulokset ovat luotettavia ainoastaan tutkimuskohteen osalta. (Kananen, 2017, 34, 52, 69.) Myöskään täysin kaikkea

mahdollista kerättyä aineistoa ei välttämättä ole tarpeellista analysoida (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 223).

Aineisto käydään läpi, ja se puretaan äänitetyistä haastatteluista tekstiksi. Tätä kutsutaan litteroinniksi. Litterointi on jaettavissa kolmeen eri muotoon. Nämä ovat sanatarkka-, yleiskielellinen-, sekä propositiotasoinen litterointi. (Kananen, 2017, 135.) Omassa tutkimuksemme litteroimme tutkimusaineiston sanatarkkaa litterointia hyödyntäen.

Kuten laadullisessa tutkimuksessa on hyvin ominaista, ei määrillä ole tutkimuksen osalta merkitystä. Keskeisessä roolissa toimii aineiston osiin jaottelu ja ryhmittely eri teemojen mukaan. (Tuomi & Sarajärvi, 2013, 93.) Kun aineisto oli teemoitettu, aloimme analysoidaan materiaalia. Analysoinnin tarkoituksena tiivistää ja jäsentää materiaalia. Tämä täytyy kuitenkin tehdä niin, ettei keskeisiä asioita jää kokonaisuudesta pois. Teemojemme kautta nousseisiin asioihin vertailimme aiheesta löytynyttä teoretietoa sekä aikaisemmista tutkimuksista saatuja tuloksia. (Eskola 2015, 196-201.)

3 YKSILÖN URAPOLKUA MÄÄRITTÄVÄT TEKIJÄT

3.1 Ammatillinen segregatio

Segregatio tarkoittaa asioiden erottelua, erillään pitämistä tai niiden eristämistä toisistaan. Se viittaa usein myös enemmistö- ja vähemmistöryhmien erottelua. 1970-luvulta lähtien kyseinen käsite alkoi kuitenkin lisääntyvässä määrin liittyä sukupuolten väliseen työnjakoon ja niiden erittelyyn. Työelämään liittyvissä tutkimuksissa segregatio tarkoittaa eri asemien, tehtävien ja ammattien jakautumista sukupuolittain. (Kolehmainen 1999, 17–18.)

Segregatiota on olemassa kahta erilaista, horisontaalista ja vertikaalista. Horisontaalinen segregatio tarkoittaa sukupuolten jakautumista työelämän eri aloille. Vertikaalinen segregatio kuvaa sitä, kuinka eri sukupuolet työskentelevät samassa paikassa, mutta ovat jakautuneet esimerkiksi eri työtehtäviin. (Kolehmainen 1992, 12; Horelli & Saari 2002, 64; Veikkola 2002, 55.)

Suomessa miehet ja naiset osallistuvat työelämään hyvin tasavertaisesti. Huomattavaa on kuitenkin se, että miehet ja naiset ovat suuntautuneet selvästi eri aloille. Karkeasti yleistettynä työt voidaan jakaa niin sanottuihin miesten ja naisten töihin, tuotantoon ja reproduktioon. Miesten oletetaan suuntautuvan produktioihin, joilla tarkoitetaan tavaran tuotantoa, esimerkiksi talonrakentajan työ. Naisten sen sijaan oletetaan suuntautuvan reproduktioihin, jotka pitävät sisällään toisista ihmisistä huolehtimista ja arjen ehtojen turvaamista. Reproductiotyöt sisältävät sosiaalialan työn keskeisiä sisältöjä ja ovat verrattavissa esimerkiksi äidin rooliin arkielämässä. (Ketola & Kokkonen 1993, 125.) Naisten odotetaan kokevan toisista ihmisistä huolehtimisen ominaiseksi tehtäväkseen ja osakseen omaa elämänsisältöään (Ketola & Kokkonen 1993, 126).

Miehet suuntautuvat työskentelemään huomattavasti maskuliinisempiin ammatteihin kuin naiset, eikä sosiaaliala lukeudu näihin. Tilastokeskuksen mukaan tällaisia ammatteja ovat mm. maanviljelijät ja eläintenkasvattajat, kiinteistöhuoltomiehet, varastotyöntekijät, vartijat, toimitusjohtajat ja rakennusalan asiantuntijat. Näissä ammateissa miesten osuus työntekijöistä on 60-90%. (Tilastokeskus 2008.)

Suurimpia naisvaltaisia aloja vuonna 2008 tehdyssä tilastokeskuksen tutkimuksessa on mainittu mm. kirjanpitäjät, siivoojat, keittiöapulaiset, pankkitoimihenkilöt, henkilökohtaiset avustajat, sosiaalialan työntekijät, luokanopettajat, kokit sekä vastaanoton ja neuvonnon hoitajat (Tilastokeskus 2008). Naisvaltaisissa ammateissa tulee hyvin selvästi esille naisten hakeutuminen kasvatus- ja hoivatöihin.

Toimialojen sisällä on nähtävissä myös ammatillista jakautumista. Eri toimialojen sisällä miehet ja naiset ajautuvat yleensä erilaisiin työtehtäviin, mikä tulee vaikuttamaan myös palkkauksen eroavaisuuksiin. Miehillä on myös paljon ominaisempaa nousta esimies- tai johtaja-asemaan työssään kuin naisilla. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2011.)

Segregaation lieventämiseksi on tärkeää, että työorganisaatioissa tarjotaan molemmille sukupuolille tasavertaiset mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen, kouluttautumiseen ja uralla etenemiseen ja varmistetaan, että työpaikalla tapahtuviin päätöksentekoihin osallistuu mahdollisuuksien mukaan edustajia molemmista sukupuolista ja ikäluokista. Lisäksi työorganisaation työnhakuilmoituksissa on hyvä välttää kaikkea, mikä voidaan liittää sukupuolisyrijntään. (Teräsaho & Kupiainen 2015.)

3.2 Ammatinvalinnan keskeiset vaikuttajat

Yhteiskuntamme elää tällä hetkellä sukupuoliroolien uudelleenmäärittelyn ja siihen kuuluvien perinteisten käsitysten rikkomisen aikaa. Sukupuolirooli tarkoittaa oletuksia ja normeja, joiden mukaan odotetaan tietyn sukupuolen käyttäytyvän. (Mickwitz 2008, 32.)

Sukupuoli määrittelee yksilön elämää käytännön tasolla hyvin laajasti. Myös jopa vanhemmat suhtautuvat omiin lapsiinsa kasvatuksessa hyvin eri tavoin riippuen siitä, ovatko he tyttöjä vai poikia. Tämän takia miehille ja naisille muotoutuvat feminiininen ja maskuliininen persoonallisuus. Myös perinteisen perheen sosiaaliset rakenteet antavat lapselle mallia siitä, minkälaiseksi hän omaksuu itsensä, kun ikää tulee lisää. Yksilön identiteetin jonkin sukupuoliroolin mukaisesti alkaa siis jo lapsuudesta. (Tripodi 2011, 27.)

Sukupuoli-identiteetti tarkoittaa miehen ja naisen käsitystä itsestään. Tämän muotoutumiseen kasvatuksen ohella vaikuttavat myös kulttuurilliset tekijät, jotka muovaavat ammatinvalinnan suuntaa. Holmin ja Laukkasen mukaan sukupuolirooleissa on kyse kaavamaisista oletuksista maskuliinisuudesta ja feminiinisydestä. (Holm & Laukkanen 2007, 9.) Ne puolestaan saavat aikaan stereotyyppisiä, minkä takia tietynlaisia ominaisuuksia, kykyjä tai oletuksia suunnataan sukupuoliin (Holm & Laukkanen 2007, 12).

Feminiininen persoonallisuus liitetään tavallisesti naisiin. Tämä tarkoittaa emotionaalisesti herkempää ja niin sanotusti hennompiä ja hoivaavampaa persoonallisuutta. Miehiin yleisesti liitetty maskuliininen persoonallisuus taas tarkoittaa emotionaalisesti ”kovempaa” ja etäisemmältä tuntuva, ”voimakkaampaa” persoonaa. (Tripodi 2011, 28.)

Mies tarkoittaa yksilöä, joka on sosiaalisena ja kulttuurisena kategoriana määriteltävissä mieheksi. Jokisen mukaan valtaosa (ei kaikki) tähän kategoriaan kuuluvista ihmisistä elää miespuoleisessa ruumiissa. Jokisen mukaan sukupuoli ei myöskään määräydy kokonaan

synnynäisten ominaisuuksien perusteella, vaan sitä määrittävät myös sosiaaliset ja kulttuuriset tekijät. Maskuliinisuus on Jokisen mukaan ihmisen itse aikaansaama ideologinen ”muotti”, mitä on myös mahdollista muuttaa. (Jokinen 2010, 128-129.)

Maskuliinisuudella tarkoitetaan yleisesti miehille tyypillisempiä piirteitä, asioita ja ominaisuuksia. Tällaisia voivat olla esimerkiksi valta, voima, kilpailullisuus, toiminnallisuus, fyysisyys ja jopa väkivaltaisuus. Nämä ovat länsimaisessa kulttuurissa, ja näin ollen Suomessa yleisesti pidettyjä maskuliinisia piirteitä. (Julkunen 2010, 58.)

Maskuliinisuuteen ei missään tapauksessa liity feminiinisiä piirteitä, vaan nämä kaksi käsitettä ovat toistensa täydet vastakohdat. Valtaosa ihmisistä sijoittuu kuitenkin maskuliinisuuden ja feminiinisuuden ääripäiden välimaastoon, eikä miesten oleteta täyttyvän maskuliinisuudesta kokonaan. Sosiaalisten odotuksien mukaan miehissä odotetaan kuitenkin olevan enemmän maskuliinisia, kuin feminiinisiä piirteitä ollakseen ”todellinen mies”. (Jokinen 2003, 8-9.)

Miehiin kohdistuu yleisesti paljon erilaisia odotuksia ja oletuksia, joiden mukaan niin sanottu ”hyvä mies” on määriteltävissä. Näiden odotusten mukaan miehen tulisi olla emotionaalisesti kova, kunnianhimoinen ja määrätietoinen, vahva persoona. Jos yksilö ei asetu kyseisen määrittelyn sisäpuolelle, häntä voidaan pitää niin sanotusti ”huonona miehenä” näin sulkien hänet ulos perinteisistä mieskäsitteistä. (Virtanen 2004, 28, 99.) Tätä selittää esimerkiksi hegemonisen maskuliinisuuden teoria. Miehillä on yhteiskunnassamme eräänlainen maskuliinisuuden kautta muodostunut ylivalta, joka sulkee ulkopuolelleen kaiken, mikä siihen ei kuulu. Monet miehet eivät edes kaikilta osin täytä sen edellytyksiä, mutta ottavat osaa sen tukemiseen. Tämä tapahtuu useimmiten siksi, koska se tuntuu luonnolliselta sekä miehen, että myös naisen näkökulmasta. Hegemonisen maskuliinisuuden valta mahdollistaa myös miehille erilaisia etuja, esimerkiksi työelämässä. Näitä voi olla suurempi palkka tai helpompi uralla eteneminen suhteessa naisiin. (Julkunen 2010, 57.)

Miehiä ja miesnäkökulmaa kuitenkin tarvitaan sosiaalialalla. Yhteiskuntamme muuttuu jatkuvasti ja tämän kautta myös käsitys miehestä ja mieheydestä elää. Vaikka ennakoasenteet ovat muuttumassa yhteiskuntamme kehityksen kautta, on edelleen suhteellisen harvinaista nähdä mies sosiaalialan työtehtävissä. Se nähdään edelleen hyvin pitkälti naisten alana, ja miehet saattavat ajoittain joutua selittelemään valintaansa. (Kärkkäinen & Nummi 2013, 10.)

Tasapuolisen sukupuolten jakautumisen näkökulmasta miesten ammatillisen aseman parantaminen sosiaali- ja terveysalan työtehtävissä olisi vain hyväksi. Asiakkaat sisältävät aina molempia sukupuolia, ja näin ollen heitä molempia tarvitaan myös työssä tarjoamaan

monipuolista palvelua. Erityisesti lastensuojelussa ja muissa kasvatuksellisissa sosiaalialan työtehtävissä on tärkeää olla kumpaakin sukupuolta, sillä lapset ja nuoret tarvitsevat tasavertaisesti sekä miehen, että myös naisen mallia. (Kotro & Sepponen 2007, 114-115.) Perinteisiä sukupuolirakenteita tulisi pyrkiä murtamaan työpaikoilla, ja tämä tapahtuu molempien sukupuolten näkökulmien välisestä yhteistyöstä. Miesten olisi hyvä opetella avaamaan suunsa alan työpaikoilla, kun vastaavasti naisten pitäisi oppia kuuntelemaan mies-työntekijöiden näkemyksiä. (Kärkkäinen & Nummi 2013, 10.)

Arvot näkyvät kaikissa teoissamme, myös ammatinvalinnassa. Tämän takia meidän jokaisen on helppo kysyä itseltämme, onko tekoni sellainen, joka tuottaa mahdollisimman paljon hyvää elämääni. Nämä teot, jotka muodostavan mahdollisimman paljon hyvää, ovat ihmiselle arvokkaita. Arvot voidaan jakaa itsearvoihin ja välinearvoihin. Ihmisen itsearvoja ovat esimerkiksi hyvät ihmissuhteet, hyvä elämä ja hyvä terveys. Välinearvoja ovat taas välineet ja esineet, joiden avulla ihminen voi toteuttaa omia itseisarvojaan. (Levonmäki 1998, 27.)

Arvot ilmenevät helpoiten ihmisten valinnoissa ja toimivat näiden valintojen kriteereinä tavoittellessaan omia tarpeita ja haluja. Arvot tulevat esiin tilanteissa, joiden hyväksi ihminen on valmis ponnistelemaan ja tekemään töitä saavuttaakseen tavoitteensa. (Launonen 2002, 1.) Rikkinen (1996, 34) viittaa tekstissään erilaisiin arvoluokituksiin, jotka voidaan luokitella seuraavasti: vitaaliset arvot (terveys, elämä, kuntoisuus, tahto), hedonistiset arvot (ilo, onni, nautinto, mielihyvä, aistillisuus), esteettiset arvot (ylevyys, suloisuus, taide, kauneus), uskonnolliset arvot (toivo, pyhyys, usko, laupeus), sosiaaliset arvot (vapaus, veljeys, isänmaallisuus, ystävyys, rakkaus), oikeusarvot (ihmisoikeudet, tasa-arvo, laillisuus, oikeudenmukaisuus), mahtiarvot (voima, valta, sota, rikkaus, voitto) ja eettiset arvot (hyvyys, moraalinen oikeus).

Arvopohjan muotoutumisessa keskeisinä vaikuttajina toimivat vanhempien kasvatus kotona sekä opettajien toiminta koulumaailmassa. Ammatinvalintaan vaikuttaminen alkaa siis jo varhaisessa vaiheessa. Kasvatus kotona pohjautuu aina vanhempien omiin arvoihin. Tätä toteutetaan sekä tiedostaen, että tiedostamatta. Vaikka kasvattaja parhaansa mukaan pyrkisi antamaan kasvatettavalleen mahdollisuuden luoda ja kehittää itse omaa arvomaailmaansa, toimii hän väistämättä eri arvosuuntiin ohjaavana tekijänä. Koulussa arvokasvatus heijastaa aina yhteiskunnassa vallitsevia keskeisiä ja relevantteja arvoja. Tämä ilmenee opetussuunnitelman kautta, mutta opettajat toteuttavat tämän ohella myös omaa arvopohjaansa opetuksessaan. (Räsänen, 1993. 90.)

Markkinointi voi vaikuttaa myös yksilön ammatinvalintaan. Markkinointiviestinnässä keskeisiä asioita ovat erinäköisten mielikuvien ja käsitysten luominen, joiden kautta pyritään

luomaan organisaation tavoitteiden mukaista brändiä. Käsitykset organisaatioista ja niihin liittyvistä asioista voivat ohjata merkittäväällä tavalla yksilön valintoja. On tehty havaintoja siitä, että nämä käsitykset ohjaavat suuresti koulutusvalintoihin liittyviä päätöksiä tehdessä. (Hakulinen, 2006, 36.)

Myös sattuma, ja monet siihen liittyvät tekijät vaikuttavat yksilön ammatinvalintoihin. Työuran rakentaminen ei yksiselitteisesti ole ihmisen tietoista omiin päätöksiin ja suunnitelmiin pohjautuvaa rakentamista, vaan ne ovat loppujen lopuksi monien eri tekijöiden lopputulosta. Järvensivun ja Pulkin tuore tutkimus haastaa uskomuksen ihmisen omakohtaista suunnitelmallisuutta ja rationaalista päätöksentekoa ja valintojen mahdollisuuksia kohtaan. Heidän mukaansa sattuma, ja sen lisäksi myös muut ihmiset, sekä monet tilannesidonnaiset tekijät voivat merkittävästi muovata työuraa ja sen suuntaa. (Järvensivu & Pulkki 2019, 38-54.)

Suunnitelmallisen ja tietoisien työuran sijasta, sisältävät työuran muodostumiset todellisuudessa laaja-alaisesti erilaisia mutkia ja vaihtoehtoja eri vaiheissa (Pryor & Bright 2014). Uskomme, että sosiaalialan opinnoissa sattumalla voi olla merkittävässä määrin vaikutusta alalle päätymiseen. Tällaisia sattumia voi luoda esimerkiksi elämän eri tapahtumat ja se, millaisessa ympäristössä elämme ja kenen lapseksi synnymme. Tällä on vaikutusta työuramme muotoutumiseen. (Bauman 1997, 29-48.) Arvoilla voitaneen tämän kautta todeta olevan myös sattumanvarainen vaikutus työuran muodostumiseen, sillä arvot muotoutuvat ja saavat alkunsa saamamme kasvatuksen kautta väistämättä (Räsänen, 1993. 90).

3.3 Ammattina sosionomi

Rajasimme tutkimuksemme sosiaalialan miehiin. Sosiaalialalla työskentelevien sosionomien tehtävänä on lisätä ihmisten hyvinvointia, tukea heitä ja auttaa ihmisiä selviytymään arjessa muuttuvissa elämäntilanteissa, jos heidän kykynsä huolehtia itsestään on päässyt heikentymään. Ammattikorkeakoulusta valmistuneiden sosionomien työkenttä on yleisimmin lasten ja nuorten parissa, joko lastentarhanopettajina tai lastensuojelulaitoksen ohjaajina. Näissä työtehtävissä työskentelee 43% sosionomeista. Valmistunut sosionomi voi työskennellä myös vanhustyössä, päihde-, mielenterveys- ja kriisityössä, monikulttuurisessa työssä, sekä vammaistyössä. (TE-palvelut, 2020.)

Sosionomin työ ja sen osaaminen vaatii tekijältään todella monipuolista osaamista, ja sen takia alan ammatillisuutta ei vielä kovin hyvin tunneta. Sosionomin koulutus antaa ammatilliselle mahdollisuuden toimia työtehtävissä monien asiakasryhmien kanssa, parantaen heidän hyvinvointiaan, elämänhallintaa ja edistää osallisuutta. Sosionomin osaaminen rakentuu lähtökohtaisesti asiakkaan tilanteen ymmärtämiseen, jonka takia työssä on aina

pyrittävä asiakaslähtöisyyteen, ennaltaehkäiseviin toimiin, sekä asiakkaan osallisuuden tukemiseen. Asioihin on pyrittävä vaikuttamaan myös yhteiskunnallisella tasolla. (Arene 2017, 8.)

Sosionomin työssä toimitaan usein syrjäytyneiden ihmisten parissa, joten sosionomin yksi tärkeimpiä työtehtäviä on parantaa ja kuntouttaa näitä ihmisiä vallitsevaan yhteiskuntanormiin. Asiantuntijuus sosionomin työssä liittyy juuri siihen, että nämä tietyt ryhmät ja yksilöt pyritään parantamaan takaisin asemaansa tässä yhteiskunnassa. (Forsberg, Juhila & Roivanen 2002, 13–14).

Sosionomien tutkinto on erittäin monipuolinen, jonka takia heidän työllistymisprosenttinsa on erittäin korkea. Talentia ry on seurannut vuosina 2012-2013 valmistuneiden sosionomien sijoittumista työmarkkinoille ja tämän mukaan vain 5% tänä aikana valmistuneista sosionomeista oli kyselyhetkellä työttömiä. Kyselyyn osallistuneiden sosionomien valmistumisesta oli kulunut aikaa viidestä kuukaudesta reiluun kahteen vuoteen. (TE-palvelut, 2020.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Opinnäytetyömme prosessi lähti liikkeelle vuoden 2019 lokakuussa, kun saimme toimeksiannon Lahden ammattikorkeakoululta. Koulullamme oli alkanut uusi Miesvirtaa-hanke, jolla pyritään tukemaan miesten hakeutumista ja pysymistä sosiaali- ja terveysalan opinnoissa. Opinnäytetyömme orientaatiovaihe käynnistyi marraskuun alkupuolella, jonka aikana pidimme tapaamisen hankkeen yhteyshenkilön kanssa ja sovimme alustavista aikatauluista. Tämän jälkeen aloimme kirjoittamaan opinnäytetyösuunnitelmaamme, sekä teimme alustavan rungon teemahaastattelullemme. Tammikuussa 2020 saimme luvan alkaa toteuttamaan haastatteluja, sekä kirjoittamaan lopullista opinnäytetyötämme.

Kaikki haastattelut toteutettiin vuoden 2020 helmikuun aikana. Haastattelut äänitettiin, minkä jälkeen ne litteroitiin kirjalliseen muotoon. Litteroidusta materiaalista poimimme keskeiset asiat tutkimukseemme, jotka analysoimme opinnäytetyöhömmme.

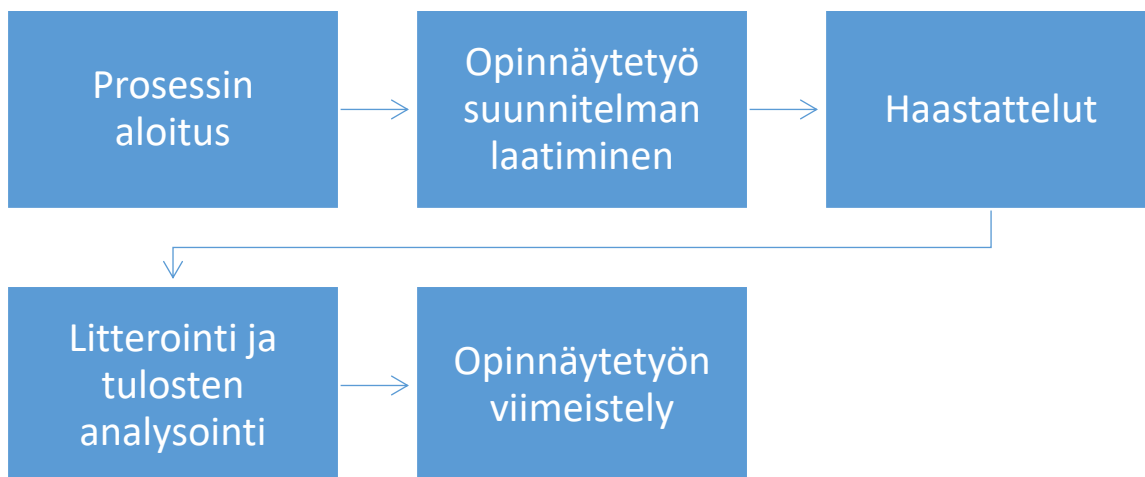
Ennen haastatteluja lähetimme alustavat haastattelukysymyksemme (Liite 1) jokaiselle haastateltavalle, jotta he saisivat mahdollisuuden valmistautua etukäteen haastatteluun ja sen kysymyksiin. Aloitimme jokaisen haastattelun esittäytymällä ja antamalla haastateltavalle mahdollisuuden kertoa omasta tiestään sosionomiksi omin sanoin, jonka kautta pyrimme omien muistiinpanojen ja haluamiemme tietojen avulla pitämään haastattelun haluamallamme linjalla loppuun asti.

Ensimmäisten haastattelujen aikana totesimme, että ohjaamme hieman liikaa haastattelujen kulkua, joka saattoi osaltaan vaikuttaa siihen, että ne olivat kestoltaan kaikista lyhyimpiä ja sisälsivät muutamia suljettuja lisäkysymyksiä. Haastatteluja suorittaessamme huomasimme, että viimeisimmät haastattelumme olivat kestoltaan kaikista pisimpiä ja materiaalin kannalta laajimpia. Haastattelu toisensa jälkeen kysymykset muotoutuivat paremmiksi ja kehityimme itse haastattelijoina.

Äänitetyt haastattelut litteroitiin sanatarkasti tekstiksi, lukuun ottamatta äännähdyksiä ja henkäyksiä. Haastattelumme etenivät pääsääntöisesti luontevasti ja keskustelu pysyi sujuvasti keskeisten teemojen äärellä, joten litteroimme kaiken haastatteluissa äänittämämme materiaalin. Analysoinnissa keskityimme vain keskeisiin osiin, joista löytyi vastauksia tutkimukseemme kysymyksiin.

Äänitetyt haastatteluista kertyi kaiken kaikkiaan viisi kappaletta ja niiden keskimääräinen pituus oli 15-20 minuuttia. Jaoimme haastattelumateriaalin puoliksi ja litteroimme ne itsenäisesti erillään. Tämän jälkeen kuuntelimme kaikki äänitteet vielä yhdessä läpi välttääksemme analysoinnin virheellisyden. Aineisto litteroitiin kronologisessa järjestyksessä, kuten haastattelut olivat edenneet. Tämän jälkeen jaoimme aineiston neljään eri teemaan ja

järjestelimme ne niiden mukaan. Asioita selkeyttääksemme tallensimme eri teemat samoihin tiedostoihin erilleen toisistaan. Alla oleva kuvio (Kuvio 2) havainnollistaa tutkimuksemme etenemistä.



Kuvio 2. Tutkimuksen eteneminen.

5 TULOKSET

5.1 Tie sosiaalialalle

Haastateltavilta miehiltä kysyttiin ensimmäiseksi, minkälainen on ollut heidän tiensä kohti sosionomin koulutusta, mikä vaikutti heidän valintaansa lähteä opiskelemaan ja minkälaisista lähteistä he olivat saaneet tietoonsa sosionomikoulutuksen olemassaolon.

Kaikkia haastateltaviamme yhdistää yksi mielenkiintoinen seikka. Kukaan heistä ei ole päätenyt hakemaan alalle heti lukion tai armeijan jälkeen. Jokainen on käynyt kokeilemassa työelämässä eri asioita ennen kokonaisvaltaisen kiinnostuksen heräämistä sosiaalialaa kohtaan. Pisin aikaväli tässä prosessissa oli peräti 8 vuotta haastateltaviemme keskuudessa.

Koulunkäyntiavustajan hommista alkoi sitten muokkautua sellanen koulukuraattorimainen fiilis, jota tein jo avustajanakin. Joten tein jo silloin vähän toimenkuvaani poikkeavaa työtä ja siitä maksettiin avustajan palkka. Ja sit päätin, että miksi en kouluttautuisi ja tekisi tästä itselle tutkintoa ja vois sit työllistyä oikeasti siihen työhön.

Lukion jälkeen kävin armeijassa ja sit päädyin työkokeiluun koululle. Seuraavana syksynä löysin itseni opiskelemasta liikuntaneuvojaksi ja sain siitä ammatin itselleni. Sen jälkeen päädyin taas töihin koululle ohjaajan hommiin. Sitten hain parina keväänä ensin opiskelemaan opettajaksi, mutta en onnistunut siinä ja sit hain lopulta sosionomiksi, ku tuntu et lasten parissa työskentely oli tosi mukavaa.

Tieto sosiaalialasta on haastateltaviemme mukaan tullut hyvin pitkälti sattumanvaraisten tapahtumien kautta. Tie sosionomiksi ei ole tuntunut löytyvän päämäärätietoisten valintojen seurauksena, vaan tiedonsaanti on merkittävässä määrin enemmänkin pohjautunut erilaisiin satunnaisiin käytyihin keskusteluihin ja niistä saatuihin tiedonpalasiin.

Siellä koululla tuli aika paljon opettajanhuoneessa juteltua erilaisista uramahdollisuuksista ja sitten sen koulukuraattorin kanssa tuli puhuttua ja hän oli taustaltaan sosionomi ja sain siitä tietää.

Mä menin kuntouttavaan työtoimintaan lukion ja intin jälkeen ja siellä puhuttiin sosionomin ammatista. Siellä sit kiinnostuin siitä ja hain.

Omasta lähipiiristä tosi moni kaveri sanoi, että sopisin alalle. Parilta kaverilta, jotka opiskelivat alaa, sain lisätietoa aiheesta.

Haastatteluissa ilmeni myös, että alasta on pääsääntöisesti kuultu ja saatu tietoa työelämän kautta, joka on jo tässä vaiheessa painottunut selvästi sosiaalialaa vastaaviin tehtäviin. Tämä on osaltaan edesauttanut ”ensikolauksen” tapahtumista. Keskeisenä työtehtävänä esiin nousi koulunkäyntiavustajan työt, jota valtaosa haastateltavistamme oli tehnyt.

Ensimmäisen kerran mä sain kuulla tästä, ku mä olin semmosella ala-asteella avustajana töissä ni siellä sitte jostain tuli puheeks työkaverilta. Siellä oli siis työkavereita, jotka oli sosionomeja ni sieltä sitte kuulin.

Mä oon seurakunnas tehny leirejä. Pidin kokkikerhoo ja muuta ja ollu tos koululla avustajana reilu vuoden ja sit sieltä niinku lähti se kipinä ja päätin, et haen tänne.

Kiinnostus heräsi aikalailla koulunkäyntiavustajan työstä ja mulla on myös kavereita, jotka on opiskellut sosionomiksi eri puolilla Suomea.

Arvot ovat myös omalta osaltaan ohjanneet haastateltavien päätöksentekoa keskeisellä tavalla. Esiin nousseita arvoja olivat mm. lähimmäisenrakkaus, perhe, läheiset, sekä muiden auttaminen ja muista välittäminen.

En usko Raamattuun, mutta siellä on hyvin sanottu, että tee muille niin kuin haluaisit muiden sulle tekevän. Se ohjaa aika paljon mun arvoja.

Mulle se varmaan tulee tuolta, kun on ollut paljon seurakuntatyössä mukana, niin sellanen lähimmäisen rakkaus ja muista ihmisistä välittäminen.

Jotenki aina kiinnostanu tehä töitä ihmisten kanssa ja auttaa ihmisiä ja halusin sitä jatkaa.

5.2 Muiden suhtautuminen omiin valintoihin

Haastattelumme yhtenä tarkoituksena oli myös selvittää, kuinka muut ihmiset, kaverit ja läheiset ovat suhtautuneet haastateltavan henkilön valintaan lähteä opiskelemaan alalle, jossa miehiä on suhteellisen vähän.

Läheisiltä saatu palaute haastateltaviemme valinnoista on ollut poikkeuksetta positiivista ja kannustavaa. Valintojen tekemiseen ei myöskään näytä vaikuttaneen muiden ihmisten mielipiteet tai henkinen painostus naisvaltaisesta alasta huolimatta. Palautteissa on korostunut myös miestyöntekijöiden tarve alalla, sekä sitä kautta vahvistunut motivaatio ja kokemus läheisten kannustuksesta omien valintojen tueksi.

Sillon ku koulussa olin hommissa ni silloin kyl kuuli paljon sitä, että miehii tarvitaan alalle. Ja se on ehkä ollu semmonen tekijä, mikä on jollain tavalla vaikuttanu et on hakenu ku tietää varmast, että töitä riittää sitten tulevaisuudessa.

Poikkeuksetta kannustavaa palautetta oon saanut. Ne ketkä mut tuntee niin sanoo, että tää on just ala sulle. Opettaja töissä kylläkin sano, että ne haluais musta opettajan, mutta näkivät myös selvästi sen kuraattorin mahdollisuuden.

Mun perhe oli ainakin tosi innoissaan ja kannustavia ja kaverit oli todella innoissaan ja kannustavia sen suhteen. Kun mä laitoin päivityksen ja otin kuvan siitä hyväksymisilmoituksesta ja laitoin Facebookiin, niin sain kyllä varmaan tykkäysennätyksen siitä.

5.3 Tulevaisuuden suunnitelmat

Miesten odotetaan yleisesti olevan emotionaalisesti kovia, kunnianhimoisia ja määrätietoisia (Virtanen 2004, 28, 99). Näiden piirteiden oletetaan yleensä olevan johtajille ominaisia ja halusimme haastattelullamme selvittää, päteekö tämä sama asia sosiaalialalla opiskeleviin miehiin.

Yleisellä tasolla haastateltaviemme tulevaisuuden suunnitelmissa näkyi se, ettei suurta välitöntä kiinnostusta johtotehtäviä kohtaan löytynyt. Moni koki selvästi halua ja tarvetta kerätä kokemusta alalta ennen asian harkitsemista sen pidemmälle. Ainoastaan yksi haastateltava toi epäröimättä esiin haaveet oman yrityksen perustamisesta.

Johtotehtävät ei ainakaan tällä hetkellä oo mun juttu, ei oo kiinnostusta. Ehkä joskus tulevaisuudessa voisi, mutta se varmaan vaatis sitä, että on ollut jonkin aikaa jos-sain työpaikassa ja siellä tarjottas sellasta mahdollisuutta. Mä luulen, että sekin tulee mun kohalla ehkä vähän myöhemmin vastaan.

Jonkun verta joskus oon miettiny esimiestyötä tai -asemaa, mut en ainakaa viel oo mitenkää sitä kohti suuntautumassa. Et on sillee taka-ajatuksena, mut ei mitenkää kiire ainakaa viel hakee esimieheks.

Kyllä mul on pitkään ollu haaveena, että joskus perustas oman yrityksen lastensuojelun pariin. Eli kyllä kiinnostaa johtotehtävät.

Myös arvojen merkitys suhteessa työelämään koettiin vahvasti merkittävänä tekijänä haastateltavien tulevaisuuden valintoja ajatellen. Oma vapaa-aika ja työn merkityksellisyys koettiin selvästi esimerkiksi palkankorotusta ja työaseman tuomaa valtaa tärkeämpänä.

Valitsisin ennemmin paskempi palkkasen työn ja tekisin ennemmin sitä. Arvostan kuitenkin omaa vapaa-aikaani ja muuta elämää kuin työelämää, että raha ei ole koskaan painanut niin paljoa.'

Ainakin aluks haluan tehdä kenttätyötä, mut jos siinä huomaa paljon epäkohtia, niin opiskelee sit lisää jotta niihin voi vaikuttaa.

Musta Einstein sano aika hyvin ja se kiteyttää mun ajatuksen tästä: "Try not to become a man of success, but rather try to become a man of value."

Haastateltavien keskuudessa ilmeni myös jo selkeä visio siitä, millaisiin työtehtäviin he tulevaisuudessa tulisivat suuntautumaan. Vastauksissa painottui käytännönläheinen ohjaustyöskentely, sekä haluttomuus hoidollisia työtehtäviä kohtaan. Kiinnostus toimistotehtäviin koettiin myös lähes olemattomana. Suunnitelmat painoutuivat myös hyvin pitkälti lasten ja nuorten kanssa työskentelyyn, vaikka suurin osa haastateltavistamme opiskeleekin aikuisuuden polun puolella.

Mä haluan sellasta kenttätyötä ja olla siinä paras ja että se tuntuu musta ja toisista hyvältä. Mua ei oo tehty toimistoon.

Lastensuojelun oon löytäny omaks alaks, mistä tykkään ja nautin työskennellä. Sit mä oon perhetyötä myös miettiny. Et lastensuojelu ja perhetyö.

Pelkkä toimistotyö, ettei pääsis yhtään olemaan asiakkaiden kanssa, ois sellasta, mistä en innostuis yhtään.

Totesimme haastattelujen aikana myös, että haastateltavat pitivät sosionomikoulutusta suurena mahdollisuutena työllistymisen kannalta ja tämä koettiin sekä tärkeänä, että myös motivoivana tekijänä tulevaisuutta suunnitellessa.

Tällä koulutuksella voisin tavoitella sitä unelmaa, mikä mulle on syntyny.

Musta tuntuu, että tää avaa ovia ja vaikka mieli tai fiilikset muuttuu, niin voi opiskella lisää ja tehdä vaikka kahtakymmentä erilaista työnkuvaa.

5.4 Lisää miehiä alalle

Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle- hankkeen tarkoituksena on saada lisää miehiä alalle (Lahden ammattikorkeakoulu Oy 2019, 2). Näin ollen päätimme haastattelun kysymällä kohderyhmältä, kuinka heidän mielestään saisi lisää miehiä alalle ja mitä työelämässä pitäisi tapahtua, jotta se olisi houkuttelevampi miehiä kohtaan.

Sosiaalialan koulutuksen markkinoinnin ja miesten kouluun saamisen kannalta nousi esille epäselvyys siitä, mitä sosionomi ylipäättään tekee. Käsitys työn luonteesta on tuntunut helppo jäädä hämärän peittoon, kunnes asioista on otettu itse selvää tai keskusteltu asiasta alaa opiskelleen henkilön kanssa. Haastateltavien mukaan sosiaali- ja terveysala käsitteenä tuo yleisesti ensimmäisenä mieleen hoidolliset alat ja niiden työtehtävät. Tällaisia

ovat esimerkiksi lähihoitajan, fysioterapeutin ja sairaanhoitajan työ. Myös sosionomi käsitteenä on koettu hyvin negatiivissävytteisenä.

Siis sana sossu kuulostaa jo siltä, että on Kelan kanssa ongelmassa. Ja meistä tulee "sossuja" niin sanotusti. Ja se vähän leimaa, ettei ihmiset oikeasti tiedä, kuinka avoin tää koko juttu on.

Siitä tulee sellainen fiilis, että meillä on vaan tosi rankkoja juttuja mitä on lastensuojelussa tai mielenterveystyössä ja päihdetyössä. Eli me oltaisiin vaan niitä ihmisiä, jotka hoitaa heitä, jotka ovat aivan rikki.

Mun mielestä tätä alaa pitäis mainostaa jotenki silleen, et tulis enemmän selväks, mitä tää ala pitää sisällään.

Sukupuoliroolien vaikutus ja niiden synnyttämät ennakkokäsitykset ilmenivät myös merkittävinä ohjaavina tekijöinä. Moni koki tärkeäksi yleisen pyrkimyksen päästä eroon kyseisistä ennakkoluuloista ja halun rikkoa niitä. Haastateltavien mukaan sosiaalialan työ asosioidaan helposti naisille ominaiseksi ja luontaisemmaksi suhteessa miehiin.

Ehkä tätä alaa ei tarvis luokitella naisten alaks, et on täällä hommia yhtä paljon miehille ku naisille. En mä koe tätä mitenkää naisten alaks. Toki naisia varmasti enemmän hakee, mut sellanen kategorisointi, jos sen sais pois ja sitä kautta kynnyksen pienemmäksi.

Meidänkin luokalla on monet sellai, että meen päiväkotiin töihin ja oon siellä lastentarhaopettaja tai jotain muuta. Siitä pitäisi päästä eroon, koska oon itekin joltain kuullut "Ai susta tulee lastentarhaopettaja" ja olin sellain ettei oo tulossa.

Omat mielikuvat on ollu sitä, että ne on ehkä enemmän naisten juttuja. Mut ei se ehkä ainakaan mainostamisessa oo ollu, vaan ehkä enempi ihmisten puheista, että "kaikki naiset hakee lähihoitajaks".

Vaikka haastateltavat eivät kokeneet palkkausta henkilökohtaisesti ongelmana työmotivaation löytymiseen, koettiin se silti vaikuttavana kynnyksenä niin sanotun miesvirran lisääntymiseen alalle.

Ensimmäisenä tulee mieleen palkkaus. Moni mies jättää sosiaalialan sivuun sen takia, ettei siellä makseta sellasta palkkaa mikä on kilpailukykyinen muiden alojen kanssa. Muualla se tuottavuus mitataan rahassa. Sitten taas sosiaalialalla se tuottavuus mitataan hyvinvoinnissa.

Palkkausta pitäis ehottomasti nostaa.

Haastateltavien mielestä pelkkä palkkauksen nostaminen itsessään ei myöskään riitä, jos miehet eivät tiedä, mihin ylipäättään hakea. Tässä nousi esiin markkinoinnin merkitys ja sen vähyys sosiaalialan suhteen. Kukaan haastateltavista ei muistanut saaneensa tietoa alan töistä ilman omatoimista asiaan perehtymistä. Vastaavasti esimerkiksi sairaanhoitajien alan markkinoinnista muistikuvia löytyy.

Mä en ollu alasta kuullu ennenku menin töihin. Vois olla vähän julkisempaa tää homma.

En ollu varmaa ees ikinä kuullu koko termii ennenku vast sit siel kuntouttavas työtoiminnas.

Kyl mä muistan, et sairaanhoitajista ja fyssareista on jotai mainittu sillo lukion aikaan, mut ei oo mitään muistikuvii, et ois sosionomin hommista puhuttu.

Mä en ees tarkalleen tienny, et mihin mä oon hakemassa. Mä halusin vaan auttaa ihmisiä.

6 TULOSTEN TARKASTELUA

6.1 Teemat tarkastelun apuna

Tavallisesti tutkimusmateriaali asettuu lopulliseen muotoonsa lukuisien eri vaiheiden jälkeen. Materiaalin luokittelu, sekä sen jäsentely eri teemoihin katsotaan tutkimuksen analyttisyyden kannalta eduksi. (Kiviniemi, 2017, 83.) Kuten aiemmin mainitsimme, jäsensimme materiaalin neljään eri teemaan. Teemoinamme toimivat seuraavat kysymykset; Millainen on ollut haastateltavan tie sosiaalialalle, miten omiin valintoihin on suhtauduttu lähipiirissä, mitkä ovat haastateltavan tulevaisuuden suunnitelmat, sekä kuinka miehiä voisi lisätä sosiaalialalle. Käymme nyt läpi tutkimustuloksiamme ja vertaamme sitä aikaisempaan tutkimustietoon. Tarkastelemme tuloksia haastattelumme kronologisen teema-järjestyksen mukaisesti.

6.2 Tie sosiaalialalle

Haastatteluista selvisi, ettei kukaan haastateltavistamme ollut hakeutunut heti toisen asteen tutkinnon tai armeijan jälkeen opiskelemaan sosiaali- ja terveystieteille. Voidaan pitää mahdollisena, että miehet, joita haastattelimme ovat etsineet vielä tässä vaiheessa itselleen oikeaksi tuntuvaa työuraa. Järvensivun ja Pulkin (2019, 38-54) mukaan ihmisiä ympäröivät tekijät ja niiden kytkökset vaikuttavat työuran valintaan merkittävästi. Voidaan siis puhua tietynlaisista sattumien sarjoista, minkä takia haastateltavat ovat mahdollisesti valinneet sosiaali- ja terveystieteiden omaksi työurakseen. Haastattelimme miehet ovat päätyneet opiskelemaan sosionomiksi erilaisten sattumien kautta, jotka ovat ohjanneet heidän valintojaan. Kuten Järvensivu ja Pulkin (2019, 38-54) toteavat, työurien luomisessa suunnitelmallisuus on vähäistä ja erilaisten sattumuksien vaikutukset ovat erittäin suuria.

Saamissamme tuloksissa merkittävimmin tekijöinä alalle päätyemisessä voidaan pitää aikaisempaa työkokemusta sosiaali- ja terveystieteiden työkentällä. Tuloksista päätellen on mahdollista, että miesten on täytynyt saada nähdä omien kokemusten kautta, millaista työ sosiaali- ja terveystieteiden työkentällä on, ennen kuin ovat rohkaistuneet tekemään valinnan lähteenä opiskelemaan itselleen uudenlaista työuraa. Miehet kertovat itsekin, että tieto sosiaalialasta on tullut heille pääsääntöisesti erilaisten sattumien ja keskustelujen kautta, eikä niinkään omien määrätietoisten valintojen perusteella.

6.3 Muiden suhtautuminen omiin valintoihin

Haastateltaviemme mukaan palaute ja suhtautuminen sosiaalialalle hakeutumiseen oli poikkeuksetta positiivista. Perustelut asennoitumiseen painottuivat pitkälti tarpeeseen

miehistä sosiaalialalla. Kotron ja Sepposen (2007, 114-115) mukaan tämä on totta, sillä erityisesti kasvatuksellisissa sosiaalialan työtehtävissä, kuten lastensuojelussa, lapset ja nuoret tarvitsevat mallia molemmilta sukupuolilta. Suurin osa haastateltavistamme ovatkin suuntautuneet pitkälti lastensuojelun työtehtäviin. Positiivinen palaute kertoo mielestämme myös yhteiskuntamme ennakoasenteiden kehityksestä, vaikkakin mies sosiaalialalla saattaakin yhä tänä päivänä aiheuttaa jonkin verran hämmennystä (Kärkkäinen & Nummi 2013, 10).

Haastateltaviemme saama positiivinen palaute on tärkeä voimavara heille jatkaa opintonsa loppuun asti. Positiivisen palautteen saaminen valinnasta lähteä opiskelemaan sosi-aali- ja terveysalalle vahvistaa heidän itsetuntoaan, sekä auttaa asettamaan tavoitteita. Tässä tapauksessa tavoitteena on valmistuminen sosionomin ammattiin. (Repo & Nuuti-nen 2003, 172.) Positiivinen palaute lisää myös miesten motivaatiota. Ihmiselle on täysin normaalia, että motivaatio vaihtelee paljonkin eri tilanteissa. Motivaation tila riippuu täysin henkilön sisäisistä tarpeista, ja juuri näillä läheisten antamilla positiivisilla palautteilla voi-daan sitä vahvistaa. (Viitala 2004, 150.)

6.4 Tulevaisuuden suunnitelmat

Haastatteluista kävi ilmi, ettei sosiaalialalla opiskelevilla miehillä ole kiire johtotehtäviin työurallaan, mutta kukaan ei kuitenkaan vastannut kieltävästi, etteikö joskus voisi toimia johtotehtävissä tai esimies hommissa. Vaikka haastateltavien joukosta ei löytynytäkään vä-litöntä halua tehdä johto- tai esimiestöitä, niin niihin nouseminen on kuitenkin miehille pal-jon ominaisempaa kuin naisille (Elinkeinoelämän keskusliitto 2011). Virtasen (2004, 28, 99) mukaan miehiä odotetaan olevan kunnianhimoisia ja määrätietoisia persoonia, joten voidaankin olettaa, että valtaosaa miehistä kiinnostaa nousta korkeampaan asemaan omalla työpaikallaan ja samalla nostaa isompaa palkkaa. Myös Julkunen (2010, 57) to-teaa, että miehille on muotoutunut yhteiskunnassamme maskuliinisuuden kautta tietynlai-nen ylivalta, vaikkakaan monet miehet eivät kaikilta osin täytä sen edellytyksiä.

Saamiemme tuloksien perusteella on mahdollista, että sosiaalialalla työskentelevillä mie-hillä on aitoa halua auttaa muita ihmisiä, eikä heidän ensisijaisena tavoitteenaan ole nousta työssään korkeampaan valta-asemaan, ennen kuin kokevat olevan itse valmiita haastavampiin työtehtäviin. Jokinen (2003, 8) toteaa, että maskuliinisuus ja feminiinisyys ovat toistensa vastakohtia, mutta valtaosa ihmisistä jää kuitenkin maskuliinisten ja feminiin-isten ääripäiden väliin, eikä miesten oleteta täyttävän kaikkia mahdollisia maskuliinisia piirteitä. Tulostemme perusteella voidaan todeta, että haastattelemamme henkilöt kuulu-vat juuri tähän ääripäiden välimaastoon, koska ilman tietynlaista emotionaalisuutta heidän olisi mahdoton työskennellä ihmisten auttamiseen keskittyvässä ammatissa.

6.5 Lisää miehiä alalle

TE-palvelut (2020) kuvaavat hyvin sosionomin työtehtäviä ja sosionomilta vaadittavia taitoja omilla verkkosivuillaan. Haastateltavamme kertovatkin, että ovat joutuneet hyvin pitkälti itse etsimään tietoa alasta, tai kysymään alalla työskentelevältä tuttavalta, mitä sosionomin ammatti pitää sisällään. Aikaisempaa tutkimustietoa asiasta ei ole, mutta jostain syystä miehille muotoutuu sosiaalialasta sellainen kuva, että sosionomin työ on samantyyppistä hoitotyötä kuin mikä tahansa muu sosiaali- ja terveysalan työkentällä tapahtuva työ. Talentia ry:n (2015) suorittamassa kyselyssä on käynyt kuitenkin ilmi, että vasta valmistuneista sosionomeista lähes puolet työskentelevät lasten ja nuorten parissa, eikä heidän keskuudessaan tapahtuva työ ole läheskään niin hoidollista kuin esimerkiksi sairaanhoitajien tai lähihoitajien työkuva. Ammattikorkeakoulusta valmistunut sosionomi voi silti työskennellä myös vammaistyössä tai vanhustyössä, jotka pitävät yleensä sisällään myös työn hoidollisen osapuolen.

Kuten aikaisemmin totesimme, sukupuolirooleilla on merkittävä vaikutus yksilön tekemiin valintoihin koskien alaa ja koulutusta. Tietoperustaamme vedoten voitaneen päätellä, että sosiaaliala vaatii emotionaalisesti herkempää työtettä, eli toisin sanoen työntekijältä oletetaan löytyvän feminiinisiä, naisille ominaisempia piirteitä ja tämän omalta osalta johtavan sukupuolten jakautumiseen eri aloille. Tämä ilmeni myös haastatteluissamme. Moni haastateltavistamme nosti esille ennakkokäsityksen, että sosiaaliala mielletään helposti naisten työksi. Tämä on sidoksissa kaavamaisiin oletuksiin maskuliinisuudesta ja feminiinisuudesta (Holm & Laukkanen 2007, 9). Myös palkkauksen vaikutus ilmeni keskusteluissa, vaikkakaan itse haastateltavat eivät kokeneet palkkausta ongelmana alavalinnassaan. He näkivät kuitenkin tämän vaikuttavana tekijänä muiden miesten päätökseen vaihtaa alansa sosiaali- ja terveysalalle ja näin ollen vaikuttaen miesvirtaan sote-alalla. Oman valintansa he perustelivat arvopohjansa kautta. Alalle päätyneet miehet halusivat tehdä jotain, millä on merkitystä ja auttaa ihmisiä. Arvot näkyvät ihmisen kaikissa teoissa ja valinnoissa (Levonmäki 1998, 27).

Haastattelujen ja aikaisemman tutkimustiedon valossa yhtenä keskeisimpänä tekijänä sukupuoliroolien aiheuttamia ennakkokäsityksiä muuttamalla ja kehittämällä voisi olla mahdollisuus nostaa todennäköisyyksiä miesten päätymisessä sosiaalialalle. Tämän lisäksi myös markkinointi nostettiin haastatteluissamme esille keskeisenä vaikuttajana ja edellä mainittujen ennakkokäsitysten muuttaminen voisi onnistua oikeanlaisen markkinoinnin kautta. Markkinoinnilla on kuitenkin suuri vaikutus myös opiskelupaikkaa valitessa ja siihen vaikuttavat markkinoinnin luomat mielikuvat koulusta organisaationa. (Hakulinen, 2006, 36.)

Arvopohjan voidaan todeta toimivan merkittävänä vaikuttajana alalle päätymiseen, mutta sen syntymiseen ja kehittymiseen voi olla vaikeaa vaikuttaa ulkoapäin. Tämä johtuu siitä, että sen muotoutuminen alkaa varhaiskasvatuksesta ja näin ollen vastuu siitä on pitkälti yksilön vanhemmilla, sekä opettajilla koulussa (Räsänen 1993, 90). Arvojen muodostumista voidaan myös pitää sattumana, sillä on sattumanvaraista, kenen lapseksi yksilö syntyy tai millaisessa ympäristössä hän kasvaa ja käy koulunsa. (Bauman 1997, 29-48.)

7 POHDINTA

7.1 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tuomen ja Sarajärven (2018, 116) mukaan ihmisoikeudet ovat ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen eettinen perusta. Ennen haastatteluja kävimme haastateltavien kanssa läpi kaikki tutkimukseemme liittyvät tavoitteet, käytettävät menetelmät, sekä mahdolliset riskit. Jokaisella haastatteluihin osallistuneella henkilöllä oli oikeus olla tietoinen siitä, että heidän osallistumisensa tutkimukseen oli täysin vapaaehtoista, ja että heidän on mahdollista kieltäytyä osallistumisesta milloin tahansa. Kerroimme heille myös, kuinka heidän jakamaansa tietoa käsitellään ja säilytetään. He saavat myös jälkeensä kieltää kaiken heitä koskevan materiaalin käyttämisen. Meidän velvollisuutemme tutkimuksen suorittajina oli olla varma siitä, että haastateltavat ovat tietoisia kaikista oikeuksistaan ja siitä, mihin he ovat osallistumassa, koska heidän hyvinvointinsa ja oikeudet ovat keskeinen osa haastateltavien suoja.

Tieteellisellä tutkimuksella on runsaasti merkittäviä edellytyksiä, kun puhutaan eettisistä kysymyksistä ja luotettavuudesta. Tutkimukset on aina suoritettava hyvien tieteellisten käytäntöjen mukaisesti. Opinnäytetyötämme tehdessä olemme noudattaneet Tutkimuseettisen neuvottelukunnan, Hyvän tieteellisen käytännön ohjeita. Itse prosessissa olemme noudattaneet rehellisyyttä, tarkkuutta sekä yleistä huolellisuutta koskien sekä aineiston hankintaa, että sen käsittelyä. Tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmämme täyttävät tieteellisen tutkimuksen kriteerit ja ne kestävät eettisen tarkastelun. Tutkimustulosten luotettavuuden lisäämiseksi tulemme käyttämään runsaasti eri lähteitä ja tulemme hakemaan tietoa monipuolisesti eri tiedonhakukanavia käyttämällä. Myös hyödyntämämme lähteiden lähdeviittaukset tullaan tekemään asianmukaisesti. Tämä tarkoittaa sitä, että tekijöiden nimet ja teokset mainitaan heidän saavutuksiaan ja sen arvoa kunnioittavalla tavalla. (TENK 2019.)

Litteroinnin helpottamiseksi nauhoitimme haastattelutilanteissa kaikki haastattelut puhelimitsemme käyttäen niiden omia äänityssovelluksia. Kyseinen aineisto säilytettiin tutkimuksen ajan yksityisyydensuojaa kunnioittavalla tavalla tutkijoiden tietokoneilla ja puhelimissa salasanojen takana, eikä niitä jaettu kenellekään ulkopuoliselle. Äänitetyt haastattelut myös suoritettiin nimettöminä ja ne, sekä niistä tehdyt litteroinnit tuhottiin tutkimuksen jälkeen. Haastateltavien yksityisyyden suojaamiseksi olemme litterointivaiheessa sensuroineet aineistosta kaiken sen materiaalin, mistä haastateltavan henkilön identiteetti olisi tunnistettavissa.

Jokainen yksilö voi kokea haastattelutilanteet hyvin eri tavoin. Tämä voi näkyä esimerkiksi jännittyneisyytenä ja sillä voi olla vaikutusta annettuihin vastauksiin. Haastattelijalla on tässä merkittävä rooli ja hän voi vaikuttaa tilanteeseen. (Kallinen, Pirskanen & Rautio 2015, 43.) Tällä voi siis olla vaikutusta tutkimuksemme tulosten luotettavuuteen. Vältimme tämän ongelman sillä, että haastateltavat olivat meille ennestään tuttuja henkilöitä. Näin he kokivat haastattelutilanteet luottamukselliseksi. Haastattelut suoritettiin myös henkilöille tutuissa ja turvallisissa ympäristöissä, kuten koulussa ja tutussa asunnossa. Henkilökoh- taisen arviomme mukaan tällä oli positiivinen vaikutus saatuihin tutkimusaineistoihin.

Tulemme käymään opinnäytetyössämme tutkimuksemme eri vaiheet yksityiskohtaisesti läpi. Kerromme materiaalin keruun olosuhteet, ajankäytön määrän sekä tulemme itse arvi- oimaan haastattelumme tuloksia. Näin tutkimustulosten luotettavuutta on mahdollista li- sätä. (Hirsjärvi ym. 2009, 232 – 233.)

Keskeisenä laadullisen tutkimuksen luotettavuuden mittarina toimii validiteetti. Validiteetti mittaa käyttämämme menetelmän kykyä mitata juuri haluamaamme tutkimuksen koh- teena olevaa asiaa. (Hirsjärvi ym. 2009, 232 – 233.) Validiuden uskomme olevan hyvä, sillä pystyimme haastattelutilanteissa esittämään tarkentavia kysymyksiä, sekä ohjaa- maan keskustelua haluamaamme suuntaan. Haastateltavan kanssa käydyssä keskuste- lussa pystyimme varmistamaan, että saimme vastaukset juuri niihin teemoihin, mihin vas- tauksia olimme hakeneet.

Ihmisoikeudet ovat keskeinen seikka haastateltaviin kohdistuvan eettisen perustan muo- dostumisessa (Tuomi & Sarajärvi 2013, 131). Toisin sanoen haastatteluun osallistuvien henkilöiden suojaan kuuluu osanaan se, että meidän on tutkijoina käytävä heidän kans- saan läpi tutkimuksemme menetelmät, tavoitteet sekä siihen liittyvät mahdolliset riskit.

7.2 Opinnäytetyön hyödynnettävyys ja jatkotutkimusaiheet

Opinnäytetyömme menee Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle -hankkeen tueksi. Tutkimuk- semme avulla he saavat kosketuspintaa alalla opiskelevien miesten kokemuksista, ja miksi he ovat itse alalle hakeutuneet.

Omasta mielestämme onnistuimme vastaamaan saamaamme toimeksiantoon, sekä löy- simme vastauksia tutkimuksemme kysymyksiin. Uskomme, että Lahden ammattikorkea- koulu toimeksiantajanamme voi hyötyä tuloksistamme ja löytää niiden kautta keinoja vai- kuttaa sote-alan miesvirtoihin. Tosin totesimme vaikutuskeinojen olevan suhteellisen rajal- liset, sillä esimerkiksi sattuman vaikutus tutkimusongelmaan osoittautui yllättävän suu- reksi. Uskomme myös monien vaikuttavien tekijöiden vaativan merkittävässä määrin

kehitystä yhteiskunnallisella tasolla, jolloin pelkkä koulujen toiminnan kehittäminen tuskin riittää.

Tätä aihetta olisi mahdollista lähteä tutkimaan monestakin erilaisesta näkökulmasta. Jatkotutkimuksen aiheena voisi olla LAB-korkeakoulussa sosiaali- ja terveysalalla opiskelevien miesten syyt opiskella kyseisellä alalla, jotta saataisiin laajempi näkökulma miesten ajatuksista ja kokemuksista, miksi he opiskelevat ja työskentelevät naisvaltaisella alalla. Toinen jatkotutkimuksen aihe voisi olla sosiaali- ja terveysalan markkinoinnin muuttaminen enemmän miehiä houkuttelevammaksi, koska omassa tutkimuksessamme on tullut ilmi sosiaali- ja terveysalan markkinoinnin ongelmat. Mielestämme Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle -hanke hyötyisi myös jatkotutkimuksesta, jotta saataisiin vielä tarkempi kuva siitä mihin pitäisi panostaa, jotta tulevaisuudessa miehiä olisi prosentuaalisesti edes vähän enemmän alalla.

Mielestämme on tärkeää löytää keinoja miesten lisäämiseen sosiaali- ja terveysalalle, koska tästä tarpeesta kuulee yleistä keskustelua jatkuvasti ja tämä ilmeni myös haastatteluisamme. Tämän saavuttaminen voi kuitenkin olla haastavaa, ellei tarjota riittävästi mahdollisuuksia ja keinoja perinteisten sukupuoliroolien rikkomiseen. Totesimme tämän olevan myös yksi keskeisimpiä tutkimusongelmaamme vaikuttavia seikkoja.

LÄHTEET

- Alasuutari, P. 2019. Mitä on laadullinen tutkimus? [viitattu 15.11.2019]. Saatavissa: http://www.edu.uoulu.fi/tohtorikoulutus/jarjestettava_opetus/alasuutari/mita_laadullinen_tutkimus_on.pdf
- Arene. 2017. Sosionomi tuottaa hyvinvointia läpi elämänkaaren: Ammattikorkeakoulutus sosiaalialan muutoksen edistäjänä. Helsinki: Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto. [viitattu 8.4.2020]. Saatavana: http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene_sosionomiselvitys_pitkaRaportti_fin.pdf?t=1526901428
- Bauman, Z. 1997. Thinking sociologically. Tampere: Vastapaino.
- Elinkeinoelämän keskusliitto. 2011. Ammatillinen jakautuminen [viitattu 21.11.2019]. Saatavissa: http://www.ek.fi/ek/fi/tyomarkkinat_ym/tyoelama/tasa_arvo/naiset_miehet/ammattillinen_jakautuminen.php
- Forsberg, H. Juhila, K. & Roivanen, I. 2002. Marginaalit ja sosiaalityö. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Hakulinen, H. 2006. Ammatillista väylää ammattikorkeakouluun. Turku: Turun ammattikorkeakoulun tutkimuksia 22.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Holm, S. & Laukkanen M-E. 2007. Fredi – Pojat, tasa-arvo ja ihmisoikeudet. Setlementtinuorten liitto ry. Helsinki: Aksidenssi Oy.
- Horelli, L. & Saari, M. 2002. Tasa-arvoa valtavirtaan. Tasa-arvon valtavirtaistamisen menetelmiä ja käytäntöjä. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2002. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Jokinen, A. 2003. Miten miestä merkitään? Yhdestä puusta. Maskuliinisuuksien rakentuminen populaarikulttuureissa [viitattu 20.03.2020]. Saatavissa: https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/68081/miten_miesta_merkitaan_2003.pdf?sequence=1
- Jokinen, A. 2010. Kriittinen mies- ja maskuliinisuustutkimus. Teoksessa Saresma, T., Rossi L-M. & Juvonen, T. (toim.). Käsikirja sukupuoleen, s. 128-129. Vastapaino. Tampere.

- Julkunen, R. 2010. Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit. Tampere: Vastapaino.
- Järvensivu, A., & Pulkki, J. 2019. Työura: Yksilön valintoja vai monimutkaista kehkeytymistä? *Janus: Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti*, 27 (1), 38-54.
- Kotro, A. & Sepponen, H-T. 2007. Mies vailla tasa-arvoa. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy
- Kallinen, K., Pirskanen, H. & Rautio, S. 2015. Sensitiivinen tutkimuksessa. Menetelmät, kohderyhmät, haasteet ja mahdollisuudet. Tallinna: United Press Global.
- Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Ketola, T. & Kokkonen T. 1993. Sosiaalialan työn lähtökohtia. Kirjayhtymä. Tampere: Tammerpaino Oy.
- Kolehmainen, S. 1999. Naisten ja miesten työt. Työmarkkinoiden segregoituminen Suomessa 1970-1990. Tilastokeskuksen tutkimuksia 227. Helsinki: Hakapaino.
- Kolehmainen, S. 1992. Sukupuolen mukainen segregatio työelämässä, *Sosiologia* 29:1, 29. vuosikerta, 11–22.
- Kärkkäinen, A. & Nummi, M. 2013. Miehen käyttöopas. Sosiaali- ja terveysalan opettajille ja työpaikoille. Helsinki: Tyylipaino Oy.
- Lahden Ammattikorkeakoulu Oy. 2019. Hankehakemus. Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle.
- Launonen, L. 2002. Arvot arjen käyttövoimaksi. Arvojen muutos ja käytännön eväitä arvojen työstämiseen. Kasvatus tulevaisuuteen -seminaari 23.3.2002. Järvenpää.
- Levonmäki, I. 1998. Arvojen moninaisuus tietoyhteiskunnassa. Tutkimuksia 178/1998. Helsinki: SITRA.
- Mickwitz, M. 2008. Mitä sukupuolirooli tarkoittaa? Teoksessa Mickwitz, M., von Essen, A. & Norgren, E. (toim.). *Roolien murtajat – tasa-arvokeskustelua 1960-luvulta 2000-luvulle*, s. 32, 237-238. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Pryor, R & Bright, J. 2014. The Chaos Theory of Careers (CTC): Ten years on and only just begun. *Australian Journal of Career Development* [viitattu 23.3.2020]. Saatavissa: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1038416213518506>

- Rikkinen, A. 1999. Ihmisenä ammatissa. Emotionaalisuuden ja moraalien yhteys ammattitaidossa. Työelämän tutkimus. Helsinki: Opetushallitus.
- Repo, I & Nuutinen, T. 2003. Viestintätaito. Keuruu: Otava
- Seitamaa-Hakkarainen, P. 2014. Kvalitatiivinen sisällönanalyysi [viitattu 15.11.2019]. Saatavissa: <https://metodix.fi/2014/05/19/seitamaa-hakkarainen-kvalitatiivinen-sisallon-analyysi/>
- Landgren, S & Pesonen, T. 2015. Vastavalmistuneiden urapolut 2011 [viitattu 19.03.2020]. Saatavissa: https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2017/03/Urapolku_2014_Verkkoversio.pdf
- Räsänen, R. 1993. Eettinen kasvatusta opettajainkoulutuksessa, osa III. Etiikan opetuksen oikeutus ja keskeisiä eettisen kasvatuksen koulukuntia. Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia. Oulu: Oulun yliopisto.
- Tenkanen, T. 2013. Miehillä kysyntää sosiaali- ja terveysalalla. Kansan uutiset [viitattu 7.4.2020]. Saatavissa: <https://www.kansanuutiset.fi/artikkeli/2995839-miehille-kysyntaa-sosiaali-ja-terveysalalla>
- TENK 2002. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausten käsitteleminen [viitattu 20.11.2019]. Saatavissa: https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Hyva_Tieteellinen_FIN.pdf
- TE-palvelut 2020. Sosionomit (AMK) työelämässä [viitattu 19.03.2020]. Saatavissa: http://www.ammattinetti.fi/artikkelit/detail/30_artikkeli:direct=true
- Teräsaho, M & Kupiainen, M. 2015. Tasa-arvoa johtajien urakehitykseen. Tuloksia TA-SURI-hankkeesta. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2015:15. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Tilastokeskus 2008. Ammatti ja sosioekonominen asema [viitattu 21.11.2019]. Saatavissa: https://www.stat.fi/til/tyokay/2008/04/tyokay_2008_04_2010-12-03_tau_004.fi.html
- Tilastokeskus. 2015. Työssäkäynti 2013 [viitattu 7.4.2020]. Saatavissa: http://www.tilastokeskus.fi/til/tyokay/2013/04/tyokay_2013_04_2015-10-23.fi.pdf
- Tripodi, V. 2011. Sukupuolen filosofia. Eurooppalaisen filosofian seura ry. Tallinnan kirjapaino-osakeyhtiö: Tallinna.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Veikkola, E–S. 2002. Sukupuolten asema tilastoissa, Teoksessa Anne Maria Holli, Terhi Saarikoski & Elina Sana. Tasa-arvopolitiikan haasteet. Vantaa: Dark Oy.

Viitala, R. 2004. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita.

Virtanen, J. 2004. Kokonainen mies. Helsinki: Kirjapaja.

LIITTEET

Liite 1: Haastattelukysymykset

Liite 1. Haastattelukysymykset

Päätöksentekovaihe

Millainen on ollut sinun tiesi kohti sosionomikoulutusta?

- Mistä sait tietoa alasta?
- Mikä herätti mielenkiinnon sosionomikoulutuksesta? Arvot?
- Mikä oli ratkaiseva tekijä päätöksenteon suhteen?

Päätöksenteon jälkeen

Miten päätökseesi lähteä opiskelemaan sosionomiksi suhtauduttiin?

- Kaverit? Perheenjäsenet? Kumppani?

Tulevaisuuden suunnitelmat

Minkälaiset tulevaisuuden suunnitelmat sinulla on?

- Onko kiinnostusta johtotehtäviin?
- Minne ajattelit suuntautua?

Miehien saaminen alalle

Miten sinun mielestäsi miehiä saisi lisää sosiaalialalle?

- Miten pitäisi markkinoida? ja missä vaiheessa?
- Mitä työelämässä pitäisi tapahtua, että se olisi houkuttelevampi miehiä kohtaan?