

Maina Seppälä (toim.)

Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle

LAB-ammattikorkeakoulun julkaisusarja, osa 24

SISÄLLYS

- 3** Johdanto
- 4** Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle pähkinänkuoressa
- 5** Kirjoittajat
- 7** Perusopetuksen merkitys nuorten ammatin valinnassa
- 10** Ammattikorkeakoulujen uudella valintamenettelyllä ei näyttäisi olevan vaikutusta sote-alan opiskelijoiden sukupuolijakaumaan
- 16** Benchmarkkauksesta syntyi valtavirtaistamisen kysymyksiin liittyvä hankeyhteistyö
- 20** Sveitsissä sosiaali- ja terveysalan työtehtävät eivät houkuttele miehiä
- 24** Puolustusvoimat sote-alan ammattilaisten mahdollisena työllistäjänä
- 28** Sukupuolisensitiiviset pedagogiset ratkaisut sosiaali- ja terveysalan koulutuksessa
- 41** Sukupuolivaikutusten arviointi
- 46** Olemmeko työelämässä sukupuolisokeita? Lahden tiedeviikko 2020
- 48** Sote-alan koulutusohjelmien ja työn markkinointi
- 52** Linkkejä

MIESVIRTAA SOSIAALI- JA TERVEYSALALLE

LAB-ammattikorkeakoulun julkaisusarja, osa 24

Vastaava toimittaja: Henri Karppinen

Tekninen toimittaja: Johanna Kiviluoto

Taitto: Grano Oy

ISSN 2670-1928 (PDF)

ISBN 978-951-827-369-4 (PDF)

Lahti, 2021



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

Johdanto

Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle on Euroopan sosiaalirahaston rahoittama hanke, joka on ollut käynnissä vuosina 2019–2021. Hankkeen tavoitteena on saada miehiä hakeutumaan sosiaali- ja terveysalan opintoihin ja sitä kautta sijoittumaan myös työelämässä sotesektorille. Tausta-ajatuksena ja tarpeena hankkeelle on ollut Suomen sukupuolen mukaan vahvasti segregoituneet työmarkkinat. Sosiaali- ja terveysala on yksi sukupuolittuneimmista aloista: THL:n mukaan jopa 86 % alalla työskentelevistä on naisia.

Julkaisussa pohditaan alalle hakeutumista, ohjausta ja korkeakoulujen uudistuneen valintakokeen vaikutuksia. Hankkeen aikana on huomattu, että oikeastaan ollaan myöhässä, jos yritetään löytää aikuisia alalle hakeutuvia: toki alanvaihtajia ja uudelleen koulutettuja on kaikissa ikäluokissa, mutta perinteinen opintojenohjaus tapahtuu paljon aiemmin. Mielikuvat sotealasta ovat usein negatiiviset ja tämän muuttamiseen tarvittaisiin paitsi hyviä työoloja ja parempaa palkkatasoa, myös näkyvää markkinointia ja mainontaa alan puolesta. Ongelma- ja huolilähtöisellä puheella ei nuoria alalle houkutella.

Hankkeen alkaessa tehtiin kaksi benchmarkausmatkaa, joiden antia esitellään julkaisun puolivälissä. Matkoilla tutustuttiin Islannin ja Sveitsin työmarkkinoiden tilanteisiin sosiaali- ja terveysaloilla. Islannin matka poiki syvempää yhteistyötä liittyen nuorten parissa tapahtuvaan sukupuolisensitiiviseen ohjaukseen ja ammatinvalintaan.

Kolme viimeistä tekstiä käsittelee uudenlaisia toimintatapoja. Sukupuolittuneisiin käytäntöihin on niin totuttu, ettei niitä aina edes huomata, ne piiloutuvat rakenteisiin ja ovat osin hyvin arkipäiväisiä. Uudenlaiset yhteistyötahot, kuten armeija, raikkaat ohjauksen keinot tai sukupuolisensitiivinen mentorointi voivat tuoda kuitenkin uusia, tasa-arvoisia tuulia myös vanhoihin rakenteisiin. Yksi tietoinen uudelleen katsomisen tapa on arvioida sukupuolivaikutuksia korkeakoulumaailmassa.

Inspiroivia lukuhetkiä!

Hanketiimin puolesta
Maina Seppälä

Lähde:

THL. 2021. Ammattialojen sukupuolen mukainen segregaatio. Sukupuolten tasa-arvo. [Viitattu 10.8.2021]. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/tyo-ja-toimeentulo/ammattialojen-sukupuolen-mukainen-segregaatio>

Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle pähkinänkuoressa

Miesvirtaa-hanke sai alkunsa vuonna 2019. Sen tausta-ajatuksena oli miesten ja naisten epätasainen jakautuminen eri aloille. Suomessa on perinteisesti ollut hyvin segregoituneet työmarkkinat: miehet työskentelevät tekniikan ja vientiteollisuuden aloilla, naiset varhaiskasvatuksessa, opetuksessa ja sosiaali- ja terveysaloilla. Tätä jakolinjaa hanke lähti tutkimaan ja miettimään, mitkä keinot voisivat madaltaa miesten kynnystä hakeutua sosiaali- ja terveysaloille opiskelemaan. Taustalta oli tunnistettu paitsi rakenteellisia, sukupuolittuneita käytänteitä, myös stereotyyppistä ajattelua nais- ja miestyypillisistä aloista ja eri sukupuolten ominaisuuksista ja soveltuvuudesta kyseisille aloille. 2020-luvulla on kuitenkin jo aika vanhentunutta ajattelua luokitella ihmisiä kahteen sukupuoliluokkaan. Käsitys sukupuolten moninaisuudesta on laventunut ja se näkyy myös siinä, mitä ajatellaan tyyppillisistä sotealan ammattilaisista tai alalle soveltuvuudesta. Pätevyys ja osaaminen on kiinni ammattitaidosta, koulutuksesta, osaamisesta ja persoonallisuuden piirteistä, ei sukupuolesta.

Pääasiallinen tavoite on saada lisää miehiä sosiaali- ja terveysalalle: ensin eri koulutusohjelmiin opiskelemaan ja niistä sitten työmarkkinoille.

Hankkeen tekemiset on jaoteltu erilaisiin työpaketteihin. Paketteja on ollut yhteensä viisi ja niiden sisällöt ovat moninaiset. Ensimmäisessä työpaketissa hankkeen toimintaa suunniteltiin ja aikataulutettiin. Ensimmäisen työpaketin tavoitteena oli järjestäytyä, verkostoitua, luoda työelämäyhteistyölle pohjaa ja tutustua muissa maissa tehtävään tasa-arvotyöhön sosiaali- ja terveysalalla. Benchmarkkausmatkat tehtiin Islantiin ja Sveitsiin, joista on loppujulkaisussa artikkelit.

Hankkeen toinen työpaketti sisälsi valintakoejärjestelmän tarkastelua ja vertaamista. Valintakokeita uudistettiin hankkeen aikana ja uudistuksen sukupuolivaikutuksia haluttiin tarkastella. Tätä avaa Minna Mukan artikkeli. Kolmannen työpaketin tekemiset keskittyivät opiskelijoiden kanssa tehtävään työhön: työpajoihin, opiskelijoiden haastatteluihin, podcasteihin ja markkinointimateriaalin tuottamiseen. Useat haastateltavista olivat maininneet huomanneensa sosiaali- ja terveysaloja markkinoitavan melko stereotyyppisen tavoin ja tämän vuoksi markkinointivideoista haluttiin tehdä sellaisia, joissa sukupuolta ei erityisesti korosteta.

Neljännän työpaketin sisältö rakentui useiden työpajojen ja tapaamisten ympärille, joissa oli tarkoitus tavata työelämässä olevia, työnantajia sekä opiskelijoita ja hahmotella heidän kanssaan yhdessä mentorointimalli, joka vastaisi alalla olevien tarpeisiin. Tässä vaiheessa korona kuitenkin vaikeutti tapahtumien ja kokoontumisten järjestämistä ja niitä täytyi supistaa. Mentorointimalli kuitenkin saatiin

luotua ja seuraavassa eli viidessä työpaketissa sitä ja toista kehitettyä mallia pilotoitiin ja mallinnettiin jaettavaksi laajemminkin.

Viidennen ja viimeisen työpaketin pääpointtina on kerätä yhteen hankkeen aikana tehty työ, julkaista ja jakaa tuloksia ja järjestää loppuseminaari, jossa hankkeen tärkeimmät opit jaetaan suuremmalle yleisölle.

KIRJOITTAJAT:

KARI MALIN

toimii lehtorina LAB-ammattikorkeakoulussa sosiaalialan koulutusohjelmassa, Kari on koulutukseltaan valtiotieteiden ja kasvatustieteiden maisteri.

MINNA MUKKA

toimii lehtorina jatkuvan oppimisen ja YAMK-tiimissä. Opetustehtäviä on fysioterapeutti- ja sairaanhoitajakoulutuksessa sekä täydennyskoulutuksissa. Koulutukseltaan Minna on myös opinto-ohjaaja, joten opiskelijavalintoihin, alalle hakeutumiseen ja ohjauksen liittyvät teemat ovat mielenkiinnonkohteita.

TEEMU RASI

toimii hankkeessa projektisuunnittelijana kesäkuusta 2020 alkaen. Koulutukseltaan hän on markkinoinnin tradenomi.

MARI RASK


toimii LAB-ammattikorkeakoulussa sosiaalialan lehtorina sekä projektipäällikkönä Miesvirtaa sote-alalle hankkeessa. Kiinnostuksen kohteina ovat nuorisotyö, erityiskasvatus sekä osallisuuden ja hyvinvoinnin edistäminen.

MAINA SEPPÄLÄ

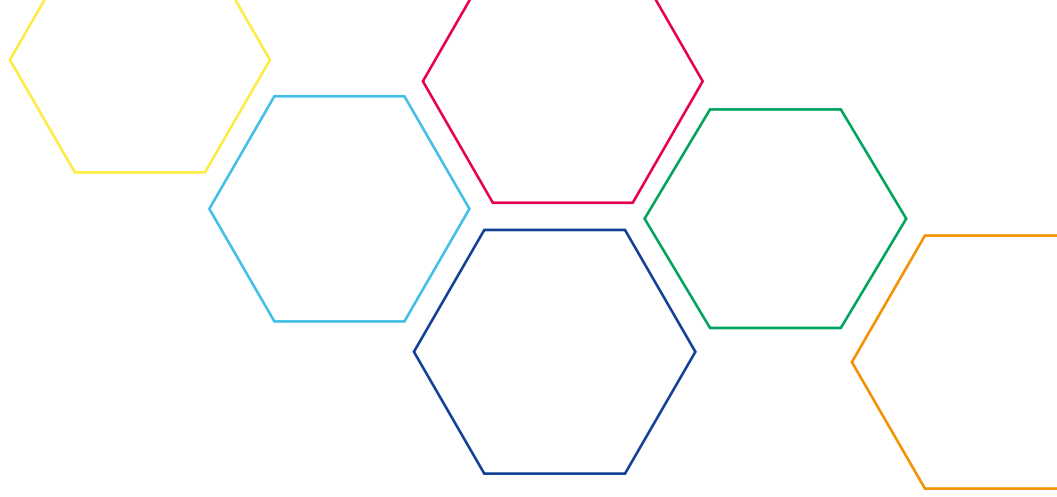
toimii TKI-asiantuntijana LAB-ammattikorkeakoulussa. Maina on koulutukseltaan yhteiskuntatieteiden maisteri ja kiinnostunut tasa-arvoon ja sukupuoleen liittyvistä aiheista.

IRINA TIAINEN

toimii LAB-ammattikorkeakoulussa hoitotyön lehtorina. Irina on peruskoulutukseltaan sairaanhoitaja ja on työskennellyt eri työtehtävissä mielenterveys- ja päihdehoitotyössä.

A photograph of a desk with various items. In the top left, a laptop keyboard is visible. To its right is a stack of books. In the foreground, there is a spiral notebook with a pencil and a pencil sharpener. To the right of the notebook is a smartphone displaying an app interface. The background is a wooden desk surface.

Perusopetuksen tulee kannustaa
yhtenäisesti tyttöjä ja poikia
eri oppiaineiden opinnoissa, auttaa
tunnistamaan omat mahdollisuutensa
ja rakentamaan oppimispolkunsa ilman
sukupuoleen sidottuja roolimalleja.



Perusopetuksen merkitys nuorten ammatin valinnassa

MARI RASK

Työmarkkinat ovat sukupuolittuneet vahvasti ja osa työelämään tähtäävistä koulutuksista on jakaantunut sukupuolen mukaan. Sukupuolen segregatiota on havaittavissa useilla aloilla ja sen purkamisen eteen tehdään paljon töitä mm. hankemaailmassa. Sosiaali- ja terveysalalla työskentelevistä 87 % on naisia, kun taas rakennusalalla työskentelevistä 91 % on miehiä (THL 2019). Suomessa työkentän jakaantuminen miesten ja naisten aloihin on verrattain voimakasta. Paitsi, että segregatio pitää yllä sukupuoleen liittyviä stereotyyppioita, se estää monipuolisen ammatillisen osaamisen kehittymisen eri aloilla. Erityisesti asiakkaan näkökulmasta moninainen osaaminen, erilaiset näkökulmat ja palvelut erilaisten ihmisten tuottamina ovat merkityksellisiä.

Sosiaali- ja terveysalalla on paljon toisistaan poikkeavia mahdollisuuksia työskennellä. Ala yhdistetään usein rajoittuneesti sairaanhoita-

jan työhön tai vanhustalveluihin. Sosiaali- ja terveysalalla työkenttä on äärettömän laaja, jossa tarvitaan monenlaisia osaajia. Myös sosiaali- ja terveysala kehittyy ja teknologia sekä erilaiset innovaatiot kaipaavat tekijöitä. Perinteisiin ammatteihin on tullut teknologiaan viittaavia ammattinimikkeitä esim. digisairaanhoitaja. Miesten määrä teknologia-aloilla on yhtä suuri kuin naisten määrä sosiaali- ja terveysaloilla. Teknologian ja kehittämisen lisääntyessä, voisi se olla yksi vetovoimatekijä saada miehiä sosiaali- ja terveysalalla.

Yhtenä perusopetuksen yhteiskunnallisena tehtävänä on edistää tasa-arvoa ja sen perustehtävänä edistää mm. sukupuolten tasa-arvoa. Perusopetuksen tulee kannustaa yhdenvertaisesti tyttöjä ja poikia eri oppiaineiden opinnoissa, auttaa tunnistamaan omat mahdollisuutensa ja rakentamaan oppimispolkunsu ilman sukupuoleen sidottuja rooli-

malleja. Oppiaineena oppilaanohjauksen tehtävänä on tukea oppilaita tekemään omiin valmiuksiinsa, arvoihinsa ja lähtökohtiinsa sekä kiinnostukseensa perustuvia päätöksiä ja valintoja. Oppilaanohjauksessa tulee kannustaa oppilaita pohtimaan ja kyseenalaistamaan koulutukseen ja ammatteihin liittyviä ennakkokäsityksiä sekä tekemään valintansa omien vahvuuksien ja kiinnostuksen kohteiden perusteella. (Opetushallitus 2014, 16, 159.)

Miksi segregoitumista työ- ja koulutuskentillä kuitenkin tapahtuu? Suomessa sekä muualakin maailmassa on melko vakiintunut käsitys siitä, millaisia miesten ja naisten tulisi olla, miten kotityöt perheissä jakaantuvat ja millaisia töitä heidän kuuluisi tehdä. Lapsia ja nuoria ohjataan työ- ja koulutusvalinnoissa osin tiedostamatta, mutta myös tietoisesti. Kotona ja koulussa pitäisi kiinnittää huomiota ohjaukseen ja kannustukseen sukupuolelle ei-typillisiin koulutusvalintoihin. Aikojen saatossa tästä tulisi automaatio nuoren sukupolven aikuistuesssa ja ollessa itse vanhemman tai esim. opinto-ohjaajan roolissa. Kannustuksen avulla lapset ja nuoret tulevat tietoisiksi omista kyvyistään ja sitä kautta myös kiinnostuksen kohteet nousevat esiin entistä selvemmin. Tällä hetkellä nuorten käsitys aloista voi olla hyvin suppea, osin jopa negatiivinen. Sairaanhoidajan työtä kuvataan usein hoivaimisena ja siihen yhdistetään harhaanjohtavasti hoivavietti. Virheelliset uskomukset eivät kannusta nuoria valitsemaan sukupuolelleen ei-perinteistä alaa.

Suomalaiset tytöt ovat PISA-tutkimusten mukaan maailman huippua luonnontieteissä ja matemaattisissa aineissa. Tästä huolimatta tyttöjen hakeutuminen teknologia-aloille on vähäistä ja heidän matemaattinen ja luonnontieteellinen osaaminen jää hyödyntämättä. (Sinä osaat.) Poikien osalta sosiaali- ja terveysalaa on pidetty jopa alentavana vaihtoehtona työuraa ajatellen. Poikien oletetaan hakeutuvan tekniikan tai talouden piiriin, jonka vuoksi sitä heille herkästi myös tarjotaan. Unohdetaan työn merkityksellisyyden ja ihmisten parissa tehtävän työn tavoittelu, jotka ovat suurimpia syitä miesten hakeutumiseen sosiaali- ja terveysalan koulutuksiin ja työtehtäviin. Nämä potentiaalit sekä tyttöjen että poikien osalta jää käyttämättä stereotyyppien ja uskomusten vuoksi.

Tähän haasteeseen on hankkeessa pyritty vastaamaan. Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle -hanke on tehnyt yhteistyötä Sinä osaat! Tytöt ja teknologia -hankkeen kanssa, jonka päätoteuttaja on Oulun ammattikorkeakoulu. Yhteistyönä on toteutettu tehtäväpaketteja opettajien ja opinto-ohjaajien käyttöön. Tehtävissä esitellään tekniikan ja sosiaali- ja terveysalan ammatteja. Materiaalit ovat joko video- tai podcast-muodossa, ja opettaja voi käyttää niitä yhdessä luokan kanssa tai oppilaat voivat tehdä niitä yksin tai ryhmissä. Tehtäväpakettien tarkoituksena antaa opettajille ja opinto-ohjaajille kattava pidempää ammattien realistisen kuvan välittämässä sekä tarjota heille työvälineitä esitellä aloja oppilaille sukupuolesta riippumatta.

Lähteet:

Opetushallitus. 2014. Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet. [Viitattu 21.5.2021].

Saatavissa: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/perusopetuksen-opetussuunnitelman-perusteet>

Sinä osaat! Tytöt ja teknologia. Teknologia tutuiksi tytöille. [Viitattu 21.5.2021].

Saatavissa: <https://www.sinaosaat.fi/>

THL. 2019. Ammattialojen sukupuolen mukainen segregatio. Sukupuolten tasa-arvo. [Viitattu 21.5.2021].

Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/tyo-ja-toimeentulo/ammattialojen-sukupuolen-mukainen-segregatio>



Ammattikorkeakoulujen uudella valintamenettelyllä ei näyttäisi olevan vaikutusta sote-alan opiskelijoiden sukupuolijakaumaan

MINNA MUKKA

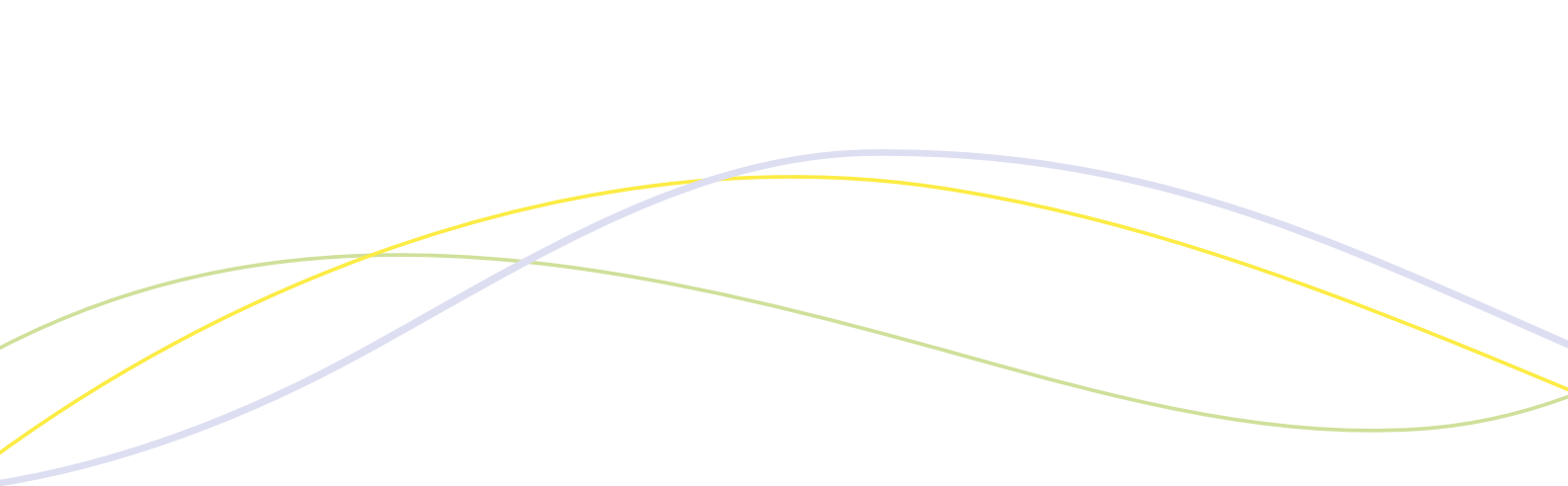
Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle hankkeen yhtenä toimenpiteenä oli tarkastella, miten uuteen sähköiseen opiskelijavalintaan siirtyminen vaikutti sote-alan sukupuolijakaumaan. Suosiko uusi valintatapa jompaa-kumpaa sukupuolta?

Ammattikorkeakoulujen valintakoe uudistui syksyllä 2019 numeeriseksi ja sähköiseksi. Uudessa valintakoemenettelyssä hakija voi tulla valituksia opintoihin aiemman opintomenestyksen tai valintakokeen kautta. Uusi valintatapa sisältää kaikille ammattikorkeakoulujen koulutusaloille yhteisiä osioita sekä erillisiä alakohtaisia osioita. (Ammattikorkeakouluun 2020.)

Vuodesta 2020 lähtien valtaosa opiskelijoista on valittu ammattikorkeakouluopintoihin toisen asteen todistuksen tai ylioppilastodistuksen arvosanojen pisteytyksen perusteella (Opintopolku 2020). Syksyllä 2019 otettiin yhteishaussa käyttöön AMK-valintakoe, joka korvaa aikaisemmat ala ja korkeakoulukohittaiset valintakokeet. AMK-valintakoe sisältää kaikille koulutusaloille yhteiset osiot, joita ovat päätöksentekotaidot, opetuskieli ja englannin kieli. Lisäksi kokeessa on alakohtaisia osioita, jotka ovat alasta riippuen matemaattiset taidot, matemaattis-luonnontieteelliset taidot ja eettiset taidot. (Ammattikorkeakouluun 2020.) Sosiaali- ja terveysalan valintakokeeseen sisältöalueita ovat päätöksentekotaidot, kieli- ja viestintätaidot, matemaattiset taidot, eettisyys ja tunneälytaidot. (Talman ym. 2018.)

Viisi ammattikorkeakoulua tarkastelun kohteena

Hankkeen aikana tarkasteltiin, miten numeeriseen ja sähköiseen valintakokeeseen siirtyminen on vaikuttanut sosiaali- ja terveysalan hakijoiden ja opiskelupaikan vastaanottaneiden sukupuolijakaumaan. Aineisto kerättiin opetushallinnon Vipunen tilastopalvelusta. (Vipunen 2020). Tarkastelun kohteeksi valittiin viisi ammattikorkeakoulua, jotka ovat olleet myös hankkeen muiden toimenpiteiden kohteena. Nämä ammattikorkeakoulut olivat Turun ammattikorkeakoulu, Karelia-ammattikorkeakoulu, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu (Xamk), Metropolia ammattikorkeakoulu ja Lapin ammattikorkeakoulu. Edellä mainitut ammattikorkeakoulut ovat maantieteellisesti sijoittuneet eri puolille Suomea ja näin ollen vaikutuksia voitiin tarkastella myös maantieteellisesti ja koko Suomen kattaen. Tarkastelun kohteeksi valittiin ensihoitajakoulutus, fysioterapeuttikoulutus, sairaanhoitajakoulutus ja sosionomikoulutus. Näiden koulutuksien valintaan päädyttiin, koska ne ovat määrällisesti suurimpia sosiaali- ja terveysalan koulutuksia ja edustavat hoitotyön, kuntoutuksen ja sosiaalialan ammattiryhmiä.



Miehiä jopa enemmän opiskelemaan sote-alalle

Numeeriseen ja sähköiseen opiskelijavalintaan siirtymisellä ei ollut negatiivisia vaikutuksia mieshakijoiden tai opiskelupaikan vastaanottaneiden miesten määrään tässä aineistossa. Sen sijaan uusi valintatapa näyttäisi lisäävän miesopiskelijoiden määrää erityisesti sairaanhoitaja- ja sosionomikoulutuksessa. Selkeämpi positiivinen muutos oli havaittavissa sosionomikoulutuksessa. Ensihoitaja- ja fysioterapeuttikoulutukset ovat jo aiemmin olleet sukupuolijakaumaltaan yhdenvertaisia. Miehiä on ollut hakijoissa ja opiskelupaikan vastaanottaneissa noin 40–50 % hakijoista. Uusi valintatapa ei muuttanut tätä suhdetta. Ammattikorkeakoulun maantieteellisellä sijainnilla tai koolla ei ollut vaikutuksia tuloksiin. Näin ollen tulokset ovat samasuuntaisia koko maassa.

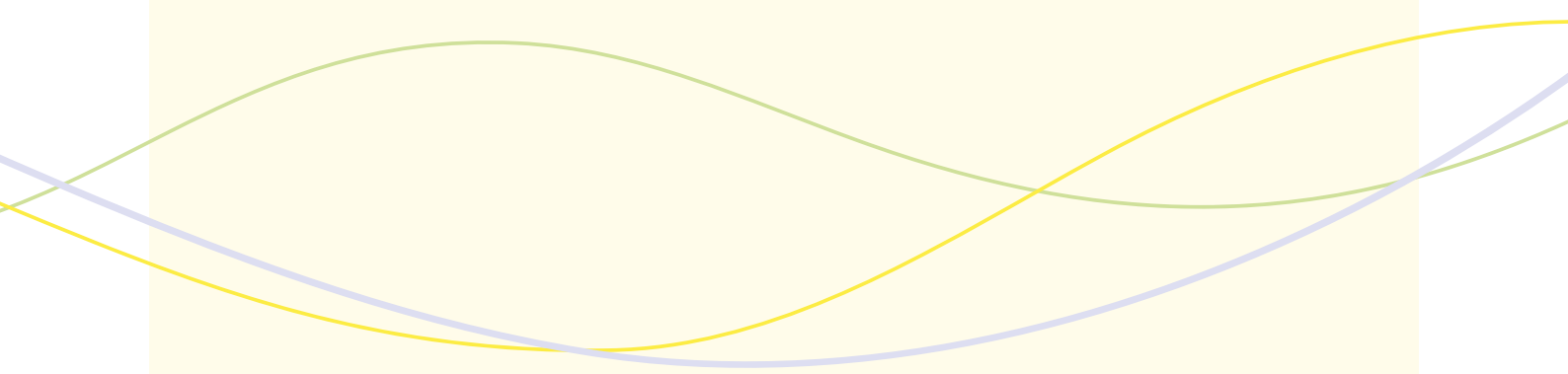
Valintakoeuudistus otettiin käyttöön syksyn 2019 yhteishaussa ja aineistossa verrattiin vuoden 2019 ja 2020 välisiä eroja. Koska tietoja oli mahdollista verrata vasta yhden vuoden ajalta, ei luotettavia johtopäätöksiä vielä voida tehdä. Tulokset ovat siis suuntaa antavia, kuitenkin hankkeessa tarkastellun aineiston perusteella uudella valintatavalla näyttäisi

olevan enemmän myönteisiä kuin kielteisiä vaikutuksia sosiaali- ja terveysalan sukupuolijakaumaan ammattikorkeakouluopinnoissa. Uuden valintatavan etuna on sen tasapuolisuus hakijoita kohtaan, sillä sen sisältö on kaikille sama. Aiemmin valintakokeet ja niiden sisällöt vaihtelivat ammattikorkeakouluittain, joten valintakoetulokset eivät olleet keskenään täysin vertailukelpoisia.

Pohdintaa

Uudessa valintatavassa aiemmalla opintomenestyksellä on suuri merkitys opiskelupaikan saamisessa. Noin 40-50 % prosenttia sosiaali- ja terveysalan hakijoista tulee valittua suoraan toisen asteen todistuksen perusteella. Tietoisuutta opintomenestyksen vaikutuksesta jatko-opiskelumahdollisuuksiin tulisi lisätä niin hakijoiden kuin myös toisen asteen opinto-ohjaajien ja opettajien keskuudessa. Pääsääntöisesti sosiaali- ja terveysalan koulutukset ovat hyvin vetovoimaisia haku-kohteita ja kilpailu opiskelupaikasta on kova.

Vuoden 2017 Nuorisobarometrin mukaan lukio-opiskelijoista noin ¾ osaa tietävät, mitä haluavat opiskella lukion jälkeen. Verrattuna yläkouluuikaan haaveet tulevasta ammatista saattavat muuttua lukioaikana lisääntyvän



Alan houkuttelevuutta lisääviä tekijöitä ovat mielenkiintoiset ja merkitykselliset työtehtävät sekä hyvät työmahdollisuudet. Myös jatko-opiskelumahdollisuudet ja erilaiset suuntautumismahdollisuudet lisäävät alan mielenkiintoa.

tiedon myötä. Nuoret, joiden vanhemmilla on korkeakoulutusta, miettivät yleensä pidempään koulutusvalintojaan. Tyttöjen ammatinvalintaan vaikuttavat äidin koulutustausta ja pojilla isän koulutustaustalla ja mielipiteillä on enemmän painoarvoa. Tärkein nuorten koulutusvalintoihin vaikuttavat tekijä on oma mielenkiinnonkohde. Myös vanhempien, kavereiden, sukulaisten ja opinto-ohjaajan mielipiteillä on suuri painoarvo. (Pekkarinen & Myllyniemi 2017, 34–37.)

Miesvirtaa hankkeen aiempien toimenpiteiden yhteydessä on selvitetty niitä tekijöitä, mitkä vaikuttavat sosiaali- ja terveystieteen opinnot vetovoimaisuuteen ja myös syihin, miksi alalle ei haluta. Alan houkuttelevuutta lisääviä tekijöitä ovat mielenkiintoiset ja merkitykselliset työtehtävät sekä hyvät työmahdollisuudet. Myös jatko-opiskelumahdollisuudet ja erilaiset suuntautumisvaihtoehdot lisäävät alan mielenkiintoa. Vetovoimaa heikentävinä tekijöitä raportoitiin heikko palkkataso, alan negatiivinen medianäkyvyys (kiire, riittämättömyyden tunne) sekä myös termeinä hoiva- ja hoitoala koettiin negatiivisiksi.

Myös opintojen markkinointiin tulisi kiinnittää entistä enemmän huomiota. Sen tulisi olla realistista ja kuvata alan työtehtäviä monipuolisesti. Tässä sekä ammattikorkea-

kouluilla, että toisen asteen opintojen ohjauksella on iso merkitys. Usein nuoret hakevat koulutuksiin myös ammattiin liittyvien mielikuvien perusteella ja tämä on syytä huomioida koulutuksen markkinoinnissa ja opintojen ohjauksessa.

Suomalainen työelämä on vahvasti eriytynyt sukupuolen mukaan ja eriytyminen on lisääntynyt viime vuosina. Sukupuolen mukainen eriytyminen ylläpitää palkkaeroja, perinteisiä sukupuolirooleja sekä naisten ja miesten erilisiä elämänpiirejä sekä osaltaan jäykistää työmarkkinoita. Vain noin joka 10:n työntekijä työskentelee tasa-ammateissa, joissa naisten ja miesten osuudet ovat 40–60 % ammattiryhmistä. (Keski-Petäjä & Writting 2016). Sosiaali- ja terveystieteen ammattikorkeakoulututkinnoissa tämän osalta on vielä kehitettävää, sillä suurin alan opiskelijoista on edelleen naisia. Positiivista on se, että tasa-ammattejakin löytyy, kuten ensihoitajat ja fysioterapeutit. Mikäli alalle halutaan lisää miesopiskelijoita, tulisi erityisesti pyrkiä vaikuttamaan niihin seikkoihin, jotka eniten vaikuttavat nuorten ammatinvalintaan liittyviin tekijöihin. Ammattikorkeakouluilla on oma iso roolinsa markkinoida sosiaali- ja terveystieteen koulutusta ja työtehtäviä aktiivisesti ja monipuolisesti molemmat sukupuolet huomioiden.

Lähteet:

Ammattikorkeakouluun. 2020. Hakeminen. [Viitattu 10.11.2020].

Saatavissa: <https://www.ammattikorkeakouluun.fi/hakijalle/hakeminen/>

Keski- Petäjä, M. & Writting, M. 2016. Vanhempien koulutus vaikuttaa lasten valintoihin.

Tieto & Trendit. [Viitattu 10.11.2020].

Saatavissa: <https://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/artikkelit/2016/vanhempien-koulutus-vaikuttaa-lasten-valintoihin/>

Opintopolku. 2020. Korkeakoulujen yhteishaku. [Viitattu 6.11.2020].

Saatavissa: <https://opintopolku.fi/wp/valintojen-tuki/yhteishaku/korkeakoulujen-yhteishaku/>

Pekkarinen, E. & Myllyniemi, S. (toim.). 2017. Opinpolut ja pientareet. Nuorisobarometri 2017.

Valtion nuorisoneuvoston julkaisuja, nro 58 & Julkaisuja (Nuorisotutkimusseura) nro 200.

Helsinki: Valtion nuorisoneuvosto.

Talman, K., Borodavkin, M., Kanerva, A-M. & Haavisto, E. 2018. Ammattikorkeakoulujen

uuden digitaalisen valintakokeen kehittäminen – määrittelyvaiheen tulokset. Tutkimusraportti.

Helsinki: Metropolia-ammattikorkeakoulu. Metropolia-ammattikorkeakoulun julkaisusarja.

Aatos-artikkelit 22. [Viitattu 31.5.2020].

Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-328-282-7>

Vipunen. 2020. Opetushallinnon tilastopalvelu. [Viitattu 10.11.2020].

Saatavissa: <https://vipunen.fi/fi-fi>



Benchmarkkauksesta syntyi valtavirtaistamisen kysymyksiin liittyvä hankeyhteistyö

IRINA TIAINEN

Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle hankkeen (2019–2021) tarkoituksena on lisätä mieshakijoiden määrää sosiaali- ja terveysalan koulutuksissa ja työelämän konteksteissa.

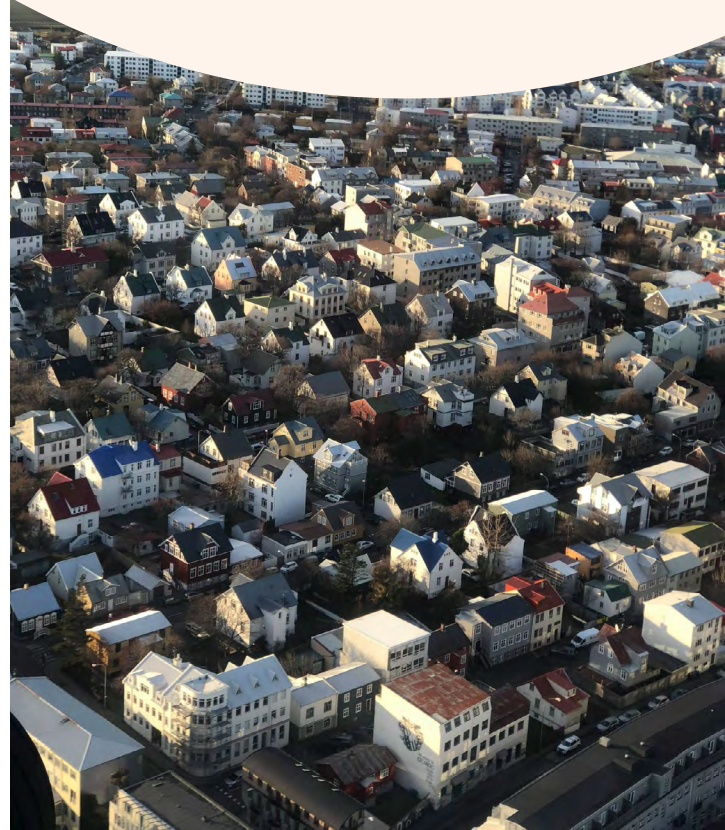
Hankkeen toimenpiteisiin sisältyvä benchmarkkaus toteutettiin University of Akureyri School of Health Sciences yliopistossa.

<https://blogit.lab.fi/labfocus/miesvirtaa-sosiaali-ja-terveysalalle-hanke-islannissa/>

Benchmarkkauksen tavoitteena oli selvittää valtavirtaistamisen keinoja ja kehittämistä sotealan koulutuksissa. Men in Nursing Education -hanketta (UNAK 2019) toteuttivat vuosina 2017–2018 University of Akureyri school of Health Sciences, Reform – Resource Centre for Men (Norja), Jafnrettisstofa – Centre for Gender Equality (Islanti) ja Department of People and Technology, Roskilde University (Tanska). Vuonna 2021 alkuvuodesta käynnistynyt Share The Care -hanke on nelivuotinen Men In Nursing Education -hankkeen jatko-hanke. LAB-ammattikorkeakoulu on mukana hankkeessa.

Sote-alan koulutukset University of Akureyri School of Health Sciences yliopistossa

University of Akureyri School of Health Sciences yliopistossa voi opiskella toimintaterapeutin ja sairaanhoitajan tutkinnon. Bachelortasoinen sairaanhoitaja koulutusohjelma kestää 4 vuotta, ja koostuu 240:stä opintopisteestä. Master Degree Studies koostuu 120 opintopisteestä, minkä voi suorittaa sairaanhoitajakoulutuksen jälkeen. Jatko-opintoihin kuuluvia koulutusohjelmia ovat mm. mielenveys- ja päihdehoitotyö, kättilö, trauma, kuntoutus sekä kroonisesti sairaan potilaan hoitotyö. Yliopistossa voi opiskella myös toimintaterapeutiksi. Koulutus kestää 3 vuotta ja sisältää 180 opintopistettä. Toimintaterapian koulutusohjelma Master's Degree sisältää 60 opintopistettä. Fysioterapian ja sosiaalialan koulutusohjelmissa opiskelu on mahdollista University of Iceland yliopistossa Reykjavikissa (University of Iceland 2012). Kort Kristo-



ferssonin (2019) mukaan Islannissa työskentelee miehiä sote-alan ammateissa vain 2 %, joista lähes kaikki johtamistehtävissä.

Miesten määrä sotealan ammateissa on pieni verrattuna naisten määrään kaikissa pohjoismaissa. Suomessa miehiä työskentelee sotealan ammateissa 13 %, Islannissa 2 %, Tanskassa 3.5 % ja Norjassa 9 % (Men in nursing Education 2019, Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle -hanke 2020). Sote-alan kasvava työvoimapula ja siihen vaikuttavat tekijät ovat herättäneet Suomessa kovasti keskustelua ja huolta. (Sinervo ym. 2020). Kort Kristoferssonin (2019) mukaan stereotyyppiset ajatukset miehille ja naisille sopivista töistä vaikuttavat Islannissa edelleen vahvasti koulutus- ja ammatinvalintakysymyksiin. Islannissa miehen hakeutuminen sote-alan koulutukseen nähdään ammatillisen uran laskuna. Hoitotyötä pidetään naisten työnä ja yhteiskunnallista ihmetystä on herättänyt kysymys siitä, miksi perinteisiin rooleihin tulisi vaikuttaa tai niitä muuttaa. Men in Nursing -hankkeessa (2017–2018) kysymystä, miksi miesten määrää sotealan ammateissa tulisi lisätä on perusteltu kolmella argumentilla. Naiset hakeutuvat yhä

enemmän työhön miesvaltaisille aloille, jolloin perinteisesti naisvaltaisilla hoitoaloille ei riitä työntekijöitä. Miesten tasavertainen mahdollisuus hakea hoitoalan koulutuksiin nähdään myös ihmisoikeuskysymyksenä. Miehillä tulisi olla samanlainen mahdollisuus hakeutua hoitoalalle kuin naisilla kokematta negatiivista leimautumista. Tällä hetkellä yleinen yhteiskunnallinen asenne ei tue miesten hakeutumista alalle. Kolmantena merkittävänä perusteena miesten määrän lisäämiseksi on hankkeessa määritelty palvelujen käyttäjien näkökulma. Miehillä tulisi olla mahdollisuus asioida samaa sukupuolta edustavan henkilön kanssa asioissa, joissa sillä on merkitystä.

Viikinkikulttuurin vaikutus stereotyyppisiin ja asenteisiin

Kort Kristoferssonin (2019) mukaan Islannissa Viikinki-kulttuuri ja siihen liittyvä ajatus miesten roolista fyysisen voiman ja perinteisen maskuliinisuuden edustajana on vahva. Islantilaisessa yhteiskunnassa valtavirtaistamisen kysymykset ovat herättäneet voimakasta vastustusta ja jopa aggressiivisia vastareaktioita. Stereotyyppisiin vaikuttaminen ja mies-

Stereotyyppiset ajatukset miehille ja naisille sopivista töistä vaikuttavat Islannissa edelleen vahvasti koulutus- ja ammatinvalintakysymyksiin.

ten määrän lisääminen sote-alalla ei toteudu tehokkaimmin vahvistamalla miehiä lähtökohtaisesti kiinnostavien erikoisalojen kuten akuuttihoitotyön, mielenterveys- ja päihdehoitotyön tai ensihoidon vetovoimaisuutta. Kort Kristófersson (2019) toteaa, että sote-alan ammatteja tulisi markkinoida urakehityksen tai työn mielekkäiden sisältöjen näkökulmasta. Asenne- ja arvokeskustelua tulisi käydä syvemmällä tasolla ja pohtia miesten ja naisten rooleja yhteiskunnallisina kysymyksiinä. Yleistä keskustelua tulisi ohjata kysymyksiin, miten maskuliinisuutta tai feminiinisyttä ilmaistaan yhteiskunnassa, ja mikä on hyväksyttävää tai paheksuttavaa, ja ovatko nämä asenteet nyky-yhteiskuntaan sopivia. Islannissa hoitoalalla työskenteleviin miehiin liitetään stereotyyppisiä kuulumisesta seksuaalivähemmistöihin.

Yhtymäkohtia Islannin ja Suomen valtavirtaistamisen kysymyksissä

Benchmarkkauksen tuloksena voidaan mainita ymmärryksen lisääntyminen valtavirtaistamisen kysymyksiin liittyvien yhteiskunnallisten ja historiaan perustuvista erojen ja samankaltaisuuksien vaikutuksesta Suomen ja Islannin sote-alan työmarkkinatilanteeseen. Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle -hankkeessa tehtyjen työpajoihin ja haastatteluihin pohjautuvien aineistojen perusteella Suomessa valtavirtaistamisen kysymyksiin liittyviä stereotyyppisiä ei lähtökohtaisesti tunnusteta tai tuoda keskusteluissa esille samalla tavalla kuin Islannissa. Toisaalta voidaan miettiä, miten paljon stereotyyppiset ovat kuitenkin tiedostamatta vaikuttamassa asenteisiin.

Lähteet:

Kort Kristofersson, G. 2019 Apulaisprofessori. University of Akureyri. Haastattelu 03.11.2019.

Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle -hanke. LAB-ammattikorkeakoulu. LAB. 2020. [Viitattu 29.5.2021]
Saatavissa: <https://lab.fi/fi/projekti/miesvirtaa>

Share The Care. Nordregio. 2021. [Viitattu 07.05.2021]
Saatavissa: <https://nordregio.org/research/share-the-care/>

Sinervo, T., Honkatukia, J. & Virtanen, A. 2020. THL-blogi.2020. Kadonneiden hoitajien arvoitus. [Viitattu 24.05.2021] Saatavissa: <https://blogi.thl.fi/kadonneiden-hoitajien-arvoitus/>

UNAK. 2019. Men in nursing Education. Mapping Educational Practices and Student Experiences in Iceland, Denmark and Norway. [Viitattu 08.05.2021]
Saatavissa: <https://www.unak.is/english/news/men-in-nursing-education>

University of Akureyri. 2021. [Viitattu 11.05.2021] Saatavissa: <https://www.unak.is/english>

University of Iceland. 2021. [Viitattu 06.05.2021] Saatavissa: https://english.hi.is/university_of_iceland

Artikkelin valokuvat: Irina Tiainen

Sveitsissä sosiaali- ja terveysalan työtehtävät eivät houkuttele miehiä

MARI RASK


Hanke teki benchmarkkausmatkan Sveitsiin, jonka kohteena oli Zurich University of Applied Sciences. Kansainvälistä yhteistyötä hankkeessa toteutettiin loppuvuodesta 2019.

<https://blogit.lab.fi/labfocus/sveitsissa-sosiaali-ja-terveysalan-tyotehtavissa-miehia-vain-kourallinen/>

Matkan tarkoituksena oli selvittää sosiaali- ja terveysalalle hakeutumiseen ja opiskelijavalintoihin liittyviä tekijöitä, sekä miten alaa tulisi markkinoida ja opintoja toteuttaa, jotta ne olisivat mieshakijoita houkuttelevampia. Lisäksi haettiin ratkaisua siihen, miten miesten kynnystä hakeutua opiskelemaan sosiaali- ja terveysalalle madallettaisiin, jotta työllistyminen alan monipuolisiin tehtäviin olisi mahdollista. Matkan tavoitteena oli kartoittaa tekijöitä ja toimenpiteitä, joilla voitaisiin lisätä sosiaali- ja terveysalan koulutuksen kiinnostavuutta potentiaalisten mieshakijoiden keskuudessa. Tämän on nähty olevan yhteydessä mieshakijoiden määrän kasvuun naisvaltaisella alalla ja täten lisäisi miestyöntekijöiden määrää sosiaali- ja terveysalan työvoimatarvetta vastaavaksi.

Sveitsissä on pula terveydenhuollon ammattilaisista ja ennakkoluulojen sekä asenteiden koetaan olevan syy sosiaali- ja terveysalan huonoon miestilanteeseen. Sveitsissä perinteiset perhemallit ovat yleisiä, jonka vuoksi miehet käyvät töissä naisten jäädessä kotiin lasten kanssa. Naisten hoivatus lapsia ja pitäessä huolta kodista, luo se myös mielikuvan naisista hoivaajina. Sosiaali- ja terveysalan ollessa naisvaltainen antaa se alalle hoivaan liittyvän stigman, jonka ei koeta olevan miehiä houkuttelevaa. (Haunberger 2019.) Perinteiset perhemallit ovat yhteydessä myös työssä käyvien naisten lyhennettyihin työpäiviin. Vain harva nainen tekee Sveitsissä 100 % työaika. Palkka on Sveitsissä Suomea huomattavasti parempi, mikä mahdollistaa osa-aikaisen työajan. Myös historian katsotaan olevan yhteydessä perinteisten perhemallien säilymiseen. Sveitsi ei ole maailman historiassa ollut osana





Sveitsissä on pula terveydenhuollon ammattilaisista ja ennakkoluulojen sekä asenteiden koetaan olevan syy sosiaali- ja terveystalouden huonoon miestilanteeseen.

sotia, joka ei ole pakottanut naisia työelämään miesten ollessa rintamalla.

Sveitsissä opintojen sekä opiskelujen rakenteessa sekä opiskelijaksi ottamisen käytännöissä on sukupuolisia eroja. Pojat valitsevat tyttöjä useammin lukion, jonka jälkeen he koulutautuvat mm. lääkäreiksi, ekonomeiksi ja lakimiehiksi. Tytöt ovat kiinnostuneempia käytännön töistä ja aloista, joka näkyy erityisesti sosiaali- ja terveysalalla. Päästäkseen yliopistoon vaaditaan ylioppilastutkinto, mutta ammattikorkeakoulussa jokaisella alalla on hakukriteerit ja hakija kutsutaan haastatteluun ne täyttyessä. Haastattelu usein sinetöi pääsyn opintoihin. Poikia ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan koulutuksissa on 20 %, maisteriopinnoissa 30 % ja siitä yliopistoon jatkavista 50 %. Mitä korkeammalle sosiaali- ja terveysalalla koulutaudutaan, sukupuolijakauma tasoittuu. (Luomajoki 2019.)

Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle -hankkeessa on selvitetty, mitkä tekijät voisivat lisätä sosiaali- ja terveysalan opintojen vetoimaisuutta mieshakijoiden keskuudessa, sekä miten sosiaali- ja terveysalan työpaikat voisivat lisätä miesten kiinnostusta alan työ-

tehtäviin. Selvitysten perusteella isoksi vaikuttavaksi tekijäksi on nähty alan ja koulutuksen markkinointi. Sveitsissä sosiaali- ja terveysalan opiskelijoista valtaosa on naisia ja miesten rekrytoimisessa alalle on koettu olevan vaikeuksia. Alan ja koulutuksen markkinointi ja keinot ovat samoja kuin Suomessa, mutta opiskelijoita hyödynnetään markkinoinnissa Suomea enemmän. Korkeakoulu maksaa opiskelijoille markkinoinnista rahallista korvausta, joka ei kuitenkaan ole ollut ratkaisu miesten hakeutumiseen sosiaali- ja terveysalan koulutuksiin. (Santos 2019.)

Sveitsissä on ollut Miesvirran tavoin hanke, jossa on pyritty lisäämään miesten kiinnostusta sosiaali- ja terveysalaa kohtaan. Hankkeen tuloksien mukaan miehet dominoivat miehisiä aloja, kuten tekniikan ja talouden aloja, ja naiset sosiaali- ja terveysalaa. Hankkeen tulosten perusteella sosiaali- ja terveysalaan työnsä vaihtaneiden miesten suurin syy vaihtoon oli ihmiskontaktien, vuorovaikutuksen ja työn merkityksen tavoittelu. (Haunberger 2019.) Alan merkityksellisyyskokemus voisi olla koulutuksen markkinointivaltti, jolla saataisiin sosiaali- ja terveysalasta kiinnostava ja tavoittelemisen arvoinen ala.


Lähteet:

Haunberger, S. 2019. Sosiaalialan lehtori. ZHAW School of Social Work. Haastattelu 11.12.2019.

Luomajoki, H. 2019. Tuki- ja liikuntaelinten fysioterapian maisteriohjelman johtaja. ZHAW School of Health Professions. Haastattelu 11.12.2019.

Santos, J. 2019. Terveysalan viestintäjohtaja. ZHAW School of Health Professions. Haastattelu 9.12.2019.

Artikkelin valokuvat: Minna Mukka ja Mari Rask

A close-up photograph of a person's hands writing on a document. The person is wearing a light blue button-down shirt. They are holding a dark blue pen with a silver tip and are in the process of writing on a white sheet of paper. The background is blurred, showing more of the person's torso and the desk surface.

Puolustusvoimat sote-alan ammattilaisten mahdollisena työllistäjänä

IRINA TIAINEN

Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle -hankkeessa lähdettiin tavoittelemaan potentiaalisia miehiä, jotka hakeutuisivat sosiaali- ja terveysalan korkeakouluopintoihin. Tavoitetta lähestyttiin verkostoitumalla Kaakkois-Suomen TE-toimiston kanssa.

Yhteistyön myötä selvisi nopeasti, että sote-alan koulutusohjelmat ovat jo tällä hetkellä hyvin edustettuina ja markkinoituina TE-toimistoissa. Haasteeksi yhteistyölle TE-keskusten kanssa muodostui sote-alalle sopivien miesten vähäinen määrä. Monilla TE-keskusten asiakkailta on henkilökohtaiseen terveyteen tai sosiaaliseen tilanteeseen liittyviä tekijöitä, mitkä muodostuvat haasteeksi jo lähtökohtaisesti opiskelulle ja myöhemmin työelämään siirtymiselle. Tämän seurauksena lähdimme etsimään toisenlaista reittiä tavoittaaksemme potentiaaliset mieshakijat.

Ohjausryhmässä käytyjen keskustelujen pohjalta syntyi ajatus verkostoitumisesta Puolustusvoimien kanssa. Yhteistyön myötä tunnistettiin molemminpuolinen tarve ja hyöty sote-alan koulutusten markkinoinnista. Puolustusvoimat tarvitsevat terveydenhuollosta kiinnostuneita varusmiehiä erilaisiin lääkinnällisiin tehtäviin varusmiespalveluksen aikana. Toimiminen lääkinnällisissä tehtävissä varusmiespalveluksen aikana voi synnyttää kipinän hakeutua sote-alan koulutuksiin. Sote-alan koulutus mahdollistaa työllistymisen Puolustusvoimille erilaisiin kansallisiin ja kansainvälisiin työtehtäviin. Puolustusvoimia mahdollisena tarkoituksenmukaisena yhteis-

työtahona tuki myös hankkeessa kerätty aineisto. Opiskelijoiden, miestyöntekijöiden ja työnantajien edustajien haastattelujen ja työpajoissa kertyneen aineiston pohjalta monille miehille kiinnostus hakeutua sote-alan koulutukseen on syntynyt varusmiespalveluksen aikana (Tiainen 2020).

Verkostoituminen aloitettiin yhteydenotolla Puolustusvoimiin. Yhteistyön ja toimintasuunnitelman rakentuminen toteutui useissa tapaamisissa, missä pohdimme yhdessä erilaisia yhteistyö- ja toimintatapoja. Yhteistyön rakentumisessa yhtenä merkittävänä tekijänä oli myös kontakti rauhanturvaajana ja puolustusvoimien palveluksessa työskennelleeseen ensihoitajaopiskelijaan. Opiskelijan kanssa tehtiin kaksi podcastia, joissa keskusteltiin sote-alan koulutusohjelmista kertyvän osaamisen ja ammattitaidon hyödynnettävyydestä erilaisissa puolustusvoimien ja kriisinhallintajoukkojen työtehtävissä. Sote-alan koulutuksen saaneita henkilöitä työskentelee Puolustusvoimilla mm. kenttäsaaraanhoidajina (Merjomaa 2020).

Hankkeessa vierailtiin Porin prikaatissa Säkylässä lokakuussa 2020. Vierailun tavoitteena oli selvittää konkreettista yhteistyöntarvetta

Sote-alan koulutusten markkinointia tulisi kehittää urapolkuja- ja monipuolisen työllistymisen näkökulmaa esille tuovaan suuntaan, jotta se olisi houkuttelevaa.

ja keinoja sen toteuttamiseksi. Erilaisissa työtehtävissä tavattujen henkilöiden näkemys yhteistyön tarpeesta oli yhdenmukainen. Sote-alan osaaminen nähtiin merkittävänä ja hyödynnettävänä Puolustusvoimien työtehtävissä. Yliluutnantti Kankareen (2020) mukaan puolustusvoimat tarvitsevat sote-alan ammattilaisia moniin tehtäviin sekä kotimaassa että ulkomailla. Sote-alan koulutusohjelmien ja ammattien näkyvyys ja markkinointi varusmiespalveluksen aikana on kuitenkin vähäistä. Puolustusvoimat mahdollisena työntelijänä valmistumisen jälkeen tulee varmasti esille myös sote-alan koulutuksen aikana ainoastaan satunnaisesti.

Vierailupäivän aikana teimme podcast-haastatteluja rauhanturvatehtäviin lähteville henkilöille. Haastatteluissa nais- ja miessotilaat kertoivat kokemuksistaan siitä, onko suku-

puolella jotain erityistä merkitystä esimerkiksi koulutuksen aikana. (Mari 2020). Haastatteluissa tarkasteltiin myös koulutus- ja urapolkuja sekä sitä, miten sotilaat kokevat pystyvänsä hyödyntämään sote-alan koulutusta ja siihen pohjautuvaa ammattitaitoaan tulevaisissa tehtävissä kriisinhallinta-alueilla (Mikko 2020). Kaikilla kriisinhallintatehtäviin koulutuksessa olevilla oli sote-alan koulutus. Kriisinhallintajoukkoihin lähtevien sotilaiden haastattelujen mukaan varusmiespalveluksessa ja puolustusvoimien työtehtävissä sukupuolella ei ole merkitystä. Merkityksellisin asia työtehtävän ansioituneessa hoitamisessa on siihen hankittu tarkoituksenmukainen koulutus ja osaaminen. Olemassa oleva kokemus ja osaaminen täydentyvät työkokemuksen karttuessa, mistä usein seuraa lisäkoulutuksen ja elinikäisen oppimisen tarve sekä mahdollisuus syventää jo olemassa olevaa osaamista.

Sote-alan koulutusten markkinointi tulisi huomioida varusmiespalveluksen aikana vahvemmin. Hankkeessa tuotettiin materiaalia työkaluksi Puolustusvoimien henkilökunnalle, jotka vastaavat varusmiesten koulutukseen liittyvistä kysymyksistä. Materiaali antaa mahdollisuuden esitellä sote-alan koulutuksia yhtenä koulutusvaihtoehtona. Monilla varusmiehillä koulutussuunnitelmat ovat avoimena vielä kotiutumisen aikaan, joten ajankohta on otollinen koulutukseen liittyville valinnoille. Sote-alan koulutusten markkinointia tulisi kehittää urapolkuja- ja monipuolisen työllistymisen näkökulmaa esille tuovaan suuntaan, jotta se olisi houkuttelevaa. Toisaalta tuomalla esille opintojen ohjauksessa Puolustusvoimat mahdollisena työnantajana voitaisiin tehdä näkyväksi erilaisia stereotyyppioista poikkeavia uramahdollisuuksia.

Miesvirtaa sosiaali- ja terveystalalle -hankkeen ja puolustusvoimien välinen yhteistyö jatkui kevään 2021 aikana koulutusinfojen muodossa. Koronatilanteesta johtuen kaksi sote-alan työntekijöiden, opiskelijoiden ja työantajien podcast-haastatteluihin perustuvaa koulutusinfoa järjestettiin verkossa. Podcast-haastatteluissa keskusteltiin opiskelusta ja työskentelystä sote-alalla. Koulutusinfoissa varushenkilöillä oli mahdollisuus kysyä kysymyksiä sote-alan koulutusohjelmiin hakemisesta ja opiskelusta. Sote-alan työntekijöiden, opiskelijoiden ja työantajien kanssa tehdyt podcastit jaettiin Porin- ja Karjalan prikaateihin käytettäväksi varushenkilöiden koulutusinfoissa.

Mari ja Mikko esiintyvät vain etunimillä henkilöllisyyden suojaamiseksi.

Lähteet:

LAB.2021. Miesvirtaa sosiaali- ja terveystalalle -hanke. 2020. [Viitattu 29.4.2021]

Saatavissa: <https://lab.fi/fi/projekti/miesvirtaa>

Kankare, V. 2020. Majuri. Porin prikaati. Säkyä. Haastattelu 3.10.2020.

Merjomaa, S. 2020. Podcast-haastattelu. [Viitattu 27.04.2021]

Saatavissa: <https://echo360.org.uk/media/491867fd-cc26-4d60-b6e6-9e661cdadefc/public>

Sairaanhoitaja Mari. 2020. Podcast-haastattelu. [Viitattu 29.4.2021]

Saatavissa: <https://echo360.org.uk/media/53deb83b-38ac-47bc-87cc-9bb258636774/public>

Ensihoitaja Mikko. 2020. Podcast-haastattelu. [Viitattu 18.4.2021]

Saatavissa: <https://echo360.org.uk/media/0a45a6ad-1fe8-45db-a373-ad5753b4324e/public>

Tiainen, I. 2020. Opiskelijoiden näkemyksiä sote-alan koulutusten markkinoinnista. LAB Focus. [Viitattu 29.4.2021] Saatavissa: <https://blogit.lab.fi/labfocus/opiskelijoiden-nakemyksia-sote-alan-koulutusten-markkinoinnista/>

Sukupuolisensitiiviset pedagogiset ratkaisut sosiaali- ja terveysalan koulutuksessa

KARI MALIN

Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle -hankkeen yhtenä tavoitteena oli kehittää pedagogisia ratkaisuja ja mentorointiohjelma alan erityisesti miesopiskelijoiden oppimistarpeet huomioiden.



Sukupuolisensitiivisten pedagogisten ratkaisujen ja mentorointimallin avulla pyritään siihen, että erityisesti miesopiskelijoiden:

- opintojen edistyminen tavoiteajassa vahvistuu
- tyytyväisyys opintoihin kasvaa
- opintojen keskeyttäminen vähenee
- valmistuneiden opiskelijoiden hakeutumisen sosiaali- ja terveysalan töihin kasvaa ja
- valmistuneiden sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden pysyminen sosiaali- ja terveysalan töissä lisääntyy

(LAB-ammattikorkeakoulu 2021)

Pedagogisten ratkaisujen ja mentorointimallin kehittämisen tueksi tehtiin erilaisia kartoitavia tutkimuksia sosiaali- ja terveysalalla toimivien mies- ja naistyöntekijöiden, alalla toimivien esimiesten ja asiakkaiden näkökulman selvittämiseksi. Lisäksi järjestettiin tapaamisia (työpajoja) sosiaali- ja terveysalan alan opiskelijajärjestön, alalla toimivien miestyöntekijöiden, oppilaitoksesta valmistuneiden miesalumnien sekä opetushenkilöstön kanssa.

Valmentava mentorointi

Valmentava mentorointi on ”luottamukseen perustuvaa, yhteisen ajattelun kehittämistä, mielentaitojen soveltamista, missä hyödynnetään aiempaa osaamista ja kokemusta” (Ristikangas ym. 2019, 15). Valmentavassa mentoroinnissa tavoitteena on luoda sellainen kumppanuus opiskelija ja työelämän välillä, joka edistää opiskelijan ammatillisen osaamisen ja ammatti-identiteetin kehittymistä. Tiivis yhteistyö oppilaitoksen työelämän kanssa mahdollistaa teoreettisen tiedon soveltami-

sen autenttiseen ammatilliseen kontekstiin ja edistää siten kestäväällä tavalla opiskelijan ammatillisen osaamisen kehittymistä.

Kupiaksen ym. (2014) mukaan mentorointia läheisesti sivuavia käsitteitä ovat muun muassa asiantuntijakouluttaja, perehdyttävä, tuutori, valmentaja (coach), vertaisohjaaja ja fasilitaattori. Opiskelijan ammatillista kehittymistä voidaan edistää tietoa antamalla, hiljaista tietoa sanoittamalla ja omaa osaamista jakamalla. Opiskelijan ammatillista kasvua voidaan tukea myös intensiteetiltään ja muodoltaan erilaisissa ohjaus- ja valmennussuhteissa. Tukemisen menetelmiä voi olla tiedon jakaminen, dialoginen keskustelu, roolimallina toimiminen, kannustaminen ja reflektointia tukevan palautteen antaminen. (Kupias ym. 2014, 19, 61–64). Ristikankaan mukaan mentorin keskeinen tehtävä on laajentaa mentoroitavan ajattelukykyä. Mentorointisuhteessa molemmat osapuolet ovat aktiivisia (Ristikangas ym. 2019, 20).

Eteläpellon mukaan mentoroinnilla voidaan tehokkaasti edistää mentoroitavan kehittymistä kohti reflektiivistä asiantuntijuutta. Tutkimusten mukaan mentorointiprosessin aikana kehittyvät erityisesti mentoroitavan:

- tietoisuus oman työn lähtökohdista ja taustaoletuksista
- realistinen ammatillinen itsetuntemus
- oman työtyylin löytäminen
- henkilökohtaisen kehittymisperspektiivin hahmottuminen

Mentorointiprosessin yhtenä keskeisenä sisältönä on oman alan työtehtäviin liittyvä oppi-

minen. Opintojen alkuvaiheessa opiskelijan on tärkeä alkaa hahmottaa omaan ammattialaan liittyvät erilaiset työskentelymahdollisuudet. Työhön liittyvien erilaisten kompetenssivaatimusten sisäistäminen on tärkeä edellytys oman ammatillisen kasvuprosessin tietoisien ja tavoitteellisten kehittämisen kannalta. Opiskeltavaan ammattiin liittyvien tulevaisuuden haasteiden ymmärtäminen auttaa opiskelijaa rakentamaan omaa ammatillista visiota ja kehittymissstrategiaa. (Eteläpelto ym. 2010, 184)

Mentoroinnin toinen keskeinen osa-alue on opiskelijan ammatti-identiteetin kehittämisen tukeminen. Eteläpellon ym. mukaan ammatti-identiteetillä ymmärretään elämänhistoriaan perustuvaa käsitystä itsestä ammatillisena toimijana. Onnismaa määrittelee, että ammatti-identiteetti rakentuu sekä persoonallisista että sosiaalisista ja kulttuurisista tekijöistä. Ammatti-identiteettiin sisältyy sekä käsitys millaiseksi ihminen kokee suhteensa työhönsä että millaiseksi ammattilaiseksi hän haluaa työssään kehittyä. Ammatti-identiteettiin kuuluvat käsitykset siitä, mihin ihminen kokee kuuluvansa ja samastuvansa, mitä hän pitää työssä tärkeänä ja mihin hän sitoutuu ammatissaan. Myös työtä koskevat arvot, eettiset ulottuvuudet, uskomukset ja tavoitteet ovat osa ammatillista identiteettiä. Onnismaan mielestä nykyinen työelämä edellyttää työntekijältä jatkuvaa itsensä kehittämistä ja vahvasti persoonaan kytkeytyvää ammatillista kasvua. (Eteläpelto ym. 2010, 26; Onnismaa 2011, 124).

Ammatti-identiteetti on tärkeä elementti osana ihmisen yleistä identiteettiä. Ammatti-identiteetin rakentaminen tarkoittaa opiskelijalle haastetta rakentaa omaa ammatillista käyttöteoriaa sekä henkilökohtaista persoonallista tapaa työskennellä asiakkaiden kanssa. Ammatti-identiteetin rakentamisprosessissa tulee huomioida opiskelijan sukupuoli-identiteetti. Erityisesti miesopiskelijat, jotka opiskelevat naisennemistöisissä opiskelijaryhmissä ja siirtyvät naisvaltaisiin työyhteisöihin, kohtaavat haasteen, miten integroida oma sukupuoli-identiteetti ja ammattiin liitetyt yhteiskunnalliset rooliodotukset ja mielikuvat. Persoonallisen työtavan oppiminen, itselle sopivan työroolin löytäminen usein naisennemistöisessä työyhteisössä ja toimintakulttuurissa ovat edellytyksiä, jotta miesopiskelija kykenee sitoutumaan valitsemaansa ammattiin ja ammatinharjoittamisen edellyttämään koulutukseen.

Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle -hankkeessa tavoitteena oli valmentavan mentoroinnin malli, jonka avulla voidaan edistää opiskelijan ammatillisen osaamisen ja ammatti-identiteetin kehittymistä työelämän mentorin, oppilaitoksen opettajien ja opiskelijan kanssa yhteistyössä.

Valmentavan mentoroinnin malli

VALMENTAVAN MENTOROINNIN PERIAATTEET

Jotta valmentavan mentoroinnin mallia voidaan menestyksekkäästi toteuttaa oppilaitoksen arjessa, tulee huomioida seuraavat asiat:

- 1) Mentorointitoiminnan tulee integroitua osaksi olemassa olevaa opetussuunnitelmaa. Mentorointimallia voi toteuttaa sekä integroituna yksittäisiin opintojaksoihin (esim. ammatilliseen kasvuun liittyvät opintojaksot, opintojaksoihin kytkeytyvät työelämäyhteydet), harjoitteluihin että ns. läpäisyperiaatteella.
- 2) Mentorointitoimintaa ei voida kohdentaa pelkästään miesopiskelijoille, vaan yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon periaatteiden mukaisesti mahdollisuutta osallistua mentoritoimintaan tulee tarjota jokaiselle opiskelijalle.
- 3) Koska ammattikorkeakouluopiskelijat yhä enenevässä määrin ovat mukana työelämässä opintojen ohella, kannattaa mentoroinnissa hyödyntää opiskelijoiden omia työelämäverkostoja
- 4) Opiskelija voi osallistua valmentavan mentoroinnin malliin eri tasoisesti huomioiden omat oppimistarpeet ja -intressit. Intensiivisen mentorointisuhteen tulee perustua vapaaehtoisuuteen.

VALMENTAVAN MENTOROINNIN ELEMENTIT

Valmentavan mentoroinnin malli rakentuu useasta eri osiosta. Joidenkin osioiden suunnittelusta ja toteutuksesta päävastuu on oppilaitoksen tutoropettajilla ja opintojaksojen opettajilla. Mallissa on myös sellaisia osioita, joissa pääasiallinen toimija on työelämän edustaja. Jokaisessa toimintaympäristössä läheinen yhteistyö työelämän ja oppilaitoksen välillä on onnistuneen mentoroinnin edellytys. Toiminnan lähtökohtana ja keskipisteessä aktiivisena toimijana on luonnollisesti opiskelija.

VALMENTAVA MENTOROINTI OPPILAITOSKONTEKSTISSA

Opiskeltavaan ammattiin liittyvät kompetenssit

Ammatillisen kehittymisen lähtökohtana on, että opiskelija tunnistaa millaisista kompetensseista ammattitaito rakentuu ammatissa, johon hän on valmistumassa. Opiskelijan on tarpeen tunnistaa sekä oman ammatin erityiset kompetenssit että yleiset työelämäkompetenssit. Ammattiin liittyvät osaamisvaatimukset eivät ole sinällään sukupuoleen sidottuja, vaan jokainen opiskelija joutuu rakentamaan oman identiteettinsä kanssa sopusoinnussa olevan ammattitaidon suhteessa osaamisvaatimuksiin.



Kuvio 1: VALMENTAVAN MENTOROINNIN SISÄLTÖ JA TAVOITTEET (Kuva: Kari Malin)

Ammatillisen osaamisen konteksti

Opiskelijan opiskelumotivaatiota ja sitoutumista valitsemaansa koulutusalaan edistää oleellisesti se, että hän tunnistaa mahdollisimman monipuolisesti ja laaja-alaisesti omaan ammattiin liittyvät työskentelymahdollisuudet. Koulutuksen tuottama muodollinen kelpoisuus ja kelpoisuuden mahdollistamat erilaiset ammattinimikkeet on hyvä tunnistaa jo opiskelujen alkuvaiheessa. Myös eri toimialasektorien tarjoamat työskentelymahdollisuudet on hyvä tunnistaa, kun opiskelija aloittaa suunnitelmaan omaa ammatillista urapolkuaan. Opintokäynnit työpaikoilla, työelämän edustajien asiantuntijaluennot, ammattijär-

jestöjen tarjoamat työelämäluennot antavat opiskelijalle virikkeitä oman urasuunnitelman laatimista varten. Hankkeeseen liittyvien tutkimusten perusteella voidaan todeta, että erityisesti alumniopiskelijoiden vierailut koululla ovat oppimismotivaation syntymisen ja säilymisen kannalta erityisen merkittäviä. Tärkeää on tarjota opiskelijoille monipuolisesti erilaisia oman ammatin toteuttamismahdollisuuksia eri sukupuolet huomioiden.

Oppiminen

Oman opiskeluhyvinvoinnin ja tehokkaan oppimisen kannalta on tärkeää, että opiskelija ymmärtää, että on olemassa erilaisia tapoja ja ympäristöjä oppia. Oppijan tulisi tunnistaa itselle parhaiten sopiva oppimistyyli. Opiske-

lijän on myös hyvä tiedostaa, että oppiminen voi tapahtua erilaisissa oppimisympäristöissä. Oman oppimiskäsityksen konstruoiminen, persoonallisen oppimistyylin löytäminen ja monipuolisesti erilaisten oppimisympäristöjen tarjoaminen sekä mahdollisuuksien oivaltaminen ja hyödyntäminen on keskeisiä asioita oppimisprosessissa. Myös opettajien on syytä tunnistaa ja kunnioittaa opiskelijoiden erilaisia tapoja oppia. Eri sukupuolten oppimisintressit tulisi tunnistaa ja huomioida niin opetuksen sisältöjen osalta kuin didaktisessa toteutuksessa. Hankkeeseen liittyvien tutkimusten ja työpajojen perusteella voidaan sanoa, että miesopiskelijat eivät kaipaa erityisiä ”miesten tarpeisiin” vastaavia pedagogisia toimintatapoja, mutta oppijoiden erilaisuus tulisi kyllä didaktisissa valinnoissa huomioida sukupuoleen katsomatta. Opetuksen vahva kytkentä työelämään, tiedon soveltaminen asiakastapauksiin ja riittävä määrä lähiopetusta ovat asioita, joita erityisesti miesopiskelijat nostivat didaktiikan osalta esille.

Osaamisen tunnistaminen

Oppimisosioon kytkeytyy olennaisesti se, että oppilaitoksessa osataan tunnistaa sekä opiskelijan aiemmin hankkimaa osaamista että opiskelun aikana erilaissa oppimisympäristöissä hankittua osaamista. Ammatillista osaamista kehittäessään opiskelijan olisi hyvä oppia tunnistamaan ja analysoimaan aiemmin hankkimaansa omaan opiskelualaansa liittyvää osaamista. Kyky assimiloida aiemmin hankittu tietotaito ehyeksi osaksi elämänkestävää oppimisprosessia on ammatillisen kehittymisen kannalta merkittävä taito. Tavoitteena on myös se, että opiskelija

tunnistaa monipuolisesti erilaisten oppimisympäristöjen tuottamaa osaamista ja osaa hyödyntää oppimisympäristöjä suunnitelmallisesti omien ammatillisten tavoitteiden suuntaisesti. Osaamisen tunnistamisessa opettajatutorilla on keskeinen rooli opiskelijan tukijana ja opiskelumotivaation vahvistajana. Osaamisen tunnistamisessa ahot-prosessien kehittämiseen (aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen) sekä työn opinnollistamiseen liittyvien periaatteiden selkiyttämiseen kannattaa kiinnittää huomiota.

Urapolkuuunnitelma

Opintojen loppuunsaattamisen edistämisen ja työelämään siirtymisen helpottamisen kannalta oman ammatillisen urapolun suunnitelman laatiminen voi olla hyödyllinen väline. Opiskelija laatii itseään motivoivan ja opintojen edistymistä kannattelevan henkilökohtaisen ammatillisen vision ja suunnitelman sen saavuttamiseksi. Luonnollisesti ammatillinen visio voi opiskelun kuluessa tarkentua ja selkiytyä.

Ammatillinen kasvun prosessi

Ammatillisen urapolun suunnitelmaan kytkeytyy olennaisesti, että opiskelija aktiivisesti analysoi ja arvioi omaa ammatillisen osaamisen kehittymistä. Tavoitteena koulutuksessa on, että opiskelija osaa asettaa omaan ammatilliseen kehittymiseensä liittyviä mielekkäitä ja motivoivia tavoitteita. Niin ikään tavoitteena on, että opiskelija oppii analysoimaan ja arvioimaan ammattitaitonsa kehittymistä säännöllisesti. Reflektointikyvyn edistäminen ja kyky viestiä työelämälle omasta osaamisesta ovat tärkeitä asioita niin ammattitaidon kehittymisen kuin työllistymisen kannalta.

Rekrytointipalvelut

Koulutuksen yksi keskeinen tehtävä on varmistaa opiskelijan sujuva siirtyminen työelämään. Tämän tavoitteen saavuttamista edistää opiskelijoille suunnatut toimivat ura- ja rekrytointipalvelut. Koulutuksen aikana tulee varmistaa, että jokainen opiskelija on tietoinen oman oppilaitoksensa rekrytointiin liittyvistä tukimuodoista ja -palveluista. Erilaisen rekrytointikanavien ja -mahdollisuuksien tunnistaminen lisää opiskelijan mahdollisuutta löytää itseään kiinnostavia työpaikkoja. Oman osaamisen tuotteistaminen ja markkinointi ovat arvokkaita taitoja, kun opiskelija etsii omaan paikkaansa työelämässä. Myös opintojen aikana luodut työelämäverkostot ovat hyödyllistä sosiaalista pääomaa silnä vaiheessa, kun työelämään siirrytään.

VALMENTAVA MENTOROINTI TYÖELÄMÄKONTEKSTISSA

Harjoittelujaksot

Opintomotivaation ja opintojen sujuvan etenemisen kannalta on hyvin olennaista, että opiskelija tunnistaa mahdollisimman monipuolisesti omaa ammatillista kehittymistä tukevia oppimisympäristöjä. Opiskelijan tulee saada oppilaitoksesta tukea häntä motivoivan harjoittelupaikan etsinnässä ja valinnassa. Harjoittelupaikassa harjoittelun ohjaajan merkitys on suuri niin ammatillisen osaamisen kuin ammatti-identiteetin kehittymisen näkökulmasta. Harjoittelujaksot tarjoavat opiskelijoille erinomaisen mahdollisuuden löytää työelämästä oman ammatti-identiteetin kehittymistä tukevia roolimalleja. Pitkäkestoisen harjoittelun aikana har-

joittelupaikan ohjaajan ja opiskelijan suhde voi parhaimmillaan muodostua valmentavan mentorointisuhteeksi kaltaiseksi kumppanuudeksi.

Työelämälähtöiset hankkeet

Erilaiset työelämälähtöiset hankkeet monipuolistavat opiskeluun liittyviä oppimisympäristöjä ja antavat opiskelijalle mahdollisuuden soveltaa ja kehittää ammatillista osaamista autenttisessa oppimisympäristössä. Mikäli hankkeita on enemmänkin tarjolla, opiskelija voi osallistua omia oppimistarpeitaan parhaiten edistävään toimintaan. Hanketoimintaan osallistuessaan opiskelijalla on usein mahdollisuus kokeilla erilaisia työrooleja. Poikkealaisesti toteutetut hankkeet tarjoavat opiskelijoille myös hyvän tilaisuuden kehittää moniammatillisen työskentelyn osaamista. Hanketyöskentelyn aikana opiskelija pystyy usein luomaan ammatillisia kontakteja ja siten laajentamaan omia ammatillisia verkostojaan.

Ammatilliset verkostot

Opiskelijoita tulisi kannustaa heti opintojen alkaessa osallistumaan oman alansa ammattijärjestöjen ja opiskelijajärjestöjen toimintaan. Toimivien ammatillisten verkostojen rakentaminen ja monipuolistaminen edistää sekä ammatti-identiteetin kehittymistä että madaltaa kynnystä siirtyä aikanaan opiskelijan roolista työelämään. Hankkeen aikana valmistuneille opiskelijoille toteutetuissa työpajoissa nousi esille oman alan ammattijärjestön toimintaan osallistumisen merkitys erityisesti ammatti-identiteetin kehittymisen tukena. Koska sosiaali- ja terveystieteiden

opettajista valtaosa on naisia, itselle sopivien ammatillisten roolimallien löytymisessä tarvitaan usein koulun ulkopuolisia verkostoja. Varsinkin sellaisissa opiskeluryhmissä, joissa poikia on vähän, aktiivinen osallistuminen sekä oman ammattialan ammattijärjestön organisoimaan opiskelijatoimintaan sekä oppilaitoksen opiskelijajärjestön toimintaan koettiin opiskeluhyvinvointia ja -motivaatiota lisäävänä tekijänä. LAB ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveysalalla miesopiskelijat osallistuvat lukumäärään nähden aktiivisesti opiskelijajärjestön toimintaan. Mahdollisuus saada vertaistukea opintoihin liittyvissä asioissa oli keskeinen osallistumiseen motivoiva tekijä.

Alumnitoiminta

Työpaikkavierailut ja asiantuntijavierailut oppilaitoksissa ovat tähän hankkeeseen liittyvien tutkimusten mukaan opiskelijoille mieluisia. Ja erityisen mielenkiintoisia ne ovat silloin, kun vierailija on omasta oppilaitoksesta valmistunut alumniopiskelija. Alumniopiskelija tarjoaa parhaimmillaan opiskelijalle roolimallin, johon samaistua. Alumniopiskelijan tarinallistama oman ammatillisen urapolun kuvaus on usein sellainen, joka opiskelija puhuttelee konkretisoimalla ja avaamalla uusia näkökulmia toimia omassa ammatissa. Oppilaitoksen opettajien kiinteät suhteet alumneihin mahdollistavat monipuolisten roolimallien ja urapolkujen esittelemisen opiskelijoille.



Kuvio 2: AMMATILLISEN KASVUN TUKEMINEN (Kuva: Kari Malin)

Opiskelijat kokevat niin
työpaikkavierailujen kuin työelämän
edustajien asiantuntijaluentojen
merkityksen suureksi oman
opiskelumotivaation kannalta.

VALMENTAVAN MENTOROINNIN INTENSITEETTI

Valmentavan mentoroinnin intensiteetin määrä voi vaihdella yksittäisestä tapaamisesta pitkäkestoiseen läheiseen ohjaussuhteeseen.

Hankkeeseen liittyvien tutkimusten ja työpajoissa saadun palautteen perusteella voidaan sanoa, että opiskelijat kokevat niin työpaikkavierailujen kuin työelämän edustajien asiantuntijaluentojen merkityksen suureksi oman opiskelumotivaation kannalta. Myös opiskeluryhmästä saatu vertaistuki on merkittävä asia niin ammatillisen osaamisen kuin ammatti-identiteetin kehittymisen kannalta. Oma opiskeluryhmä tarjoaa usein varsinkin nuorelle opiskelijalle ensimmäisen mahdollisuuden sosiaalistua omaan ammattikuntaan. Vertaistuen antamista voidaan tehostaa nimeämällä opiskelijalle oma mentoriopiskelija hänen niin toivoessa. Tällaisella järjestelyllä voitaisiin erityisesti tukea niiden miesopiskelijoiden ammattiin valmistumista, joiden oma ryhmä on kovin naisvaltainen. Harjoittelun aikana saadun ohjauksen merkitys on saadun palautteen perusteella merkittävä ammatillisen kehittymisen näkökulmasta. Siksi harjoittelupaikan hankintaan ja harjoittelun ohjaamiseen tulee kiinnittää erityisen paljon huomiota. Kaikkein intensiivisin mentoroinnin muoto on työelämän edustajan kanssa tehty mentorointisopimus ja -suunnitelma.

Valmentavan työelämämentoroinnin malli

Onnismaan mukaan onnistuneeseen mentorointisuhteeseen syntyminen vaikuttavat suhteen kesto, tyyppi sekä demograafiset tekijät (esim. sukupuoli ja etninen tausta). Mentorointisuhteessa koettuun tyytyväisyyteen ja vaikutuksiin on todettu vaikuttavan sen kesto, tapaamisten tiheys, vuorovaikutuksen laatu, koettu läheisyys, luottamus, osapuolten odotusten selkeys, riittävä ja oikeanlainen palaute sekä halukkuus ottaa palautetta vastaan. (Onnismaa 2011, 87–88).

Tavoitteena valmentavassa työelämämentoroinnin mallissa on, että opiskelija löytää omaa ammatillista kehitystä tukevan työelämämentorin, joka sitoutuu mentorointisuhteeseen määrätyksi ajaksi. Lähtökohtana toimivassa mentorointisuhteessa on, että se perustuu vapaaehtoisuuteen. Muita onnistuneen mentoroinnin periaatteellisia edellytyksiä ovat tavoitteellisuus, luottamuksellisuus ja sitoutuneisuus. (Kupias ym. 2104, 147). Koska toimiva mentorointisuhte rakentuu molemminpuoliseen luottamukseen ja sitoutumiseen, mentorin valintaan on syytä kiinnittää huomiota. Ihannetapauksessa opiskelija löytää mentorinsa omien verkostojensa avulla. Oppilaitos voi auttaa mentorin löytymisessä hyödyntämällä esimerkiksi ylemmän amk-tutkinnon opiskelijoita tai oppilaitoksesta valmistuneita alumneja. Mentorointi voi olla yksilö- tai ryhmämuotoista. Mentorointisuhteen kehittymisen tueksi kannattaa tehdä selkeä sopimus, jossa määritellään mm. mentorointisuhteen pituus, tapaamisen tiheys,

tapaamisen kesto. Mentorointitapaamisten asiasisältö voi rakentua joko joustavasti mentoroitavan tarpeiden pohjalta tai sitten tapaamiskertoja voidaan etukäteen teemoittaa. Toki valmiiksi teemoitetuillakin kerroilla mentorin on syytä huomioida joustavasti mentoroitavan toiveet ja tarpeet. Opiskelijan kanssa tulee selkeästi sopia, miten mentorointiprosessi sulautuu osaksi hänen henkilökohtaista opetussuunnitelmaansa. Opinto-asteiden saamisen ehtona on, että opiskelija dokumentoi jollakin tavalla prosessin kulkua. Mentorointisuhteen päättyessä prosessin onnistumista tulee arvioida. Omien oppimiskokemusten reflektointi on olennainen edellytys tavoitteellisen ja tiedostavan ammatillisen kehityksen kannalta.

Työelämämentorille ehkäpä tärkein vaatimus on se, että hän sitoutuu sovituksi määräajaksi mentorointisuhteeseen ja haluaa jakaa omaa ammatillista osaamistaan. Hyvä työelämämentor kuuntelee, valmentaa, ohjaa, tukee ja avaa ovia ammatillisiin verkostoihin. Hän ei yksipuolisesti yritä siirtää ohjattavalle omaa tietotaitoaan, vaan antaa tilaa mentoroitavansa omaehtoiselle kehittymiselle ja tukee sitä. Dialogisuus ja osallisuus ovat toimivan mentorointisuhteen ehdottomia edellytyksiä. Sitä tosiasiaa ei voi kiistää, että haasteita voi olla löytää tällaisia omaa aikaansa ja huolenpitoa antavia työelämämentoreita kiireisestä työelämästä.



Kuvio 3: MENTOROINTI TUKEE OMASSA TYÖSSÄ KEHITTYMISTÄ (Kuva: Kari Malin)

Lähteet:

Eteläpelto, A. & Onnismaa, J (toim.). 2010. Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Vantaa: Hansaprint oy.


Kupias, P. & Salo, M. 2014. Mentorointi 4.0. Helsinki: Talentum.

LAB-ammattikorkeakoulu 2021. Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle. (Viitattu 2.6.2021).
Saatavissa: <https://lab.fi/fi/projekti/miesvirtaa>

Onnismaa, J. 2011. Ohjaus ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Helsinki: Gaudeamus Helsinki.

Ristikangas, V. & Ristikangas, M-R & Alatalo, M. 2019. Valmentava mentorointi. Helsinki: Kauppakamari.

Vähäsantanen, K. 2007. Ammatillisen opettajan ammatti-identiteetti muutoksessa.
Teoksessa: Eteläpelto, A & Collin, K & Saarinen, J (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen. 2007. Helsinki: WSOY.



Mikäli segregoituneisiin työmarkkinoihin halutaan tasa-arvoa ja yhdenmukaisuutta, on alojen toimintatapojen ja yhteiskunnallisten ohjausmekanismien sukupuolivaikutusten arviointi ensiarvoisen tärkeää.



Sukupuolivaikutusten arviointi

MAINA SEPPÄLÄ

Mitä tarkoitetaan sukupuoli-vaikutusten arvioinnilla?

Sukupuolten tasa-arvo on suomalaisessa yhteiskunnassa yksi keskeisempiä arvoja ja sukupuolten tasa-arvosta säädetään tarkemmin tasa-arvolaisissa (laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986). Tasa-arvo vaatii toteutuakseen monenlaisia ja monella eri tasolla tapahtuvaa työtä ja sukupuoli-vaikutusten arviointi on yksi tapa tehdä tätä työtä. Tässä artikkelissa esittelen sukupuoli-vaikutusten arvioinnin taustaa ja erilaisia menetelmiä tehdä sitä.

Sukupuolivaikutusten arviointi on tapa tarkastella erilaisia asioita, kuten jotain toimintaa, instituutiota tai päätöksentekoa. Arvioimalla sukupuoli-vaikutuksia pyritään tekemään näkyväksi erilaisten toimintatapojen, päätösten ja rakenteiden näkyminen ja vaikutus yksilöiden elämässä. Kuntapäätöksen teosta on tuttua esimerkiksi lapsivaikutusten arviointi kuntapäätöksiä tehtäessä. Tällöin usein halutaan turvata lapsiperheiden pysyminen kunnan asukkaina tai houkuttaa uusia asuk-

kaita ottamalla huomioon päiväkotij- ja koulupaikat, harrastuspaikat tai neuvolapalvelut. Sukupuolivaikutusten arviointi ei ole ollut samalla tavalla tuttua, vaikka sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaista kohtelua turvataan myös useammalla lailla ja se on yksi vahvoista rakenteista, joilla ihmiset yhteiskunnassa ja työmarkkinoilla saattavat tulla luokitelluiksi. Erityisesti sosiaali- ja terveysalan koulutuksissa ja työpaikoilla vahvasti sukupuolittuneet alavalinnat ovat arkipäivää. Mikäli segregoituneisiin työmarkkinoihin halutaan tasa-arvoa ja yhdenmukaisuutta, on alojen toimintatapojen ja yhteiskunnallisten ohjausmekanismien sukupuoli-vaikutusten arviointi ensiarvoisen tärkeää.

Sukupuolinäkökulman huomioonottaminen on kehittynyt vuosikymmenten aikana. Yksi merkkipaalu, jolla on edistetty sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista on YK:n vuonna 1995 hyväksymä julistus ja toimenpideohjelma, jonka seurauksena eri maiden hallitukset ja kansainväliset organisaatiot kuten mm. Euroopan Unioni muotoilivat omat valtavirtaistamiseen liittyvät määritelmät ja toi-

mintatavat (Pekingin julistus ja toimenpideohjelma 1995). Tämän Pekingin julistukseksi kutsutun toimenpideohjelman tavoitteena oli lähestyä sukupuolten tasa-arvon parissa tehtävää työtä sillä tavoin konkreettisesti, että se sisältää monia eri aloja koskevia toimenpide-ehdotuksia, joilla tasa-arvoa voidaan arkipäiväisissä toiminnoissa ottaa huomioon ja parantaa. Myös Suomen hallitus allekirjoitti YK:n Pekingin julistuksen vuonna 1995 ja sitoutui ottamaan sukupuolinäkökulman huomioon kaikessa toiminnassaan. Julistus kattaa useita eri aloja, kuten esimerkiksi koulutus, kasvatus, talous, joiden epätasa-arvoisiin seikkoihin pyritään valtavirtaistamalla puuttumaan. Sukupuolivaikutusten arviointi on kehittynyt yhdeksi tällaiseksi konkreettiseksi puuttumisen ja arvioinnin tavaksi.

Sukupuolivaikutusten arviointiin on monenlaisia menetelmiä

Sukupuolivaikutusten arviointia voi tehdä monella eri tapaa. Yksi tapaa jaotella menetelmiä on niiden toteuttamisajankohta. Sukupuolivaikutuksia voidaan siis tehdä ennakoon, niin kutsuttuna etukäteisarviointina, jolloin pyritään hahmottelemaan tulevan toiminnan vaikutuksia joko toimintaan, siihen osallistuvien ihmisten määrään tai elämänlaatuun tai muuhun valittuun arvioitavaan seikkaan. Jälkikäteisarviointeja tehdään

myös usein, tällöin kyse on enemmänkin analyysistä. Jälkikäteen tapahtuvassa sukupuoli-vaikutusten arvioinnissa kyseessä on joku jo tapahtunut asia, päätös tai toiminta, jonka vaikutuksia arvioidaan (Patosalmi ym. 2019).

Sukupuolivaikutusten arviointi voi olla kertaluontoista, mutta eniten tuloksia ja tietoa toki saadaan, jos arviointi toistetaan joko ennalta määritellyn ajanjakson tai toimenpiteiden jälkeen tai esimerkiksi vuosittain. Koulumaailmassa arvioinnin voisi tehdä esimerkiksi luku- vuosittain. Tällöin näkyviin olisi mahdollista saada esimerkiksi tasa-arvosuunnitelmassa päätettyjen toimenpiteiden vaikutukset tai muut pitkän ajan vaikutukset.

Menetelmällisesti arviointeja voidaan myös toteuttaa monella eri tapaa. Olennaista on aluksi määritellä arvioinnin tavoite. Mitä asioita halutaan arvioida? Miten niitä on mahdollista mitata? Mitä asioita mitataan määrällisesti ja mitä laadullisesti? On myös määriteltävä se, miksi arviointia tehdään, millaista tietoa halutaan ja mihin sitä tarvitaan? Yleisten eettisten periaatteiden mukaisesti toimiessa arviointien on hyvä olla läpinäkyvästi ja luotettavasti toteutettuja. Parhaimmillaan laadukkaasti toteutettu sukupuolivaikutusten arviointi tuottaa uudenlaista tietoa erilaisen stereotyyppien sijaan. Erityisesti voimakkaasti sukupuolen mukaan segregoituneilla

aloilla, on sukupuoleen liitetty myös ennako-oletuksia jo opintojen aikana, kuten ”tytöt ovat tunnollisempia” tai ”pojat eivät suoriudu kirjallisista töistä yhtä hyvin kuin tytöt”. Vaikka tällainen kokemus olisi itselle tosi, olisi korkeakouluopinnoissa ja niitä suunniteltaessa hyvä osata katsoa oletusten taakse, etsiä tuoretta tietoa ja löytää mahdollisia syitä erilaisille stereotyyppisille käyttäytymistavoille.

Sukupuolivaikutusten arvioinnin menetelmät eroavat paitsi missä vaiheessa arviointi tehdään, myös sisällöllisesti. Yleisiä menetelmiä ovat mm. tasa-arvoanalyysi, sukupuoli-vaikutusten ennakoarviointi ja sukupuoli-vaikutusten tarkistuslista. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen tasa-arvokeskuksen sivuilta löytyy ajantasaiset ja Suomessa yleisesti käytössä olevat tiedot sukupuoli-vaikutusten arviointia varten.

Parhaimmillaan sukupuoli-vaikutusten arviointi muuttaa vanhentuneita tapoja

Aina tarvetta sukupuoli-vaikutusten arvioinnille ei havaita, sillä useat yhteiskunnalliset toimet, päättävät elimet ja instituutiot koetaan jo sukupuolineutraaleiksi. Suomalaisessa yhteiskunnassa tasa-arvoeetos on vahva ja keskustelusta voikin välillä unohtua se, että mikään tasa-arvon tila ei ole toteutunut eikä säilynyt itsestään vaan vaatii tietoista tasa-arvotyötä. Heikki Silvennoinen (2016) huomauttaakin Aikuiskasvatuslehden pääkirjoituksessaan, että sukupuoli-vaikutusten arviointia tarvitaan edelleen.

Hyvä esimerkki tästä on urheilun maailmasta, jossa valmennusta on pitkälti tehty lajissa kuin lajissa miesten fysiikan mukaan. Myös valmentajista suuri osa on ollut miehiä. Kun sukupuoli on alettu ottaa huomioon naisurheilijoiden harjoittelussa, on myös tulokset parantuneet. Sukupuolivaikutusten arviointi voi siis herättää muuttamaan toimintatapoja ja ajattelua siitä, että kaikille samanlainen toiminta ei olekaan kaikille tasa-arvoista. Tämä lisää myös turvallisuutta, sillä esimerkiksi erilaisilla loukkaantumisilla, kuten polvivammoilla ja kuukautisilla on havaittu olevan yhteys (Hirvonen 2020).

Erilaisissa palveluissa on myös havaittu sukupuolten erilaiset palvelutarpeet ja asemat. Tällaisia palveluja, jotka voivat olla eri sukupuolille kokemuksina erilaiset, vaikka lähtökohta on tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu, voivat olla esimerkiksi sosiaalipalvelut, joissa miehet saattavat kokea, etteivät tule kuulluiksi tai eivät osaa tarvittavaa kieltä. Myös koulumaailma tai työllisyyspalvelut voivat olla naistyyppillisiä. Näissä palveluissa toimivat ammattilaiset hyötyisivät konkreettista työkaluista, joilla palvelua saataisiin kaikkia asiakkaita paremmin tavoittavaksi.

<https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/sukupuolivaikutusten-arviointi>

Sukupuolivaikutusten arvioinnin malli: Ota ainakin nämä 5 asiaa huomioon

1

1. Selvitä arvioinnin tarve

- Mistä asiasta halutaan tietää lisää?
- Miksi tätä tietoa tarvitaan?
- Tarkastele olemassa olevia taustatietoja

2

2. Valitse arvioille menetelmä ja aika

- Hyvä tarkistuslista löytyy THL:n sivuilta:
<https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/sukupuolivaikutusten-arviointi/sukupuolivaikutusten-tarkistuslista>

3

3. Kuule asiantuntijoita ja kohderyhmää

4

4. Analysoi tulokset

- Pohdi ainakin keihin vaikutukset kohdistuvat?
- Mitä vaikutuksia havaitaan? Ovatko ne merkittäviä tai lieviä?
- Huomioi intersektionaalisuus!

5

5. Kerro tuloksista!

- Kerro havaituista vaikutuksista ymmärrettävästi

Lähteet:

Hirvonen, H. 2020. Kuukautisilla ja polvivammoilla havaittu yllättävä yhteys – kuukautisten seurannasta on tulossa maailmalla urheilutrendi, johon Suomessa on herätty ensimmäisten joukossa. YLE Urheilu. [Viitattu 10.8.2021].

Saatavissa: <https://yle.fi/urheilu/3-11210285>

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986. Finlex. [Viitattu 10.8.2021].

Saatavissa: <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Patosalmi, M., Ahlgren-Leinvuo, H. & Hirvonen, J. 2019. Sukupuolivaikutusten arviointi Helsingin kaupungin palveluissa. Tasa-arvohankkeen tuloksia. Helsinki: Helsingin kaupunki. Tutkimuksia 2019:1. [Viitattu 10.8.2021].

Saatavissa: https://www.hel.fi/hel2/tietokeskus/julkaisut/pdf/19_12_11_Tutkimuksia_1_Patosalmi_Ahlgren-Leinvuo_Hirvonen.pdf

Pekingin julistus ja toimintaohjelma. 1995. Ulkoministeriö. [Viitattu 10.8.2021].

Saatavissa: https://um.fi/documents/35732/48132/pekingin_julistus_ja_toimintaohjelma.pdf/72fe9ac4-ec1f-5f0d-bde7-e02bac18c108?t=1560453131659

Silvennoinen, H. 2016. Sukupuolivaikutusten arviointia tarvitaan. Aikuiskasvatus.

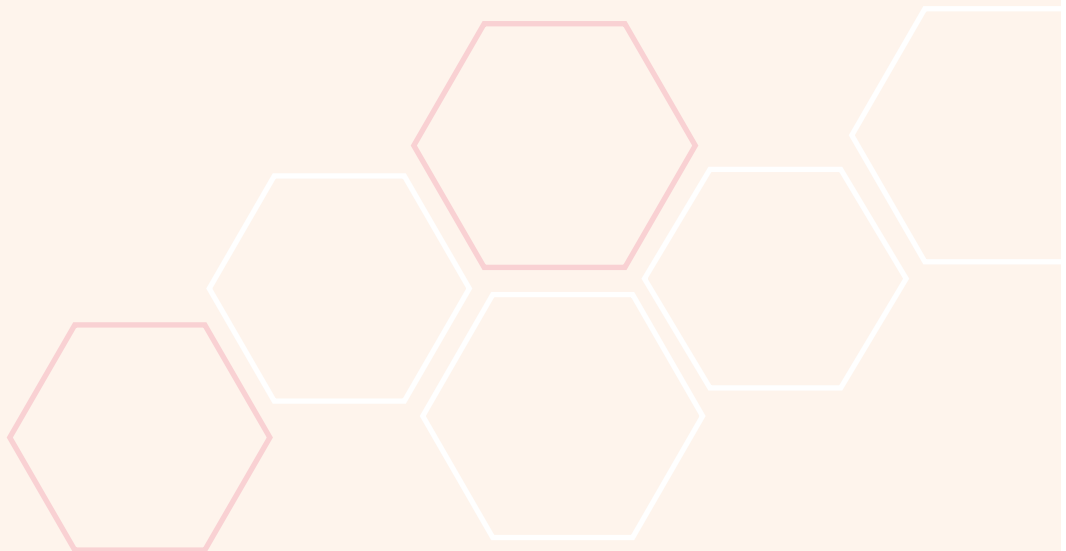
Vol. 36(3), 162-163. [Viitattu 10.8.2021].

Saatavissa: <https://doi.org/10.33336/aik.88496>

Sukupuolivaikutusten tarkistuslista. Sukupuolten tasa-arvoyksikkö.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Päivitetty sivusto 2.3.2021. [Viitattu 10.8.2021].

Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/sukupuolivaikutusten-arviointi/sukupuolivaikutusten-tarkistuslista>



Olemmeko työelämässä sukupuolisokeita?

Esitetty Lahden tiedepäivillä 2020.

KARI MALIN, MINNA MUKKA JA MAINA SEPPÄLÄ



Suomalainen työelämä on vahvasti eriytynyt sukupuolen mukaan ja eriytyminen on lisääntynyt viime vuosina. Sote-alan ammatit ovat hyvin naisvaltaisia ja valtaosa sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulutukseen hakeutuvista on naisia. Sairaanhoidajakoulutukseen hakeutuvista noin 20 % ja sosionomikoulutukseen noin 15 % hakijoista on miehiä. Nämä ammatit ovat vahvasti segregoituneet sukupuolen osalta. Tasa-ammatteja sote-alalla ovat ensihoitajat ja fysioterapeutit, sillä näihin koulutuksiin hakeutuvista noin 40 % on miehiä.

Tiedeviikon esityksen tavoitteena oli

- Nostaa esiin Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle hankkeen kyselyissä ja haastattelussa esiin nousseita seikkoja sosiaali- ja terveysalan sukupuolittuneisuuteen liittyen
- Vastata kysymykseen olemmeko sukupuolisokeita ja mitä sillä tarkoitetaan?

Mikä merkitys työntekijän sukupuolella on sote-palveluissa?

67 % vastaajista kokivat, että sukupuolella ei ole merkitystä. Kuitenkaan asia ei ole yhden tekevä, merkitystä on mm. urologin, gynekologin, terapeutin ja neuvolan palveluita käytettäessä.

"Gynekologille on kivempi mennä naisen luokse. Nainen ymmärtää myös niihin asioihin liittyvät kokemukseen ja tunteisiin liittyvät seikat. Lääketieteen pystyy hoitamaan molemmat sukupuolet, mutta usein asioiden kokemisella on merkitystä."

Julkilausuttujen arvojen ja tekojen välillä on ristiriita!

Johtopäätökset

- Jotta sukupuolten mukaista segregatiota on mahdollista purkaa, täytyy puhua muista merkityksellisistä alaan liittyvistä asioista kuin sukupuolesta.
- Sukupuolelle annetaan merkityksiä, joita on sille yhteiskunnassa totuttu antamaan.
- Sukupuoli on samaan aikaan yksityinen, henkilökohtainen asia ja julkinen, sosiaalisesti rakennettu konstruktio.
- Toimenpiteiden tulisi kohdistua yhteiskunnalliseen sukupuoleen, ei kenenkään henkilökohtaiseen, koettuun sukupuoleen.

Olemmeko työelämässä sukupuolisokeita?

- Sukupuoli piiloutuu
- Rakenteellisesti sukupuoli näkyy merkittävästi työelämässä
- Tätä rakenteellista merkitystä ja vaikutusta emme helposti havaitse, sillä pyrimme usein selittämään asiat oman henkilökohtaisen kokemuksen perusteella
- Jotta sukupuolen vaikutus tulee näkyväksi, on pyrittävä konkreettisiin toimenpiteisiin kuten sukupuolivaikutusten arviointiin, tasa-arvopoliittisiin toimiin ja rakenteen tasolla tehtävään työhön asennekasvatuksen lisäksi.

Sote-alan koulutus- ohjelmien ja työn markkinointi

TEEMU RASI



Taustaa

Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle -hankkeessa haastateltiin eri koulutusohjelmien opiskelijoita, alalla työskenteleviä hoitajia sekä työnantajia heidän näkemyksistään sote-alan markkinointiin liittyen. Kaikissa haastatelussa ryhmissä nousi esille sote-alan koulutusohjelmien ja ammattien markkinoinnin yksipuolisuus ja stereotyyppisyys.

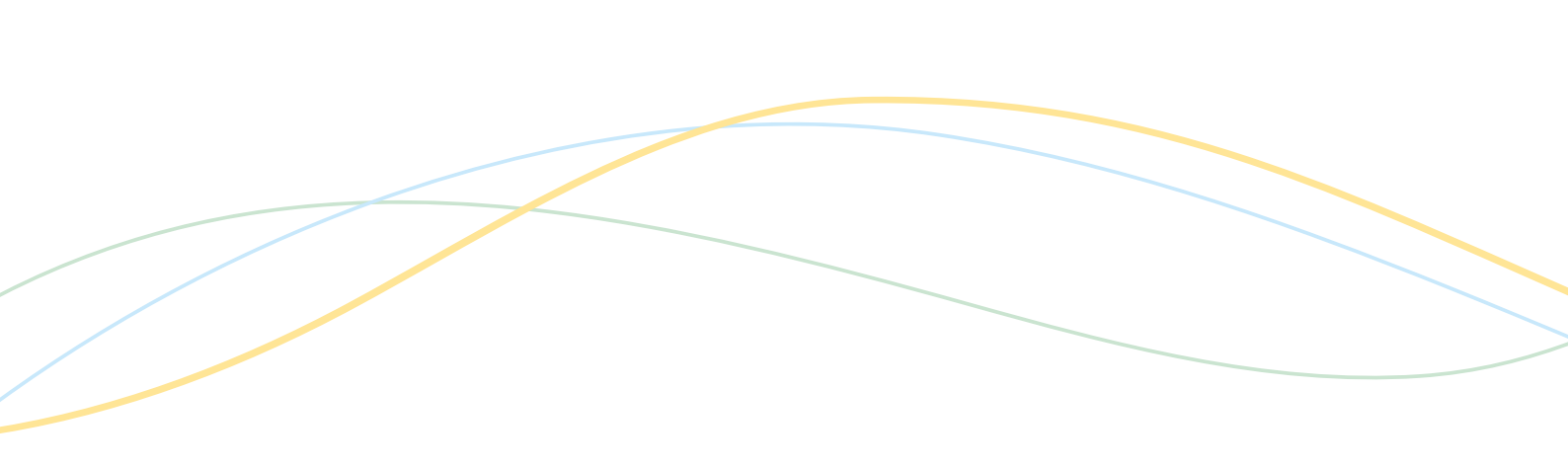
Sote-alaa markkinoidaan edelleen hoivamiseen ja toisaalta pelastamiseen liittyvillä argumenteilla. Sote-alaa tulisi haastateltujen mukaan markkinoida työn monipuolisuuden, professionaalisuuden sekä ura- ja jatkokoulutusmahdollisuuksien näkökulmasta.

Yleinen käsitys sote-alan työstä näyttää painottuvan hyvin laitos- ja sairaalaympäristöön. Hankkeessa kerätyn aineiston pohjalta nousi vahvasti ajatus myös siitä, että sote-alaa tulisi markkinoida dynaamisena ja vaihtelevana työympäristönä.

Hankkeessa tuotettiin mainostoimiston toteuttama video, missä sote-alaa kuvattiin sukupuolesta riippumatta kaikille sopivana työnä.

Sote-alan koulutusohjelmien markkinointia toteutettiin sosiaalisessa mediassa kevään 2020 yhteishaun aikana. 2 ensihoitajaa, 1 sosionomi ja 1 fysioterapeutti päivittivät ennen yhteishakua 2 viikon ajan 3 kertaa viikossa

**Sote-alaa tulisi markkinoida
dynaamisena ja vaihtelevana
työympäristönä.**



Instagramia omasta työstään, eli siitä, mitä he tekevät työpäivänsä aikana.

Päivityksillä tavoitettiin 363 seuraajaa ja palaute päivityksistä oli positiivinen. Sosiaalisen median kautta toteutettu markkinointi koettiin hyväksi sen laajan tavoitavuuden vuoksi sekä siksi, että päivityksistä välittyi kuva työn todellisuudesta.

Sote-alan koulutusten markkinointi

Hankkeessa tuotettiin mainostoimiston tekemän "Töitä miehille" -videon lisäksi markkinointimateriaalia, missä haastateltiin hoitotyötä tekeviä hoitajia, opiskelijoita, sote-alalle tulleita alanvaihtajia sekä opettajia heidän näkemyksistään sote-alan koulutusohjelmista opiskelusta, työelämässä tarvittavista taidoista ja sote-alan koulutusten hyödynnettävyydestä esim. puolustusvoimien tehtävissä.

Markkinointimateriaalia tehtiin sähköisesti jaettavaan muotoon, ja sitä jaettiin toisen asteen oppilaitosten opintojenohjaajille, puolustusvoimien sosiaalikuraattoreille ja siviilipalveluksessa opintojenohjauksesta vastaaville henkilöille.

Sote-alan markkinointi puolustusvoimissa

Keväällä 2021 sote-alan koulutusohjelmien ja työn markkinointi jatkui puolustusvoimien toimintaympäristössä. Karjalan prikaatissa järjestettiin kaksi online-tapahtumaa, missä varushenkilöillä oli mahdollisuus kysyä sote-alan koulutusohjelmiin hakeutumisesta, opiskelusta sekä ura- ja jatkokoulutusmahdollisuuksista.

Online-tapahtumat nauhoitettiin ja niitä on mahdollisuus käyttää varushenkilöiden koulutusinfoissa myös tulevaisuudessa.

Lähteet

LAB. 2020. Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle -hanke. [Viitattu 21.06.2021]
Saatavissa: <https://lab.fi/fi/projekti/miesvirtaa>



TÖITÄ MIEHILLE.

LINKKEJÄ:

[Opinnäytetöistä kertovat blogit](#)

[Sukupuolelle annettuja merkityksiä sairaanhoitajan ammatissa](#)

[Miessosionomiopiskelijoiden näkemyksiä etäopiskelun haasteista](#)

[Sote-alalla työ on merkityksellistä ja työnäkymät varmat](#)

[Hoitoalan miehet kohtaavat stereotyyppioita](#)

[Hidasteita ammattikorkeakouluopiskelijan opintopolulla](#)

[Monipuolinen työkenttä](#)

[Markkinointi](#)

[Sote-ala on muutakin kuin hoivaa ja pelastamista](#)

[Opiskelijoiden näkemyksiä sote-alan koulutusten markkinoinnista](#)

[Sote-ala on vahvasti sukupuolittunut](#)

[Työn etujen markkinointi lisää sote-alan houkuttelevuutta](#)

Sotealan
opinnot,
ohjaus ja
sukupuolen
merkitys

Opintojen ohjaus
osana sote-alojen
koulutuspolkuja

Sukupuolella
on väliä
sote-alalla

Miten
menee
miesopiskelijat

Sote-alan
mies- ja naisopis-
kelijoiden opintojen
ohjaustarpeet
vertailussa

Oppimis-
vaikeudet
haasteena
oppimiselle

Podcastit:
työskentely
armeijassa tai
kriisinhallinta-
tehtävissä

Sairaanhoitaja
Mikko: Sosiaaliset
taidot ovat keskei-
sessä roolissa
sairaanhoitajan
työssä

Sairaanhoitaja
Mari: Oma
osaaminen on
sukupuolen
vaikutusta
tärkeämpää

Ensihoitaja
Jarkko:
Opintojen aikana
valkeni kuinka
laaja työkenttä
voikaan olla

Kenttäsairan-
hoitaja Petri:
Jatkokoulutus
on tie uusiin
tehtäviin

Suorat linkit edellisen sivun aineistoihin

Opinnäytetöistä kertovat blogit

Kaartinen, T., Nevalainen, L., Tiainen, I. & Seppälä, M. 2021. Hidasteita ammattikorkeakouluopiskelijan opintopolulla. LAB Focus. Saatavissa: <https://blogit.lab.fi/labfocus/hidasteita-ammattikorkeakoulu-opiskelijan-opintopolulla/>

Lahtinen, O., Montonen, T. & Malin, K. 2021. Miessosionomiopiskelijoiden näkemyksiä etäopiskelun haasteista. LAB Focus. Saatavissa: <https://blogit.lab.fi/labfocus/miessosionomiopiskelijoiden-nakemyksia-etaopiskelun-haasteista/>

Siitonen, J., Hänninen, R., Bornia Rodríguez, V., Tiainen, I. & Seppälä, M. 2021. Hoitoalan miehet kohtaavat stereotyyppioita. LAB Focus. Saatavissa: <https://blogit.lab.fi/labfocus/hoitoalan-miehet-kohtaavat-stereotyyppioita/>

Sund, O., Vesanen, M., Tiainen, I. & Seppälä, M. 2021. Sukupuolelle annettujen merkityksiä sairaanhoitajan työssä. LAB Focus. Saatavissa: <https://blogit.lab.fi/labfocus/sukupuolelle-annettuja-merkityksia-sairaanhoitajan-ammattissa/>

Tiainen, I. 2021. Sote-alalla työ on merkityksellistä ja työnäkymät varmat. LAB Focus. Saatavissa: <https://blogit.lab.fi/labfocus/sote-alalla-tyo-on-merkityksellista-ja-tyonakymat-varmat/>

Markkinointi

Tiainen, I. 2020. Opiskelijoiden näkemyksiä sote-alan koulutusten markkinoinnista. LAB Focus. Saatavissa: <https://blogit.lab.fi/labfocus/opiskelijoiden-nakemyksia-sote-alan-koulutusten-markkinoinnista/>

Tiainen, I. 2020. Sote-ala on vahvasti sukupuolittunut. LAB Focus. Saatavissa: <https://blogit.lab.fi/labfocus/sote-ala-on-vahvasti-sukupuolittunut/>

Tiainen, I. 2021. Työn etujen markkinointi lisää sote-alan houkuttelevuutta. LAB Focus. Saatavissa: <https://blogit.lab.fi/labfocus/tyon-etujen-markkinointi-lisaa-sote-alan-houkuttelevuutta/>

Monipuolinen työkenttä

Tiainen, I. 2021. Sote-ala on muutakin kuin hoivaa ja pelastamista. LAB Focus. Saatavissa: <https://blogit.lab.fi/labfocus/sote-ala-on-muutakin-kuin-hoivaa-ja-pelastamista/>

Sote-alan opinnot, ohjaus ja sukupuolen merkitys

Alanen, P. & Malin, K. 2020. Miten menee, miesopiskelijat? LAB Focus. Saatavissa: <https://blogit.lab.fi/labfocus/miten-menee-miesopiskelijat/>

Mukka, M. 2020. Sote-alan mies- ja naisopiskelijoiden opintojen ohjaustarpeet vertailussa. LAB Focus. Saatavissa: <https://blogit.lab.fi/labfocus/sote-alan-mies-ja-naisopiskelijoidenopiskelijoiden-opintojen-ohjaustarpeet-vertailussa/>

Tiainen, I. 2020. Opintojen ohjaus osana sote-alan koulutuspolkuja. LAB Focus.
Saatavissa: <https://blogit.lab.fi/labfocus/opintojen-ohjaus-osana-sote-alojen-koulutuspolkuja/>

Tiainen, I. 2020. Oppimisvaikeudet haasteena oppimiselle. LAB Focus.
Saatavissa: <https://blogit.lab.fi/labfocus/oppimisvaikeudet-haasteena-oppimiselle/>

Tiainen, I. 2020. Sukupuolella on väliä sote-alalla. LAB Focus.
Saatavissa: <https://blogit.lab.fi/labfocus/sukupuolella-on-valia-sote-alalla/>

Podcastit: työskentely armeijassa tai kriisinhallintatehtävissä

Karjalainen, P. 2020. Podcast-haastattelu.
Saatavissa: <https://echo360.org.uk/media/bf98d516-5b4e-4d7a-acf7-493fe9fc7159/public>

Merjomaa, S. 2020. Podcast-haastattelu.
Saatavissa: <https://echo360.org.uk/media/491867fd-cc26-4d60-b6e6-9e661cdadefc/public>

Sairaanhoitaja Mari. 2020. Podcast-haastattelu.
Saatavissa: <https://echo360.org.uk/media/53deb83b-38ac-47bc-87cc-9bb258636774/public>

Ensihoitaja Mikko. 2020. Podcast-haastattelu.
Saatavissa: <https://echo360.org.uk/media/0a45a6ad-1fe8-45db-a373ad5753b4324e/public>

Kuvalähteet

Sivu 2. Pexels. 2020. Shvets. [Viitattu 12.10.2021].
Saatavissa: <https://www.pexels.com/fi-fi/kuva/kuvio-abstrakti-laaketieteen-laaketiede-3683056/>

Sivu 6. Pixabay. 2012. Free-Photos. [Viitattu 12.10.2021].
Saatavissa: <https://pixabay.com/fi/photos/muistikirja-ty%c3%b6paikalla-vastaanotto-336634/>

Sivu 10. Pixabay. 2015. StockSnap. [Viitattu 12.10.2021].
Saatavissa: <https://pixabay.com/fi/photos/kannettava-tietokone-tietokone-2618797/>

Sivu 24. Pixabay. 2016. Free-Photos. [Viitattu 12.10.2021].
Saatavissa: <https://pixabay.com/fi/photos/kirjoittaminen-kyn%c3%a4-mies-muste-1149962/>

Sivu 28. Pexels. 2021. Shvets. [Viitattu 12.10.2021].
Saatavissa: <https://www.pexels.com/fi-fi/kuva/kirkas-seina-metalli-sisalla-3846157/>

Sivu 40. Pixabay. 2015. Sponchia. [Viitattu 12.10.2021].
Saatavissa: <https://pixabay.com/fi/photos/hieronta-virkistys-rentoutuminen-599532/>

Sivu 48. Wikimedia. 2014. [Viitattu 12.10.2021]. Saatavissa: https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Mercedes-Benz_sotilasambulanssi_Merivoimien_vuosip%C3%A4iv%C3%A4_2014_01.JPG

Sivu 51. Youtube. Miesvirtaa-hankkeen video. 2020. [Viitattu 12.10.2021].
Saatavissa: https://www.youtube.com/watch?v=fzNzSqt9AQk&ab_channel=MiesVirtaa

Miesvirtaa sosiaali- ja terveysaloille -hankkeen loppujulkaisuun on koottu hankkeen keskeisimmät tulokset. Hankkeen tavoitteena oli nimensä mukaisesti saada lisää miehiä hakeutumaan sosiaali- ja terveysaloille opiskelemaan ja sitä kautta työelämään. Tausta-ajatuksena oli sukupuolen mukaisen segregaaation väheneminen näillä aloilla, jotka Suomessa ovat perinteisesti olleet vahvasti sukupuolen mukaan eriytyneet. Julkaisu esittelee ammatinvalintaan ja alojen markkinointiin liittyviä aiheita sekä luo katseen mentoroinnin ja valintakokeiden vaikutukseen alalle hakeutumisessa ja alalla pysymisessä. Hankkeessa on kohdattu sekä nuoria opiskelijoita että erilaisissa työtehtävissä olevia kokeneita ammattilaisia. Heidän ajatuksiaan voi lukea ja kuunnella julkaisun eri materiaaleista.

Miesvirtaa-hanke oli vuosina 2018–2021 käynnissä ollut tasa-arvohanke, jota rahoitti Euroopan sosiaalirahasto. Hanketta hallinnoi ja toteutti LAB-ammattikorkeakoulu.

LAB-ammattikorkeakoulun julkaisusarja, osa 24

ISSN 2670-1928 (PDF)

ISBN 978-951-827-369-4 (PDF)

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

