

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU  
Sosiaalialan koulutusohjelma/sosionomi amk

Mika Weckman ja Esa-Tapio Palmu

LISÄÄ MIEHIÄ SOSIAALIALALLE

Opinnäytetyö 2013

## TIIVISTELMÄ

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaaliala

PALMU, ESA-TAPIO JA

WECKMAN, MIKA

Lisää miehiä sosiaalialalle

Opinnäytetyö

46 sivua + 4 liitesivua

Työn ohjaaja

lehtori Tuomo Paakkonen

Toimeksiantaja

Kymi Care

Joulukuu 2013

Avainsanat

sosiaaliala, segregatio, miesnäkökulma, miesten asema, markkinointi

Tämän opinnäytetyön tilaajana toimii Kymi Care. Työn tarkoituksena on markkinoida sosiaalialaa miesnäkökulmasta ja pohtia, miksi miehet eivät hakeudu alalle. Teoriaosuudessa käsitellään sosiaalialaa, segregatiota ja miesten asemaa sosiaalialalla sekä keinoja miesten osuuden kasvattamiseen.

Opinnäytetyöhön sisältyy produkti eli markkinoiva lehtiartikkeli Kouvolan Sanomiin, mitä varten kyseltiin neljän jo pitkään alalla työskennelleen miehen kokemuksia alasta. Kyselyiden tarkoituksena oli saada ammattilaisten näkemystä miesten asemasta sosiaalialalla teorian ja omien pohdintojen tueksi. Lehtiartikkelin tavoitteena on herättää miesten mielenkiinto sosiaalialaa kohtaan ja poistaa ennakkokäsityksiä alasta.

Sosiaaliala on edelleen naisvaltainen ala. Miesten osuus sosiaali- ja terveysalan koulutusohjelmissa ja työtehtävissä on vain noin 10 prosentin luokkaa. Miesnäkökulman huomioiminen markkinoinnissa ja palkkatason nostaminen ovat keinoja, joiden avulla miesten määrää voidaan kasvattaa. Sosiaalialalla opiskelevat ja työskentelevät miehet on rekrytoitava osaksi tulevaisuuden markkinointia. Miehet tarvitsevat rehellistä faktatietoa sosiaalialasta.

## ABSTRACT

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

University of Applied Sciences

Social Services

PALMU, ESA-TAPIO AND

WECKMAN, MIKA

Bachelor's Thesis

Supervisor

Commissioned by

December 2013

Keywords

More Men to Social Care

46 pages + 4 pages of appendices

Tuomo Paakkonen, Senior Lecturer

Kymi Care

social care, segregation, men's point of view, status of men, marketing

The subscriber of this Bachelor's Thesis is Kymi Care. The purpose of the study was to present the social care from the men's point of view and to examine why men don't find their way to social sectors. The theory part consists of social care, segregation, status of men in social care and how to increase the amount of men among the workers in social care.

The study includes an article in the Kouvola Sanomat magazine where four men working in the social care were interviewed. They were professionals with long careers in social care, and the purpose of inquiry was to get professional views of the status of men in social care in order to support the theory and personal speculation. The aim of the product was to awaken men's interest in the social care and to reduce prejudices.

The social care is still a female-dominated profession. The percentage of men in degree programs in social services is only 10 percent as well as in working life. It is important to pay more attention to the social care sector from the men's point of view. Also increasing the salary level is considered to be an important way of raising the number of men in that sector. It is important to include men in the future marketing when studies and work are concerned. Men need reliable and current information of the social care.

# SISÄLLYS

## TIIVISTELMÄ

## ABSTRACT

1	JOHDANTO	6
2	TYÖELÄMÄN SUKUPUOLIJAKAUMAT JA SIIHEN LIITTYVÄ HISTORIALLINEN PERINNE	7
	2.1 Segregaatio	8
	2.2 Naisten työllistyminen Suomessa	9
	2.3 Koulutuksen vaikutus segregaatioon	9
	2.4 Tasa-arvolaki	11
3	PALKKAEROT JA SUKUPUOLIJAKAUMAT	12
4	SOSIAALIALA AMMATTIALANA	14
	4.1 Sosiaalityön historia	15
	4.2 Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut	15
	4.3 Sosiaalipalvelut	16
	4.4 Yleiset sosiaalipalvelut	16
	4.5 Erityiset sosiaalipalvelut	18
	4.6 Sosiaalialan henkilöstö	20
	4.7 Koulutus	21
	4.7.1 Perustutkinto	21
	4.7.2 Ammattikorkeakoulututkinto	22
	4.7.3 Yliopistokoulutus	22
	4.8 Ammatinharjoitusta koskeva sääntely	23
5	MIESTEN ASEMA SOSIAALIALALLA	23
	5.1 Miesten hakeutuminen sosiaalialalle	24
	5.2 Miesten osuus Kymenlaakson ammattikorkeakoulun sosiaalialan koulutusohjelmassa	25
	5.3 Näkökulmia miesten asemaan	26
	5.3.1 Yleisiä mielikuvia ja asenteita miesten asemasta	27

5.3.2 Miesnäkökulma	28
5.3.3 Asiakasnäkökulma	29
5.4 Toiminta miesnäkökulman edistämiseksi	32
<b>6 PRODUKTIN TOTEUTUS</b>	<b>33</b>
6.1 Aineistonkeruu	33
6.2 Kohderyhmä	33
6.3 Tarkoitus ja tavoitteet	34
6.4 Ammattilaiskyselyt	34
6.5 Kyselytulokset	35
6.6 Yhteenveto vastauksista	38
<b>7 MIESTEN OSUUDEN KASVATTAMINEN SOSIAALIALALLA</b>	<b>39</b>
<b>8 POHDINTA</b>	<b>43</b>
<b>LÄHTEET</b>	<b>44</b>
<b>LIITTEET</b>	
Liite 1. Kyselylomake	
Liite 2. Lehtileikerunko	

## 1 JOHDANTO

Saimme ajatuksen opinnäytetyömme aiheesta opettajien kanssa käytyjen HOPS-keskusteluiden pohjalta toisen opiskeluvuotemme aikana. Kymenlaakson ammattikorkeakoulussa ja varmasti monissa muissakin ammattikorkeakouluissa on ollut jo pitkään huoli miesten vähäisestä määrästä sosiaali- ja terveysalan koulutusohjelmissa. Pula ammattitaitoisista miehistä nousi esiin myös suorittamissamme sosiaalialan työharjoitteluissa. Työelämästä kantautui selvä viesti miesnäkökulman tarpeellisuudesta tasapainottamaan työyhteisöjä.

Opinnäytetyön ideointi, sen sisältö ja tarkoitus muhivat vuosien ajan mielessämme. Ensimmäiset vuodet keräsimme aineistoa ja materiaalia teoriaosuutta varten. Teorian kirjoittaminen alkoi kevään 2013 aikana. Opinnäytetyön päällimmäisenä tarkoituksena on markkinoida sosiaalialaa tulevaisuuden ammattialana miehille. Teoriaosuuden lisäksi on markkinoiva lehtiartikkeli, joka on tarkoitus julkaista tulevaisuudessa Kouvolan Sanomissa. Markkinoivan osion tavoitteena on rikkoa vanhoillista ajatusta sosiaalialan työntekijästä ”sisar hento valkoisena” ja samalla tehdä sosiaalialaa näkyväksi miesnäkökulmasta.

Opinnäytetyö on ollut pitkä ja haastava projekti, koska olemme työskennelleet opintojemme ohessa sosiaalialan työkentällä. Töiden ja opiskelujen yhteensovittaminen ei ole aina ollut yksinkertaista, mikä on myös hankaloittanut opinnäytetyöprosessiamme. Tämä kuvastaa hyvin sosiaalialan huutavaa pulaa miestyöntekijöistä, koska monet miesopiskelijat työllistyvät jo opintojen aikana.

Monet perinteiset miesten ammatit ovat tulevaisuudessa vaakalaudalla markkinatalouden huonon tilanteen vuoksi. Jo nyt teollisuuden työpaikat ovat vähentyneet selvästi, ja yhä useampi mies joutuu uudelleen kouluttautumaan. Sosiaaliala tarjoaa tulevaisuudessa paljon mahdollisuuksia niin miehille kuin naisille. Viimeistään suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle sosiaali- ja terveysalan eri sektorit tarvitsevat kipeästi uutta työvoimaa. Miesten valjastaminen sosiaali- ja terveysalan käyttöön voisi olla ratkaisu alan tulevaan työvoimatarpeeseen.

## 2 TYÖELÄMÄN SUKUPUOLIJAKAUMAT JA SIIHEN LIITTYVÄ HISTORIALLINEN PERINNE

Työmarkkinoilla on miehiä ja naisia lähes yhtä paljon, mutta he ovat sijoittuneet perinteisesti eri aloille. Miehet toimivat miesvaltaisilla aloilla, kuten tekniikan alalla ja naiset vastaavasti naisvaltaisilla, kuten hoivan ja opetuksen aloilla. Työmarkkinat ovat viime aikoina jakautuneet entisestään, vaikka naisten ja miesten työmarkkinoilla on tapahtunut myös muutoksia. 1980-luvulta lähtien miesvaltaiset ammatit ja toimialat ovat vähentyneet, kun vastaavasti naisvaltaisten ammattien ja toimialojen osuus kokonaistyöllisyydestä on lisääntynyt. (Hintsala 2005, 50.)

1980-luvulta alkaen ammattien sukupuolijakautumisessa on ollut yksi selvä suuntaus; miesammatit ovat vähitellen naisistuneet. Miehet eivät kuitenkaan ole hakeutuneet naisten ammatteihin. (Hintsala 2005, 50.) Miksi miehet eivät ole löytäneet paikkaansa naisvaltaisilta aloilta, vaikka naiset ovat pikku hiljaa myös suuntautuneet miesvaltaisille aloille? Tätä ilmiötä kannattaa lähteä tutkimaan työelämän historiallisten perinteiden sekä sukupuoliroolien ja -käsitusten kautta.

Historiallisen perinteen mukaan miehet toimivat tyypillisesti tehtävissä, jotka vaativat aikaansaamista sekä itsevarmaa ja näkyvää käyttäytymistä. Työn ja toiminnan näkyvät puolet, kuten korjaamiset, ponnistelut, hallinta ja lopputulokset, liitetään perinteisesti miesten tehtäviksi. Naisten tehtäviksi on puolestaan perinteisesti mielletty toisista huolehtiminen, hoivaaminen ja määräysvaltaan alistuminen. Kulttuurissamme hoivaaminen, vastuuntunto ja kasvattaminen on leimattu feminiinisiksi ominaisuuksiksi, jotka eivät ole tyypillisiä miesten käyttäytymisessä. Teknisiin asioihin suuntautuminen nähdään perinteisesti maskuliinisena ja ihmissuhde- ja hoivasuuntautuneisuus feminiinisenä. Tällaiset aikojen saatossa muodostuneet kaavamaiset sukupuolikäsitykset ovat olleet osa synnä töiden eriytymiseen. Valitettavasti töiden jyrkkä jakautuminen sukupuolen mukaan on vähentänyt yksilöllisiä tiedollisia ja taidollisia voimavaroja työelämässä. (Hintsala 2005, 52.)

Miehille ja naisille on muodostunut yhteiskunnassa erilaiset roolit ja tehtävät, joiden mukaan heidän odotetaan toimivan ja käyttäytyvän. Miesten maskuliiniseen käyttäytymiseen liitetään tyypillisesti jäämäkkyys ja itsevarmuus. Naisille ja feminiiniselle käyttäytymiselle tunnusomaista puolestaan on empaattinen ihmissuhdeherkkyys. (Hintsala 2005, 52.)

## 2.1 Segregaatio

Termillä segregaatio viitataan normaalisti erotteluun, erillään pitämiseen tai eristämiseen. Segregaatiolla tarkoitetaan myös yleensä eron tekemistä vähemmistö- ja enemmistöryhmien välille. Segregaatio-termiä alettiin kuitenkin liittää 1970-luvulla enemmän sukupuoleen ja varsinkin sukupuolen mukaiseen työnjakoon. Sukupuolen mukaista työnjakoa ja segregaatiota käytetään yleensä synonyymeinä. Segregaatiolla tarkoitetaan työelämä tutkimuksessa työelämässä esille tulevaa työtehtävien, ammattien ja asemien jakautumista miehille tai naisille. Työelämän sukupuolten tasa-arvosta puhuttaessa segregaatio nouseekin yhdeksi suurimmista ongelmista. (Kolehmainen 1999, 17–18.)

Työelämän sukupuolen mukainen segregoituminen voi olla kahdenlaista, horisontaalista tai vertikaalista. Horisontaalisesta segregaatiosta puhuttaessa tarkoitetaan sitä, että naiset ja miehet ovat jakautuneet työmarkkinoilla eri sektoreille, aloille ja ammatteihin. Vertikaalisessa segregaatiossa naiset ja miehet toimivat samassa työpaikassa eri osastoilla, yksiköissä tai tehtävissä. (Kolehmainen 1992, 12; Horelli & Saari 2002, 64; Veikkola 2002, 55.) Hierarkiaan perustuvassa vertikaalisessa jaossa ilmenee, että miehet rekrytoituvat naisia useammin virkahierarkian korkeimpiin tehtäviin ja saavat näitä arvostettuja ja keskeisiä tehtäviä helpommin kuin naiset. On tyypillisempää, että naiset hoitavat juoksevia sihteerin töitä, kun taas johto, ulkoisten suhteiden hoito, suunnittelu ja muut meriittiä tuovat tehtävät ovat miesten erikoisalaa. (Pulkinen 2002, 19.) Sosiaali- ja terveydenhuollosta hyvänä esimerkkinä on sairaalamaailma, jossa lääkärit ovat pääosin miehiä ja sairaanhoitajat naisia (Kolehmainen 1999, 23). Amatit on jaettu kolmeen luokkaan sen mukaan, miten sukupuolet ovat ammatissa jakautuneet, jotta eriytymistä pystyttäisiin mittaamaan. Täysin eriytyneissä ammateissa samaa sukupuolta on 91–100 prosenttia, ja näitä kutsutaan nais- ja miesammateiksi. Pitkälle eriytyneissä samaa sukupuolta on 61–90 prosenttia, ja näitä kutsutaan nais- ja miesvaltaisiksi aloiksi. Tasa-ammateissa samaa sukupuolta työskentelee ammatissa 41–60 prosenttia. (Kolehmainen 1999, 46; Anttalainen 1986.) Sosiaali- ja terveysalalla työskentelee 86,3 prosenttia naisia, joten se lasketaan naisvaltaiseksi alaksi (Lammi-Taskula 2011, 134).



## 2.2 Naisten työllistyminen Suomessa

Suomessa naisten palkkatyöllistymisessä on kaksi voimakkaampaa kehitysvaihetta. Ensimmäinen naisten työllistymisvaihe sijoittuu teollistumisen varhaisaikaan 1800- ja 1900-lukujen taitteeseen. Naisten palkkatyöllistyminen perustui lähinnä naimattomien naisten muuttamiseen maaseudulta kaupunkeihin palvelijattaren töihin. Vuosisadan vaihteen jälkeen teollisuuden merkitys alkoi kuitenkin kasvaa naisten työllistäjänä. Helsingissä kaikista työikäisistä naisista 55 % oli ansiotyössä vuonna 1900. Palvelijattarina heistä toimi 40 %, teollisuudessa 31 %, kaupan alalla 10 % sekä opetus-, ravintola- ja terveystoimen aloilla kussakin 3 %. Naisten työssäkäynnin määrä pysyi samoissa lukemissa aina 1960-luvulle saakka. Kaupungeissa asuvista naisista hieman yli puolet kävi ansiotyössä. Samaan aikaan työikäisistä miehistä noin 90 % oli palkkatyössä. (Kolehmainen 1999, 61–62.)

Toinen merkittävä naisten palkkatyöllistyminen alkoi 1960-luvulla. Tähän asti Suomi oli ollut hyvin maatalousvaltainen maa. Väestölaskentatilastojen mukaan vielä 1960-luvulla kolmannes suomalaisista sai tulonsa maa- ja metsätaloudesta. Naisten koulutustason parantuminen, kotitaloustöiden rationalisointi ja julkisten hyvinvointipalveluiden kehittyminen helpottivat naisten työllistymistä entisestään. Nopeasti kasvanut palvelusektori veti myös naistyövoimaa kotitalouksista ja maataloudesta puoleensa. 1960-luvulta alkaen myös naimisissa olevat naiset alkoivat hakeutua enemmässä määrin palkkatyöhön. Vuonna 1950 ammatissa toimi 33 % työikäisistä naimisissa olevista kaupunkilaisnaisista. Vuoteen 1980 mennessä naimisissa olevien palkkatyöläisnaisten määrä oli noussut jo 70 prosenttiin kaupungeissa. (Kolehmainen 1999, 62.)

Naisten työvoimaosuus on ollut nousussa 1960-luvulta lähtien, kun taas miesten osuus on ollut laskeva. Työikäisten naisten ja miesten työvoimaosuuden ero oli vuonna 1960 37 %, mutta työvoimaosuuden ero kaventui kuitenkin vuoteen 1990 mennessä 6 prosenttiyksikköön. (Kolehmainen 1999, 62.)

## 2.3 Koulutuksen vaikutus segregaatioon

Yhteiskunnallisesti koulutuksella on katsottu olevan ainakin kolme tärkeää tehtävää, jotka kietoutuvat käytännössä toisiinsa. Koulutuksen tehtävänä on tuottaa tietoja, taitoja ja tutkintoja työelämän tarpeita varten. Työelämän kehitys on muovannut Suomen koulutusjärjestelmän määrällistä, rakenteellista ja sisällöllistä antia jo 1960-luvulta

lähtien. Koulutuksen toisena tarkoituksena on valikoida ihmisiä yhteiskunnan työn- ja vallanjaon hierarkioihin. Valikointitehtävänsä takia koulutuksella on suuri vaikutus työmarkkinoihin. Koulutuksen tarkoitus on tuottaa uutta työvoimaa, tasapainottaa kysyntää ja tarjontaa työmarkkinoilla, vahvistaa tai rajoittaa työvoiman liikkuvuutta sekä edistää tasa-arvoa yhteiskunnassa. Koulutuksen kolmas tehtävä on integroida ihmisiä yhteiskuntaan, sosiaalistaa ja opettaa uudelle sukupolvelle yhteiskunnan kulttuuria ja elämäntapaa. (Kolehmainen 1999, 56.)

Koulutus on ollut alusta asti liitoksissa yhteiskuntaluokkiin ja niiden välisiin suhteisiin. Tämän lisäksi koulutus on ollut yhteydessä sukupuoleen sekä miesten ja naisten välisiin suhteisiin. Alussa koululaitoksen tarkoitus oli turvata eliitin ja säätyläistön poikien yhteiskunnallinen asema. Tyttöjen perusopetus alkoi kuitenkin yleistyä 1800-luvun puolivälissä. Vuosisadan vaihteen jälkeen Suomessa siirryttiin jo kansa- ja oppikouluissa yhteisopetukseen. Naisten kouluttamisella oli tuolloin kaksi eri motiivia. Kouluttautumisella pyrittiin varmistamaan, että tyttö saisi hyvän aviomiehen itselleen, tai jos tyttö jäisi naimattomaksi, hän muuttaisi kaupunkiin ja pystyisi elättämään itsensä palvelu- tai teollisuusammateissa. Koulutuksen taso Suomessa alkoi nousta 1950- ja 1960-luvuilla keskikoulun laajentumisen, lukioden yleistymisen ja korkeakoululaitoksen kehittymisen myötä. Ammatillinen koulutus alkoi myös yleistyä 1960- ja 1970-luvuilla. Miesten ja naisten perusasteen jälkeisen koulutuksen määrä kasvoi ja sukupuolten koulutuksen välinen ero kaventui selvästi vuosien 1970 ja 1990 välisenä aikana. 1970-luvulla väestölaskentatilastojen mukaan 29 % työikäisistä miehistä ja 27 % työikäisistä naisista oli käynyt lukion, ammattikoulun tai korkeakoulun. Vuoteen 1990 mennessä miesten määrä oli noussut 56 prosenttiin. Kouluttautuneiden naisten määrä oli jo ylittänyt miesten määrän ja oli 57 prosenttia. (Kolehmainen 1999, 56-57.)

Koulutuksella on kuitenkin ollut oma vaikutuksensa segregatioon. Sirpa Kolehmainen on tutkinut kirjassaan ”Naisten ja miesten työt – Työmarkkinoiden segregoituminen Suomessa 1970 – 1990” myös koulutuksen osuutta ja kirjoittaa seuraavaa:

*”Inhimillisen pääomateorian mukaan kouluttautuminen laajentaa naisten ammatillisia mahdollisuuksia sekä edistää naisten asemaa työmarkkinoilla. Teoria ei kuitenkaan huomioi sitä, että myös koulutusrakenteet ovat sukupuolen läpäisemiä. Koulutuksen valikointimekanismi heijastaa tyttöjen ja poikien erilaisia sosialisaatiota ja koulutusvalintoja, jonka*

*myötä koulutus tuottaa eriytyneitä nais- ja mieskvalifikaatioita. Koulutuksen yleistymisestä ja määrällisestä tasa-arvoistumisesta sekä koulutustason kohoamisesta huolimatta koulutusalat ovat selvästi sukupuolen mukaan eriytyneitä.”*

Ammatillisessa koulutuksessa tytöt ja pojat ovat selvästi eriytyneet eri koulutusaloille. Tytöt hakeutuvat opiskelemaan hoito-, kotitalous-, suurtalous-, kauppa-, toimisto-, sosiaali- ja vaatetusosalalle. Poikien suosimia koulutusaloja ovat puolestaan LVI-, sähkö-, auto- ja metalliala. Myös liikenteen sekä maa- ja metsätalouden koulutusalat ovat poikien suosiossa. Korkeakoulujen koulutusaloilla sukupuolten eriytyminen ei ole enää niin selvästi näkyvissä kuin ammatillisessa koulutuksessa. Naisvaltaisia koulutusaloja kuitenkin ovat terveydenhuollon, farmasian, eläinlääketieteen, humanistisen, psykologian, kasvatustieteen, hammaslääketieteen ja taideteollisen alan koulutus. Ainoana miesvaltaisena koulutusalanana on nykyisin teknistieteellinen koulutus. Tiettyjen koulutusalojen sisällä eri koulutusohjelmat voivat kuitenkin olla hyvinkin sukupuolen mukaan eriytyneitä. Yhteiskuntatieteiden alalla sosiaalityön koulutusohjelma on melkein kokonaan naisvaltainen, kun taas tilastotieteen koulutusohjelma on miesvaltainen. Yleisesti voidaan kuitenkin todeta, että koulutusvalintoja tehdessään tytöt ja pojat suuntautuvat oman sukupuolensa ammatteihin. Vallitseva koulutus- ja ammattirakenne toimii eräänlaisena kulttuurikoodina nuorille. Tämän vaikutuksesta nuoret peilaavat omia ammatti- ja urasuunnitelmiaan ja tavoitteitaan. (Kolehmainen 1999, 59–60.)

## 2.4 Tasa-arvolaki

Halusimme nostaa myös esille muutamat säännökset tasa-arvolaista, joka säätelee miesten ja naisten välistä tasa-arvoa. Mielestämme laki korostaa hyvin miesten ja naisten yhtäläisiä oikeuksia niin työ- kuin opiskelijaelämässä. Etenkin sosiaalialan koulutusohjelmissa riittää haasteita lain toteuttamiseksi, koska alan naisvaltaisuus on osaltaan vaikuttanut miesten hakeutumiseen alan opintoihin. Laki velvoittaa oppilaitoksia laatimaan tasa-arvosuunnitelman, jossa kartoitetaan oppilaitoksen tasa-arvotilannetta ja mahdollisia ongelmia. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986).

Tasa-arvolain tarkoituksena on vähentää sukupuoleen liittyvää syrjintää sekä edistää miesten ja naisten välistä tasa-arvoa yleisesti ja työelämässä. Naisilla ja miehillä on yhtäläiset oikeudet, velvollisuudet ja mahdollisuudet osallistua yhteiskunnalliseen

toimintaan. Suomessa jokaisen viranomaisen velvollisuus on tasa-arvon valtavirtaistaminen eli sukupuolinäkökulman huomioonottaminen kaikessa päätöksenteossa. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986.)

Tasa-arvolain (17.2.1995/206) 5:n § tasa-arvon toteutumista koulutuksessa ja opetuksessa valvovan säännöksen mukaan viranomaisten ja oppilaitosten sekä muiden koulusta ja opetusta järjestävien yhteisöjen on huolehdittava siitä, että naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen. Opetuksen, tutkimuksen ja oppiaineiston on tuettava tämän lain tarkoituksen toteutumista. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986.)

Tasa-arvolain 6:n § mukaan oppilaitoksen tulee vuosittain yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden edustajien kanssa laatia tasa-arvosuunnitelma. Suunnitelman tulee sisältää oppilaitoksen tasa-arvotilanteen ja siihen liittyvien ongelmien kartoitus sekä toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi. Erityistä huomiota tulee kiinnittää tasa-arvon toteutumiseen opiskelijavalinnoissa, opetusta järjestettäessä ja opintosuorituksia arvioitaessa sekä toimenpiteisiin, joilla pyritään seksuaalisen häirinnän ja sukupuolen perusteella tapahtuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986.)

### 3 PALKKAEROT JA SUKUPUOLIJAKAUMAT

Suomessa naiset ja miehet osallistuvat määrällisesti tasavertaisesti työelämään. Naiset ja miehet ovat kuitenkin suuntautuneet selvästi eri aloille.

1990-luvun alussa naisten suurimmat ammattiryhmät väestötilastojen mukaan olivat mm. maan- ja metsänviljelijät, myymälähenkilöstö, siivoojat, yleiskonttoristit, sihteerit, pankkihenkilöstöt, sairaanhoitajat, perushoitajat, perhepäivä- ja lastenhoitajat, keittiöapulaiset, lasten päivähoitotyöntekijät, kokit ja keittäjät, sosiaalialan työntekijät sekä aineen- ja luokanopettajat. (Kinnunen & Korvajärvi 1996, 10).

Miehet olivat vastaavasti keskittyneet huomattavasti maskuliinisempiin ammatteihin, joita ovat maan- ja metsänviljelijät, moottoriajoneuvonkuljettajat, rakennusaputyöntekijät, myymälähenkilöstö, sähköasentajat, koneen- ja moottorinkorjaajat, koneenasentajat, koneteknikot, rakennusteknikot, kiinteistötyöntekijät, varastotyöntekijät, ohut- ja

paksulevysepät, koneenasettajat ja koneistajat, kaupalliset johtohenkilöt ja myyntimiehet ja myyntiedustajat (Kinnunen & Korvajärvi 1996, 10–11).

Suurimmissa ammattiryhmissä ainoastaan maan- ja metsänviljelijöissä on suunnilleen yhtä paljon sekä miehiä että naisia. Miehet ja naiset ovat selvästi jakautuneet myös julkiselle ja yksityiselle sektorille. Naiset työskentelevät enemmässä määrin julkisella sektorilla, kun taas miehet ovat yksityisellä sektorilla selvä enemmistö. 1990-luvun alussa julkisella sektorilla työskenteli 410 000 naista ja 233 000 miestä. Yksityisen sektorin töissä naisia oli puolestaan 578 000 ja miehiä 812 000. (Kinnunen & Korvajärvi 1996, 11.)

Elinkeinoelämän keskusliiton mukaan vuonna 2010 yksityisellä sektorilla työskenteli kaikista miehistä 85 %. Naisten määrä on kasvanut yksityisellä sektorilla 1990-luvun määristä hieman, ja se on nyt 59 %. Julkisella sektorilla kaikista naisista työskenteli 40 %. Kaikista julkisen sektorin palkansaajista naisia on yli 70 %, ja kuntasektorilla naisten osuus oli jopa 79 %. Valtion leivissä työskentelevien naisten ja miesten osuudet olivat kutakuinkin tasoissa. Yrittäjistä vain noin kolmannes oli naisia, ja he työskentelivät yleensä perinteisillä naisten aloilla. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2011.)

Toimialoittaisen jakautumisen lisäksi työelämässä näkyy myös ammatillinen jakautuminen. Eri alojen sisällä ja työpaikoilla naiset päätyvät usein erilaisiin tehtäviin kuin miehet. Tehtävien erot heijastuvat myös naisten ja miesten palkkaukseen. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2011.)

Puhuttaessa naisten ja miesten palkkojen eroista käytetään yleensä käsitteitä palkkaero tai palkkakuilu. Palkkaeroista puhuttaessa on yleistä, että naisten palkkoja verrataan miesten palkkoihin. On yleismaailmallinen ilmiö, että miehien palkkataso on korkeampi kuin naisten. Suomessa naisten palkkataso verrattuna miesten palkkatasoon on vaihdellut 60–80 prosentin välillä vuosien 1960 ja 1990 välisenä aikana. Palkkakuilu on kuitenkin pienentynyt viimeisten vuosikymmenten aikana. Naisten keskimääräinen palkkataso on noussut huomattavasti nopeammin verrattaessa miesten keskimääräiseen palkkatasoon. Eniten palkkaerot tasoittuivat 1970-luvun aikana. Palkkaerot pysyivät kuitenkin tasaisina 1980-luvulla ja kääntyivät jo vuosikymmenen loppua kohden taas kasvuun. 1990-luvun alun lama kavensi hetkellisesti palkkaeroja, mutta taloudellisen tilanteen paraneminen lisäsi taas naisten ja miesten palkkakuilua. (Kolehmainen 1999, 170–171.)

Syitä sukupuolten väliseen palkkaeroon on etsitty yksilötasolta työntekijöiden ominaisuuksien ja tuottavuuden eroista sekä instituutiotasolta työmarkkinoiden rakenteesta. Vaihtoehtoisina selityksinä on pidetty myös sukupuolten eroja työn tuottavuudessa ja inhimillisen pääoman tuotossa. Myös työnantajien, työkaverien ja instituutioiden harjoittamaa syrjintää on pidetty yhtenä syynä palkkaeroon. Myöskään työmarkkinoiden jakautumista ja sukupuolten mukaista segregatiota ei voida unohtaa, puhuttaessa palkkaeroista naisten ja miesten välillä. Näiden lisäksi perinteillä, sosiaalisilla tavoilla ja vallan eriarvoisella jakautumisella on oma vaikutuksensa. Segregatiota ja palkkaeroja työmarkkinoilla selitetään siis hyvinkin samoilla tekijöillä. Naisten työskenteleminen matalapalkkaisilla naisaloilla ja naisten ammateissa onkin ollut tyypillisin selitysmalli palkkaeroille. (Kolehmainen 1999, 171.)

Viimeisten vuosikymmenien aikana tasa-arvolainsäädäntö, naisten palkkatyöllistyminen ja työelämään sitoutumisen vahvistuminen, elinkeinorakenteen muutos sekä korkeapalkkaisten miesammattien naisistuminen ovat kaventaneet sukupuolten välistä palkkaeroa. (Kolehmainen 1999, 172.)

#### 4 SOSIAALIALA AMMATTIALANA

Toimialana sosiaaliala on hyvin laaja. Alan tehtävissä työskentelee kymmeniä eri koulutuksen saaneita ammattilaisia. Työtä tehdään monenlaisissa toimipaikoissa, kuten palvelukeskuksissa, kuntoutuslaitoksissa ja kodeissa. Useimmiten sosiaalialan työ on kasvokkain tapahtuvaa asiakastyötä, mutta asioita hoidetaan myös puhelimen, sähköpostin ja Internetin välityksellä. Koska hoitoa ja hoivaa annetaan laitoksissa ympäri vuorokauden arkisin ja pyhänä, alalla on paljon päivystyspalveluja ja vuorotyötä. (Taipale, Lehto, Mäkelä, Kokko, Muuri & Lahti 2004, 194.)

Sosiaalialalla ammatteja on monenlaisia, mutta työssä on paljon yhteisiä ja yhdistäviä piirteitä. Ammatilliseen osaamiseen kuuluu hallita koulutuksessa saadut tiedot ja osata etsiä uutta tietoa tarpeen vaatiessa. Vuorovaikutustaidoilla on erityinen merkitys, koska työ on ihmisten hoitoa ja palvelua. Käytännön työstä suuri osa tehdään yhteistyönä ja ryhmissä, joissa ryhmän jäsenten tulee pystyä itsenäiseen ammatilliseen harkintaan ja toisaalta neuvonpitoon ja sovitteluratkaisuihin. Moniammatillinen yhteistyö on elinehto yhteisten tavoitteiden saavuttamiselle. Sosiaalialan työ on usein palkitsevaa, elävää ja vaihtelevaa, mutta myös raskastekijät ovat alalle tyypillisiä. (Taipale ym. 2004, 194–195.)

Sosiaalialan eri ryhmissä ja palaverissa tulisi olla myös miehiä mukana, jotta miesten näkökulmaa voitaisiin hyödyntää moniammatillisessa yhteistyössä. Miehien eri näkökannat ja suhtautuminen asioihin nousi esille koulutuksemme aikana selvästi. Sosionomin koulutukseen kuuluvissa tutoriaali-istunnoissa luokan miehet oli pyritty jakamaan tasaisesti ryhmiin, rikastuttamaan ja tasapainottamaan keskusteluita.

#### 4.1 Sosiaalityön historia

Nykyiset sosiaali- ja terveydenhuollon tehtävät ovat entisaikoina olleet kirkon, terveydenhuollon tai sosiaalitoimen vastuulla. Kirkko on perinteisesti huolehtinut terveydenhoidosta ja sosiaalisen sekä henkisen tuen antamisesta diakoniatyön ohessa. Luostarien hospitaalit olivat vanhimmat sairaalamme. Vasta myöhemmin valtio, kunnat ja seurakunnat alkoivat huolehtia hospitaaleista, lastenkodeista, leskistä, vaivaishoidosta ja orpolasten hoidosta. (Lammi-Taskula 2011, 136.)

Ammatillisen sosiaalityön synty paikantuu teollistuneen ja kaupungistuneen yhteiskunnan muotoutumiseen, kun sosiaalinen turvattomuus ja köyhyys lisääntyivät teollistumisen ja kaupungistumisen myötä. Perinteiset avustus- ja kontrollirakenteet eivät enää toimineet, vaan ne tuli korvata uusilla. Vapaaehtoisella avustuksella pyrittiin aluksi vastaamaan sosiaalisen turvattomuuden haasteisiin, mutta pian hyväntekeväisyys ja vapaaehtoinen apu todettiin riittämättömäksi. Ajatuksena oli, että huonosaisten ihmisten auttaminen tulisi olla organisoitua ja systemaattista toimintaa. (Raunio 2009, 11–12.) Näiden ajatusten myötä sosiaalityö kehittyi pienin askelin ammatilliseksi toiminnaksi.

#### 4.2 Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut

Sosiaali- ja terveystyöpalvelut ovat tärkeä osa hyvinvointiyhteiskuntaa. Julkiset palvelut ovat kaikkien saatavilla, ja käyttäjät maksavat palveluista vain marginaalisen osan palvelujen todellisesta kustannuksista. (Taipale ym. 2004, 84.)

Sosiaali- ja terveystyöpalveluja säätelevät monenlaiset eri lait. Niiden järjestäminen on laissa säädetty kuntien vastuulle. Valtio rahoittaa näitä palveluja verotuksen avulla. Kunnat voivat itse määrittää, miten palvelunsa tuottavat. Palvelut voidaan tarjota itse, tuottaa ne yhdessä toisen kunnan kanssa, olla jäsenenä kuntayhtymässä, joka tuottaa ja

tarjoaa palvelut, tai kunta voi ostaa palvelut toiselta kunnalta, kuntayhtymältä, yksityiseltä sektorilta tai kolmannelta sektorilta. (Pursiainen 2011, 107.)

Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut jaetaan tyypillisesti terveydenhuollon ja sosiaalihuollon palveluihin, mutta opinnäytetyössämme käsittelemme pääasiassa sosiaalihuollon palveluita, koska sosionomit sijoittuvat lähinnä sosiaalihuollon palveluiden piiriin.

### 4.3 Sosiaalipalvelut

Sosiaalipalvelut jaetaan yleisiin palveluihin ja erityispalveluihin. Sosiaalihuoltolaki määrittää yleisten sosiaalipalvelujen sisällön. Kuntien tulee järjestää lain mukaan seuraavat yleispalvelut: sosiaalityö, kasvatus- ja perheneuvonta, kotipalvelut, asumispalvelut, laitoshuolto ja perhehoito. Lasten päivähoito luetaan myös yleiseksi palveluksi, mutta sillä on oma lainsäädäntönsä. Erityispalveluja ovat lastensuojelu, päihdehuolto, vammaispalvelut, kehitysvammaisten erityishuolto ja kuntoutus. Erityispalveluilla on omat lainsäädäntönsä, ja ne täydentävät sosiaalihuoltolakia. (Lehto, Kananoja, Kokko & Taipale 2001, 126–127.)

### 4.4 Yleiset sosiaalipalvelut

Yleisiä sosiaalipalveluita ovat lastenpäivähoito, sosiaalityö, kasvatus- ja perheneuvonta, kotipalvelut, asumispalvelut, laitoshuolto ja perhehoito.

Lasten päivähoito on kustannuksiltaan ja henkilöstömäärältään kuntien suurin sosiaalipalvelu. Päivähoito palvelee kaikkia alle kouluikäisiä lapsia ja heidän perheitään. Se pitää sisällään päiväkodissa annettavaa hoitoa, perhepäivähoitoa, leikkitoimintaa ja muuta päivähoitotoimintaa. Päivähoidon henkilöstö koostuu pääasiassa lastentarhanopettajista sekä lastenhoitajista, päivähoitajista tai lähihoitajista. Myös sosionomit voivat hankkia lastentarhanhoitajan pätevyyden koulutuksensa aikana. Lasten päivähoito koostuu hoidosta, huolenpidosta, varhaiskasvatuksesta ja opetuksesta, ja sillä tuetaan myös vanhempien kasvatustehtävää. (Lehto ym. 2001, 128.)

Sosiaalityö muuttuu ja kehittyy jatkuvasti, siksi sille ei ole yksiselitteistä määritelmää. Sosiaalihuoltolain mukaan sosiaalityöllä tarkoitetaan alan ammatillisen henkilöstön suorittamaa ohjausta, neuvontaa ja sosiaalisten ongelmien ratkaisemista sekä muita



tukitoimia, jotka edistävät ja ylläpitävät perheiden ja yksilöiden suoriutumista ja turvallisuutta sekä yhteisöjen toimivuutta. Toimintakyvyn, toimeentulon edellytysten ja sosiaalisen kasvun edistäminen sekä sosiaalisen turvallisuuden lisääminen ja elämän laadun parantaminen ovat sosiaalityön tehtävänä. (Taipale ym. 2004, 107.) Sosiaalityö sijoittuu pääasiallisesti kunnalliseen sosiaalihuoltoon. Sosiaalityöntekijät työskentelevät muun muassa lastensuojelun, toimeentulotuen, vammaispalveluiden, päihdepalveluiden ja vanhuspalveluiden parissa. (Lehto ym. 2001, 130.) Sosionomit eivät ole koulutuksensa puolesta päteviä työskentelemään sosiaalityöntekijän tehtävissä, koska sosiaalityö edellyttää yliopistokoulutusta.

Kasvatus- ja perheneuvonta tarjoaa asiantuntija-apua kasvatus- ja perheasioissa sekä pyrkii edistämään lapsen myönteistä kehitystä sosiaalisen, psykologisen ja lääketieteellisen tutkimuksen sekä hoidon keinoin. Se on moniammatillista tiimityötä, jossa on mukana psykologi, sosiaalityöntekijä ja lastenpsykiatri. Näiden rinnalla voi työskennellä puhe- ja toimintaterapeutteja. Perheneuvoloiden päätehtävänä on asiakastyö perheiden parissa sekä yhteistyö ja asiantuntija-avun antaminen kasvatus- ja perheasioissa. Palvelut ovat käyttäjille maksuttomia. (Lehto ym. 2001, 131.)

Sosiaalihuoltolaissa kotipalvelun tehtäviin kuuluu asumisen, henkilökohtaisen hoivan ja huolenpidon, lasten hoidon ja kasvatuksen sekä muun tavanomaisen elämän tehtävien suorittaminen ja niissä avustaminen. Kotipalveluun sisältyy myös erilaisia tukipalveluja, kuten aterian-, vaatehuolto-, kylvetys-, siivous-, kuljetus-, saattaja- sekä sosiaalista kanssakäymistä edistäviä palveluja. Vähitellen kotipalvelut ovat yhä enemmän keskittyneet vanhus- ja vammaispalveluihin. Lapsiperheiden kotipalvelu on nykyään osa lastensuojelutyötä, jossa sosiaaliohjaajat ja sosionomit toteuttavat lastensuojelun perhetyötä. Kotipalvelua tuottavat kuntien ohella myös monet järjestöt sekä yksityiset palveluntuottajat. (Lehto ym. 2001, 132–133.)

Asumispalveluilla tarkoitetaan palvelu- ja tukiasumisen järjestämistä. Sosiaalihuoltolain mukaan henkilö, joka tarvitsee erityistä apua tai tukea asumisensa tai asuntonsa järjestämisessä, on oikeutettu saamaan asumispalveluja. Tyypillisesti asumispalveluyksiköitä kutsutaan palvelutaloiksi, mutta niitä voidaan myös kutsua hoitokodeiksi, hoivakodeiksi tai veteraanitaloiksi. Asukkaiden tarpeet määrittelevät asumispalvelujen sisältämän tuen, huolenpidon ja hoivan määrän sekä niiden henkilöstörakenteen. Asumispalveluyksiköt voivat olla hyvin erityyppisiä. Esimerkiksi vaikeasti vammais-

ten palveluasuntoyksiköissä tarjotaan ympärivuorokautista tukea ja hoivaa, kun taas joissakin yksiköissä henkilökunta on paikalla vain päivisin. Itsenäistymisvaiheessa olevien lastensuojelun nuorten asumisen järjestäminen on hyvä esimerkki löyhemmästä asumispalvelusta, jossa nuorelta edellytetään itsenäistä suoriutumista ilman päivittäistä tukemista. (Lehto 2001, 133–134.)

Laitospalveluita tarjotaan viimesijaisena vaihtoehtona, kun kotona tai muissa yksiköissä asuminen käy ylitsepääsemättömän hankalaksi. Vanhainkodit ovat yleisempiä laitoshuollon muotoja, mutta myös päihdehuollon, lastensuojelun ja kehitysvammaisten parissa laitoshuolto on tavanomaista. (Lehto 2001, 134–135.)

Perhehoitoa tehdään tavallisesti lastensuojelussa, mutta myös kehitysvammahuolto ja mielenterveyspalveluita voidaan tuottaa perhekodeissa. Lastensuojelussa perhehoito tapahtuu yleensä perhekodeissa, joissa voidaan hoitaa enintään neljää henkilöä, mukaan luettuna hoitajan alle kouluikäiset lapset. Perhekodeissa voidaan hoitaa seitsemää lasta, jos toisella perhekotivanhemmista on hoitolain edellyttämä koulutus. (Lehto 2001, 136.)

#### 4.5 Erityiset sosiaalipalvelut

Erityispalveluja ovat lastensuojelu, päihdehuolto, vammaispalvelut, kehitysvammaisten erityishuolto ja kuntoutus.

Lastensuojelulaki velvoittaa lasten kasvuolojen kehittämisen, huoltajien tukemisen ja lapsen oikeuksien turvaamisen. Lastensuojelun tavoitteena on turvata lapsen tasapainoinen kehitys ja hyvinvointi, yksilölliset tarpeet huomioon ottaen. Lastensuojelun tehtäväalueita ovat kasvuolojen kehittäminen ja kasvatuksen tukeminen, perhe- ja yksilökohtainen lastensuojelu, avohuollon tukitoimet, huostaanotto sekä sijaishuollon järjestäminen ja jälkihuolto. Lastensuojelussa keskeinen työntekijä on sosiaalityöntekijä, joka tarvitsee työssään runsaasti yhteistyötä yleisten palvelujen, kuten neuvolatyön, päivähoiton, koulun, kasvatus- ja perheneuvonnan, päihdehuollon ja mielenterveyspalvelujen kanssa. Lastensuojelussa työskentelee myös sosiaaliohjaajia, sosionomeja, perhetyöntekijöitä, sairaanhoitajia, lähihoitajia ja mielenterveyshoitajia. (Lehto 2001, 137–139.)

Päihdehuolto on monimuotoinen kokonaisuus, joka muodostuu laajasta erilaisten palvelujen ja tukitoimien kirjosta. Sillä on tavoitteena ehkäistä ja vähentää päihdeiden ongelmakäyttöä sekä siihen liittyviä sosiaalisia ja terveydellisiä haittoja. Tavoitteena on myös parantaa ongelmakäyttäjän ja hänen läheistensä toimintakykyä ja turvallisuutta. Ehkäisevässä päihdetyössä kansalaisjärjestöt ovat merkittävässä roolissa, valistamassa ja välittämässä tietoa esimerkiksi erilaisin projektein ja ohjelmin. Päihdeongelmaisten kanssa työskentelevät perinteisesti sosiaalityöntekijät ja terveysasemien henkilöstö. Yleensä sosiaalityöntekijä toimii vain päihdeongelmien tunnistajana ja hoitoon ohjaajana. A-klinikoiden tarjoama hoito on laajin päihdepalvelu avohuollossa. Toiminta on moniammatillista hoidollista työtä, jossa keskeinen työntekijä on päihdeongelmiin keskittynyt sosiaaliterapeutti. A-klinikoilla työskentelee myös sairaanhoitajia ja lääkäreitä. Päihdehuollon piiriin kuuluvat myös selviämisasemat, ensisuoajat ja katkaisuhuolto. Huumeidenkäyttäjille on perustettu huumevieroitukseen perehtyneitä hoitoyksiköitä sekä matalankynnyksen yksiköitä, joihin on helppo hakeutua. (Lehto 2001, 141–143.)

Vammaispalvelut täydentävät yleisiä palveluja ja etuuksia. Vammaiset henkilöt käyttävät ensisijaisesti yleisiä sosiaali- ja terveystyöpalveluja, joiden täytyy soveltua myös vammaisille henkilöille. Tavallisimpia vammaisten henkilöiden ja heidän perheidensä käyttämiä palvelu- ja tukimuotoja ovat kotipalvelu ja omaishoidontuki. Aina ne eivät kuitenkaan riitä, vaan vammaisen henkilö voi tarvita jatkuvasti käytettävissä olevaa avustajaa. Järjestöt ovat perinteisesti olleet vahvoja vammaispalveluiden tuottajia. (Lehto 2011, 143–144.)

Kehitysvammaisten huollossa laitoshuolto on ollut pitkään vallitseva toimintamuoto, mutta nykyisin myös kehitysvammaisten huoltoa tuotetaan avohuollon palveluina sekä tuettuna ja ohjattuna asumisena. Kehitysvammaisten palveluiden tuottaminen edellyttää moniammatillista työotetta, jossa tarvitaan muun muassa lääketieteen, kasvatustieteen ja sosiaalihuollon asiantuntemusta. Kehitysvammaisten erityishuollon tavoitteena on integroida kehitysvammaiset ja heitä tukevat palvelut yhteiskunnan normaaliin elämään ja yleisiin palveluihin. (Lehto 2001, 145–146.)

Kuntoutuksen toimintaperiaatteena on parhaan mahdollisen toimintakyvyn saavuttaminen vahvistamalla ihmisen toimintakykyisiä alueita. Tavoitteena on vahvistaa ihmisen niitä terveitä toimintoja, joilla vammaan tai sairauteen liittyviä rajoituksia voidaan

kompensoida. Fysioterapia, toimintaterapia, kuntoutusohjaus, sopeutumisvalmennus ja apuvälineiden käytön ohjaus ovat kuntouksen palvelumuotoja. Kuntoutusta voidaan toteuttaa esimerkiksi erilaisissa kuntoutuslaitoksissa. Kuntoutusprosessiin kuuluvat yleensä moniammatillinen yhteistyö ja kuntoutusta tukeva yksilöllinen palveluohjaus. Kuntoutuksen palvelumuodot voidaan jakaa neljään lohkoon: lääkinnälliseen, kasvatukselliseen, ammatilliseen ja sosiaaliseen kuntoutukseen. (Lehto 2001, 147.)

#### 4.6 Sosiaalialan henkilöstö

Sosiaali- ja terveydenhuollossa työskentelee noin 360 000 työntekijää, joista noin kolme neljäsosaa toimii julkisen sosiaali- ja terveystoimen tehtävissä. Luku on noin seitsemäsosa Suomen työssäkäyvistä työntekijöistä. Alan moninaisten tehtävien takia työntekijöiden joukossa on myös sellaisia, jotka ovat kouluttautuneet jollekin muulle alalle. (Lammi-Taskula 2011, 133–134.)

Naisista noin 28 prosenttia ja miehistä 3,7 prosenttia koko maan työllisistä työskentelee sosiaali- ja terveydenhuollossa. Henkilöstö on hyvin naisvaltaista, koska noin 90 prosenttia kokonaismäärästä on naisia. Tämä johtuu pääosin maamme vanhoillisesti jakautuneista työmarkkinoista, joissa naisten työmarkkinat ovat hoivan, hoidon ja ope- tuksen aloilla ja miesten vastaavasti teknisillä aloilla. Ainoastaan muutamat ammatit, kuten ensihoito ja sairaankuljetus, ovat miesvaltaisia. (Lammi-Taskula 2011, 134.)

Vuosina 2000–2008 sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstömäärä oli kasvanut yli 50 000 työntekijällä. Sosiaalipalvelut työllistävät hieman enemmän kuin terveyspalvelut. Yksityisissä sosiaali- ja terveyspalveluissa henkilöstön kasvuvauhti oli suurin. Vuonna 2008 järjestöissä työskenteli hieman alle 11 prosenttia ja yritysten palveluksessa lähes 14 prosenttia alan työntekijöistä. Työntekijöiden keski-ikä oli yli 43 vuotta. (Lammi-Taskula 2011, 134.)

Henkilöstön suuri vaihtuvuus on hyvin tyypillistä sosiaali- ja terveysalalla. Kunnalli- sella alalla solmitaan usein tilapäisiä työsuhteita, mikä on yksi syy suureen vaihtuvuu- teen. (Lammi-Taskula 2011, 135.) Myös alan rasittavuustekijät, kuten raskas työ ja pitkät työajat ovat osasyynä tähän. Lisäksi sosiaalialan henkilöstön koulutusvaatimus- ten kiristyminen on lisännyt työntekijöiden vaihtuvuutta, vaikka alalla työskentelee edelleen henkilöitä, joilla ei ole vaadittavaa koulutusta. (Lammi-Taskula 2011, 138.)

Työvoimatarpeet kasvavat sosiaalialalla voimakkaammin moniin muihin aloihin verrattuna. Suuren työntekijäjoukon eläkkeelle siirtyminen vaikuttaa merkittävästi sosiaalialan tulevaisuuden työtilanteeseen. Vuonna 2014 vanhuuseläkeiän saavuttavien työntekijöiden määrä on huipussaan kunnallisessa sosiaalihuollossa ja vuonna 2021 kunnallisessa terveydenhuollossa. Tämä avaa alalle runsaasti vapaita työpaikkoja ja voi aiheuttaa työvoimapulaa, jos koulutus ei pysty vastaamaan tuleviin tarpeisiin. (Lammi-Taskula 2011, 135.) Perinteisten miesvaltaisten alojen, esimerkiksi teollisuustyön, työpaikat ovat vähenemässä. Näin ollen miehet joutuvat monipuolistamaan alavalintojaan. Sosiaali- ja terveysalalle tarvitaan myös fyysistä voimaa, uusia näkemyksiä ja lähestymistapoja. Alalle hakeutuvat miehet voisivat olla vastaus mahdolliseen työvoimapulaan. (Kärkkäinen & Nummi 2013, 12.)

## 4.7 Koulutus

Sosiaali- ja terveysalalla voi suorittaa perustutkinnon, ammattikorkeakoulututkinnon ja yliopistotutkinnon. Alemmasta tutkinnosta on mahdollista jatkaa ylempään ja aiemmin suoritettut tutkinnot huomioidaan uusissa opinnoissa, minkä ansiosta on helppo siirtyä jatko-opintoihin. (Lammi-Taskula 2011, 136.)

### 4.7.1 Perustutkinto

Lähihoitajatutkinto on toisen asteen perustutkinto, joka syntyi 1990-luvulla. Se yhdisti useita entisiä alan koulutuslinjoja, kuten perushoitajien, päivähoitajien ja mielenterveyshoitajien koulutuslinjat. Jo pitkään alalla työskennellyt voi valmistua lähihoitajaksi suorittamalla pelkästään näyttötutkinnon. (Lammi-Taskula 2011, 136.)

Lähihoitajan perustutkinnon laajuus on 120 opintoviikkoa ja koulutus kestää kaksi vuotta. Koulutusohjelmia on runsaasti: asiakaspalvelun ja tietohallinnan koulutusohjelma, ensihoidon koulutusohjelma, kuntoutuksen koulutusohjelma, lasten ja nuorten hoidon ja kasvatuksen koulutusohjelma, mielenterveys- ja päihdetyön koulutusohjelma, sairaanhoidon ja huolenpidon koulutusohjelma, suu- ja hammashoidon koulutusohjelma, vammaistyön koulutusohjelma sekä vanhustyön koulutusohjelma. Lähihoitajan työ on käytännön hoiva- ja hoitotyötä, kuntoutusta, kasvatusta sekä asiakaspalvelutyötä. Työpaikkana voi olla esimerkiksi asiakkaan koti, sairaala, terveyskeskus, päiväkotitai hoitolaitos. (Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto 2013.)

#### 4.7.2 Ammattikorkeakoulututkinto

Ammattikorkeakoulututkinto on perustutkinnosta seuraava taso. Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkintoja ovat koko elämänkaareen kattavia koulutuksia käytön ammatista nuorisotyönkautta vanhuksiin. (Lammi-Taskula 2011, 136.) Erilaisia koulutusohjelmia on runsaasti, esim. ensihoitajan, sairaanhoitajan, lähihoitajan ja sosiaalialan koulutusohjelma.

Sosiaalialan koulutusohjelmasta valmistuu sosionomeja. Opintojen laajuus on 210 opintopistettä ja kesto kolme ja puoli vuotta. Sosionomit voivat suuntautua eri osa-alueille sosiaalialan työssä, kuten varhaiskasvatukseen, nuorisotyöhön, lastensuojeluun, mielenterveys-, päihde-, ja kriisityöhön, vanhuus- tai vammaistyöhön sekä kuntoutukseen. Lapsi- ja nuorisotyöhön suuntautunut työskentelee ohjaus- ja kasvatustehetävissä esimerkiksi päiväkodissa, lastenkodissa tai koulukodissa. Näiden lisäksi työpaikkoja on kansalaisjärjestöissä ja kuntien nuorisotoimissa. Muun muassa vanhusten, vammaisten, mielenterveys- ja päihdeongelmaisten kanssa työskentelevän sosionomin työ on ohjausta, hoitoa, sosiaalista kuntoutusta ja syrjäytymisen ehkäisemistä, esimerkiksi kehitysvammalaitoksessa, kotipalvelussa tai katkaisuhoidolaitoksessa. (Sosiaalialan koulutusohjelma 2013.)

Ammattikorkeakoulututkinnon suorittamisen jälkeen on mahdollista kouluttaa itseään lisää hakemalla ylempään ammattikorkeakoulutukseen. Sitä ennen on kuitenkin hankittava alan työkokemusta kolmen vuoden ajalta. Ylempi amk-tutkinto on ammatillista osaamista ja asiantuntijatyötä syventävä tutkinto, joka antaa valmiudet toimia ylempää ammattikorkeakoulututkintoa vaativissa tehtävissä. Koulutus kestää yleensä pari vuotta ja sen voi suorittaa työn ohessa. (Sosiaalialan koulutusohjelma 2013.)

#### 4.7.3 Yliopistokoulutus

Yliopistoista valmistuu sosiaali- ja terveysalan ammattilaisia, kuten lääkäreitä, hammaslääkäreitä ja eläinlääkäreitä sekä sosiaalityöntekijöitä, puheterapeutteja, psykologeja ja terveystieteen maistereita. (Lammi-Taskula 2011, 134.)

#### 4.8 Ammatinharjoitusta koskeva sääntely

Kaikkia terveydenhuollon ammattilaisia ohjaa ja valvoo sosiaali- ja terveystieteiden valvontavirasto Valvira, joka ylläpitää ammattihenkilöistä keskusrekisteriä. Rekisteri sisältää tiedot muun muassa ammatinharjoittamisoikeudesta sekä sen rajoittamisesta ja menettämisestä. (Lammi-Taskula 2011, 138.)

Sosiaalihuollon henkilöstö kelpoisuuksia säädellään kansallisesti, jotta voitaisiin turvata koulutettu ja ammattitaitoinen henkilöstö sosiaalihuollon käyttöön. Laki määrittää keskeisiin sosiaalihuollon ammatteihin kelpoisuusvaatimukset. Tehtävään soveltuva ammatillinen koulutus on lähtökohtana ammatilliselle toiminnalle. (Lammi-Taskula 2011, 138.)

Olemme neljän vuoden opiskelujen ohessa olleet jo vahvasti mukana sosiaalialan työkentällä, pääosin lastensuojelun parissa. Olemme huomanneet, että lastensuojelussa toimii suhteellisen paljon kouluttamattomia, mutta ammattitaitoisia miehiä vailla etenemismahdollisuuksia urallaan. Tämä potentiaali pitäisi saada paremmin käyttöön, koska monet heistä vaihtavat alaa huomattessaan, ettei uralla voi edetä mihinkään ilman koulutusta. Kaiken lisäksi palkkataso on kouluttamattomilla varsin pieni. Mielestämme työnantajalle pitäisi antaa enemmän vastuuta päätöksissä, kuka työpaikalla työskentelee. Eihän kukaan halua huonoa työntekijää palkkalistoillaan pitää?

### 5 MIESTEN ASEMA SOSIAALIALALLA

Miehet edustavat vähemmistöä sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstössä, sillä noin 90 prosenttia alan työntekijöistä on naisia. Naisten asema hoivan, hoidon ja opetuksen aloilla on vanhoillisesti jakautuneiden työmarkkinoiden takia edelleen hyvin vahva, eikä miehiä ole hakeutunut sosiaalialalle yhtään vilkkaammin. Poikkeuksena voidaan kuitenkin mainita ammatit ensihoidossa ja sairaankuljetuksessa, jotka ovat miesvaltaisia. Tasaisempi sukupuolirakenne oli varsin suotavaa erilaisissa sosiaalialan työtehtävissä, kuten vaikkapa lähihoidossa, neuvolatyössä ja päivähoitossa. (Lammi-Taskula 2011, 134.)

## 5.1 Miesten hakeutuminen sosiaalialalle

Suomessa miehet hakeutuivat naisvaltaiselle sosiaalialalle varsin myöhään. Vuonna 1964 Lääkintöhallituksen laatimassa kirjeessä suositeltiin miesten hyväksymistä sairaanhoitajakoulutukseen. Vuotta myöhemmin ensimmäiset miehet valmistuivat sairaanhoitajiksi. Tätä ennen miehiä oli koulututtanut pääosin mielisairanhoitajiksi vuodesta 1913 lähtien. (Hintsala 2005, 51.)

Sukupuoli määrittelee hyvin pitkälti nuorten ammatinvalintaa, mutta suurin osa ei kuitenkaan tiedosta sukupuolen vaikutusta omaan ammatinvalintaansa (Kärkkäinen ym. 2013, 29). Suomalaiselle koulutusjärjestelmälle on tunnusomaista, että ratkaisevin päätös tulevaisuuden ammatillisesta suuntautumisesta tehdään vasta peruskoulun päättyessä. Pojat ovat siihen aikaan tyypillisesti enemmän kiinnostuneita toiminnallisista aineista kuin teoreettisista aineista, mikä vaikuttaa suurelta osin heidän tulevaisuuden ammatinvalintaansa. (Hintsala 2005, 53.) Sosiaalialaa harkitsevan miehen voi olla vaikeaa löytää samaistumiskohteita, jotka saattavat olla ammatinvalinnan kannalta hyvinkin ratkaisevia (Kärkkäinen ym. 2013, 29). Sosiaali- ja terveysala ei muutenkaan ole välttämättä kaikkein kiinnostavin ja houkuttelevin vaihtoehto tulevaisuuden ammatiksi peruskouluikäisen nuoren miehen mielestä. Sosiaalialan tehtävien vaativuustaso, rasittavuustekijät, epäsäännölliset työajat ja palkkaus eivät tee alasta kovinkaan halettavaa. Perinteisesti miehet ovat kiinnostuneita nopeatempoisesta sekä ympäristöltään muuttuvasta ja vaihtelevasta toiminnasta eivätkä niinkään kolmivuorotyöstä vanhusten tai vammaisten parissa. (Hintsala 2005, 55.)

Vuonna 2001 vain seitsemän prosenttia sosiaali- ja terveysalan ammatillisen peruskoulutuksen opiskelijoista oli miehiä. Samana vuonna miesten osuus oli noin 12 prosenttia ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan opiskelijoista. Sosiaali- ja terveysalan nuorten koulutuksen aloittaneiden miesten osuus laski 1990-luvun lopusta 2000-luvun alkuun 13 prosentista seitsemään prosenttiin. Miespuolisten aikuisopiskelijoiden määrässä on kuitenkin tapahtunut päinvastaista ilmiötä, koska sosiaali- ja terveysalalle on hakeutunut paljon muun koulutuksen saaneita miehiä. Aikuisopiskelijamiesten määrä kasvoi lähes kahdella prosentilla vuodesta 1999 vuoteen 2003. (Hintsala 2005, 53.)

Vuonna 2011 sosiaali-, terveys- ja liikunta-aloille haki yhteensä noin 40 000 hakijaa, joista noin 31 000 oli naisia. Opiskelemaan hyväksyttiin noin 8 200, joista naisten



osuus oli noin 7 200. Opiskelupaikan vastaanotti 7 384, joista naisia oli 6 454. Miesten osuus opiskelupaikan vastaanottaneista oli noin 13 prosenttia. Kymmenen vuoden aikana miesten osuus sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijoista ei ole kasvanut. Vuonna 2011 näille aloille haki yhteensä noin 8 000 miestä, joista hyväksyttiin opiskelemaan vain noin 1 000 hakijaa. (Ammattikorkeakouluihin hakeneet vv. 2005–2011.) Opiskelemaan hyväksytyistä miehistä lähes jokainen kuitenkin vastaanotti opiskelupaikan. Tästä voidaan päätellä, että sosiaalialalle hakeutuvat ja soveltuvat miehet ovat kiinnostuneita ja motivoituneita alkavaan koulutukseen.

## 5.2 Miesten osuus Kymenlaakson ammattikorkeakoulun sosiaalialan koulutusohjelmassa

Tarkastelimme myös 2000-luvulla Kymenlaakson ammattikorkeakoulun sosiaalialan nuorten koulutusohjelmaan hakeneita, hyväksytyjä ja opiskelupaikan vastaanottaneita miehiä. Vertailuvuosiksi valitsimme vuodet 2005, 2008 ja 2011.

Vuonna 2005 hakijoita oli yhteensä 403, joista miehiä oli 31. Näistä miespuolisista hakijoista hyväksyttiin opiskelemaan vain neljä, joista kaksi otti paikan vastaan. Tuona vuonna opiskelupaikkoja oli yhteensä 45. (Ammattikorkeakouluihin hakeneet vv. 2005–2011.)

Vuonna 2008 Kymenlaakson ammattikorkeakoulun sosiaalialan koulutusohjelmassa oli opiskelupaikkoja lähes puolet enemmän kuin vuonna 2005. Opiskelemaan hyväksyttiin 86 sosionomiopiskelijaa. Kokonaishakijamäärä oli kolmessa vuodessa laskenut (344 hakijaa), mutta miesten osuus oli vastaavasti noussut (44 hakijaa). Vuonna 2008 sisään hyväksytyistä 12 miehestä jokainen otti opiskelupaikan vastaan. (Ammattikorkeakouluihin hakeneet vv. 2005–2011.)

Hakijamäärät sosiaalialan koulutusohjelmaan nousivat vuoden 2011 lukuja tarkasteltaessa (yhteensä 431 hakijaa). Miesten osuus hakijoista oli jatkanut hienoista kasvuaan. Mieshakijoita vuonna 2011 oli 54, joista kuitenkin sisään pääsi vain kuusi. Näistä kuudesta miehestä viisi aloitti opiskelut. (Ammattikorkeakouluihin hakeneet vv. 2005–2011.)

Tilastoja tarkasteltaessa esiin nousee, että miesten osuus kokonaishakijamäärissä on noussut tasaisesti noin kymmenellä hakijalla tutkimusvuotta kohden. Suurin osa sosiaalialan koulutusohjelmaan hakeneista on kuitenkin edelleen naisia. Huolestuttavaa

asiassa kuitenkin on se, että samaa kasvua ei näy opiskelemaan hyväksytyissä miesten määrissä. Miesten osuus opiskelemaan hyväksytyistä on ollut 7–11 prosentin luokkaa, mikä herättää kysymyksen, onko opiskelemaan hyväksytyjen miesten määrä suhtautettu hakeneiden miesten määrään. Vertailuvuosien prosentit hakeneissa ja sisään hyväksytyissä miesopiskelijoissa ovat olleet lähes samat. Uskoisimme, että miesten hakijamäärää kasvattamalla saataisiin lisää miehiä opiskelemaan sosiaalialan koulutusohjelmaa. Kymenlaakson ammattikorkeakoulun sosiaalialan hakijatilastoista ilmenee sama ilmiö kuin valtakunnallisista tilastoista eli se, että opiskelemaan hyväksytyt miehet ottavat yleensä opiskelupaikan vastaan. Näiden tilastojen perusteella voidaan väittää, että opiskelemaan hakevat miehet ovat halukkaita kouluttautumaan ammattiin.

Panostamalla sosiaali- ja terveysalan markkinointiin peruskoulun ammatinvalintainfoissa, lukioissa, armeijoissa ja urheiluseuroissa voitaisiin lisätä nuorten miesten tietoisuutta alan työmahdollisuuksista. Aktiivisemmän markkinoinnin avulla miesten hakijamäärät varmasti nousisivat ja joukosta saataisiin potentiaaliset miehet sosiaali- ja terveysalan käyttöön. Omien kokemusiemme perusteella sosiaali- ja terveysalaa ei ole markkinoitu tarpeeksi miehille soveltuvaksi ammattialaksi. Oma kiinnostuksemme alaa kohtaan heräsi alalla jo työskentelevien miesten kokemusten ja suositusten ansiosta. Mielestämme markkinointia ei voi kuitenkaan laskea pelkästään alalla työskentelevien varaan, vaan siihen pitäisi panostaa yhteiskunnallisesti jo varhaisemmassa vaiheessa, esimerkiksi kouluissa. Rehellinen ja informatiivinen markkinointi alan monipuolisista työmahdollisuuksista poistaisi varmasti sosiaali- ja terveysalaa varjostavia ennakkoluuloja ihmisten mielestä.

### 5.3 Näkökulmia miesten asemaan

Sosiaali- ja terveysalan työkentältä kantautuu selkeä toive, että miehiä kaivataan hoitotyöhön työn tasa-arvoistajiksi ja monipuolistajiksi. Alan arvostuksen uskotaan lisääntyvän ja palkkauksen parantuvan, kun miehiä saadaan enemmän hoitotyön pariin. Miehet voisivat tasapainottaa ja poistaa mahdollisia ristiriitoja omalla olemuksellaan naisvaltaisella alalla. Miehille tyypilliset toimintatavat ja taidot, kuten kuri, voima, auktoriteetti, kovuus, tekninen osaaminen, rentous, huumori, kaveruus ja päämäärähakuisuus, ovat varmasti ominaisuuksia, joilla on tarvetta sosiaalialan moninaisissa sektoreissa. (Arkimies 2008, 28–29.)

Alaluvuissa 5.3.1–5.4 tuomme esille erilaisia näkökulmia ja mielikuvia miesten asemasta sosiaali- ja terveysalan työtehtävissä, unohtamatta asiakasnäkökulmaa, joka on sosiaalialan työn tärkeimpiä lähtökohtia. Näiden alalukujen näkemykset ovat nousseet hyvin pitkälti Voimaa Hoivaan II-projektissa sosiaali- ja terveysalan käyttöön tehdystä Miehen käyttöoppaasta.

### 5.3.1 Yleisiä mielikuvia ja asenteita miesten asemasta

Ennakkoluulot ja asenteet, jotka tukevat näkemystä naisten paremmasta soveltuvuudesta sosiaali- ja terveysalan työtehtäviin, juurtuvat syvälle. Ala nähdään kuitenkin edelleen naisten alana, jossa miehillä ei ole tulevaisuutta. Hoivaaminen, sosiaaliset taidot ja kasvattaminen on nähty perinteisesti naisten ominaisuuksiksi. On uskottu, että miehiltä puuttuvat nämä taidot kokonaan. Tämä ennen kaikkea vaikuttaa alalla työskentelevien miesten ammatillisuuteen ja päivittäiseen työssä jaksamiseen. Kuinka monet miehet haaveilevat ammatista, joka mielletään niin vahvasti feminiiniseksi? (Kärkkäinen ym. 2013, 16.)

Etenkin uransa alkupuolella mieshoitajat voivat tuntea olonsa tukalammaksi kuin naishoitajat. Heidän tekemänsä työ voi olla enemmän tarkkailun ja suurennuslasin alla, mikä voi puolestaan herättää työntekijässä epävarmuudentunteita alalla pärjäämisestä. Naishoitajiin ei yleensä kohdisteta niin suuria paineita kuin mieshoitajiin, koska naisella uskotaan automaattisesti olevan hoitajalle sopivia ominaisuuksia. Voiko mieshoitaja tehdä työtään omalla persoonallaan, omien kykyjensä ja taitojensa mukaan ilman, että hänen työtään vertailtaisiin naishoitajien tekemään työhön? Tyypillisesti miehet ovat joutuneet sopeutumaan naisvaltaisen työkuulttuurin toimintatapoihin, eivätkä välttämättä ole saaneet aidosti tuotua omia työtapojaan työyhteisön käyttöön. (Kärkkäinen ym. 2013, 16.)

Miesten rooli sosiaali- ja terveysalan työtehtävissä on muotoutunut hyvin moninaiseksi. Stereotyyppisesti heiltä odotetaan monesti miehelle tyypillisiä toimintatapoja, kuten maskuliinista ja jämääkää työtötteä. Valitettavasti hyvin useasti miehet joutuvat sosiaalialalla myös suorittamaan niin sanottuja ei-ammattillisia työtehtäviä, kuten remonttimiehen töitä. Jos mies kokee tämän mielekkääksi, ei asiassa ole mitään pahaa. Täytyy kuitenkin muistaa, että mies on tekemässä työtään ammattilaisena asiakkaiden hyväksi eikä minään työpaikan remonttimiehenä. On tietysti eri asia, jos huoltotehtävät sisältyvät myös työtehtäviin, mutta silloinkaan niitä ei pitäisi tasa-arvon nimissä

automaattisesti jakaa sukupuolen perusteella. Haastavien asiakkaiden kohtaamisessa voi myös näkyä tietynlaista roolitusta työpaikoilla. Todennäköistä on, että mies kohtaa uransa aikana enemmän fyysisesti haastavampia asiakkaita, koska työnjakoa tehdään sukupuolen mukaan. Miestyöntekijä valitaan myös helposti edustamaan ryhmää ja toimimaan puhemiehenä eri tilanteissa. Tällaiset työpaikan erilaiset roolit usein määrittelevät, otetaanko työntekijä vakavasti alan ammattilaisena. (Kärkkäinen ym. 2013, 20.)

Naisvaltaisella sosiaalialalla naiset usein määrittelevät toimintatavat, joiden mukaan työtä tehdään. Miehet kokevat näiden asioiden kyseenalaistamisen ja niihin vaikuttamisen hankalaksi. Miestyöntekijöiden mielipiteet ja ääni eivät riittävästi nouse esiin sosiaali- ja terveysalalla. Pitäisikö miesten vain rohkeammin ottaa kantaa asioihin ja tuoda miesten ääntä kuuluvaksi? Vai onko miestyöntekijän rooliksi määritelty hiljainen ja kuuliainen ryhmän jäsen? (Kärkkäinen ym. 2013, 18.) Tietysti omien mielipiteiden esille tuominen on myös hyvin pitkälti persoonasta kiinni eikä sitä voi pelkäänsään naisvaltaisuuden syyksi tuomita. Ymmärrettävistä syistä kuitenkin alalla työskentelevät miehet voivat kokea roolinsa ulkopuoliseksi, jos ryhmässä tai työyhteisössä ei ole muita miehiä. Vastakkaisen sukupuolen kanssa voi olla hankalaa puhua asioista, joita vain toinen mies ymmärtää. (Kärkkäinen ym. 2013, 18.) Miesten rohkaistuminen tuomaan omaa näkemystään ja kantaansa sosiaali- ja terveysalan käyttöön olisi kaikkien etu, koska näin varmasti saataisiin uusia ideoita ja näkökulmia naisvaltaiseen alaan.

### 5.3.2 Miesnäkökulma

Miesnäkökulman määritelmiä on hyvin erilaisia. Internetin Suomisanakirjan määritelmän mukaan miesnäkökulma on naisnäkökulman vastakohta. Sanan kerrotaan sointuvan muun muassa sanojen aurauskulma, näkökulma, huippukulma ja nollakulma kanssa. Tämän määritelmän mukaan miesnäkökulma kiteytyy sanaan kulma, ja ehkä siinä onkin koko asian ydin. Ympäripyöreä ja turha selittely ei perinteisesti ole miehen tyyllille ominaista. Yksiulotteinen kuvaa paremmin miestä. (Kärkkäinen ym. 2013, 9.)

Miesnäkökulmasta puhuttaessa kannattaa aina huomioida, että näkökulmia on yhtä monta kuin puhujiakin. Sukupuoli-identiteetti on myös hyvä ottaa huomioon, vaikka ei voida suoraan väittääkään sukupuolen määrittelevän ihmisen näkökulmia ja suhtautumistapoja asioihin. Ihminen on kuitenkin syntyessään sukupuolinen olento, ja biolo-

ginen, sosiaalinen, juridinen sekä koettu ulottuvuus liittyvät aina sukupuoleen. (Kärkkäinen ym. 2013, 9.)

Jatkuvasti muuttuvan yhteiskunnan ja monipuolistuvan kulttuurin kehityksen myötä kuva mieheydestä ja miehestä muuttuu koko ajan. Vaikka asenteet muuttuvat pikku hiljaa, mies on edelleen harvinainen näky sosiaalialan työtehtävissä. Alalla työskentelevä mies joutuu edelleen selittelemään ammatinvalintaansa, jonka monet yhä mieltävät naisten alaksi. (Kärkkäinen ym. 2013, 10.) Miesten aseman kasvattaminen sosiaalialan työtehtävissä olisi tasapuolisen sukupuolijakauman kannalta kaikkien etu. Molempia sukupuolia tarvitaan, koska asiakkainakin on molempia sukupuolia. Etenkin lastensuojelu- ja kasvatustehtävissä tarvitaan nais- ja miestyöntekijöitä, koska lapset ja nuoret kaipaavat elämäänsä yhtä lailla naisen kuin miehen mallia. (Kotro & Sepponen 2007, 114–115.) Naisten tulisi osata kuunnella miestyöntekijöidensä ajatuksia ja vastaavasti miesten pitäisi oppia avaamaan suunsa sosiaali- ja terveysalan työpaikoilla. Tällaisella yhteistyöllä voitaisiin vanhoja sukupuolirakenteita murtaa. (Kärkkäinen ym. 2013, 10.)

### 5.3.3 Asiakasnäkökulma

Työntekijän ammatilliseen osaamiseen kuuluu olennaisesti sukupuolinäkökulman huomioiminen asiakastyössä, koska alan asiakkaat edustavat kumpaakin sukupuolta. Asiakas voi kokea tilanteen hankalaksi, jos työntekijät edustavat vain yhtä sukupuolta tai vain yhden sukupuolen näkökulmaa. Tämä voi olla esteenä asiakkaan ja työntekijän välisen oikeudenmukaisen, tasapuolisen ja luottamuksellisen suhteen synnylle. Työntekijän sukupuolella voi olla merkitystä joissakin asiakastapauksissa, koska asiakkaalle voi muodostua työntekijän sukupuoleen liittyviä ennako-odotuksia tai -käsityksiä. Joissain tilanteissa miestyöntekijän kanssa voi olla helpompi asioida kuin naistryöntekijän ja päinvastoin. Lasten ja nuorten kanssa työskennellessä tämä korostuu entisestään, koska silloin työntekijä edustaa vahvasti myös sukupuolensa roolimallia. (Kärkkäinen ym. 2013, 11.)

Kasvavien avioerolukujen takia moni lapsi on jäänyt vaille isän roolimallia, koska avioerojen myötä lapset jäävät useammin asumaan äidin luo. Näin ollen isän poissaoloa olisi tärkeä kompensoida muilla lapsen kasvuympäristössä vaikuttavilla mieskontakteilla, esimerkiksi päiväkotien ja koulujen miestyöntekijöillä. Lapsen olisi tärkeää saada käsitystä myös miehenä olemisesta, mikä edesauttaa oman sukupuoli-

identiteetin muodostumista. Etenkin poikien kehityksen kannalta miehen roolimallia on pidetty tärkeänä, koska isän poissaololla on nähty olevan vaikutusta poikien koulumenestykseen, sukupuoli-identiteettiin ja jopa rikolliseen käyttäytymiseen. (Sipilä & Tiihonen 1994, 119–120.) Perinteisen maskuliinisuutta korostavan näkemyksen mukaan pelkästään äidin kasvattamista pojista voi kasvaa naisellisia miehiä, ilman kunnollista miehen roolimallia. Päinvastaisen näkemyksen mukaan puutteellisen tai huonon isäsuhteen takia pojat voivat kehittää itselleen ylikorostuneen miehekkään roolin, käyttäytymällä aggressiivisesti ja tunteettomasti. (Sipilä ym. 1994, 120.)

Millaista miehen roolimallia lapset kaipaavat? Esimerkiksi päiväkodissa työskentelevältä miestyöntekijältä voidaan odottaa hyvin erilaisia tapoja toimia miehen mallina, sen mukaan kysytäänkö lapsen vanhempien, mieslastentarhanopettajien tai naiskollegojen mielipidettä sopivasta ja toimivasta miehen mallista. Mieslastentarhanopettajille roolimallina toimiminen kuuluu kuitenkin jokapäiväiseen arkeen, ja selvää on, että päiväkodissa työskentelevä mies ei voi olla tyypillinen juro suomalaismies, joka ei puhu eikä näytä tunteitaan. (Sipilä ym. 1994, 120–121.) Lasten kanssa täytyy olla sosiaalinen ja ilmaista tunteitaan, vaikkei liika pehmoilu välttämättä miestyöntekijöiden työtapaan aina kuulukaan.

Perinteisesti miehet tekevät lasten kanssa hyvin erilaisia asioita kuin naiset, vaikka työnjako esimerkiksi päiväkodissa ei perustu vain sukupuoleen, vaan työntekijöiden yksilöllisiin mieltymyksiin tai osaamisalueisiin. Maskuliinisuus on ominaista miestyöntekijöiden työtyylille ja toimintatavoille. Tyypillisesti miehet pelaavat mielellään lasten kanssa pihapelejä ja ohjaavat liikuntaa, koska tutkimusten mukaan miesten kiinnostus urheilua ja liikuntaa kohtaan on suurempaa kuin naisilla. Tämän takia miesten erityisosaamiseksi voidaan laskea liikunta. Miestyöntekijöiden leikit ovat usein rumpia kuin naisten, miehet peuhaavat ja riehuvat naistryöntekijöitä enemmän. Tällainen toimintatapa on miehille sallittua, koska se on heidän tapansa ilmaista vahvoja tunteita. Miehet pystyvät järjestämään enemmän fyysistä tekemistä, kuten lasten kyyditsemistä reppuselässä ja olkapäillä. (Sipilä ym. 1994, 122–123.) Tällaista tekemistä ja leikkiä lapset kaipaavat ja myös odottavat miestyöntekijöiltä.

Olemme molemmat tehneet lastensuojelutyötä opintojemme ohessa ja nähneet, miten tärkeää työntekijöiden tasapuolinen sukupuolijakauma on tehtäessä työtä lasten ja nuorten kanssa. Lastensuojelutyössä tarvitaan ehdottomasti sekä nais- että miestyön-

tekijöitä. Huostaan otetut lapset ja nuoret tulevat usein rikkonaisista perheistä, joista puuttuu joko äidin tai isän kunnollinen roolimalli. Pahimmassa tapauksessa lapsella ei ole vanhempia lainkaan tai hänet on syystä tai toisesta hylätty jo varhain. Nuoret kaipaavat normaaliin kasvuun ja kehitykseen turvallisen aikuisen läsnäoloa, koska kuva vanhemmuudesta voi olla vääristynyt omassa perheessä. Etenkin pojat, joilla ei ole kunnollista isän roolimallia, kaipaavat miestyöntekijöitä saadakseen jonkinlaista käsitystä miehenä olemisesta ja päästäkseen tekemään niin sanottuja miesten juttuja. Usein jo pelkkä yhdessä olo erilaisissa peleissä ja liikunnallisissa aktiviteeteissa riittää, mutta pojat kaipaavat myös miesten välisiä keskusteluita. Samaa sukupuolta olevalle on yleensä helpompi uskoutua asioissa, jotka saattavat nuoresta tuntua kiusallisilta tai arkaluontoisilta. Sama pätee tyttöihin; tytöt puhuvat naiseuteen liittyvistä asioista mieluummin naistryöntekijälle. Myös tytöt, joilla ei ole kunnollista isäsuhdetta, tarvitsevat miestyöntekijän mallia elämäänsä. Isää vaille jääneet tytöt kaipaavat isällistä ja maskuliinista mallia elämäänsä asioissa, joissa pelkkä äidin läsnäolo ei riitä.

Monissa lastensuojelulaitoksissa on alettu panostaa enemmän omaohjaajatyöskentelyyn. Omaohjaajajoukon muodostavat yleensä mies- ja naistryöntekijät. Näin lapsi tai nuori saa rinnalleen kummankin sukupuolen henkilön roolimallikseen.

Gay Graham on tehnyt tutkimusta lastenkodissa työskentelevien ohjaajien työnkuvasta ja rooleista. Hannele Elo-Kuru on omassa pro gradu -tutkielmassaan lainannut Gay Grahamia seuraavasti: ”Työ lastenkodissa on monimutkainen yhdistelmä arkipäivän elämää ja järjestystä ylläpitäviä tehtäviä, lapsen yksilöllistä hoivaa, kasvatusta sekä pyrkimystä auttaa lasta toipumaan psyykkisistä ja sosiaalisista vaikeuksista.” (Elo-Kuru 2003, 8–9.)

Omaohjaajaksi nimetty ohjaaja sitoutuu lapsen tai nuoren pitkäjänteiseen ja suunnitelmalliseen hoitamiseen ja kasvattamiseen yksilöllisen hoito- ja kasvatustieteen mukaisesti. Omaohjaajan tärkeimpänä tehtävänä on vastata lapsen yksilöllisiin tarpeisiin ja tutustua hoito- ja kasvatustyöhön. Alkuaajoista lähtien omaohjaajan rooliin kuuluu huolehtia ja hoitaa lapsen asioita, mutta nykyään pääasiallinen tehtävä on olla lasta varten (Kyrönseppä, Rautiainen & Airio 1990, 7.) Omaohjaaja vastaa tietyissä sovitussa rajoissa lapsen yksilöllisestä hoidosta ja kasvatuksesta, vaikka koko työryhmä osallistuu lapsen hoitoon ja kasvatukseen. Lapsen ja omaohjaajan välille tulisi muo-

dostua suhde, jota kutsutaan omaohjaajasuhteeksi. (Kyrönseppä & Rautiainen 1993, 101.)

#### 5.4 Toiminta miesnäkökulman edistämiseksi

Helsingin Diakoniaopisto toteutti vuosina 2011–2013 projektin, jonka tarkoituksena oli kehittää ja tukea sosiaali- ja terveysalan koulutusta ja työelämää miesnäkökulmasta sekä lisätä miesten hakeutumista ja rekrytointia alan töihin. Voimaa Hoivaan II-projektin tekemien kartoitusten mukaan miehiä halutaan ja tarvitaan sosiaali- ja terveysalan töihin. Tällaista viestiä on kantautunut niin asiakkailta kuin työyhteisöiltä. Projektin myötä julkaistiin Miehen käyttöopas sosiaali- ja terveysalan opettajien ja työpaikan käyttöön. Oppaan tarkoituksena on antaa käytännön neuvoja ja toimenpide-ehdotuksia alan opettajille, työpaikoille sekä alaa opiskelevien miesten ammatillisuuden tukemiseksi. (Kärkkäinen ym. 2013, 5.)

Vuonna 1995 perustettu kansalais- ja asiantuntijajärjestö Miessakit ry pyrkii parantamaan miesten kokonaisvaltaista hyvinvointia pitämällä huolta miesten elämää tukevien yksilöllisten, yhteisöllisten ja yhteiskunnallisten rakenteiden vahvistamisesta. Alalla työskenteleville miehille järjestetään mieslähtöisiä koulutuksia, joiden tarkoituksena on tarjota keinoja miesten kanssa työskentelyyn, perehtyä miehiin liittyviin kysymyksiin sekä lisätä osallistujien tietämystä miehistä. (Miessakit ry 2013.)

Yhteiskunnallinen vaikuttaminen on osa Miessakit ry:n toimintaa, ja sen tarkoituksena on tuoda esille miesnäkökulmaa julkiseen keskusteluun sekä ottaa esille yhteenliittymän tärkeäksi katsomia aiheita. Näitä ovat esim. poikien ja miesten erityisyyden huomioiminen sosiaali-, terveys- ja opetusaloja kehittäessä sekä isien huomioiminen neuvolatoiminnassa. Miessakit ry toimittaa myös omaa URHO-lehteä, jossa yhteiskunnallisia asioita käsitellään miesnäkökulmasta. (Miessakit ry 2013.)

2000-luvulla Miessakit ry:n toimintaan kehittyi uusi työmuoto, johon liittyi toiminnasta saadun tiedon jakaminen esimerkiksi ammatillisena täydennyskoulutuksena. Miestyön Osaamiskeskus-yksikkö perustettiin tätä varten tarjoamaan miehille suunnattuja koulutuksia. Myös naisille on kehitetty erilaisia kokonaisuuksia, koska suurin osa alan ammattilaisista on naisia, ja he tarvitsevat mieserityisyyden osaamisen ylläpitoa. (Miessakit ry 2013.)



## 6 PRODUKTIN TOTEUTUS

Kymenlaakson ammattikorkeakoulussa on ollut huoli miesten vähäisestä määrästä sosiaali- ja terveystieteiden koulutusohjelmissa. Olemme itsekin työskennelleet alalla jo opintojemme ohessa ja huomanneet, että miehiä kaivataan kipeästi. Koulun ja opettajien innoittamina otimme työksemme tehdä markkinoivan opinnäytetyön, jossa käsittelemme sosiaalialaa miesnäkökulmasta ja teemme sen pohjalta markkinoivan lehtiartikkelin. Produktin tavoitteena on miettiä syitä, miksi miehet eivät hakeudu alalle, herättää miesten kiinnostusta kouluttautua alalle sekä markkinoida sosiaalialaa miesnäkökulmasta. Lehtiartikkeli rakentuu teorian tiedon, ammattilaiskyselyiden ja omien pohdintojemme pohjalta. Kyselyyn valitsimme neljä jo pitkään alalla työskennellyttä miesammattilaista eri sosiaalialan sektorilta. Kysely toteutettiin syksyllä 2013 kyselylomakkeella (liite 1), minkä jälkeen teimme markkinoivan lehtiartikkelin miesten aseman vahvistamiseksi. Lehtiartikkeli (liite 2) on tarkoitus julkaista paikallislehdissä tulevaisuudessa.

### 6.1 Aineistonkeruu

Produktin aineisto rakentuu kirjoitetusta teorian tiedosta, ammattilaisten vastauksista sekä omista kokemuksistamme ja näkemyksistämme. Produkti koostuu kuudesta pääkohdasta: taustasta, sosiaalialasta, miesten asemasta, alan positiivisista puolista, tulevaisuuden näkymistä ja alan markkinoinnista. Taustassa kerrotaan omia kokemuksiamme alalle päättämisestä ja opinnäytetyömme aiheesta. Teorian tietoa käytetään pääasiassa sosiaalialaa koskevassa osiossa, jossa kerrotaan koulutuksesta ja sosiaalialan eri sektoreista. Miesten asemasta ja sosiaalialan positiivisista puolista on hyvin vähän teorian tietoa, joten nämä osiot muodostuvat pitkälti kyselyistä saadun tiedon ja omien pohdintojen kautta. Tulevaisuuden näkymiin pureudutaan faktatiedon ja miesammattilaisten näkemysten avulla. Markkinoivassa osiossa tuomme kyselyyn vastanneiden miesten sekä meidän omia näkemyksiämme esiin, kun suosittelemme sosiaalialaa miehille tulevaisuuden ammattialana.

### 6.2 Kohderyhmä

Produktin eli markkinoivan lehtiartikkelin kohderyhmänä ovat miehet. Tarkoituksena on tuoda alaa näkyväksi nuorille miehille, jotka miettivät tulevaisuuden uravalintojaan, ja miehille, jotka haluavat uudelleen kouluttautua. Haluamme produktin avulla

myös vaikuttaa ihmisten ajatusmaailmaan sosiaalialaa kohtaan ja rikkoa ennakkoluuloja alasta pelkästään naisten ammattina.

### 6.3 Tarkoitus ja tavoitteet

Markkinoivan lehtiartikkelin ensisijaisena tavoitteena on markkinoida sosiaalialan työ- ja opiskelumahdollisuuksista miesnäkökulmasta. Tarkoituksena on tuoda omia ja miesammattilaisten kokemuksia ja näkemyksiä sosiaalialan mahdollisuuksista tulevaisuuden ammattialana miehille. Tarkoitus on myös vaikuttaa yhteiskunnan ajatteluun perinteisesti jaotelluista miesten ja naisten ammateista. Lehtiartikkelin avulla haluamme herättää miesten kiinnostusta sosiaalialan työtehtäviä kohtaan ja tätä kautta saada miesten määrää kasvatettua sosiaalialan työkentillä tulevaisuudessa.

### 6.4 Ammatilaiskyselyt

Kyselyt suoritimme syksyn 2013 aikana. Halusimme vastaajiksi eri sosiaalialan sektoreilla ja työtehtävissä olevia miehiä. Kysymyksiimme vastasi neljä jo pitkään alalla työskennellyttä ammattilaista: Valtion koulukotitoiminnasta vastaava johtaja Matti Salminen, Kymenlaakson ammattikorkeakoulun opettaja lehtori Harri Mäkinen, mielenterveyshoitaja Jussi Björk ja Sippolan koulukodin erityisen huolenpidon vastaava ohjaaja Ari Kortelainen. Tapasimme heidät aluksi henkilökohtaisesti ja keskustelimme opinnäytetyömme sisällöstä ja sen tarkoitusperistä. Kerroimme, että kyselyt sisältyvät produktiimme, ja kysyimme vastaajilta luvan käyttää heidän nimeään julkisesti lehtiartikkelissa. Kyselyt toteutettiin sähköpostitse kyselylomakkeen avulla.

Lomakkeen runko muodostui teoria osuuden ja omien pohdintojemme kautta. Kysymyksiä oli yhteensä 11, ja ne olivat kaikille vastanneille samat. Kysymykset jaoin kolmeen pääkohtaan: vastaajien koulutus- ja työtaustaan, heidän näkökulmiinsa sosiaalialasta sekä alan tulevaisuuden haasteista ja mahdollisuuksista miesnäkökulmasta. Ensimmäisissä kysymyksissä selvitimme miesten koulutustaustaa, syitä hakeutumiseen sosiaalialalle ja heidän työtaustansa. Seuraavassa osiossa kysymykset käsittelivät vastaajien omia kokemuksia alan positiivisista puolista, näkemyksiä miesten asemasta ja syitä miesten vähäiseen määrään sosiaalialalla. Viimeisissä kysymyksissä miehet saivat tuoda esiin omia ideoita siitä, miten miesten asemaa ja osuutta koulutusohjelmissa ja työkentällä voitaisiin kasvattaa, minkälaisia mahdollisuuksia ala tarjoaa miehille ja miten markkinointia voitaisiin kehittää. Kysymykset ovat liitteessä 1.

## 6.5 Kyselytulokset

Tarkastelimme kyselytuloksia kysymyskohtaisesti ja yhdistimme ne yhdeksi kokonaisuudeksi. Vastauksista tuli ilmi monia samankaltaisia asioita, vaikka miehet työskentelevät eri sosiaalialan työtehtävissä. Tämän takia neljä vastaajaa on mielestämme riittävä otanta produktiamme varten. Tärkeimmiksi asioiksi miesten aseman parantamiseksi nousivat kilpailukykyisen palkkauksen tarjoaminen, markkinoinnin parantaminen ja kohdistaminen oikeaan kohderyhmään sekä rehellisen faktatiedon jakaminen miesnäkökulmasta.

Kysymys 1: Millainen pohjakoulutus sinulla on?

Vastaajien koulutustausta oli laaja-alainen ja ammattinimikkeet olivat erilaisia: kasvatustieteiden maisteri, yhteiskuntatieteiden maisteri ja kasvatustieteiden aineenopettaja, mielenterveyshoitaja sekä sosionomin ja sosiaalikasvattajan tutkinto. Kaksi miehistä oli yliopistotason koulutuksista ja kaksi ammattikorkeakoulutuksista. Näin saimme mahdollisimman laaja-alaisen näkökulman eri pohjakoulutuksen saaneilta miehiltä. Vastaajien koulutustaustasta voidaan päätellä, että sosiaalialalla voidaan työskennellä hyvin erilaisilla ammattinimikkeillä, mutta johtotehtävät edellyttävät yliopistokoulutusta tai vähintään ylempää ammattikorkeakoulututkintoa. Opettajana toimiminen edellyttää myös pedagogisten opintojen suorittamista.

Kysymys 2: Mitkä tekijät vaikuttivat hakeutumiseesi sosiaalialalle?

Tärkeimpinä tekijöinä alalle hakeutumiseen pidettiin alan ihmisläheisyyttä, laaja-alaisia mahdollisuuksia työskennellä eri tehtävissä, halua auttaa ja hyviä työllistymismahdollisuuksia. Mahdollisuus hyödyntää omia vahvuuksiaan ja mielenkiinnon kohteitaan päivittäisessä työssään olivat ratkaisevana tekijänä yhden vastaajan hakeutumiseen sosiaalialan töihin. Vastauksista voidaan päätellä, että sosiaalialan työ on hyvin pitkälti kutsumusammatti, johon lähdetään halusta auttaa ja tehdä yhteiskunnallisesti hyvää. Kaksi piti myös hyviä työllistymisnäkyymiä ratkaisevana tekijänä alalle hakeutumiseen.

Kysymys 3: Kauanko olet työskennellyt alalla ja millä sektoreilla?

Alan työkokemusta vastaajilla oli jo vuosikymmenien ajalta; tarkoituksenamme olikin saada kokeneiden miesten mielipiteitä kysymyksiimme. Heistä kaikki ovat työskennelleet pääosin koko työuransa ajan samalla sektorilla, johon ovat kouluttautuneet. Tämä tukee myös omaa urasuuntaustamme, koska molemmilla meillä on ollut koko opiskelujen ajan tähtäin tehdä työtä lastensuojelun parissa, missä olemme työskennelleet jo vuosien ajan. Kaikilla vastaajilla on ollut selvä halu työskennellä yhdellä tietyllä sektorilla, vaikka sosiaaliala tarjoaa lukuisia vaihtoehtoja työskennellä erilaisissa työtehtävissä samalla ammattinimikkeellä. Omat mielenkiinnon kohteet ja koulutuksen suuntautumisvalinta määrittelevät hyvin pitkälti urakehityksen. Vaikka sosiaaliala tunnetaan kovasta työntekijöiden vaihtuvuudesta, vastaajien työhistoriasta tämä ei tule esille.

#### Kysymys 4: Sosiaalialan positiiviset puolet miesnäkökulmasta?

Miesten hyvät mahdollisuudet työllistyä ja asiakkailta saatu välitön palaute tehdystä työstä nousivat esille tärkeimpinä alan positiivisina puolina. Lisäksi vastaajat korostivat alan olevan haastava, mutta palkitseva, ja siinä olevan hyvät mahdollisuudet kehittää itseään. Yksi toi esille, että asiakkaat suhtautuvat yleensä positiivisesti miestyöntekijään auttamistyössä. Positiivisena puolina nousivat esiin myös inhimillinen ja ihmisläheinen työ, mahdollisuus työskennellä ryhmässä sekä omien vahvuuksien hyödyntäminen päivittäisessä työssä. Omat kokemuksemme tukevat vastauksista esiin nousutta asiaa miesten hyvistä työllistymismahdollisuuksista, koska olemme työllistyneet jo opintojemme aikana. Mielestämme sosiaalialan työpaikat tarjoavat hyvät mahdollisuudet edetä uralla, jos on halukas kouluttamaan omaa ammattitaitoaan enemmän. Työnantajat mahdollistavat yleensä erilaisia kursseja ja täydennyskoulutuksia.

#### Kysymys 5: Millaisena näet miesten aseman sosiaalialalla?

Kyselyistä tulee ilmi, että miehille olisi selvästi tarvetta alalla, mutta heitä on vieläkin liian vähän. Ala on leimautunut naisten alaksi. Yhden ammattilaisen mielestä miehiä kaivattaisiin johtotehtävien lisäksi myös asiakkaiden pariin työkentälle. Lastensuojelun parissa uran tehnyt vastaaja kaipaisi miehiä tasapainottamaan työyhteisöjä, koska sijoitettavat nuoret ovat useimmiten poikia, joille miehen malli on merkittävä. Vastaukset tukevat yhteiskunnan yleistä kuvaa sosiaalialasta naisten ammattina.

#### Kysymys 6: Minkä takia miehet eivät hakeudu sosiaalialalle?

Alan matala palkkataso nousi vastauksissa suurimmaksi syyksi, miksi miehet eivät hakeudu sosiaaalialalle. Ammattilaiset kokivat myös, ettei miehillä ole ehkä tarpeeksi tietoa alan koulutuksesta ja työstä. Kuva alasta voi olla vääristynyt ja leimautunut naisten alaksi. Myös alan rasittavuustekijät nähtiin esteenä miesten hakeutumiseen. Tästä voidaan päätellä, että alan markkinointiin tulisi panostaa enemmän, jotta vanhoilliset käsitykset sosiaaalialasta muuttuisivat.

Kysymys 7: Sosiaaalialan koulutusohjelmiin sisään päässeistä oppilaista vain noin 10 prosenttia on miehiä. Mistä luulet tämän johtuvan?

Kaikista vastauksista tuli esille, että yksinkertaisesti miehiä hakee koulutuksiin vähemmän kuin naisia. Kaksi pohti valintakoejärjestelmän ehkä suosivan enemmän naishakijoita ja karsivan näin ollen potentiaalisia miesopiskelijoita. Samoja asioita nousi esille myös tässä kysymyksessä kuin edellisessä, esimerkiksi palkkaus, puutteellinen tieto alasta ja leimautuminen naisalaksi.

Kysymys 8: Miten miesten osuutta sosiaaalialan koulutusohjelmissä ja työkentällä voitaisiin kasvattaa?

Kaikki vastaajat korostavat, että alaa tulisi markkinoida enemmän miesnäkökulmasta. Rehellisen faktatiedon kertominen alan työtehtävistä, niiden sisällöstä ja palkkauksesta jo alalla työskentelevien miesten näkökulmasta koettiin tärkeäksi keinoksi. Markkinointi tulisi kohdistaa tehokkaammin niihin miehiin, jotka ovat miettimästä urasuuntaustaan. Palkkaus täytyisi saada myös kilpailukykyisemmäksi muihin aloihin verrattuna, jotta miesten määrää voitaisiin kasvattaa. Yksi vastaajista olisi valmis kokeilemaan kiintiötä miesopiskelijoille.

Kysymys 9: Millaisia mahdollisuuksia ala tarjoaa miehille tulevaisuudessa?

Kyselyistä ilmenee, että sosiaaaliala on kasvava ja työvoimavaltainen ala, joka tarjoaa tulevaisuudessa monipuolisia ja haastavia ammatteja erilaisten ongelmien parissa. Miesten hyvä työllistymismahdollisuus ja työn pysyväisluonteisuus korostui selvästi ammattilaisten vastauksista. Uralla eteneminen ja työnantajien tukema kouluttautuminen nähtiin positiivisina asioina. Eräs vastaaja pohti, että alalla tarvitaan tulevaisuudessa lisää miehistä osaamista teknologian korostumisen myötä.

### Kysymys 10: Miksi suosittelisit sosiaalialaa miehille?

Suosittelaviksi asioiksi miehet nostivat hyvän työllistymistilanteen sosiaalialan laajalla työkentällä, hyvät kehitymis- ja etenemismahdollisuudet työntekijänä ja mahdollisuuden auttaa erilaisia ihmisiä. Sosiaalialan työtä kehitettiin myös antoisaksi ja mielekkääksi, vaikka se sisältääkin paljon vastuuta. Yksi vastaajista suositteli alaa miehille, koska miehet yleensä työllistyvät jo opintojen aikana. Hän suositteli alaa myös hyvien kansainvälistymismahdollisuuksien takia miehille, jotka halusivat työskennellä ulkomailla eri projektien parissa.

### Kysymys 11: Miten sosiaalialaa voitaisiin markkinoida paremmin miehille?

Markkinoinnin parantamiseksi ammattilaiset nostivat esille seuraavanlaisia asioita: näkyvyyden parantaminen esimerkiksi ammattilehdissä, hyvien esimerkkien ja konkreettisen tiedon jakaminen sosiaalialan erilaisista työtehtävistä jo alalla työskentelevien miesten kertomana. Asennekasvatus jo pienestä pitäen voisi poistaa juurtuneita käsityksiä sosiaalialasta. Sosiaalialan koulutusohjelmat tulisi saada näkyvämmiin esille eri medioissa, jotka tavoittavat paremmin miehet. Koulujen oppilaanohjaustunneille kaivattiin jo alalla työskenteleviä miehiä kertomaan sosiaalialan työstä.

## 6.6 Yhteenveto vastauksista

Ammattilaiskyselyistä ei tullut esille kovinkaan paljon uusia asioita, vaan olimme jo pohtineet hyvin samoja asioita. Kaikilla vastaajilla oli yhtäläinen mielipide siitä, että sosiaalialalla on pulaa koulutetuista miestyöntekijöistä ja tarve vain kasvaa tulevaisuudessa. Syiksi miesten vähäiseen määrään nousivat alan leimautuminen naisten alaksi, puutteellinen tieto alan työtehtävistä ja mahdollisuuksista sekä tietysti matala palkkataso. Markkinoinnin parantaminen ja kohdistaminen oikeaan kohderyhmään nähtiin ratkaisuna miesten aseman vahvistamiseksi. Lähes jokainen ammattilaisista korosti, että jo alalla työskentelevät tai opiskelevat miehet täytyisi valjastaa välittämään rehellistä tietoa ja kertomaan tarinoita sosiaalialan työstä. Näin ollen alaa vakavasti harkitsevat miehet voisivat saada samaistumiskohteita ja rohkenisivat hakeutumaan koulutuksiin. Miesammattilaiset mainostivat alan hyviä työllistymismahdollisuuksia ja mahdollisuuksia edetä uralla sekä oman ammattitaidon ylläpitämis- ja kehittämismahdollisuuksia. Asiakkaiden hyvä suhtautuminen miestyöntekijään nousi

myös positiivisena puolena esiin. Sosiaali-alan työtä pidettiin palkitsevana, mutta haastavana työnä.

## 7 MIESTEN OSUUDEN KASVATTAMINEN SOSIAALIALALLA

Vanhat sosiaali- ja terveystalalan perinteet ovat juurtuneet syvälle ihmismieleen. Ala nähdään edelleen feminiinisenä, koska hoitoala on perinteisesti nähty yksilöllisenä, stereotyyppisesti naiskuvaa korostavana hoiva-alana. (Kärkkäinen ym. 2013, 28.) Ammattilaiskyselyistäkin tulee ilmi, että ala on leimautunut naisten alaksi, minkä poistamiseen tarvitaan tapakasvatusta, ettei töitä jaeta enää vanhoillisesti naisten ja miesten ammateiksi. Yleinen mielikuva sosiaali- ja terveystalalan työntekijästä on sisarhento valkoinen, vaikka monet alan työntekijät vaativat myös maskuliinisuutta, kuten psyykkistä ja fyysistä vahvuutta. (Kärkkäinen ym. 2013, 28.) Miesten osuus alan työntekijöistä on huolestuttavan pieni, vain noin kymmenen prosenttia luokkaa. Miehet ovat myös marginaalina eri sosiaali- ja terveystalalan koulutusohjelmissä. Kyselytuloksista ja oppilaitoksista kantautuu kuitenkin viestiä, että miesten osaamiselle on selkeää tarvetta. Miten miehiä saataisiin houkutelua hakemaan alalle ja miten heidät saataisiin työelämän käyttöön?

Sosiaali- ja terveystalalan markkinointi on ensimmäinen ja tärkein asia, joka täytyy saada kuntoon. Voimme omasta kokemuksestamme kertoa, että markkinointi ei ole missään vaiheessa tavoittanut meitä, vaan kuulimme alan mahdollisuuksista jo alalla työskenteleviltä läheisiltämme. Alan miesammattilaisetkin uskoivat, ettei miehillä ole riittävästi tietoa alan tarjoamista mahdollisuuksista. Jos miehiä halutaan rekrytoida alalle, markkinointiin täytyy tulevaisuudessa tehdä muutoksia. Kyselyiden vastauksista nousee esiin, että markkinointia tulisi ennen kaikkea kohdistaa siihen joukkoon, joka on juuri valitsemassa omaa opiskelusuuntautumistaan. Tuleville opiskelijoille suunnatuissa esitteissä pitäisi tuoda vahvemmin esiin miesnäkökulmaa. Esitteissä voisi olla jo alalla työskentelevien miestyöntekijöiden kertomuksia omasta työstään sosiaali- ja terveystalalla. Näin alaa vakavasti harkitsevat miehet voisivat saada samaistumiskohteita, mikä voi olla uranvalinnan kannalta ratkaisevaa. (Kärkkäinen ym. 2013, 29.) Esitteissä tulisi tuoda esiin, kuinka hyvät työllistymismahdollisuudet miehillä on.

Pelkkien esitteiden varaan ei kannata kuitenkaan markkinointia laskea, vaan tarvitaan myös sosiaalisia kohtaamisia markkinointitilaisuuksissa, joissa alaa tuodaan esille. Rehellisen ja konkreettisen tiedon välittäminen nousee merkittäväksi tekijäksi myös

kyselytuloksista. Tällaisia tilaisuuksia voitaisiin järjestää kouluissa, työvoimatoimistossa, armeijassa ja urheiluseuroissa. Peruskoulujen ammatinvalintainfot ovat tärkeässä roolissa nuorten tehdessä uravalintojaan. Sinne tulisi saada mentorointia jo alalla työskentelevien tai alaa opiskelevien miesnäkökulmasta. Mentorointi on alan ammattilaisen toteuttamaa henkilökohtaista ohjausta, tukea ja kokemusten sekä osaamisen jakamista opiskelijalle. Voimaa Hoivaa II- projektissa järjestettiin lähihoitaja opiskelijoille mentoritoimintaa, jonka ideana oli tarjota opiskelijalle tilaisuus tavata miestyöntekijä itseään kiinnostavalta alan työpaikalta tai -tehtävästä. Mentoreina toimi 12 sosiaali- ja terveysalan ammattilaista eri työsektoreilta. (Kärkkäinen ym. 2013, 24.) Esimerkiksi kolmannen vuosikurssin opiskelijoilla on jo kokemusta ja näkemystä alasta, joten he pystyisivät kertomaan asioista ja markkinoimaan alaa tuleville sukupolville. Tällaiset markkinointitilaisuudet voitaisiin sisällyttää opintosuunnitelmaan, ja niistä voisi saada pisteitä esimerkiksi vapaavalintaisiin opintoihin. Peruskoulujen lisäksi markkinointia voisi suunnata myös lukioihin ja ammattikouluihin. Miesammattilaisten vastauksista tuli myös esille, että oppilaitokset voisivat kohdistaa markkinointia laajemmin eri medioihin. Radio, televisio ja sosiaalinen media ovat oivia keinoja saada tietoa välitettyä nykynuorisolle. Mielestämme urheiluseurat olisivat myös äärimmäisen potentiaalinen kohde, jonne sosiaali- ja terveysalan markkinointia tulisi kohdistaa. Esimerkiksi joukkueurheilulajeja harrastavat nuoret miehet oppivat jo pienestä pitäen toimimaan ryhmässä erilaisten ihmisten parissa, joten heillä on yleensä valmiina alalla tarvittavia ominaisuuksia, kuten sosiaalisuus, yhteistyötaidot ja terveet elämäntavat. Urheilijan ura on tavallisesti varsin lyhyt eikä sen varaan voi koko elämää laskea, minkä takia entiset urheilijat voisivat olla hyvä kohderyhmä sosiaali- ja terveysalan käyttöön. Markkinointi olisi helppo toteuttaa urheiluseuroissa, koska urheilijat koostuvat säännöllisesti yhteen ja markkinointi tavoittaisi helposti koko kohderyhmän. Armeija olisi markkinoinnin kannalta hyvin tärkeä kohde, koska markkinointi tavoittaisi niin suuren joukon nuoria miehiä.

Tulevaisuuden työmarkkinatilanne etenkin teollisuusaloilla on heikko. Jo pitkään työelämässä olleet miehet voivat joutua uudelleen kouluttautumaan täysin erilaiseen ammattiin. Sosiaali- ja terveysala tarjoaa helpon ja nopean työllistymismahdollisuuden, koska alalla on huutava pula miestyöntekijöistä ja monet miehet työllistyvät jo opintojen aikana. Monet miehet ovatkin jo löytäneet uuden uran sairaankuljettajan, lähihoitajan ja ensihoitajan työtehtävistä. Uudelleenkouluttautuminen sosiaali- ja terveysalan tehtäviin onnistuu parhaiten lähihoitajakoulutuksen kautta tai korkeakoulujen aikuis-



opiskelijaryhmissä. Aikuisryhmissä opiskelu on joustavampaa ja muilta saman ikäisiltä on mahdollista saada vertaistukea. Sosiaali- ja terveysalaa pitäisi erityisesti markkinoida tulevaisuuden ammattialana, koska työvoimapulaa on ennustettu suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle. Toisaalta myös teollisuusalojen huonot tulevaisuudenäkymät pitäisi saada käännettyä sosiaali- ja terveysalojen voitoksi, työmarkkinoilla kilpailtaessa. Kyselytulokset vahvistavat, että koulutettujen miesten työllistymistilanne nähdään hyvänä ja tarve kasvaa tulevaisuudessa.

Jo alalla pitkään ilman nykyisin vaadittavaa pätevyyttä työskennelleet miehet pitäisi ehdottomasti pystyä pitämään sosiaali- ja terveysalan käytössä. Heille voitaisiin mahdollistaa oppisopimuskoulutusta lähihoitajaksi tai sosionomiksi aikuisryhmissä. Pitkään alalla työskennellyt voi suorittaa lähihoitajan opinnot näyttötutkinnon avulla. (Lammi-Taskula 2011, 136). Näille miehille on jo kertynyt arvokasta käytännön kokemusta ja näkemystä alan työtehtävistä, minkä takia heille pitäisi turvata etenemismahdollisuus urallaan.

Hyvin arvosanoin valmistuvat miehet hakeutuvat pääasiassa teknillisille aloille ja muille paremmin palkatuille aloille. Tästä syystä sosiaali- ja terveysalalle hakevat miehet, joilla ei välttämättä ole opiskelupaikan edellyttämiä arvosanoja. Sosiaali- ja terveysalalle hakeutuu kuitenkin naisia hyvillä arvosanoilla, minkä takia naisilla on etulyöntiasema miehiin verrattuna. Voi olla myös, että pääsykokeet ovat rakenteeltaan sellaisia, jotka jossain määrin suosivat naisia, kuten haastattelutuloksistakin ilmenee. Tasa-arvolain 6:n § mukaan koululaitoksien tulee selvittää vuosittain koulun tasa-arvotilanne ja siihen liittyvät mahdolliset ongelmat. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986). Mielestämme jokaisen sosiaali- ja terveysalan oppilaitoksen ongelmana on miesten vähäinen lukumäärä. Jos miesten osuutta pyritään tulevaisuudessa kasvattamaan, valintakriteereihin voisi tehdä joitain muutoksia. Miehille voisi mahdollistaa muutamia sukupuolipisteitä pääsykoepisteytykseen, vaikka tasa-arvolain mukaan jokaisella tulisi olla yhtäläiset mahdollisuudet päästä koulutukseen, sukupuolesta riippumatta. Ammattilaisille tehdyistä kyselyistä nousi ehdotuksena radikaalimpi vaihtoehto miesten osuuden kasvattamiseksi. Sosiaali- ja terveysalan koulutusohjelmiin voitaisiin kokeilla miehille kiintiötä, joka mahdollistaisi tietyn määrän aloituspaikkoja miehille. Tässä vaihtoehdossa on tietysti paljon riskitekijöitä, jos alalle soveltuvia hakijoita ei ole tarpeeksi. Nykyään miehiä pääsee opiskelemaan noin kymmenen

prosenttia ammattikorkeakoulujen sosionomikoulutukseen. Miesten kiintiömääränä voisi pitää noin 20 prosenttia, joka kaksinkertaistaisi miesten osuuden.

Sosiaali- ja terveysalan opetuksessa tulisi kiinnittää enemmän huomiota miesnäkökulmaan ja miesten tarpeisiin. Omien kokemuksiemme mukaan ryhmäyttämisessä miehet jaettiin lähes aina eri ryhmiin. Tämä mahdollisti miesnäkökulman esiin tulemisen laajemmin, mutta miesopiskelijalle tarvittavaa vertaistukea samalta sukupuolelta ei ollut saatavilla. Myös miehet tarvitsevat vertaistukea, koska joistakin asioista on helpompi puhua samaa sukupuolta olevan kanssa. Voimaa Hoivaan II-projektista nousee hyvin myös esille vertaistoiminnan tärkeys ja sen huomioiminen miesten opinnoissa. Miehillä tulisi mahdollistaa opinnoissa tilaisuus ryhmäytymiseen erilaisten tapahtumien, tilaisuuksien ja harrasteiden kautta. Vertaistoimintaa voitaisiin järjestää esimerkiksi miesryhmätoimintana, missä vetäjänä voisi toimia alalla jo pitkään toiminut mieshenkilö tai -opettaja. Näissä ryhmissä miehet voisivat yleisesti puhua sosiaali- ja terveysalan tilasta ja miesten asemasta. (Kärkkäinen ym. 2013, 19.)

Sosiaalialan palkkaus ei houkuttele miehiä suuntautumaan alalle, vaan paremmin palkatut työpaikat kiinnostavat miehiä enemmän. Kyselytuloksista nousi vahvasti esiin, että sosiaali- ja terveysalalla täytyisi nostaa palkkoja, jotta alasta saataisiin houkuttelevampi. Toisaalta niistä ilmenee myös, että palkkataso on vuosien saatossa hieman parantunut ja alkaa olla tasapainossa koulutukseen ja työn sisältöön suhtautettuna. Miesten yleistyminen naisvaltaisella alalla voisi parantaa koko sosiaalialan palkkausta, millä kavennettaisiin samalla sukupuolten välistä palkkaeroa.

Sosiaali- ja terveysalalle tulee seuraavien vuosikymmenten aikana suuri työvoimapula vanhemman sukupolven jäädessä eläkkeelle. Miehet voisivat olla vastaus ennustetun työvoimapulan poistamiseksi. Ammatillaiskyselyiden tuloksetkin vahvistavat miesten työllistyvän hyvin todennäköisesti jo koulutuksen aikana, ja tulevaisuuden näkymät työmarkkinoilla näyttävät suotuisilta. Tulevaisuuden epävakaa työmarkkinat miesvaltaisilla aloilla pakottavat miehet suuntaamaan katseensa uusille työurille. Sosiaali- ja terveysalalla on huutava pula miehistä ja tulevaisuuden työnäkymät ovat erinomaiset, minkä luulisi houkuttelevan miehiä alalle. Miesten työllistyminen lähes 100 prosentin varmuudella sosiaali- ja terveysalalla on varmasti hyvä motivaattori hakeutumaan opintoihin. Tätä tulisi hyödyntää tulevaisuuden markkinoinnissa.

## 8 POHDINTA

Opinnäytetyö on ollut haastava ja pitkä projekti, mutta erityisen opettavainen kokemus. Valitettavasti emme pysyneet aikataulullisesti alkuperäisessä suunnitelmassamme, vaan valmistuminen venyi noin vuodella. Työskentelemme molemmat kokopäiväisesti lastensuojelulaitoksessa, ja yhteisen ajan löytäminen työn tekemiseen on ollut hyvin haastavaa. Näin jälkiviisaana olisi helppo todeta, että prosessin olisi voinut aloittaa jo hyvissä ajoin opintojen aikana. Työllistyimme kuitenkin molemmat alan työtehtäviin jo opintojen aikana, joten työn ja opintojen sovittaminen yhteen on tullut tutuksi. Tämä kuvaa hyvin käsitystämme siitä, että miehille on tilausta sosiaalialan työtehtävissä. Olemme myös saaneet arvokasta käytännön kokemusta, jota olemme voineet hyödyntää opinnäytetyössämme. Lastensuojelutyössä näkee hyvin selvästi, miten tärkeää työntekijöiden tasainen sukupuolirakenne on. Nuoret tarvitsevat niin miehen kuin naisen mallia normaalin kasvun ja kehityksen tukemiseksi.

Opinnäytetyön aihe on mielestämme hyvin tärkeä ja ajankohtainen. Miesten vähäinen määrä sosiaalialalla on aiheuttanut huolta niin oppilaitoksissa kuin työkentälläkin, vaikka perinteiset naisten ja miesten ammatit ovat vähitellen murenemassa. Valitettavasti aihe ei ole kuitenkaan saanut riittävästi julkisuutta, vaikka huoli on tiedostettu jo pitkään. Aiheesta olikin varsin hankala löytää teoretietoa, koska tutkimuksia on tehty niukasti. Näimme omin silmin opintojemme aikana, miten vähän miehiä hakeutuu sosiaalialan opintoihin. Poikkeuksena voidaan pitää vuosikurssiamme, jossa meitä miesopiskelijoita oli jopa kymmenkunta. Seuraavana vuonna aloitti vain yksi mies. Tämä innosti meidät tarttumaan haasteeseen ja tekemään miesten määrän kasvattamiseksi jotain. Toivomme, että opinnäytetyömme myötä nuoret miehet, jotka ovat vähänkin kiinnostuneet alasta, saisivat tarvittavaa faktatietoa ja rohkenisivat hakeutumaan sosiaalialan koulutuksiin. Markkinointia ja näkyvyyttä parantamalla voidaan varmasti asialle tehdä jotain ja tämän myötä parantaa miesten asemaa sosiaalialalla tulevaisuudessa.

## LÄHTEET

Ammattikorkeakouluihin hakeneet vv. 20052–011. Koulutusnetin Internet-sivut. Saatavissa: [www.koulutusnetti.fi/index.php?file=1177](http://www.koulutusnetti.fi/index.php?file=1177) [viitattu: 24.6.2013].

Anttalainen, M–L. 1986. Sukupuolen mukaan kahtia jakautuneet työmarkkinat Pohjoismaissa. Naistutkimusmonisteita, 1. Helsinki

Arkimies, K. 2008. Ukko akan töissä-Askeleita hoitotyön tasa-arvoon. Hyvinkään aikuiskoulutuskeskuksen loppujulkaisu. Savion kirjapaino Oy: Kerava.

Elinkeinoelämän keskusliitto 2011. Saatavissa:

[http://www.ek.fi/ek/fi/tyomarkkinat\\_ym/tyoelama/tasa\\_arvo/naiset\\_miehet/ammattillinen\\_jakautuminen.php](http://www.ek.fi/ek/fi/tyomarkkinat_ym/tyoelama/tasa_arvo/naiset_miehet/ammattillinen_jakautuminen.php) [viitattu: 15.6.2013].

Elo-Kuru, H. 2003. Omahoitaja- kaiken korjaa? Lastensuojelulaitoksen lähikasvattajan työssä tarvittava ammatillinen osaaminen. Sosiaalityön pro gradu tutkielma. Turun yliopisto. Sosiaalipolitiikan laitos.

Hintsala, A. 2005. Autonomia ammatista poistumisen ennakoijana hoitotyössä. Kopyjyvä: Kuopio.

Horelli, L. & Saari, M. 2002. Tasa-arvoa valtavirtaan. Tasa-arvon valtavirtaistamisen menetelmiä ja käytäntöjä. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2002. Helsinki: Edita Prima Oy.

Kinnunen, M. & Korvajärvi, P. 1996. Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Gummerus Kirjapaino Oy: Jyväskylä.

Kolehmainen, S. 1992. Sukupuolen mukainen segregatio työelämässä, *Sosiologia* 29:1, 29. vuosikerta, 11–22.

Kolehmainen, S. 1999. Naisten ja miesten työt. Työmarkkinoiden segregoituminen Suomessa 1970-1990. Tilastokeskuksen tutkimuksia 227. Helsinki: Hakapaino

Kotro, A. & Sepponen, H–T. 2007. Mies vailla tasa-arvoa. Gummerus Kirjapaino Oy: Jyväskylä.

Kyrönseppä U. & Rautiainen, J–M. Airio, T. 1990. Omaohjaajamenetelmä. Lastensuojelun laitoshuollon neuvottelukunnan julkaisuja 3. Lastensuojelun keskusliitto: Helsinki.

Kyrönseppä, U. & Rautiainen, J-M. 1993. Lapsi laitoksessa. WSOY: Porvoo.

Kärkkäinen, A. & Nummi, M. 2013. Miehen käyttöopas. Sosiaali- ja terveysalan opettajille ja työpaikoille. Tyylipaino Oy: Helsinki.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986. Finlexin Internet-sivut. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609> [viitattu: 26.6.2013].

Lammi-Taskula, J. 2011. Sosiaali- ja terveydenhuollon perusteet. WSOY: Porvoo.

Lehto, J. Kananoja, A. Kokko, S. & Taipale, V. 2001. Sosiaali- ja terveydenhuolto. WS Bookwell Oy: Juva.

Miessakit ry 2013. Internet-sivut. Saatavissa: <http://www.miessakit.fi/> [viitattu: 27.2.2013].

Pulkkinen, P 2002. ”Vähän enemmän arvoinen”. Tutkimus tasa-arvokokemuksista työpaikoilla. Tilastokeskus, tutkimuksia 234. Hakapaino Oy: Helsinki.

Pursiainen, S. 2011. Lähihoitajana yhteiskunnassa. Edita Prima Oy: Helsinki.

Raunio, K. 2009. Olennainen sosiaalityössä. Gaudeamus: Helsinki.

Sipilä, J. & Tiihonen, A. 1994. Miestä rakennetaan, maskuliinisuuksia puretaan. Vastapaino: Tampere.

Sosiaalialan koulutusohjelma 2013. Opintoluotsin Internet-sivut. Saatavissa: [http://www.opintoluotsi.fi/fiFI/koulutusalat\\_ja\\_ammattit/opetusohjelma.aspx?StudyProgrammeId=f1eae001-dfa1-466f-b6ce-5e2d4aecc900](http://www.opintoluotsi.fi/fiFI/koulutusalat_ja_ammattit/opetusohjelma.aspx?StudyProgrammeId=f1eae001-dfa1-466f-b6ce-5e2d4aecc900) [viitattu: 6.3.2013].

Sosiaali- ja terveystieteen perustutkinto 2013. Opintoluotsin Internet-sivut. Saatavissa:  
[http://www.opintoluotsi.fi/fi/FI/koulutusalat\\_ja\\_ammattit/opetusohjelma.aspx?StudyProgrammeId=84ad5b88-6fd4-4df4-a024-e138266d4b8d](http://www.opintoluotsi.fi/fi/FI/koulutusalat_ja_ammattit/opetusohjelma.aspx?StudyProgrammeId=84ad5b88-6fd4-4df4-a024-e138266d4b8d) [viitattu: 6.3.2013].

Taipale, M. Lehto, J. Mäkelä, M. Kokko, S. Muuri, A. & Lahti, T. 2004. Sosiaali- ja terveydenhuollon perusteet. WSOY: Porvoo.

Tasa-arvolaki 17.2.1995/206. Finlexin Internet-sivut. Saatavissa:  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609#a17.2.1995-206> [viitattu: 5.12.2013].

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

## Liite 1

## KYSELYLOMAKE

## TAUSTA

1. Millainen pohjakoulutus sinulla on?
2. Mitkä tekijät vaikuttivat hakeutumiseesi sosiaalialalle?
3. Kauanko olet työskennellyt alalla ja millä sektoreilla?

## NÄKÖKULMIA ALASTA

4. Sosiaalialan positiiviset puolet miesnäkökulmasta? Omia kokemuksia eri työtehtävistä.
5. Millaisena näet miesten aseman sosiaalialalla?
6. Minkä takia miehet eivät hakeudu sosiaalialalle?
7. Sosiaalialan koulutusohjelmiin sisään päässeistä oppilaista vain n. 10 % on miehiä. Mistä luulet tämän johtuvan?

## ALAN TULEVAISUUDEN HAASTEET JA MAHDOLLISUUDET MIESNÄKÖKULMASTA

8. Miten miesten osuutta sosiaalialan koulutusohjelmissä ja työkentällä voitaisiin kasvattaa?
9. Millaisia mahdollisuuksia ala tarjoaa miehille tulevaisuudessa?
10. Miksi suosittelisit sosiaalialaa miehille?
11. Miten sosiaalialaa voitaisiin markkinoida paremmin miehille?

## LISÄÄ MIEHIÄ SOSIAALIALALLE

Sosionomiopiskelijat **Mika Weckman** ja **Esa-Tapio Palmu** haluavat murtaa yleistä käsitystä sosiaalialasta ja lisätä miesten määrää sosiaalialan laajalla työsektorilla.

Olemme opiskelleet vuodesta 2009 lähtien Kymenlaakson ammattikorkeakoulussa sosionomeiksi ja teemme parhaillaan opinnäytetyötä siitä, kuinka miesten määrää sosiaalialan koulutusohjelmissa ja työkentällä voitaisiin kasvattaa. Sosiaalialan työkentällä ja koulutusohjelmissa on pitkään ollut huoli koulutettujen miesten vähäisestä määrästä. Sosiaali- ja terveysalan henkilöstöstä miehiä on vain noin 10 prosenttia, ja samat prosentuaaliset luvut näkyvät myös alan koulutusohjelmissa. Valtaosa sosiaalialalla työskentelevistä miehistä on alan johtotehtävissä. Miehiä tarvittaisiin kuitenkin lisää asiakkaiden pariin normaalissa arjessa.

Ennen opintojen alkua emme juurikaan tienneet sosiaalialasta mitään. Kavereiden ja lähipiirin kokemukset ja kertomukset herättivät mielenkiintomme alaa kohtaan. Opinnäytetyömme tarkoituksena onkin parantaa alan näkyvyyttä ja markkinoida sitä miesnäkökulmasta. Omat kokemuksemme vahvistavat, ettei nuorilla miehillä ole välttämättä totuuden mukaista kuvaa sosiaalialan työtehtävistä. Ihmisten vanhoillinen käsitys sosiaalityöntekijästä "sisar hento valkoisena" on juurtunut syvälle kulttuuriimme, mikä on varmasti vaikuttanut siihen, etteivät miehet perinteisesti hakeudu alalle. Jo alalla työskentelevien miesten ääni pitäisi saada näkyvämmiin esiin osaksi sosiaalialan markkinointia, jotta potentiaaliset miehet saisivat konkreettista tietoa alan työtehtävistä. Opinnäytetyötämme varten kyselimme neljän jo pitkään sosiaalialalla työskennelleen miesammattilaisen kokemuksia sosiaalialasta ja tuomme myös heidän näkemyksiään esille.

Toimialana sosiaaliala on hyvin laaja, työtä voidaan tehdä monenlaisissa toimipaikoissa erilaisten asiakasryhmien kanssa vauvasta vaariin. Sosionomin ammattinimikkeellä on mahdollista työskennellä mm. päivähoidossa, lastensuojelussa, mielenterveys- ja päihdetyössä, vanhus- ja vammaistyössä sekä kuntoutuksessa. Jokaisen sektorin sisällä on lukematon määrä erilaisia työnkuvia, joten vaihtoehtoja on runsaasti. Sosiaalialan työ on asiakaslähtöistä auttamis- ja hoivatyötä, joka on yleensä palkitsevaa, elävää ja vaihtelevaa. – *Sosiaalialan työssä asiakkaiden kanssa pystyy hyvin hyödyntämään*



*omia vahvuuksia ja mielenkiinnon kohteita esimerkiksi liikunnan ja musiikin kautta, toteaa Sippolan koulukodin erityisen huolenpidon osaston vastaavaohjaaja **Ari Kortelainen**. Käytännön työstä suuri osa on moniammatillista yhteistyötä, jossa vuorovai-  
kutus- ja ryhmätyöskentelytaidot korostuvat.*

Hoivaaminen ja kasvattaminen on omaksuttu perinteisesti naisten ominaisuuksiksi. Miehiä tarvitaan kuitenkin tasapainottamaan työtä ja työyhteisöjä. – *Jo vuosikymmeniä mielenterveystyötä tehnyt **Jussi Björk** kertoo, että asiakkaat suhtautuvat yleensä positiivisesti miestyöntekijään auttamistyössä ja asiakkailta saatu palaute auttaa jakamaan työssä. Miehillä tyypilliset toimintatavat ja taidot, kuten auktoriteetti, voima, kuri, rentous, huumori ja päämäärätietoisuus, monipuolistavat ja rikastuttavat sosiaalialan työtä. Valtion koulukotien johtaja **Matti Salminen** uskoo, että teknologian lisääntymisen myötä sosiaalialalla tarvitaan tulevaisuudessa yhä enemmän miehistä osaamista tekniikan parissa. Myös asiakkaan näkökulmasta kumpaakin sukupuolta tarvitaan, sillä monissa tilanteissa vaikeista asioista on helpompi puhua samaa sukupuolta edustavan työntekijän kanssa. Etenkin lastensuojelutyössä työntekijöiden tasa-  
puolinen sukupuolijakauma on merkittävä. – Lastensuojelulaitoksissa on paljon sijoitettuja poikia, joille miehen malli on normaalin kasvun ja kehityksen kannalta tärkeää, toteaa **Ari Kortelainen**.*

Positiivisin asia sosiaalialalla miesnäkökulmasta on ehdottomasti hyvät työllistymismahdollisuudet. – *Opettajamme **Harri Mäkinen** mainitsee, että miehet työllistyvät hyvällä prosentilla ja tuleva työpaikka voi löytyä jo opintojen aikana. Opintoihin sisältyvät työharjoittelut ovat hyviä tilaisuuksia luoda suhteita ja saada jalkaa oven väliin työmarkkinoilla. Olemme itsekin työllistyneet työharjoitteluiden kautta opintojemme aikana. Perinteisten miesvaltaisten alojen, kuten teollisuusalan, työpaikat ovat vähentyneet, minkä vuoksi monet miehet joutuvat uudelleen kouluttautumaan. Sosiaali- ja terveysala tarjoaa näille miehille helpon ja nopean työllistymismahdollisuuden, koska alalla on huutava pula miestyöntekijöistä. Myös suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtyminen avaa entisestään työpaikkoja alalle lähitulevaisuudessa. Positiivista on myös se, että sosiaalialalla työnantajat mahdollistavat yleensä erilaisia täydennyskoulutuksia, joiden avulla on mahdollista kehittää ja ylläpitää omaa ammattitaitoaan.*

Sosiaalialan palkkaus ei ole muihin aloihin verrattuna kovinkaan kilpailukykyinen, vaikka vuosien saatossa palkkatilanne on hieman parantunut. Uskomme että, miesten

yleistyminen naisvaltaisella alalla parantaisi koko sosiaalialan palkkausta, millä kavennettaisiin samalla sukupuolten välistä palkkaeroa. *Vastaavaohjaaja Ari Kortelainen tuo kuitenkin esille, ettei palkkaus ole kovinkaan huono koulutustasoon ja työn mielekkyyteen verrattaessa.*

Mikäli miehiä halutaan tulevaisuudessa rekrytoida alalla, markkinointiin täytyy panostaa jatkossa huomattavasti enemmän. Markkinointia voisi suunnata esimerkiksi koulujen ammatinvalintainfoihin, urheiluseuroihin ja armeijaan. Olemme molemmat harrastaneet joukkueurheilua pienestä pitäen, mikä on antanut meille hyvät sosiaaliset valmiudet alalle. Uskomme, että urheiluseurat ovat täynnä potentiaalisia miehiä sosiaalialan käyttöön. – *Markkinoinnin tulisi kohdistua tehokkaammin niihin nuoriin miehiin, jotka ovat juuri omaa tulevaisuuttaan suunnittelemassa. Nämä nuoret miehet tarvitsevat konkreettisia ja rohkaisevia tarinoita alan työtehtävistä jo alalla opiskelevien tai työskentelevien kertomana, Harri Mäkinen sanoo markkinoinnista puhuesaan.*

Suosittelemme lämpimästi sosiaalialaa kaikille niille miehille, joilla on halu auttaa ja tehdä yhteiskunnallisesti jotain hyvää. Sosiaalialan koulutus on käytännönläheistä opiskelua, jossa tutustutaan työelämään vierailujen ja työharjoitteluiden kautta. Työharjoitteluita on mahdollista suorittaa ympäri maailmaa ja nämä kokemukset olivat meille opiskelun parasta antia. Työ on välillä haastavaa, mutta enimmäkseen palkitsevaa ja antoisaa työtä, jossa pystyy hyödyntämään omia vahvuuksia ja mielenkiinnon kohteita. Näinä taloudellisesti vaikeina aikoina sosiaaliala on kuitenkin työvoimavaltainen ala, joka tarjoaa miehille hyvät työllistymismahdollisuudet. *Opettajamme Harri Mäkinen sanoo osuvasti, ettei alalle tarvita mitään supermiehiä, vaan ihan normaaleja suomalaisia "perusäijä".*

Sosionomiopiskelijat

Esa-Tapio Palmu ja Mika Weckman