

”Tykkään kohdata ihmisen ihmisenä”

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kohtaaminen ja dialogi aikuisten kanssa tehtävässä sosiaalityössä

Aino Koivisto
Perttu Sandelin

Opinnäytetyö
Kesäkuu 2018
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala
Sosionomin (AMK) tutkinto-ohjelma

Tekijä(t) Koivisto, Aino Sandelin, Perttu	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Kesäkuu 2018
	Sivumäärä 44 sivua	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi "Tykkään kohdata ihmisen ihmisenä" Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kohtaaminen ja dialogi aikuisten kanssa tehtävässä sosiaalityössä		
Tutkinto-ohjelma sosionomin tutkinto-ohjelma		
Työn ohjaaja(t) Häkkinen, Sanna; Nisula, Leila		
Toimeksiantaja(t) Jyväskylän Seta ry		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli kuvata sosiaalialan ammattilaisten näkemyksiä ja kokemuksia seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kohtaamisesta. Opinnäytetyön tarkoituksena oli nostaa esille sosiaalialan ammattilaisten näkökulmaa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kohtaamisesta ja tutkia lisäkoulutuksen tarvetta sosiaalialan ammattilaisten keskuudessa.</p> <p>Toimeksiantajana toimi Jyväskylän Seta ry, joka on Jyväskylässä ja sen lähialueilla toimiva seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen etujärjestö.</p> <p>Tutkimukseen haastateltiin kuutta aikuisten kanssa sosiaalityötä tekevää työntekijää. Haastattelut toteutettiin kvalitatiivisen tutkimuksen menetelmin puolistrukturoituina teema-haastatteluina, joissa käsiteltiin viittä eri teemaa: tieto ja koulutus, kokemukset kohtaamisesta, dialogi, etiikka ja arvot sekä yhteiskunnan rakenteet. Aineisto analysoitiin teemoittelu käyttäen.</p> <p>Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kohtaamisessa ja heidän kanssaan käydyssä dialogissa ei nähty eroa suhteessa muihin asiakasryhmiin. Jokainen haastateltava kertoi tietävänsä jotakin seksuaali- ja sukupuolivähemmistöistä eikä lisäkoulutukselle nähty tarvetta, mutta haastatteluista ilmeni, että kohtaamisen haasteet liittyivät kuitenkin tiedon puutteeseen. Tasa-arvon koettiin toteutuvan kohtaamisessa sosiaalialan eettisten ohjeiden mukaan. Yhteiskunnan rakenteiden ja normien koettiin pääosin mahdollistavan, vaikka osataan myös haittaavan tasa-arvon toteutumista. Rakenteiden merkitys oli ainakin osittain tiedostamatonta haastateltaville.</p> <p>Toimeksiantaja voi käyttää tutkimuksen tuloksia koulutustoimintansa kehittämiseen.</p>		
Avainsanat (asiasanat) seksuaalivähemmistöt, sukupuolivähemmistöt, tasa-arvo, dialogi, kohtaaminen		
Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)		

Author(s) Koivisto, Aino Sandelin, Perttu	Type of publication Bachelor's thesis	Date June 2018 Language of publication: Finnish
	Number of pages 44 pages	Permission for web publication: X
Title of publication "I like to encounter a person as a human being" Encountering and dialogue with sexual and gender minorities in social work with adults		
Degree programme Degree Programme in Social Services		
Supervisor(s) Häkkinen, Sanna; Nisula, Leila		
Assigned by Jyväskylän Seta ry		
Abstract <p>The objective was to describe social work professionals' views and experiences in encountering sexual and gender minorities. The purpose of the thesis was to present the views of social work professionals on encountering sexual and gender minorities and to study the need for further education among social work professionals.</p> <p>The study was assigned by Jyväskylän Seta ry which is a human rights organization for sexual and gender minorities located in Jyväskylä and the nearby regions.</p> <p>The study was implemented by interviewing six social work professionals working with adults. The interviews were conducted using qualitative methods, namely, half-structured theme interviews where five themes were addressed: knowledge and education, experiences of encounters, dialogue, ethics and values, and social structures. The material was analyzed using thematic analysis.</p> <p>There was no difference seen in the encounters and dialogue with sexual and gender minorities when compared to other client groups. Each interviewee told that they knew something about sexual and gender minorities, and none of them saw need for further education, but the interviews showed that challenges in the encounters were related to insufficient education. Equality was thought to actualize in the encounters according to the ethical principles of social work. The structures and norms of society were thought to mainly enable but also partly hinder the actualization of equality. The meaning of the structures was at least partly subconscious to the interviewees.</p> <p>The assignor organization can use the results of the study to improve their educational operations.</p>		
Keywords/tags (subjects) sexual minorities, gender minorities, equality, dialogue, encountering		
Miscellaneous (Confidential information)		

Sisältö

1	Kohtaamista ja tasa-arvoa	3
2	Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt	4
3	Auttaminen aikuissosiaalityössä	7
3.1	Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt aikuissosiaalityössä.....	7
3.2	Monimuotoisuuden huomioiminen asiakastyössä	9
3.2.1	Monimuotoisuuden huomioimisen yhteys hyvinvointiin	9
3.2.2	Seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuuden huomioiminen	11
3.3	Dialoginen vuorovaikutus.....	12
3.4	Tasa-arvo työskentelyn lähtökohtana	13
4	Opinnäytetyön toteutus	15
4.1	Tutkimuskysymykset	15
4.2	Toimeksiantaja	16
4.3	Kvalitatiivinen tutkimus.....	17
4.4	Aineiston kerääminen	18
4.5	Aineiston analysointi	20
5	Tutkimuksen tulokset	21
5.1	Työntekijöiden tieto ja koulutus	21
5.2	Työntekijöiden kokemukset seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kohtaamisesta	22
5.3	Dialoginen vuorovaikutus asiakastyössä.....	25
5.4	Sosiaalialan etiikan ja arvojen toteutuminen asiakastyössä.....	28
5.5	Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen huomioiminen yhteiskunnan rakenteissa	30

6 Johtopäätökset ja pohdinta	31
6.1 Tulosten tarkastelu	31
6.2 Eettisyys ja luotettavuus	34
Lähteet	36
Liitteet	40
Liite 1. Haastattelukysymykset.....	40
Liite 2. Tallennetun haastatteluaineiston käyttö lupa	42
Liite 3. Haastattelukutsu	43
Liite 4. Esimerkki aineiston analysointimenetelmästä.....	44

1 Kohtaamista ja tasa-arvoa

Tasa-arvoinen avioliittolaki astui voimaan maaliskuussa 2017. Lisäksi ihmisoikeusjärjestöt työskentelevät tälläkin hetkellä muun muassa Suomen transsukupuolisen henkilön sukupuolen vahvistamista koskevan lainsäädännön ja helmikuussa 2018 hyväksytyn, lapsen synnyttäneen äidin naispuolisen kumppanin äitiyden tunnustamista helpottavan äitiyslain puolesta (Transihmisten oikeudet n.d.; Äitiyslaki n.d.).

Opinnäytetyön tavoitteena on kuvata sosiaalialan ammattilaisten näkemyksiä ja kokemuksia seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kohtaamisesta. Opinnäytetyön tarkoituksena on nostaa esille sosiaalialan ammattilaisten näkökulmaa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kohtaamisesta ja tutkia lisäkoulutuksen tarvetta sosiaalialan työntekijöiden keskuudessa.

Tämän opinnäytetyön aihe on tärkeä juuri ajankohtaisuutensa vuoksi sekä sen takia, että opinnäytetyön tutkimuksen tulokset ovat ainakin alueellisesti – Jyväskylässä ja sen lähiseudulla – merkityksellisiä. Jyväskylän Seta ry:llä on olemassa valmista koulutusmateriaalia seksuaalisesta suuntautumisesta ja sukupuolen moninaisuudesta, mutta kohdennettua tutkimustietoa juuri sosiaalialan ammattilaisten koulutustarpeista ei ole. Hartikainen (2009, 53) on selvittänyt pro gradu –tutkielmassaan, että yli puolet (53,2 %) kyselyyn vastanneista sosiaalityöntekijöistä kaipaa lisää tietoa ja koulutusta seksuaali- ja sukupuolivähemmistöistä. Muun muassa tämä tutkielma viittaa siihen, että ammattilaisten lisäkoulutukselle on todellista tarvetta.

Opinnäytetyön pohjalla on esiolettamus siitä, ettei seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kohtelu ole vielä kukaan tasa-arvoista aikuissosiaalityössä, vaikka asennemuutos ja lainsäädäntö ovatkin edenneet seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen eduksi. Esiolettamus perustuu muun muassa Amnestyn ja valtakunnallisen ihmisoikeusjärjestön Seta ry:n tekemään ihmisoikeustyöhön tasa-arvoisen kohtelun puolesta. Seta ry tekee työtä sen eteen, että kaikki voisivat elää tasavertaisina riippumatta siitä, miten henkilö määrittelee itsensä, perheensä, sukupuolensa tai seksuaalisen suuntautumisen (Järjestö n.d.). Voidaan olettaa, että tällaista ihmisoikeusjärjestöä ei tarvittaisi, jos seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kohtelu olisi yhdenvertaista. Esiolettamusta tukee myös esimerkiksi Oikeusministeriön esite vuonna 2015 voimaan astu-

neesta yhdenvertaisuuslaista, jossa ministeriö nostaa esiin myös seksuaalivähemmistöjen kokeman syrjinnän (Yhdenvertaisuuslaki n.d.). Tämä opinnäytetyö voi osaltaan selvittää, miltä vähemmistöjen asema näyttää aikuissosiaalityön näkökulmasta vuonna 2018.

Koska aiheeseen liittyviä tutkimuksia on ollut vaikeaa löytää ja tutkimukset vaikuttavat keskittyvän enimmäkseen terveydenhuoltoon ja asiakaskokemuksiin, opinnäytetyö kohdistuu sosiaalialaan ja työntekijöiden kokemuksiin. Esimerkiksi vuonna 2017 julkaistu Nuorisotutkimusseura ry:n tutkimusraportti kuvaa ammattilaisten tietämystä ja taitoja, mutta kohderyhmänä ovat olleet mielenterveys- ja päihdetyössä kohdattavat nuoret (Hästbacka & Sirén 2017, 15).

Opinnäytetyön toimeksiantaja on Jyväskylän Seta ry, joka on Jyväskylän ja sen lähi-seudun etu- ja virkistysjärjestö seksuaali- ja sukupuolivähemmistöille. Opinnäytetyössä haastatellaan sosiaalialan ammattilaisia ja kuvataan heidän kokemuksiaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kohtaamisesta aikuisten kanssa tehtävässä työssä. Aikuisten kanssa sosiaalityötä tekevät työntekijät on valittu kohderyhmäksi, jotta opinnäytetyötä on saatu rajattua – sosiaalialan kenttä on kokonaisuudessaan liian laaja kohderyhmä opinnäytetyön laajuiseen työhön. Aikuisten kanssa tehtävää työtä halutaan tarkastella, koska asiakkailta on oletettavasti asiakkuuden taustalla jo jonkinlainen ratkaistava haaste ja on tärkeää, että työntekijä osaa kohdata asiakkaan ilman asiakkaalle aiheutuvaa ylimääräistä vaivaa. Asiakkaan ei tulisi joutua ”kouluttamaan” työntekijää muutenkin haastavassa elämäntilanteessaan (Ruuskanen 2015, 62).

2 Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt

Ihmiset, joiden seksuaalinen suuntautuminen on jotain muuta kuin heteroseksuaalisuus, kuuluvat **seksuaalivähemmistöihin**. Seksuaalivähemmistöjä on monia, mutta yleisimmin tunnettuja ovat homoseksuaalit (ja lesbot), biseksuaalit ja panseksuaalit. Ihmiset, jotka kokevat kuuluvansa syntymässä heille määriteltyyn sukupuoleen, eli cisihmiset, ovat sukupuolienemmistöä. Jos sukupuolen kokemus eroaa enemmistön kokemuksesta, ihminen kuuluu **sukupuolivähemmistöön**. Sukupuolivähemmistöihin

kuuluvat transihmiset, sukupuolettomat, sukupuoliristiriitaa kokevat sekä intersukupuoliset ihmiset. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöistä käytetään yleisesti lyhennettä LHBTIQ. Lyhenteestä on monia muotoja, mutta useimmiten lyhenne muodostuu sanoista homot, lesbot, biseksuaalit, transihmiset, intersukupuoliset ja queerit. (Sateenkaarisanasto 2016.) Esimerkiksi Jyväskylän Seta ry käyttää lyhenteestä muotoa HLBTIQA, jossa huomioidaan erikseen myös aseksuaalit (Janhunen 2017).

Seksuaalisella suuntautumisella tarkoitetaan sitä, ketä kohtaan ihminen tuntee seksuaalista tai emotionaalista vetovoimaa. Yleisin jaottelu tarkentuu homo-, bi- ja heteroseksuaalisuuteen, mutta määritelmiä on monia erilaisia ja jokaisella on oikeus määrittellä tai olla määrittelemättä oma seksuaalinen suuntautumisensa. **Homoseksuaalinen** ihminen kokee vetoa saman sukupuolen edustajaa kohtaan. Homo(seksuaali)-määritelmää käytetään useimmiten mieheksi itsensä määrittelevistä henkilöistä. Homoseksuaalisesta naisesta voidaan myös käyttää nimitystä **lesbo**. **Biseksuaalinen** ihminen (myös bi tai biseksuaali) tuntee vetoa sekä miehiä että naisia kohtaan. Termit biseksuaalisuus ja **panseksuaalisuus** ovat osittain päällekkäisiä, mutta panseksuaalisuudessa sukupuolen käsite on laajennettu koskemaan myös muita sukupuolia binäärisen sukupuolikäsityksen ulkopuolella – toisin sanoen panseksuaalinen ihminen tuntee vetoa kaikkia sukupuolia kohtaan. **Aseksuaalinen** ihminen tuntee vähän tai ei ollenkaan seksuaalista vetoa toisia ihmisiä kohtaan. Aseksuaalisuus ei määrittele, kehen henkilö tuntee emotionaalista vetoa – aseksuaali voi tuntea vetoa mihin tahansa sukupuoleen tai ei kehenkään. (Sateenkaarisanasto 2016.)

Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan ihmisen omaa kokemusta omasta sukupuolestaan. Sukupuoli-identiteetti voi liittyä seksuaaliseen suuntautumiseen, mutta ne eivät aina liity toisiinsa. Sukupuolivähemmistöihin kuuluviin **transihmisiin** luokitellaan transvestiitit, transsukupuoliset ja muunsukupuoliset ihmiset. **Transvestiitti** on henkilö, joka kokee ajoittain tarvetta ilmaista toista sukupuolta kuin hänelle on syntymässä määritelty. Sukupuolta voi ilmaista esimerkiksi pukeutumisella, eleillä tai muilla sukupuolittuneilla ilmaisun tavoilla. Transvestiitti on useimmiten tyytyväinen syntymässä määritettyyn sukupuoleensa. Sen sijaan **transsukupuolinen** ihminen kokee kuuluvansa toiseen sukupuoleen kuin hänelle on syntymässä määritetty. Naiseksi määritetty voi kokea olevansa mies, jolloin hän on mies, transmies tai transtaustainen mies. Mieheksi määritetty voi kokea olevansa nainen, jolloin hän on nainen,

transnainen tai transtaustainen nainen. **Muunsukupuolinen** henkilö voi kokea olevansa sekä mies että nainen, jotain siltä väliltä, määritelmien ulkopuolella tai kokonaan sukupuoleton. (Mt.)

Intersukupuolisuus ei lähtökohtaisesti määrittele ihmisen sukupuoli-identiteettiä, vaan kyseessä on lääketieteellinen tila, jossa lapselle ei pystytä syntymässä määrittämään sukupuolta epätyypillisten kehollisten, anatomisten tai muiden sukupuolten tunnusmerkkien vuoksi. Intersukupuolisuus on yläkäsite monille erilaisille synnynnäisille tiloille. (Mt.) Valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan eettinen neuvottelukunta ETENE on ottanut kantaa intersukupuolisten lasten hoitoon Suomessa. ETENE tunnistaa haasteeksi esimerkiksi sen, että väestörekisterijärjestelmässä edellytetään sukupuolen määrittelyä henkilötunnuksen luomista varten. (Intersukupuolisten lasten hoito 2016, 2.) ETENE kuitenkin suosittelee, että sukupuoliominaisuuksia ei aleta korjata liian aikaisin, vaan vasta silloin, kun lapsi tai nuori itse pystyy määrittelemään oman sukupuoli-identiteettinsä (mts. 4).

Sanaa **queer** (suom. outo, eriskummallinen) on käytetty puhekielessä homoseksuaalisanan synonyyminä, mutta se on ollut myös homofoobinen haukkumasana (Jagose 1996, 1). Englanninkielistä homoa merkitsevää termiä ”gay” on alettu käyttää laajemmin 1960-luvulla, mutta tutkijat ovat havainneet queer-termin käyttöä identiteetin kuvauksena positiivisessa merkityksessä New Yorkissa jo ennen tätä, 1910- ja 1920-luvuilla. Sanaa pidettiin jopa vanhahtavana vielä vuoden 1990 *Encyclopedia of Homosexuality*ssä, mutta 1990-luvun alkuun mennessä homoseksuaalit alkoivat itse käyttää sanaa uudelleen (mts. 72-76). Nykyään queer-sanaa käytetään merkitsemään identiteettiä, jossa henkilö ei tahdo lokeroida itseään tai määrittää seksuaalista suuntautumistaan tai sukupuoli-identiteettiään. Queer on myös yhteiskunnan seksuaali- ja sukupuolnormeja kyseenalaistava poliittinen ajattelumalli. (Sateenkaarisanasto 2016.) Queer-sana viittaa lisäksi queer-teoriaan ja -tutkimukseen, joka on kehittynyt aiemmasta homo- ja lesbotutkimuksesta, ja keskittyy sukupuolen sekä seksuaalisen suuntautumisen yhteiskuntakriittiseen tutkimukseen (Jagose 1996, 2-3).

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen yhteydessä on hyvä mainita sateenkaariperheitä. **Sateenkaariperheellä** tarkoitetaan perhettä, jossa yksi tai useampi vanhempi kuuluu seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön. Sateenkaariperhe voi olla niin sanottu apilaperhe, jossa lapset ovat perheyksikköjen yhteisiä lapsia. Apilaperhe voi koostua

esimerkiksi naisparista ja miehestä (esimerkki kolmiapilaperheestä) tai mies- ja naisparista (esimerkki neliapilaperheestä). Lainsäädännön vuoksi vain kaksi vanhemmista voi olla lapsen juridisia vanhempia, mutta yleensä kaikki apilaperheen vanhemmat ovat lapsen sosiaalisia vanhempia. (Sateenkaarisanasto 2016.)

On olemassa myös käsite **homofobia**, jolla tarkoitetaan homoutta kohtaan tunnettua pelkoa, vaikka kyseessä on enemmänkin rasismiin tai seksismiin verrattava käytös-malli eikä kyseessä ole muiden fobioiden tapaan psykiatrinen sairaus (Heikkinen 2011). Muun muassa tämän ilmiön vuoksi aihe on haastava aihe tutkimukselle.

3 Auttaminen aikuissosiaalityössä

Auttamisella tarkoitetaan voimavaroja vahvistavaa toimintaa tilanteissa, joissa ihminen kokee haasteelliseksi pärjätä omin resurssein. Tällaisessa tilanteessa tarvitaan auttajaa, joka voi olla joko vapaaehtoinen tai ammatillinen henkilö, jotta saadaan tilanteeseen ratkaisu tai vähintään helpotetaan autettavan haasteellista oloa. (Lindqvist 1990, 17-18.)

3.1 Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt aikuissosiaalityössä

Aikuissosiaalityö on suunnitelmallista sosiaalityötä, jonka kohderyhmä on yli 18-vuotiaat. Aikuissosiaalityötä tehdään vahvassa yhteistyössä muiden kuntatoimijoiden sekä kolmannen sektorin kanssa, esimerkiksi erilaisissa järjestöissä ja kirkon diakoniatyössä.

Aikuissosiaalityön tavoitteena on muun muassa vahvistaa toimintakykyä, ehkäistä sosiaalisten ongelmien syntyä sekä tukea asiakasta arkielämän hallinnassa ja muissa jo syntyneissä sosiaalisissa ongelmissa. (Aikuissosiaalityö n.d.a; Aikuissosiaalityö n.d.b.)

Vuonna 2012 julkaistiin THL:n raportti, jonka tarkoituksena on ollut kartoittaa aikuisosiaalityötä valtakunnallisesti: mitä on tehty, kenelle, miten ja miksi. Aikuissosiaalityön kehittämisen pääpaino on elämänhallinnan kehittämisessä. Seuraavana valtakunnallisen aikuissosiaalityön kehittämiskohteena on asiakkaan riittävän toimeentu-

lon varmistaminen. Tämän jälkeen aikuissosiaalityön yleisimmät työskentelyn kohteet olivat ilmiöt, kuten työn saanti, työttömyys, päihteet ja niihin läheisesti liittyvät riippuvuudet. (Blomgren & Kivipelto 2012, 35.)

Raportissa kartoitettiin myös aikuissosiaalityössä yleisesti käytettyjä menetelmiä. Empatiakyky ja tunneällyn hyödyntäminen nähtiin tärkeäksi työmenetelmäksi sosiaalityöntekijöiden sekä sosiaaliohjaajien keskuudessa. Psykososiaalinen tuki kokonaisuudessaan osoittautui suosituksi työmenetelmäksi, joka käsittää suunnitelmallisuuden tukemisen sosiaalityön eri vaiheissa, päätösten tekemisen, kannustamisen ja voimavarojen etsinnän. (Mts. 38.)

On arvioitu, että seksuaalivähemmistöihin kuuluvia olisi 5-15 prosenttia väestöstä (Lehtonen 2006, 14). Tämä merkitsisi Jyväskylässä sitä, että asukkaista 7 000 – 21 000 kuuluisi seksuaalivähemmistöön. Sukupuolivähemmistöjen määrää on vaikeaa arvioida, mutta transsukupuolisia arvioidaan olevan koko maassa noin 5 000 ja transvestiitteja 50 000. Intersukupuolisia lapsia syntyy vuosittain noin 25-50. Tästä voidaan päätellä, että keskimäärin jokaisessa Suomen kunnassa on joitakin sukupuolivähemmistöön kuuluvia henkilöitä. (Mts. 14.)

Lehtonen (2006, 14) laskee lisäksi seksuaalivähemmistöihin kuuluvien määrää ja arvioi sitä ajatuksella, että jokaisella olisi keskimäärin kolme läheistä. Yksinkertaisella laskutoimituksella voidaan tämän perusteella arvioida Jyväskylässä olevan 28 000 – 84 000 seksuaalivähemmistöön kuuluvaa tai heidän läheistään. Määrä kasvaa vielä, jos mukaan otetaan myös sukupuolivähemmistöt.

Koska tämän arvion perusteella jopa 60 prosenttia Jyväskylän asukkaista kuuluu seksuaalivähemmistöön tai on heidän läheisiään, vuorovaikutus seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kanssa koskee väistämättä myös isoa osaa aikuisten kanssa sosiaalityötä tekevästä työntekijöistä ja se on siksi asia, josta työntekijöillä on hyvä olla riittävästi tietoa.

3.2 Monimuotoisuuden huomioiminen asiakastyössä

Sosiaalityössä on otettu erilaisuutta huomioon menneinä vuosina, mutta pääpaino on selkeästi ollut ajankohtaisissa asioissa, kuten monikulttuurisuudessa erilaisuuden huomioimisen kehittämisen osalta (Van Den Bergh & Crisp 2004, 221). Muuttuviin yhteiskunnan sosiaaliin rakenteisiin on alettu kiinnittää huomiota kehittämällä ja uudistamalla palvelurakenteita. Esimerkiksi Kanadassa yhteiskunnallinen asenneilma- piiri on alkanut muuttua vähemmistöaktivistien aikaansaaman lakimuutoksen myötä. Tämä on johtanut siihen, että seksuaalivähemmistöt ovat huomanneet, että sosiaali- ja terveyspalvelurakenteita ei ole suunniteltu ottamaan vähemmistöjä huomioon, minkä vuoksi on syntynyt tarve muun muassa sosiaalipalvelujen kehittämiseksi. (Turner 2005, 158-159.)

Yhdysvalloissakin on huomattu tarve seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen palvelu- jen kehittämiseksi sekä kompetenssien määrittämiselle seksuaali- ja sukupuolivähem- mistöjen kanssa tehtävän työn osalta. Yhdysvalloissa toimiva kansallinen sosiaali- työntekijöiden järjestö NASW on kehittänyt eräänlaisen yleiset kompetenssit määrit- televän ohjekirjan monimuotoisuuden kanssa työskenteleville sosiaalityön ammatti- laisille. Kyseessä olevat kompetenssit eivät kuitenkaan sovellu suoranaisesti seksu- aali- ja sukupuolivähemmistöjen kanssa työskenteleville. Van Den Bergh ja Crisp eh- dottavat ratkaisua (kts. luku 3.2.2) tätä tarvetta täyttävälle toiminnalle. Tämän ratkai- sun ajatuksena on hyödyntää olemassa olevaa ohjeistusta, monikulttuurisuuden sekä moninaisuuden aineistoa sekä kompetensseja, kuten asenteita, taitoja sekä tietoa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kanssa tehtävän työn kompetensseja muodos- tettaessa. (Van Den Bergh & Crisp 2004, 224.)

3.2.1 Monimuotoisuuden huomioimisen yhteys hyvinvointiin

Hyvinvoinnilla tarkoitetaan fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen terveyden moninaisia ulottuvuuksia, jotka ulottuvat perinteisen terveyden määritelmiä pidemmälle. Perin- teisen määritelmän mukaisesti terve ihminen ei välttämättä ole hyvinvoiva, ja päin- vastoin. Hyvinvointiin kuuluu muun muassa luovuuden, ystävyys ja onnistumisen tunteita. (Naci & Ioannidis 2015, 121.)

Erik Allardt on jaotellut hyvinvoinnin ulottuvuuksiin. Allardtin jaottelun mukaan hyvinvointi koostuu aineellisista resursseista (Having), itsensä toteuttamisesta (Being), tekemisen mahdollisuuksista (Doing) ja yhteisyyssuhteista (Loving). (Helne ym. 2012, 76-80.) Allardt ei alkuperäisesti käyttänyt termiä Doing, mutta hänen mukaansa tekemisen mahdollisuuksien osatekijöitä olivat arvonanto, korvaamattomuus, poliittiset resurssit ja ”tekeminen”, joista ”tekeminen” on myöhemmin nostettu erilliseksi hyvinvoinnin ulottuvuudeksi (Allardt 1976, 160).

Raivio ja Karjalainen (2013, 17) ovat käyttäneet Allardtin hyvinvoinnin ulottuvuuksia määritellään osallisuutta sekä syrjäytymistä osallisuuden vastaparina. Osallisuuden perusedellytyksinä kuvataan valtaisuus ja toimijuus (Acting), riittävä toimeentulo, hyvinvointi ja turvallisuus (Having) sekä yhteisyys ja jäsenyys (Belonging). Osallisuuden mahdollistavat hyvinvointipalveluissa muun muassa kohtaaminen, tasa-arvoisten palvelujen takaaminen sekä luottamus (Osallisuuden osatekijät 2016). Kun osallisuuden eri osatekijät toteutuvat ja ovat tasapainossa, yksilötason hyvinvointi heijastuu myös yhteiskuntaan (Raivio & Karjalainen 2013, 17).

Keiski, Kuivala ja Rauhala (2017) ovat haastatelleet seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvia nuoria ja koonneet heidän kokemuksiaan osallisuudesta. Haastateltavien kokemuksena oli, että vähemmistöön kuulumista oli tarvetta salata ympäristön suhtautumisen vuoksi. Muun muassa omasta kumppanista puhumista ei koeta turvallisena. Kun omaa identiteettiään pitää salata, mahdollisuus itsensä toteuttamiseen pienenee ja osallisuuteen vahvasti liittyvä yhteenkuuluvuuden tunne heikkenee. (Mts. 43-45.)

Sateenkaariperheiden asema voi olla eriarvoinen muihin perheisiin nähden, jos perheessä on sekä juridista että sosiaalista vanhemmuutta. Sosiaalinen vanhempi voi kokea asemansa väheksytyksi, koska hänellä ei ole tasavertaisia oikeuksia vanhempana lain näkökulmasta. Tällaiseen turvattomuuden tunteeseen voidaan vaikuttaa yhteiskunnallisesti, esimerkiksi lainsäädäntöä muuttamalla. (Jämsä 2008, 308.)

3.2.2 Seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuuden huomioiminen

Psykologit Blomqvist ja Grönroos ovat koonneet keinoja seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuuden huomioimiseen psykologin työssä. Nämä keinot ovat sovellettavissa myös sosiaalityöhön.

Asiakastyön kontekstissa voidaan huomioida sanamuodot asiakkaan tilanteesta keskustellessa. Sanamuotojen huomioiminen vähentää hetero- ja sukupuolinormatiivisuutta. On hyvä käyttää termejä, joita asiakas itse käyttää, koska asiakkaan tilanteen olettaminen voi olla haitaksi dialogisen vuorovaikutuksen toiminnan kannalta. Esimerkiksi sukupuolittuneiden ”vaimo”- ja ”mies”-sanojen sijaan voi käyttää sukupuoli-neutraaleja termejä, kuten ”puoliso” tai ”kumppani”.

Työntekijän tulee tiedostaa oma asenne seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä kohtaan. Myös työntekijän oma kokemus sukupuolestaan ja seksuaalisesta suuntautumisestaan voi vaikuttaa asiakkaan kohtaamiseen ja tämä on hyvä huomioida ammatillisuuden kannalta. Työyhteisössä voi kannustaa asioiden esille ottoon ja tarkastella työympäristön hetero- ja sukupuolinormatiivisuutta.

Fyysisessä ympäristössä on tärkeää huomioida asiakastilat, jotka antavat mahdollisuuden tasavertaiseen asiointiin myös sukupuolivähemmistöön kuuluville (esimerkiksi wc-tilat, joita ei ole luokiteltu sukupuolen mukaan). Kyselylomakkeissa sukupuolen tai siviilisäädyn kysymisen tarve kannattaa miettiä tarkkaan. Jos lomakkeessa on vain mies- ja naisvaihtoehdot, tai jos siviilisäädyn vaihtoehtona on rekisteröity parisuhde, lomake voi asettaa vähemmistöt epätasa-arvoiseen asemaan. Erilaisten esitteiden hankinnassa voi kiinnittää huomiota muun muassa sateenkaariperheiden asemaan. (Blomqvist ja Grönroos 2017.)

Yhdysvalloissa sosiaalityöntekijät ovat kehittäneet seksuaalivähemmistöjä huomioonottavia toimintamalleja (GAP, gay affirmative practice). Mallit ovat lähtöisin psykologeilta ja psykoterapiasta, joiden toiminta-ajatukset on siirretty sosiaalityöhön. Mallien avulla pyritään tarjoamaan kulttuurisesti kompetentteja palveluita seksuaalivähemmistöön kuuluville. Nämä mallit antavat keinoja monimuotoisuuden huomioimi-

seen. (Crisp 2006, 115.) Mallit eivät ole erityisiä menetelmiä, vaan pohjautuvat sosiaalialan arvoihin ja painottavat positiivista suhtautumista ja hyväksyntää asiakasta kohtaan. Mallien avulla vahvistetaan asiakkaan omanarvontuntoa. Työntekijän näkökulmasta huomioitavia teemoja ovat esimerkiksi ”kaapista ulos tulemisen” prosessin ymmärtäminen ja hetero-oletuksen välttäminen. (Van Den Bergh & Crisp 2004, 226.)

Jyväskylän Seta ry toivoo, että vähemmistöasemaa ei ylikorosteta, vaan pyritään edistämään ymmärrystä ja empatiaa ihmisten luonnollisessa variaatiossa esiintyviä ominaisuuksia kohtaan (Janhunen 2017).

3.3 Dialoginen vuorovaikutus

Dialoginen vuorovaikutus käsitetään yleisesti hedelmällisenä vuorovaikutuksen keinona, jolla pyritään hyödyntämään vastavuoroisen vuorovaikutuksen sisältämää sosiaalista kapasiteettia. Dialogi voidaan myös käsittää vuoropuheluna itsensä kanssa. Heikkilä ja Heikkilä korostavat yksilön vastuuta työskennellä itsensä kanssa, eli itsensä kanssa keskusteleminen ja kokonaisvaltainen itsensä tutkiskelu ovat tärkeitä prosesseja dialogisen vuorovaikutuksen oppimiseksi sekä mahdollistamiseksi itsensä kanssa tai ryhmässä. (Heikkilä & Heikkilä 2001, 9.)

Dialogin klassinen asiayhteys on yleensä ryhmätilanne, jossa ryhmän jäsenet tarkastelevat ja peilaavat ajatuksiaan toisten ryhmän jäsenten kanssa, jolloin puhutaan dialogin rikastamisesta sosiaalisilla yhteyksillä. Ryhmäprosessi on ainut tapa luoda kollektiivista tietoa käsiteltävästä asiasta. (Heikkilä & Heikkilä 2001, 9.)

Dialogiin perustuvassa työskentelyssä toteutuu asiakaslähtöisyys tavalla, joka on suotuisaa tulokselliselle sosiaalityölle. Dialoginen ja kohtaava vuorovaikutus perustuu hyvin pitkälti luottamukselliseen yhteistyösuhteeseen. Asiakaslähtöisyys taas rakentuu luottamuksellisen suhteen kautta työntekijän ja asiakkaan välillä. Luottamuksen ja dialogisen vuorovaikutuksen rakentamisen vaiheessa vastavuoroinen vuorovaikutus ja yhteinen asioiden työstäminen ovat avainasemassa. (Hänninen & Poikela 2016, 154-155.)

Kun asiakas tulee kuulluksi ja kohdatuksi, hän saa siitä voimauttavan kokemuksen, joka vähentää tehokkaasti asiakkaan huolia (Dialogisuus ammattilaisen ja perheen välillä 2016). Kuulluksi tuleminen vaatii dialogista vuorovaikutusta, johon kuuluu muun muassa tasavertaisuus, yhteistyö ja toisen osapuolen näkemyksen hyväksyminen. Erityisesti silloin, kun työntekijällä ei ole valmiiksi tarpeeksi tietoa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kohtaamisesta, dialogisen vuorovaikutuksen merkitys kasvaa ja sen kautta asiakaslähtöinen työote mahdollistuu. (Dialogisuus n.d.)

Tutkimuksessa selvitettiin dialogin toteutumista seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kohdalla. Haastatteluilla pyrittiin myös tuomaan esiin mahdollisia eroavaisuuksia dialogissa suhteessa seksuaali- ja sukupuolienemmistöihin. Myös toimivan yhteistyön sekä hyvän dialogin yhteyttä pyrittiin kartoittamaan.

3.4 Tasa-arvo työskentelyn lähtökohtana

Sosiaali- ja terveysalan arvot perustuvat Yhdistyneiden kansakuntien ihmisoikeuksien yleismaailmalliseen julistukseen, jonka ytimessä on tasa-arvon eli tasavertaisuuden toteutuminen maissa, jotka ovat allekirjoittaneet Yhdistyneiden kansakuntien ihmisoikeussopimuksen (Universal Declaration Of Human Rights 1998).

Tasa-arvossa on kyse tasavertaisuudesta. Tasavertaisuudella tarkoitetaan lähtökohtaisesti sitä, että jokainen on syntyessään muun muassa arvoltaan ja oikeuksiltaan samalla tasolla muiden ihmisten kanssa katsomatta taustaan, sukupuoleen tai yhteiskunnalliseen asemaan. (Mt.)

Yhteiskunnalliset rakenteet voivat olennaisesti vaikuttaa eriarvoisuuden lisääntymiseen, vähenemiseen tai näkyvyyteen. Näitä yhteiskunnallisiin rakenteisiin vaikuttavia tekijöitä ovat ihmisten elinympäristöt, asumis- sekä työolot ja palvelujärjestelmät sekä sosiaali- että terveydenhuollon puolella. Sosioekonominen asema, eli koulutus, ammatti, työllisyys ja tulot, voivat olla joko vahvistavassa tai vaarantavassa roolissa ihmisen hyvinvoinnissa. Näissä asioissa yhteiskunnallisiin rakenteisiin on vaikutettava ja tätä kautta vähennettävä eriarvoisuutta, joka on välillisesti vaarantava tekijä ihmisen kokonaisvaltaiselle terveydelle. (Eriarvoisuus 2015.)

Oikeudenmukaisuutta voidaan ajatella yhteiskunnan rakenteiden tukipilarina sekä hyveenä. Se ylittää merkityksellään tehokkuuden, koska tehokkuus voidaan vain määritellä, jos se liittyy johonkin tiettyyn tavoitteeseen. Oikeudenmukaisuus linkittyy yhteiskuntaa koossa pitäviin elementteihin, kuten armeliaisuus, lojaalisuus ja rakkaus. Oikeudenmukaisuuden olennainen periaate on dialogisuuden ominaispiirteisiin kuuluva vastavuoroisuus. Oikeudenmukaisuudessa vastavuoroisuus linkittyy vertikaaliseen suhteeseen ihmisten välillä yhteisöissä, jos yksilö tai yksilöt ovat ominaisuuksiensa, taitojensa, sekä kykyjensä rajoissa myönteisesti vaikuttaneet yhteiseen hyvään. Tämän myötä tälle kyseiselle yksilölle tai suuremmalle ihmisryhmälle on järjestettävä oikeudenmukaisesti samanlaiset lähtökohdat ja suoja riskejä vastaan. Vastavuoroisuus näkyy myös horisontaalisella tavalla yhteisöjen ajatusmalleissa: ”minä olen valmis huolehtimaan sinusta koska olet puolestasi valmis huolehtimaan minusta”. Osa sosiologeista sekä filosofiista näkevät vastavuoroisuuden kaikkien yhteiskuntien vaadittavaksi ominaisuudeksi. (Saari & Yeung 2007, 14.)

Sosiaalinen oikeudenmukaisuus kuuluu sosiaalialan kulmakiviin eettisenä suuntaviivana sekä työn laadun ja käytäntöjen kriteerinä. Sosiaalinen oikeudenmukaisuus antaa tarkoituksen ja merkityksen sosiaalialalle. Sosiaalista oikeudenmukaisuutta voidaan tutkia ihmisarvon, tasa-arvon, yhdenvertaisuuden, resurssien jakautumisen sekä eri asiakasryhmien tarpeiden huomioimisen perspektiivistä. (Arki, arvot ja etiikka 2017, 20.)

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen oikeudet ottivat Suomessa suuren harppauksen kohti tasa-arvoa, kun tasa-arvoinen avioliittolaki astui voimaan 1.3.2017. Avioliittolain ensimmäisen luvun ensimmäisen pykälän mukaan kaksi henkilöä voidaan vihkiä keskenään, eikä henkilöiden sukupuolta ole määritelty vain mieheksi ja naiseksi (AL 234/1929, 1 §). Paljon työtä on kuitenkin vielä tehtävänä ennen kuin vähemmistöt ovat täysin samalla viivalla seksuaali- ja sukupuolienemmistöjen kanssa. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt ovat kiistanalainen vähemmistö, joka jakaa mielipiteet rajusti kahtia. Vaikka monien suhtautuminen vähemmistöön on neutraalia, sekä positiivisia että negatiivisia mielipiteitä löytyy runsaasti. Isot keskustelut ovat viime vuosina liittyneet tasa-arvoiseen avioliittolakiin. Kiisteltyjä aiheita ovat myös mies- ja naisparien adoptio-oikeus sekä oikeus ilmaista sukupuoltaan haluamallaan tavalla.

Yhteiskunnassa vallitsee hetero- ja sukupuolinormatiivisuus, eli oletetaan, että henkilö on hetero tai asettuu sukupuolinormien määrittämien mies- ja naismuottien sisään (Seksuaalinen suuntautuminen 2016; Sukupuoli n.d.). Muun muassa kansainvälinen ihmisoikeusjärjestö Amnesty International on ottanut kantaa Suomen epätasa-arvoiseen lakiin transseksuaalin sukupuolen vahvistamisesta. Amnesty nostaa esille esimerkiksi sen, että sukupuolen juridista vahvistamista varten henkilön on oltava lisääntymiskyvytön. (The state decides who I am 2014.)

Tutkimuskysymyksiin vastatessa pyrittiin koostamaan tietoa sosiaalialan ammattilaisten kokemuksista ja näkemyksistä sosiaalisen oikeudenmukaisuuden toteutumisesta yhteiskunnan rakenteissa sekä tasa-arvosta yleisesti. Osa teemahaastattelun kysymyksistä käsitteli tasa-arvoon ja tarkemmin sosiaaliseen oikeudenmukaisuuteen perustuvia aiheita, kuten positiivinen ja negatiivinen syrjintä sekä erilaisuuden ja monimuotoisuuden huomioiminen.

4 Opinnäytetyön toteutus

4.1 Tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tarkoituksena oli nostaa esille sosiaalialan ammattilaisten näkökulmaa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kohtaamisesta sekä tutkia lisäkoulutuksen tarvetta sosiaalialan työntekijöiden keskuudessa.

Opinnäytetyön tavoitteena oli kuvata sosiaalialan ammattilaisten näkemyksiä sekä kokemuksia seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kohtaamisesta.

Opinnäytetyössä tutkittiin pääosin seuraavia kysymyksiä ja niiden pohjalta muodostettuja teemoja:

- Millaisia kohtaamisia seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kanssa työntekijät tuovat esille?
- Millaisia kokemuksia sosiaalialan ammattilaisilla on tasa-arvon toteutumisesta sosiaalialalla seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen näkökulmasta?
- Millaista lisäkoulutusta työntekijät kokevat tarvitsevansa?

4.2 Toimeksiantaja

Jyväskylän Seta ry on Jyväskylän ja sen lähiseutujen seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen etu- ja virkistysjärjestö. Järjestön tarkoitus on parantaa vähemmistöjen asemaa ja luoda mahdollisuuksia vertaistapaamiselle. (Etusivu 2017.) Järjestö järjestää paljon erilaista toimintaa, muun muassa erilaisten vertaisryhmien tapaamisia, koulutus- ja sosiaalipalveluita sekä täysi-ikäisille tarkoitettuja bileitä (Bileet 2017; Koulutuspalvelut 2017; Ryhmät 2017; Sosiaalipalvelut 2017).

Jyväskylän Seta ry:n koulutuspalvelut on tällä hetkellä suunnattu pääasiassa peruskouluille, lukioille, ammatillisille oppilaitoksille ja Prometheus-leireille. Koulutukset räätälöidään kuitenkin aina tilaajan ja kohderyhmän toiveet huomioiden. (Koulutuspalvelut 2017.) Koulutusten sisältö vaihtelee koulutettavan ryhmän ja toiveiden mukaan, mutta usein se on kolmevaiheinen: ensimmäisessä vaiheessa käydään läpi perustietoa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöistä, toisessa vaiheessa kerrotaan tietoa Jyväskylän Seta ry:n toiminnasta ja kolmannessa vaiheessa käydään läpi ryhmältä tulleita kysymyksiä. Kysymyksiä saa kysyä koulutuksen aikana. Joskus niitä pyydetään ryhmältä etukäteen nimettömänä ja käydään läpi kouluttajien kesken ennen koulutusta. Koulutuksen aikana vastataan myös henkilökohtaisiin ja ”tyhmiin” kysymyksiin totuudenmukaisesti, sillä usein juuri nämä kysymykset hälventävät kohderyhmään kohdistuvia ennakkoluuloja. Kouluttaja saa itse päättää, kuinka tarkasti hän vastaa henkilökohtaisiin kysymyksiin. (Koulutuspalvelut 2017.)

Tällä hetkellä Jyväskylän Seta ry ei tarjoa suoraan koulutuksia sosiaalialan ammattilaisille. Opinnäytetyöprosessin aikana selvitettiin tätä koulutustarvetta, jotta järjestön on helpompi tarjota koulutusta erilaisille ryhmille, tässä tapauksessa aikuisten kanssa työtä tekeville sosiaalialan työntekijöille. Tutkimuksen tuloksia voi käyttää soveltaen myös muiden ryhmien koulutukseen.

Jyväskylän Seta ry:n toiveet ja tarpeet liittyvät seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen erityispiirteisiin.

- Onko sosiaalityössä tullut vastaan asiakastilanteita, joita ei ole osattu kohdata asiakasryhmän erityispiirteet huomioon ottaen?
- Mitä lisäarvoa sosiaalityölle Jyväskylän Seta ry voi tarjota koulutusten avulla?

- Mikä on koulutuksen keskeinen sisältö? Onko tarvetta keskittyä erityisesti esimerkiksi juridisiin asioihin, kuten lainsäädäntöön, tai palvelukenttäosaamiseen ja palveluohjaukseen? (Janhunen 2017.)

Näitä kysymyksiä on käytetty tutkimuskysymyksien muodostamisen tukena ja näihin kysymyksiin pyrittiin vastaamaan tuloksia raportoitaessa.

4.3 Kvalitatiivinen tutkimus

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus on menetelmäsuuntaus, jossa tarkastellaan ja kuvataan todellista elämää ja siinä esiintyviä erilaisia ilmiöitä (Hirsjärvi ym. 2007, 161; Laadullinen tutkimus 2015; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

Kvalitatiivista tutkimusta kuvaa kokonaisvaltainen tiedonhankinta, mikä tarkoittaa sitä, ettei tutkijoiden tarkoituksena ole määrittää määrällisesti sitä, mikä on tärkeää, vaan pikemminkin luoda väylä ainutlaatuiselle tiedolle myöhempää analyttistä tarkastelua varten. (Hirsjärvi ym. 2007, 164.)

Kvalitatiivinen tutkimus voidaan nähdä löyhänä, lämpimänä tai syvällisenä pinnalliseen ja kylmään kvantitatiiviseen tutkimukseen verrattuna johtuen laadullisen tutkimuksen moninaisuudesta. Huolellisella suunnittelulla ja toteutuksella sekä riittäväillä toistoilla ilmiöitä tarkastellessa voidaan kuitenkin tuottaa kattavaa tietoa tutkittavasta ilmiöstä ja sen monitahoisuudesta. (Hirsjärvi ym. 2007, 162; Saaranen-Kauppinen ym. 2006.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa olennaista ei ole määrä tai tilastollisuus, vaan kokemukset ja ilmiöt vuorovaikutuksessa (Määrällinen tutkimus 2015). Opinnäytetyön tutkimus on kvalitatiivinen, koska aineistoa analysoitaessa ei ollut tärkeää määrittää vastausten toistuvuutta, vaan kuvata monipuolisesti erilaisia aineistosta nousevia teemoja. Vaikka haastateltavien vastaukset olisivatkin olleet pääasiassa samanlaisia, tuloksia ei yleistetty, vaan aineistosta nostettiin esiin myös eroavat vastaukset.

4.4 Aineiston kerääminen

Tutkimus toteutettiin yksilöhaastatteluina aikuisten kanssa sosiaalityötä tekevien työntekijöiden kanssa. Tutkimuksessa selvitettiin, miten seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt kohdataan sosiaalityössä tällä hetkellä ja onko työskentelyssä mahdollisesti parannettavaa ja kehitettävää. Tutkimuksessa kysyttiin myös sitä, mitä ammattilaiset tällä hetkellä tietävät seksuaali- ja sukupuolivähemmistöistä ja millaisia koulutustarpeita työelämästä nousee. Haastattelun teemat olivat väljiä ja haastattelun kulku ei rajattu liikaa, kunhan haastattelu pysyi aihealueessa.

Teemahaastattelu asettuu lomakehaastattelun sekä avoimen haastattelun välimaastoon. Teemahaastattelun struktuuriin kuuluu kohdennus tiettyihin asiasisältöihin eli teemoihin, josta tulee nimi teemahaastattelu. (Hirsjärvi & Hurme 1995, 36.)

Teemahaastattelua kuvattaessa puhutaan puolistrukturoidusta haastattelumuodosta tai toisin sanoen puolistandardoidusta, kuten Hirsjärvi ja Hurme (1995, 36) viittaavat Smithin (1975) tekstiin koskien tätä kyseistä haastattelumuotoa. Teemahaastattelu nähdään tutkijoiden keskuudessa puolistrukturoituna haastattelumenetelmänä, koska teemahaastattelun aihealueet ovat tiedossa, mutta siitä puuttuu strukturoidulle haastattelumenetelmälle ominainen kysymysten tarkka muotoilu sekä järjestys. (Hirsjärvi & Hurme 1995, 36.)

Puolistrukturoitu haastattelumuoto sopii Hirsjärven mukaan tilanteisiin, joissa tarkastellaan tunnepohjaisia sekä sensitiivisiä aiheita, kuten esimerkiksi seksuaalisuutta ja sukupuoli-identiteettiä koskettavia asioita. Puolistrukturoitua haastattelua suositellaan käytettävän myös tilanteissa, joihin liittyy huonosti tiedostettuja asioita tai ilmiöitä, jotka ovat haastateltaville tuntemattomampia eli asioita, jotka eivät ole jokapäiväisessä arkielämässä esiintyviä. Näitä asioita ovat Hirsjärven mukaan esimerkiksi arvot, aikomukset, ihanteet sekä kriittiset perustelut. (Hirsjärvi & Hurme 1995, 35.)

Opinnäytetyön toteutuksessa käytettiin teemahaastattelua laadullisen tutkimuksen toteutusmenetelmänä. Teemahaastattelu soveltui erityisellä tavalla tutkimustyön tavoitteisiin sekä tutkimuksen taustoihin, joten teemahaastattelu nähtiin soveltuvim-

maksi valinnaksi tutkimuksen aineiston keruussa. Haastattelukysymysten kysymys-tenasettelussa pyrittiin pitämään kysymykset mahdollisimman avoimena ja ennalta-arvaamattomina, lukuun ottamatta ennalta määriteltyjä teemoja.

Tutkimuskysymyksistä muodostettiin viisi teemaa, jotka olivat

- tieto ja koulutus
- työntekijöiden kokemukset kohtaamisesta
- dialoginen vuorovaikutus asiakastyössä
- sosiaalialan etiikan ja arvojen toteutuminen asiakastyössä sekä
- seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen huomioiminen yhteiskunnan rakenteissa.

Teemojen pohjalta rakennettiin puolistrukturoidun teemahaastattelun kysymys-runko, josta pystyttiin tarvittaessa poikkeamaan ja esittämään jatkokysymyksiä (liite 1).

Opinnäytetyön tutkimusta varten haastateltavat haettiin eri tahoilta. Kriteerinä oli ainoastaan työkokemus aikuisten kanssa tehtävästä työstä sosiaalialalla. Kaikki muu työkokemus nähtiin myös hyödyksi tutkimusta ajatellen. Tutkimuksesta jätetään tietoisesti pois tarkemmin rajatut sosiaalityön asiakasryhmät, kuten esimerkiksi nuorisotyö, opinnäytetyön tarkemman rajauksen vuoksi. Haastateltavia oli kuusi ja he työskentelivät aikuissosiaalityössä, päihdetyössä, maahanmuuttajatyössä, perhe-työssä sekä kirkon diakoniatyössä. Aikuisten kanssa tehtävä työ valittiin opinnäytetyön tutkimuksen kohderyhmäksi, koska aikuissosiaalityössä haasteita on laaja kirjo, esimerkiksi toimeentulo-ongelmat, päihteet, asunnottomuus ja työttömyys (Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 40). Jyväskylän Seta ry:n toiveesta haastateltaviksi pyrittiin saamaan noin puolet miehiä ja puolet naisia (Janhunen 2017). Näillä keinoilla aineistosta pyrittiin saamaan mahdollisimman monipuolinen.

Haastattelu voidaan joko äänittää tai siitä voidaan tehdä muistiinpanoja. Haastattelun äänittämisessä on etuna se, että koko haastattelu on tallennettu ja siihen on helppo palata. Muistiinpanojen tekemisessä hyötynä haastateltavalle sensitiivisen aiheen kohdalla on se, että haastattelijalla ei ole kaikkea tallennettuna ja haastateltava voi aina kieltää sanoneensa asioita, joita ei halua tutkimukseen. (Rubin & Rubin 2005,

110-111.) Opinnäytetyön aineiston tallennusmenetelmäksi valittiin äänitys, koska se nähtiin parhaaksi tavaksi tallentaa aineisto tarkasti myöhempää käsittelyä varten. Opinnäytetyön tallennetun aineiston käyttöluomalomakkeessa oli merkintä, että käyttöluupa ei ole sitova ja haastateltava sai halutessaan kieltää haastatteluaineiston käytön tutkimuksessa (liite 2).

Haastattelun äänittämiseen on aina syytä pyytää haastateltavan suostumus (Rubin & Rubin 2005, 112). Opinnäytetyöhön haastatellut työntekijät saivat tiedon äänittämisestä haastattelukutsussa (liite 3) sekä antoivat kirjallisen suostumuksensa tallennetun haastatteluaineiston käyttöön (liite 2).

4.5 Aineiston analysointi

Aineiston analysointi tehtiin vaiheittain. Aineiston analyysistä on pelkistetty esimerkki liitteessä 4.

Litteroinnilla tarkoitetaan äänitteen muuttamista tekstimuotoon. Tutkimuksen kohdistuessa asiasisältöihin erityisen tarkka litterointi ei ole tarpeen; muun muassa litterointimerkkien käyttö ja sanojen toiston sekä täytesanojen litterointi voidaan jättää tekemättä. (Ruusuvaori 2010, 242.) Tämän opinnäytetyön haastatteluissa äänitetty aineisto litteroitiin, mutta asiasisältöön perustuvan tutkimuksen ollessa kyseessä erittäin tarkkaa litterointia ei tehty. Litteroitua aineistoa saatiin noin 60 sivua.

Aineiston analysoinnissa voidaan käyttää apuna indeksointia eli koodausta. Koodiluetelo voidaan muodostaa aineistolähtöisesti tai teoriasta operationalisoimalla. Koodien avulla aineisto jäsenetään, jolloin aineistosta on visuaalisesti helppoa ja nopeaa nähdä jälkikäteen, missä kohdin aineistoa mitään teemaa on käsitelty. (Eskola & Suoranta 2001, 155-156.) Opinnäytetyön litteroitu haastatteluaineisto koodattiin viiteen teemaan (luku 4.4) perustuvilla värikoodeilla. Koska teemat perustuivat teoriasisältöön, koodit muodostettiin teoriasta operationalisoimalla. Myös yksittäiset haastateltavat koodattiin numeroilla.

Aineiston abstrahoinnilla tarkoitetaan aineiston muuttamista suorista lainauksista käsitteelliseen muotoon niin, ettei aineistosta voi erottaa yksittäisten haastateltavien

vastauksia (Metsämuuronen 2008, 48). Alkuperäisaineiston sitaattit abstrahoitettiin ja ne koottiin yhteen teemojen mukaan. Erillään olevista aineiston osista kirjoitettiin yhte-nevä koonti opinnäytetyöhön, jonka luvussa 5 tutkimustulokset raportoitiin pääosin alkuperäisten haastattelukysymysten mukaisessa järjestyksessä. Tulosten teemojen mukaisen jaottelun jälkeen aineistosta nostettiin tiiviit vastaukset kolmeen tutkimus-kysymykseen.

5 Tutkimuksen tulokset

5.1 Työntekijöiden tieto ja koulutus

Jokainen haastateltava kertoi tietävänsä edes vähän seksuaali- ja sukupuolivähem-mistöistä joko koulutuksen, vapaa-ajan tai oman kiinnostuksen kautta. Kenelläkään ei ollut aiheesta ammatillista koulutusta.

Haastateltavat eivät kokeneet lisäkoulutuksen tarvetta. He kuitenkin kertoivat, että joutuisivat hakemaan omatoimisesti lisätietoa verkosta tai kirjallisuudesta, jos asia-kastilanne sitä vaatisi. Lisäksi osassa haastatteluja nousi esiin kiinnostus lisäkoulu-tusta kohtaan.

Se tuntui aluksi siltä vähän oudolta, kun ei tiennyt, mutta sekin oli sem-monen asia että alkoi etsiä kirjallisuutta ja googlaamaan vaan asioita ja selvittämään. (Haastateltava 6)

Erityistarpeita nousi esiin monenlaisia. Yhtenä erityistarpeena koettiin psykososiaali-sen tuen tarve, johon voisi saada apua joko työntekijän tai vertaistuen kautta. Trans-sukupuolisuuteen liittyvät asiat koettiin haastavana ja uskottiin, että asiakas tarvitsisi erityistä tukea siihen liittyen. Yksi haastateltavista nosti esiin seksuaali- ja sukupuoli-vähemmistöön kuuluvat maahanmuuttajat ”vähemmistönä vähemmistössä”.

Ei oo tullu oikeestaan mieleen että... mut vois nyt kuvitella, että ehkä nää vähemmistöt kaipaa just sitä, että heidät otetaan tavallaan ilman mitään tuomitsemista, tai jotenkin et ei oteta silleen asenteellisesti vas-taan täällä. Mut en mä muuten oo aatellu että siinä mitään tarvetta on

mitenkään eri tavalla sitten suhtautua tai kohdella tai mitään. (Haastateltava 5)

Varmaan henkisellä puolella sitten, et miten heihin suhtaudutaan ja miten niinkun ajatellaan. (Haastateltava 2)

Haastateltavat tunsivat erityisesti seksuaali- ja sukupuolivähemmistöille kohdistetuista palveluista vain Setan palvelut. Muuten koettiin, että vähemmistöt käyttävät samoja palveluja kuin muutkin. Haastatteluissa korostui terveydenhuollon merkitys seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen ensisijaisena palveluntarjoajana.

Seta tunnettiin ainakin nimeltä ja se tunnettiin erityisesti seksuaalivähemmistöjen puolestapuhujana. Monella oli tietoa toiminnasta vuosien takaa, mutta ei tuoreta tietoa, koska yhteistyö Setan kanssa on ollut vähäistä. Haastateltavat kokivat, että he voisivat olla yhteydessä Setaan tarpeen tullen.

- - esimerkkinä just sen yhden asiakkaan kanssa kuka Setan meininkejä halus itselleen, ni olin valmis lähtemää sen kaa sinne ja aloin selvittää sitä, mut sit se tyssäsi siihen, et se ei sit halunnutkaa mun kaa sinne lähtee. Et siis silläläilla et lähinnä mun työhän on, et mietin verkostoja et mihin ne haluais kuulua esimerkiks, ni sit se että mä voisin siel käydä sen kanssa ehkä kerran kaks ja sit... (Haastateltava 3)

Kokonaisuudessaan työntekijöillä oli melko vähän tietoa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöistä. Useimmat haastateltavat toivat esiin, että suurin osa tiedosta oli peräisin yksityiselämästä tai mediasta.

5.2 Työntekijöiden kokemukset seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kohtaamisesta

Kaikki haastateltavat kertoivat kohdanneensa seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuuluvia asiakkaita. Kokemukset seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kohtaamisesta koettiin samanlaisina kuin kaikki muutkin kohtaamiset.

Haastateltavat kuvailivat paljon omia kokemuksiaan kohtaamisista seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kanssa. Moni pohti kuvailujen yhteydessä omaa asennoitumistaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin sekä asenteen vaikutusta kohtaamiseen.

Tietysti on mulla yks sellanen asiakas ollu joka on ollu menossa tämmöseen sukupuolenvaihdosleikkaukseen, että tietysti se herättää sillai työntekijänä kaikenlaisia ajatuksia, tai siis sillain ku se on kuitenkin aika semmosta harvinaista. -- Niin tai ehkä se on väärin oikeestaan sanoo, että työntekijänä vaan siis enemmänkin siviiliminänä herää kaikenlaisia ajatuksia, vaan sillain että ohho... että kun harvemmin tommosta kuu-lee ja sit sitä rupee vaa miettii, että onpas aika iso projekti tommone. (Haastateltava 5)

-- se et vaikuttako se siihen omaan tapaan tehdä työtä, ihmisten kes-kellä, niin kyllä se täytyy sit ensin itsensä kanssa tehdä ja hakea se että miten mä tähän asiaan oikein... et mikä se musta piste on tuolla päässä joka estää mua sit kohtaamasta sitä ihmistä, niinku asiallisesti. (Haastateltava 6)

Haastatteluista nousi esiin perheen tuen ja perheen kanssa tehtävän työn merkitys seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kohtaamisessa.

Se oli semmoinen hyvin poikkeuksellinen tilanne, mitä ei oo aiemmin ollu, eikä oo sen jälkeen ollu, mutta sitä kokoajan kävi ittersä kanssa työtä, et mitä sanoja käyttää ja mitenkä tuota asiaa lähestyy ja miten asian kanssa toimii, mutta kun se pääs alkuun, ni se oli koko perheen kanssa sillai hyvin luontevaa sen asian hoitaminen, kun puhuttiin samasta asiasta ja sitte mikä hienointa oli se, että se ei aiheuttanut kenesäkään perheenjäsenessä semmosta ihmeellistä yllätystä, koska kaikki oli siihen jo sillai valmistautuneita kun oli tiedossa jo että mikä tämä tilanne tulee joskus olemaan. [keskustellessa asiakkaan sukupuolienkorjausprosessista] (Haastateltava 4)

Osa haastateltavista pohti myös yhteiskunnan ja eri yhteisöjen suhtautumista asiakkaiden identiteettiin.

Tulee mieleen semmonen vanhempi nainen, se oli varmaan semmonen jotain 70 vuotias. Ja se oli osana tällästä [ryhmää] ja yhteisö hyvin tiukka ja semmonen vanhoillinen missä hän oli eläny. Hän siinä sitten ensimmäisenä kertoi, että hän ei miehistä välitä yhtään. Että hän on aina ja ois halunnu löytää kumppanin, naispuolisen kumppanin, mutta

siinä yhteisössä se ois ollu mahdotonta. Se ois ollu niin kipeetä ja vaikeeta. Et jotenkin hänelle se oli tosi vapauttavaa, kun hän sai siinä kertoa sen, että mitä hän oikeasti on. (Haastateltava 2)

Haastateltavat kertoivat, että asiakkaan seksuaalinen suuntautuminen tai sukupuoli-identiteetti tulee ilmi asiakkaan omasta aloitteesta, mikäli asiakas kokee tarpeelliseksi kertoa siitä.

Se tulee esille sit jos se tulee esille. Ja välillä se tulee esille. Ja välillä sen pystyy aistimaan mutta että en mä koskaan mee sitä kysymään tai... Et siinä mielessä jotenkin että miten kohdataan seksuaali- ja sukupuolivähemmistön edustaja niin mun mielestä siinä ei... ku ei voi ulospäin nähdä, niin ei voi kohdata mitenkään eri tavalla kun muitakaan kohtaisi. (Haastateltava 1)

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuulumisen ei vaikuta tehtävään asiakastyöhön. Usealla haastateltavalla oli kokemus siitä, ettei seksuaaliseen vähemmistöön kuulumisen vaikuta tehtävään asiakastyöhön, mutta sukupuolella voi olla vaikutusta painotuksiin tai työtehtäviin. Haastateltavien mukaan asiakkaaksi ei tulla vähemmistöön kuulumisen vuoksi, vaan asiakastyössä keskitytään elämässä vaikuttaviin haasteisiin, joiden vuoksi asiakkaaksi tullaan.

- - on tullu avioeroa, et jompikumpi puoliso on päätyyny vaikka päihteitten käyttäjäksi, sitten kun lähetään kokoomaan sitä verkostoa, et miten asiakasta autetaan, ni sieltä tulee et okei se ex-puoliso onkin sitten niinku pariutunu saman sukupuolta olevan henkilön kanssa - - (Haastateltava 6)

Kaikki haastateltavat eivät ole kohdanneet työssään sateenkaariperheitä, mutta kaikki kertoivat tai pohtivat, ettei kohtaaminen eroa muiden perhemuotojen kohtamisesta. Haastateltavat kertoivat esimerkiksi, että joskus perheiden kanssa on jouduttu keskustelemaan perheen säännöistä, mutta muita erityispiirteitä kohtauksessa ei ole.

Kukaan haastateltavista ei kertonut nykyisessä työssään olevan epävarma seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuuluvia asiakkaita kohdatessa. Osa nosti esiin epävarmuuden tunteet työuran alkuvaiheilla.

No jos oisit kysynyt tän kysymyksen 25 vuotta sitten, ni vois olla et hötelöt ois housussa, kyllä täs on nyt niin nähnyt monenlaista tähän työuran vaiheeseen. En mä osaa sillälailla aatella, että mä jotenkin nousisin seinälle, kun joku tosta paukahtas jonkun erikoisuuden kans. (Haastateltava 6)

Vaikka haastateltavat kertoivat, etteivät koe epävarmuuden tunteita tällä hetkellä, he eivät ilmaisseet syitä uran alkuvaiheen epävarmuuden tunteille. Haastatteluissa tiedostettiin yleinen asenneilmapiirin muutos viimeisten vuosikymmenten aikana, mikä aiheutti pohdintaa siitä, mitkä syyt aiheuttivat epävarmuutta vuosikymmeniä sitten. Mahdollisia syitä voivat olla tiedon ja koulutuksen riittämättömyys, yleinen asenneilmapiiri sekä yhteiskunnalliset rakenteiden, kuten lainsäädännön, muuttuminen.

5.3 Dialoginen vuorovaikutus asiakastyössä

Haastateltavat kertoivat toimivan yhteistyön tarkoittavan sitä, että työntekijä ja asiakas ymmärtävät toisiaan. Toimiva yhteistyö on kohtaamista ja vastavuoroisuutta – myös työntekijän pitää uskaltaa kertoa asiakkaalle asiat suoraan. Asiakkaan suostumus ja itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen on edellytys toimivalle yhteistyölle. Jos yhteistyö ei toimi, ihmiset ovat ahdistuneita ja turhautuneita. Kun se toimii, ihmiset ovat vapautuneempia, iloisempia ja uskaltavat olla oma itsensä. Asiakas voi voimaantua jo siitä, että häntä kuunnellaan. Toimiva yhteistyö näkyy myös asiakkaan luottamuksen saavuttamisena.

Mut mä esimerkiksi käyn tosi paljon ihmisten kaa kahvilla. Ja ei-hän, ketkä, nää on tosi yksinäisii kaikki tyypit ja eihän ne pääse ihmisten ilmoille mihinkään. Ja sit me voidaan jutella muustakin ku siitä et no onko vuokra maksettu ja miksei oo vuokra maksettu, vaan siis ihan säästä ja telkkariohjelmista ja politiikasta ja ihan mistä vaan. Et se ei oo pelkästään semmost sen asian hoitamista. Toki ne prosessit pitenee mut jotenki itse luotan siihen et sit se, ne ei välttämättä tule enää uudestaan asiakkais jos sen kaa kerran kulkenu vähän matkaa kunnolla ku se että sä teet vaan tietyt asiat. (Haastateltava 3)

Haastateltavat kertoivat dialogin merkitsevän muun muassa molempien osapuolien kuulluksi tulemisesta, yhteistyötä ja asiakaslähtöisyyttä. Työntekijä koki dialogissa tärkeäksi, että asiakas saa kertoa oman asiansa. Dialogissa ei tarvitse olla samaa mieltä,

mutta pohditaan asioita yhdessä, päästään yhteisymmärrykseen ja ymmärretään, mitä toinen tarkoittaa. Dialogisuuden haasteena voi olla esimerkiksi tavoitteellisuuden puuttuminen.

- - et meillä on se empaattinen ymmärrys mukana siinä keskustelussa ja jos sua siinä ahistaa ja sä rupeet kättelee noit seinänvarsia tuolt ylhäältä, et halua vastata ja näin pois päin ni mulla pitää olla vuorovaikutustaitojen osalta sellanen kyky haistaa et tää on sellanen asia joka on sulle vaikee et on ihan turha lähteä rassaa sielt sun sisikunnast sellasia vastauksii tai vaihtoehtoja joihin sä et oo valmis et tavallaan semmonen hoidollinen oikea-aikaisuus asioitten käsittelyyn, ni mun mielestä se on sellasta oikeanlaista dialogista keskustelua - - (Haastateltava 6)

- - se on se kuuntelu, se asiakkaan kuuleminen ja kuuntelu joka on... Minähän en voi tukea enkä auttaa asiakasta, jos asiakas ei kerro ensiksi minulle ihan oikeasti, että mihin hän tarvitsee sitä tukea. Minä en voi arvata sitä asiaa, minun pitää tietää. Sitten kun tulee se luottamus, niin siihenhän tietysti kuuluu se, että puolin ja toisin voidaan antaa palautetta. Asiakas voi antaa työntekijälle palautetta, että nyt tämä asia sujuu, kun sinä minua tässä asiassa ohjeistit tai neuvoit tai nyt tämä asia ei sujunut, kun minä en vielä kukaan nyt oikein ymmärrä, että mistä on kysymys ja sitten taas työntekijä pystyy asiakkaan kanssa yhdessä arvioimaan, että mitä me ollaan saatu aikaan, ollaankohan me menossa kohti tavoitteita ja mitä seuraavaksi mitä on mennyt, mitä kaikkea on tähän mennessä tehty ja mitä on tekemättä. (Haastateltava 4)

Asiakkaan kuulluksi tulemisen haastateltavat varmistivat pääasiassa kysymällä. Haastateltavat halusivat ymmärtää oikein sen, mitä asiakas oli heille kertonut. Asiakastyössä koettiin tärkeäksi myös se, että asiakas ymmärtää työntekijän sanoman oikein. Haastateltavat toteuttavat asiakastyössä vastavuoroisuutta, vaikka eivät haastattelussa maininneet sitä erikseen käsitteenä.

Mä kysyn hyvin usein, että tarkotitko näin? Ja nyt en ymmärtäny, sanotko uudestaan. Ja oliko sun ajatus tää ja tää. Ja sit jos mä oon esittäny oman asiani tai mielipiteeni niin mä voin monesti kysyä, että ymmärsitkö? Että haluaistko sanoa omilla sanoilla mitä mä äsken sanoin. Että oot ymmärtäny et mistä oli puhe. (Haastateltava 1)

Eräs haastateltava pohti, ettei ehkä varmista tarpeeksi asiakkaan kuulluksi tulemistä.

Pohdinta oli rehellistä ja avointa; haastateltavasta kävi ilmi reflektiivinen työote haastattelukysymyksen kriittisen pohdinnan kautta.

Sitä mä en kyl varmaan ees tee. Et en mä ehkä huomioi ja varmista... Kyl mä saatan joskus kysyy asiaa, et mitäs me tässä sovittiin. Mut en aina. Mä jotenki ehkä luotan siihen ehkä liikaakin, että sitte ihmiset jotenki on ehkä ollut läsnä siinä keskustelussa - -. Tosin se on ihan väärä olettaus ylipäätöksäkään, kun puhutaan aika lailla erityisryhmistä, kenen kanssa työskentelen, se on vähän huono olettaus, et pitäis ehkä enemmän varmistellakin. (Haastateltava 3)

Kaikki haastateltavat ilmaisivat, että työssä pyritään tasavertaisuuteen. Tasavertaisuus voi näkyä työntekijän näkökulmasta siinä, että viranomaisasemaa pyritään häivyttämään kohtaamistilanteessa helposti lähestyttävällä ympäristöllä sekä omalla toiminnalla ja käytöksellä valta-asemaa korostamatta.

Ja oon jotenki sillai aina yrittäny olla sillai että ei oo liian semmone muodollinen ja virallinen ja semmonen että tulee just semmonen että korostuu se että mä oon nyt tällä puolella pöytää ja sä oot siellä. Et sä oot jotenki alempana, että yrittää jotenki sillai puhua asiakkaille ihan niinku kenelle tahansa muullekki, eikä sillai mitenki niinku holhoavasti tai tuomitsevasti tai jotenki että... Että ei korota itseensä mitenkään. - - Semmonen käytöstä ja vaatetusta ja kaikkee habitusta myöten et yrittää olla semmonen ihan normaali. (nauraa) Niinku rennosti! (Haastateltava 5)

Yksi haastateltavista nosti esille oman valta-asemansa tiedostamisen ja siitä nousevan negatiivisen tunteen. Tiedostetusta eriarvoisuudesta huolimatta työntekijä yrittää tehdä kohtaamisesta tasa-arvoisen hyvän dialogin avulla.

Mä oon vallankäyttäjä siinä mielessä et saatko sää sen kolmekymppiä vai et, mikä on tosi ärsyttävää, mutta yleensä mä pyrin tuomaan sen ihmisen puolen et mä kyselen ihmiseltä siitä sen koko tilanteesta et jotenkin se kokonaiskuva tulis itelle vähän niinkun käsille. (Haastateltava 2)

Dialogi seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kanssa koetaan samanlaiseksi kuin seksuaali- ja sukupuolienemmistöjen kanssa.

Minusta se ois oikeastaan huolestuttavaa, et jos se tehtäis jollain toisella tavalla tai jos se huomattavasti eroais. Se on vähän niinkun että ajattelis näin, että savolaisten kanssa on erilaista dialogia sitten kun keskisuomalaisten kanssa. Mä en sitten nää tässä mitää eroa. (Haastateltava 4)

Yksi haastateltava pohti, että dialogiin vaikuttava tekijä voi olla vähemmistöön kuulumisesta asiakkaalle nouseva tunne, josta asiakas voi haluta jutella.

En mä koe et se on mitenkään erilaista, jollei se oo sit hänelle jotenkin ongelma tai kipeä asia josta haluaa jutella, niin sit jutellaan siitä. (Haastateltava 2)

Yleisesti seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuulumista ei koettu dialogiin vaikuttavaksi tekijäksi. Asiakkuuden taustalla olevaan haasteeseen vaikuttaminen nähtiin asiakkaan taustaa tärkeämpänä, vaikka taustan tunteminen onkin suuri osa asiakaslähtöisyyttä.

5.4 Sosiaalialan etiikan ja arvojen toteutuminen asiakastyössä

Työntekijät käyttävät parisuhteesta puhuttaessa pääasiassa sanoja puoliso, partneri tai kumppani. Jos työntekijä tietää puolison sukupuolen, voi myös käyttää sukupuoli-tettuja termejä. Asiakkaan käyttämien termien käyttö koetaan hyväksi. Parisuhteesta kysyttäessä ”seurusteletko” on yleinen sanamuoto. Parisuhdeasioista ei kuitenkaan ole tarpeen kysyä, jos se ei liity työtehtävään.

Joo ei tommosta voi kysyä, että onko tyttö- tai poikaystävää, että se on kyllä aika... (nauraa) Et kyllä täällä varmaan aika yleisesti puhutaan, että seurustelu, onko, seurusteletko. Joo että se on aika selvää, et varmaan joskus silloin takavuosina, 10-15 vuotta sitten, ni helpommin kysyttiin just tollai sukupuolittuneesti. (Haastateltava 5)

Ulkoisten seikkojen perusteella sukupuolen tai seksuaalisen suuntautumisen oletaminen oli vaihtelevaa. Sukupuolen toteaminen koettiin pääasiassa yksinkertaiseksi ulkonäön perusteella. Haastateltavat kokivat hankalaksi arvioida sukupuolta äänen perusteella, esimerkiksi puhelimesta.

Seksuaalisen suuntautumisen arvioinnissa esiintyi vaihtelua. Osa haastateltavista kertoi olettavansa seksuaalisen suuntautumisen ulkonäön perusteella, mutta myös ajatus siitä, ettei hetero-oletusta voi nykyaikana tehdä, nousi esiin.

Sit ku ei oo ihan varma et onko joku tyttö tai poika, ja sit miettii et no onko sillä oikeasti mulle mitään väliä et onks se tyttö vai poika. Ja et miks se pitäis lokeroida. (Haastateltava 1)

Kaikki haastateltavat eivät törmää työssään asiakkaiden henkilötunnuksiin. Kaikki kuitenkin kertoivat ottavansa asiakkaan sosiaalisen sukupuoli-identiteetin huomioon henkilötunnuksesta huolimatta. Kiireisessä työtehtävässä ei välttämättä edes ehdi huomioida asiakkaan sukupuolta mitenkään.

No eipä oo tullu tällästä tilannetta koskaan vastaan, ja mä en itseasiassa sillai niitä henkiötunnuksia kato ollenkaan sillä silmällä tai en ees näin äkkiseltään muista et mites se nyt menikään et mistäs se, mikä se olikaan se tunnusmerkki siinä. (Haastateltava 5)

Haastateltavat kertoivat, että kaikilla asiakkailla on lähtökohtaisesti tasavertainen asema palvelujen ja mahdollisuuksien suhteen, mutta yksilölliset erot on otettava huomioon. Tämä tasapainottelu samojen oikeuksien ja yksilöllisten tarpeiden välillä nähdään myös haasteena. On tärkeää suhtautua johdonmukaisesti asiakkaisiin, heidän elämäntilanteisiinsa ja heidän arvoihinsa. Yhden haastateltavan mukaan työssä tulee näkyviin se, että asiakkaat ajattelevat, ettei heillä ole samoja oikeuksia ja mahdollisuuksia kuin muilla. Asiakkailla on asenne, että muut saavat enemmän kuin he, ja ovat syyttä kateellisia muiden asioista tietämättä muiden asiakkaiden tilanteesta sen enempää.

- - että se on semmosta tasapainottelua, et vaikka sitä harkintaa käytetään, ni mut kuitenkin mietitään sitä, että kaikki on yhdenvertaisia ja vähän peilataan siihen, että miten toisten, peilataan toisten asiakkaiden tilanteisiin - -. (Haastateltava 1)

Kaikki haastateltavat toivat esiin, että he haluavat kohdata ihmisen ihmisenä sukupuoleen, etniseen taustaan tai muuhun yksittäiseen taustatekijään katsomatta.

5.5 Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen huomioiminen yhteiskunnan rakenteissa

Haastateltavat eivät huomanneet yleisesti sosiaalityön kentällä lainsäädännön vaikutusta seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen oikeuksiin ja mahdollisuuksiin.

Moni haastateltava nosti esiin seurakuntien vaikutuksen seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvien asiakkaiden hyvinvointiin. Moni pohti avioliittolakia ja vihkimistä sekä tasa-arvon toteutumista hengellisissä yhteisöissä.

- - semmosista asioista oon niinku ihan työtehtävien puitteissa käyny keskustelua asiakkaan kanssa et parisuhdetta ei oo haluttu vahvistaa samaa sukupuolta olevien kesken ja mitä se aiheuttaa siihen omaan hyvinvointiin - - (Haastateltava 6)

Lomakkeissa ja asiakastietojärjestelmissä oli suurta vaihtelua. Joissakin paikoissa sukupuolivaihtoehtoina oli vain mies ja nainen, toisissa paikoissa lisäksi sukupuolen moninaisuutta huomioiva muu-vaihtoehto. Joissakin paikoissa sukupuolta ei kysytty ollenkaan. Siviilisäätystä kysyttiin puoliso-sanalla ja vanhemmista puhuttiin yleisesti huoltaja-sanalla.

- - kyllä se näkyy, että pojat ovat arkistokansiossa, oliko ne vihreällä nauhalla ja tytöt oli vaaleanpunaisella. (Haastateltava 6)

Esitteissä, materiaaleissa ja verkkosivuilla ei ole huomioitu eikä ole tarpeen huomioida seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuutta, koska sosiaalityön ohjeet ovat samoja kaikille. Haastateltavat kertoivat, että sosiaalialan materiaaleissa käytetään muutenkin vain vähän ihmisten kuvia ja keskitytään yksikön toiminta-ajatuksen.

Sukupuolen moninaisuutta ei ole huomioitu tietoisesti asiakas- ja henkilökunnan tilojen suunnittelussa, vaikka sen huomioiminen joissain paikoissa toteutuukin. Osa haastateltavista kertoi, että moninaisuutta ei ole huomioitu, mutta kuitenkin kertoivat asiakastiloissa olevista sukupuolineutraaleista wc-tiloista. Osassa yksiköitä on

pelkkiä sukupuolittamattomia wc-tiloja sekä asiakkaille että henkilökunnalle. Pukeutumistilat oli jaoteltu miehille ja naisille erikseen.

6 Johtopäätökset ja pohdinta

6.1 Tulosten tarkastelu

Opinnäytetyön tarkoituksena oli nostaa esille sosiaalialan ammattilaisten näkökulmaa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kohtaamisesta sekä tutkia lisäkoulutuksen tarvetta sosiaalialan työntekijöiden keskuudessa. Tavoitteena oli kuvata sosiaalialan ammattilaisten näkemyksiä sekä kokemuksia seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kohtaamisesta. Sekä tarkoitus että tavoite täyttyivät. Opinnäytetyössä onnistuttiin kuvaamaan työntekijöiden näkemyksiä laajasti pienestä otoksesta huolimatta. Haastatteluissa kokemuksia tuotiin esiin monipuolisesti ja tarinoiden muodossa, joiden perusteella voisi päätellä, että kohtaamiset ovat olleet työntekijälle mieleenpainuvia joko kohtaamistilanteen erityislaatuisuuden tai työntekijän ammattieettisen pohdinnan vuoksi.

Johdannossa esitetty esiolettamus siitä, ettei seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kohtelu ole tasa-arvoista sosiaalialalla, voitiin kumota opinnäytetyön tulosten perusteella. Työntekijät näkivät kohtaamisen ja dialogin samanlaisena huolimatta siitä, kuuluuko asiakas seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön vai -enemmistöön.

Tutkimustuloksista tuli esille selkeä tulos, jonka mukaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvien asiakkaiden kohtaaminen ei eroa enemmistöjen kohtaamisesta. Tämä tulos on yhdenmukainen sosiaalialan ammattihenkilön eettisten ohjeiden, Yhdistyneiden kansakuntien ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen sekä Suomen perustuslain ja yhdenvertaisuuslain kanssa: jokainen kohdataan tasavertaisena yksilönä.

Tutkimuskysymyksiin saatiin pääasiassa yhtenevät vastaukset haastattelujen pohjalta. Kohtaamisissa ei nähty tarpeelliseksi korostaa vähemmistöasemaa eivätkä haastateltavat tienneet palveluita tai nähneet tarpeelliseksi huomioida erityistarpeita

sosiaalityössä. Tasa-arvon koettiin toteutuvan samalla tavalla kaikkien asiakasryhmien kanssa. Kaikki haastateltavat toivat esiin saman ajatuksen lähes samoin sanamuodoin – kaikille oli tärkeää kohdata ”ihminen ihmisenä”. Haastateltavat eivät kokeneet tarvetta lisäkoulutukselle seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin liittyvistä teemoista, mutta kohtaamisen haasteet johtuivat pääasiassa ajantasaisen tiedon puutteesta.

Tuloksista ilmeni kuitenkin ristiriitaisuuksia, jotka toistuivat kaikkien haastateltavien kohdalla. Haastateltavat kokivat tietävänsä tarpeeksi seksuaali- ja sukupuolivähemmistöistä, mutta kertoivat, että joutuivat etsimään vähemmistöön kuuluvan asiakkaan kohdatessaan, erityisesti työskentelyn alkuvaiheessa, lisää tietoa aiheesta. Tämä herätti kysymyksen siitä, kokevatko työntekijät perustiedon riittäväksi, kun tietoa joudutaan etsimään itsenäisesti lisää. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt nähtiin pienenä ryhmänä, johon ei ole tarpeen erikseen perehtyä, mutta teorialähteet eivät tue tätä näkemystä.

Aikaisemman tutkimuksen mukaan yli puolet sosiaalityöntekijöistä kaipaa lisää tietoa ja koulutusta seksuaali- ja sukupuolivähemmistöistä (Hartikainen 2009, 53). Tämän opinnäytetyön tutkimuksessa tällaista ei tullut ilmi. Kukaan haastatelluista työntekijöistä ei ilmaissut selkeästi tarvetta lisäkoulutukselle, joskin osa kertoi olevansa kiinnostunut lisäkoulutuksesta. Erona tutkimuksissa on tutkimusmenetelmä: Hartikainen käytti tutkimuksessa kyselylomaketta ja tässä opinnäytetyössä menetelmänä oli teemahaastattelu. Suurena erona oli myös otoksen laajuus, sillä Hartikaisen tutkielmassa vastaajia oli yli kymmenkertainen määrä (62) verrattuna opinnäytetyöhön (6).

Ristiriitaisuus näkyi myös sukupuolen monimuotoisuuden hahmottamisessa. Kun haastateltavilta tiedusteltiin wc- ja sosiaalitilojen järjestelyssä tapahtuvasta sukupuolen moninaisuuden huomioinnista, vastauksista kävi ilmi joko se, että jo tapahtuvaa sukupuolen moninaisuuden huomioimista ei tiedostettu, tai se, että sukupuolen moninaisuuden ajateltiin sisältävän vain mies- ja naissukupuolet. Sukupuolta ei yleensäkään nähty asiakastyöhön vaikuttavana tekijänä.

Puolistrukturoitu teemahaastattelu oli hyvä valinta tutkimuksen menetelmäksi, koska haastattelussa nousi esiin tärkeää keskustelua, joka strukturoidummissa haastattelumuodossa olisi voinut jäädä pois aineistosta. Jatkokysymyksiä olisi voinut esittää

haastattelun aikana enemmänkin, mikä näkyi osittaisina puutteina aineistossa. Lisäksi haastatteluista kertyi jonkin verran turhaa aineistoa, joka ei liittynyt opinnäytetyön aiheeseen ja jota ei voitu käyttää tulosten raportoinnissa. Tämä olisi voitu estää haastattelun tarkemmalla rajauksella. Haastattelukysymykset koettiin hyviksi ja niissä oli sopiva tasapaino avoimia sekä suljettuja kysymyksiä, mistä johtuen aineisto oli monipuolinen pienestä otoksesta huolimatta.

Haastattelujen ilmapiiriä olisi voinut yrittää luoda rennommaksi, koska haastateltavista jäi vaikutelma, että he olivat jännittyneitä eivätkä uskaltaneet vastata kaikkiin kysymyksiin avoimesti. Haastatteluissa toistuva vaikutelma oli se, että haastattelun puoleenväliin mennessä haastateltava rentoutui ja vastaaminen oli helpompaa. On mahdollisesti huomionarvoista, että haastattelun puolivälissä käsiteltiin dialogista vuorovaikutusta yleisesti ja vähemmistöihin liittyvät aiheet jätettiin keskustelusta pois siksi aikaa. Opinnäytetyön tutkimus keskittyi aiheisältöihin, joten haastateltavien käytöstä tai asenteita ei arvioitu, mutta tämän kaltaisen sensitiivisen aiheen kohdalla voisi olla mahdollisuus jatkotutkimukselle.

Haastateltavien saaminen oli haastavaa ja aikaa vievää. Haastatteluissa moni haastateltava pohti sitä, onko heillä tutkimukselle mitään annettavaa. Syiksi mainittiin esimerkiksi se, että kokemuksia on liian vähän, kokemuksia on liikaa tai on itsestään selvää, että seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä ei kohdata eri tavalla.

Toimeksiantaja Jyväskylän Seta ry oli kiinnostunut tutkimustuloksissa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen erityispiirteisiin (luku 4.1.2). Tutkimuksesta selvisi, että kohtaamisissa ei korosteta seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä eri tavalla eikä siis huomioida erityispiirteitä. Haastateltavat eivät myöskään juuri tunnista erityistarpeita asiakasryhmälle. Koska haastateltavat eivät kokeneet tarvetta lisäkoulutukselle, ei haastatteluista noussut esiin koulutusten mahdollisia sisältöjä tai sitä, mitä lisäarvoa sosiaalityölle Jyväskylän Seta ry voisi tarjota. Toimeksiantaja saa joka tapauksessa tulokset käyttöönsä ja voi hyödyntää niitä sopivaksi katsomallaan tavalla.

Haastattelujen ja aineiston pohjalta nousi esille jatkotutkimusten mahdollisuuksia. Yksi tutkimuskohde voisi olla yleinen asenneilmapiiri sosiaalialalla asiakaslähtöisyyteen ja asiakkaiden moninaisuuteen liittyen. Tutkimustyötä voisi jatkaa kohdentamalla tutkimuksen kaikkiin sosiaalialan asiakasryhmiin ja siihen, onko tarpeen ottaa

huomioon asiakkaiden moninaisuus vai pyritäänkö kaikki asiakkaat kohtaamaan samalla tavalla lähtökohdista huolimatta.

Toinen mahdollisuus olisi tutkia sosiaalialan työntekijöiden asenteita eri vähemmistöryhmiin kuuluvia asiakkaita kohdatessa. Opinnäytetyön haastatteluissa haastateltavat vastasivat usein todella nopeasti varsinkin vähemmistöaseman vaikutusta kartoit-taviin kysymyksiin ja puhuivat jopa kysymyksen päälle. Tämä herätti kysymyksen siitä, miksi haastateltava vastasi niin nopeasti ja onko vastausnopeuden taustalla esi-merkiksi asenteellisuus.

6.2 Eettisyys ja luotettavuus

Seksuaalisuus ja sukupuoli voivat olla sensitiivisiä tutkimuksen aiheita muun muassa luvussa 2 mainitun homofobian sekä heteronormatiivisuuden vuoksi. Heteronorma-tiivisuus-käsitteellä kuvataan sitä, miten heteroseksuaalisuus nähdään ainoana hy-väksyttynä ja luonnollisena seksuaalisena suuntautumisena (Rossi 2006, 19).

Sensitiivisen aiheen vuoksi haastateltavien anonymiteetti on pyritty säilyttämään mahdollisimman hyvin. Opinnäytetyössä ei tämän vuoksi raportoitu esimerkiksi haas-tateltavien sukupuolta, tarkkaa ammattinimikettä tai työskentelykuntaa.

Haastattelun aikana kokemukset olisi hyvä saada tuoda julki turvallisessa ympäris-tössä eikä kysymysasettelu saa olla liian johdatteleva, vaan sen on oltava mahdolli-simman objektiivinen. Teemojen tulee olla helposti lähestyttäviä ja sellaisia, että haastateltavat pystyvät löytämään yhtymäkohtia seksuaali- ja sukupuolivähemmistö-jen kohtaamiseen omasta työstään.

Haastattelun vapaaehtoisuus varmistetaan suostumuslomakkeella, jossa kuvataan mitä haastattelussa tulee tapahtumaan (Hirsjärvi ym. 2007, 25). Tämä toteutui opin-näytetyössä, jossa haastateltavat saivat tiedon haastattelukutsun (liite 3) sekä tallen-netun haastatteluaineiston käyttöluvan (liite 2) kautta.

Opinnäytetyössä yleisesti pyritään luotettavuuteen erityisesti raportoinnissa. Tulok-sia ei yleistetä, varsinkaan opinnäytetyön laajuisen otoksen kautta. Tulokset ja käyte-tyt menetelmät raportoidaan huolellisesti ja totuudenmukaisesti. Jos tutkimuksessa

esiintyy puutteita, myös ne tuodaan julki. (Hirsjärvi ym. 2007, 26.) Tämän opinnäytetyön kohdalla pyrittiin luotettavuuteen muun muassa välttämällä tulosten yleistämistä pienen otoksen perusteella ja raportoimalla myös eroavat mielipiteet. Hyvin pienen otoksen vuoksi tutkimuksen tuloksia ei voi pitää täysin luotettavina. Tutkimuksen puutteita on pohdittu luvussa 6.1.

Opinnäytetyötä varten äänitetty haastatteluaineisto säilytettiin analysoinnin ajan kahdella salasanasuojatulla tietokoneella, jotta se oli molempien opinnäytetyön tekijöiden käytettävissä. Opinnäytetyön julkaisun jälkeen äänitiedostot tuhottiin eli ei arkistoitu tai annettu muiden tutkimusta tekevien käyttöön.

Opinnäytetyöprosessissa tiedostettiin, että luotettavuuteen on voinut vaikuttaa se, että toinen tekijöistä on Seta ry:n kouluttama kokemuskouluttaja. Toinen tekijöistä ei ole mukana organisaation toiminnassa ja on siten objektiivisempi lähtökohdiltaan. Luotettavuutta on pyritty lisäämään aineistoa ristianalysoimalla. Haastatteluissa pyrittiin pysymään tarkkaan määritetyissä haastattelukysymyksissä ja vältettiin omien mielipiteiden ilmaisemista.

Lähteet

Aikuissosiaalityö. N.d.a Jyväskylän kaupunki. Viitattu 28.5.2017. <http://www.jyvaskyla.fi/sote/sosiaalinentuki/asetmat>

Aikuissosiaalityö. N.d.b Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 28.5.2017. <https://www.thl.fi/fi/web/paatoksenteko-talous-ja-palvelujarjestelma/vaikuttavuus/sosiaalityon-vaikuttavuuden-arviointi/aikuissosiaalityo>

AL 234/1929. Avioliittolaki. Viitattu 12.10.2017. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1929/19290234>

Allardt, E. 1976. Hyvinvoinnin ulottuvuuksia. Porvoo: WSOY.

Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. 2017. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry.

Bileet. 2017. Jyväskylän Seta ry. Viitattu 10.5.2017. <http://www.jklseta.fi/bileet/>

Blomgren, S. & Kivipelto, M. 2012. Valtaistus – Valtakunnallinen aikuissosiaalityön kartoitus. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Raportti 27/2012. Helsinki.

Blomqvist, L. & Grönroos, M. 2017. Seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuuden kohtaaminen psykologin työssä. PowerPoint-diaesitys.

Crisp, C. 2006. The Gay Affirmative Practice Scale (GAP): A New Measure for Assessing Cultural Competence with Gay and Lesbian Clients. *Social Work*, 51, 2, 115-126.

Dialogisuus. N.d. Pääkaupungin sosiaalialan osaamiskeskus. Viitattu 12.1.2018. <http://www.aikuissosiaalityo.fi/aikuissosiaalityo/dialogisuus>

Dialogisuus ammattilaisen ja perheen välillä. 2016. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 12.1.2018. <https://www.thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/tyon-tueksi/varhainen-avoin-yhteistoiminta/dialogisuus-ammattilaisen-ja-perheen-valilla>

Eriarvoisuus. 2015. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 28.5.2017. <https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus>

Erwin, P. 2005. Asenteet ja niihin vaikuttaminen. WSOY.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2001. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 5. p. Jyväskylä: Vastapaino.

Etusivu. 2017. Jyväskylän Seta ry. Viitattu 10.5.2017. <http://www.jklseta.fi/>

Hartikainen, S. 2009. Tiedosta taidoksi vai heteronormatiivista näkymättömyyttä? Mitä Tampereen kaupungin sosiaalityöntekijät työntekijöinä tietävät seksuaali- ja sukupuoliyvähemmistöistä. Sosiaalipolitiikan pro gradu –tutkielma. Tampereen yliopisto, Porin yksikkö. Viitattu 27.10.2017. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/81537/gradu04265.pdf?sequence=1>

Heikkilä, J. & Heikkilä, K. 2001. Dialogi – Avain innovatiivisuuteen. Sanoma Pro.

- Heikkinen, V. 2011. Homofobia. Pelko ja viha, ei sairaus? Kotimaisten kielten keskuksen Kotus-blogi 17.11.2011. Viitattu 10.5.2017. https://www.kotus.fi/nyt/kotus-blogi/vesa_heikkinen/homofobia.9311.blog
- Heiskanen, T. 2012. Yhdenvertaisuus työelämässä. Tutkielma. Syventävät opinnot (Yhdenvertaisuuden monet kasvot). Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta. Viitattu 28.5.2017. <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/91448/Yhdenvertaisuus%20ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4ss%C3%A4-%20pro%20gradu%20Tapani%20Heiskanen.pdf?sequence=2>
- Helne, T., Hirvilampi, T. & Laatu, M. 2012. Sosiaalipolitiikka rajallisella maapallolla. Kelan tutkimusosasto. Tampere.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 1995. Teemahaastattelu. 7. p. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. osittain uud. p. Helsinki: Tammi.
- Hänninen, K. & Poikela, R. 2016. Toimintalähtöinen, dialoginen ja kohtaava vuorovaikutus. Julkaisussa Vastavuoroinen sosiaalityö. Toim. M. Törrönen, K. Hänninen, P. Jouttimäki, T. Lehto-Lundén, P. Salovaara & M. Veistilä, 148-164.
- Hästbacka, N. & Sirén, I. 2017. ”Ehkä ne on senkin takia ollu hiljaa”. Ammattilaisten valmiudet kohdata sateenkaarinuoria ja huomioida moninaisuutta päihde- ja mielen-terveystyössä. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura. Verkkojulkaisu 114. Helsinki: Unigrafia.
- Intersukupuolisten lasten hoito. 2016. Valtakunnallisen sosiaali- ja terveysalan eettisen neuvottelukunnan ETENE:n kannanotto 22.3.2016. Viitattu 10.10.2017. http://transtukipiste.fi/wp-content/uploads/2016/04/KANNANOTTO_intersukupuolisuus.pdf
- Jagose, A. 1996. Queer Theory. An Introduction. New York University Press.
- Janhunen, P. 2017. Puheenjohtaja. Jyväskylän Seta ry. Haastattelu 7.9.2017.
- Jämsä, J. 2012. Perheneuvonta. Julkaisussa Sateenkaariperheet ja hyvinvointi. Käsikirja lasten ja perheiden kanssa työskenteleville. Toim. J. Jämsä. Juva: PS-kustannus, 300-311.
- Järjestö. N.d. Seta ry. Viitattu 12.10.2017. <http://seta.fi/jarjesto/>
- Keiski, V., Kuivala, A. & Rauhala, A. 2017. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien eteläpohjalaisten nuorten kokemuksia osallisuudesta. Osallisuus koulussa, työssä ja terveydenhuollossa. Opinnäytetyö, AMK. Seinäjoen ammattikorkeakoulu, sosiaali- ja terveysala, sosionomi (AMK). Viitattu 18.1.2017. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2017120419725>
- Koulutuspalvelut. 2017. Jyväskylän Seta ry. Viitattu 10.5.2017. <http://www.jklseta.fi/koulutuspalvelut/>
- L 1325/2014. Yhdenvertaisuuslaki. Viitattu 28.5.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325>

- Laadullinen tutkimus. 2015. Kuvaus Jyväskylän yliopiston verkkosivulla. Viitattu 5.2.2018. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>
- Lehtonen, J. 2006. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt Suomen kunnissa. Keinoja ja ideoita yhdenvertaisuuden tueksi. Työministeriö. Helsinki: Edita.
- Lindqvist, M. 1990. Auttajan varjo: pahuuden ja haavoittuvuuden ongelma ihmistyön etiikassa. Helsinki: Otava.
- Metsämuuronen, J. 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. 3. uud. p. Helsinki.
- Määrällinen tutkimus. 2015. Kuvaus Jyväskylän yliopiston verkkosivulla. Viitattu 5.2.2018. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus>
- Naci, H. & Ioannidis, J. 2015. Evaluation of Wellness Determinants and Interventions by Citizen Scientists. *Journal of American Medical Association*, 314, 2, 121-122.
- Osallisuuden osatekijät. 2016. Terveystietokeskus ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 26.4.2018. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveys/eriarvoisuus/hyvinvointi/osallisuus/osallisuuden-osatekijat>
- Raivio, H. & Karjalainen, J. 2013. Osallisuus ei ole keino tai väline, palvelut ovat! Osallisuuden rakentuminen 2010-luvun tavoite- ja toimintaohjelmissä. Julkaisussa Osallisuus – oikeutta vai pakkoa? Toim. T. Era. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu, 12-34.
- Rossi, L-M. 2006. Heteronormatiivisuus. Käsitteen elämää ja kummastelua. *Kulttuurintutkimus*, 23, 3, 19-28. Viitattu 25.1.2018. <http://elektra.helsinki.fi/se/k/0781-5751/23/3/heterono.pdf>
- Rubin, H. & Rubin, I. 2005. *Qualitative Interviewing: the art of hearing data*. 2. p. Sage Publications, Inc.
- Ruuskanen, J. 2015. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kokemuksia sosiaalityön asiakkuudesta. *Sosiaalityön pro gradu –tutkielma*. Itä-Suomen yliopisto, yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta. Viitattu 27.10.2017. http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20150875/urn_nbn_fi_uef-20150875.pdf
- Ryhmät. 2017. Jyväskylän Seta ry. Viitattu 10.5.2017. <http://www.jklseta.fi/ryhmat/>
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Verkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 5.2.2018. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/index.html>
- Sarvimäki, P. & Siltaniemi, A (toim.). 2007. *Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävärakennesuositus*. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2007:14. Helsinki.
- Saari, J. & Yeung, A. 2007. *Oikeudenmukaisuus hyvinvointivaltiossa*. Helsinki: Helsinki University Press.
- Sateenkaarisanasto. 2016. Seta ry. Viitattu 25.5.2017. <http://seta.fi/sateenkaarisanasto/>

- Seksuaalinen suuntautuminen. 2016. Seta ry. Viitattu 30.5.2017. <http://seta.fi/seksuaalinen-suuntautuminen/>
- Sosiaalipalvelut. 2017. Jyväskylän Seta ry. Viitattu 10.5.2017. <http://www.jklseta.fi/sosiaalipalvelut/>
- Sukupuoli. N.d. Seta ry. Viitattu 30.5.2017. <http://seta.fi/sukupuoli/>
- The state decides who I am. Lack of recognition for transgender people. 2014. Amnesty International. Viitattu 27.10.2017. <https://frantic.s3.amazonaws.com/amnesty-fi/2014/06/The-state-decides-who-I-am-AI-report.pdf>
- Transihmisten oikeudet. N.d. Amnesty International Suomen osasto. Viitattu 28.4.2018. <https://www.amnesty.fi/tyomme/teemat/itsemaaramisoikeus-sukupuoleen/>
- Turner, F. (toim.) 2005. Encyclopedia of Canadian Social Work.
- Universal Declaration Of Human Rights. 1998. Viitattu 10.5.2017. <http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=fin>
- Van Den Bergh, N. & Crisp, C. 2004. Defining Culturally Competent Practice with Sexual Minorities: Implications for Social Work Education and Practice. Journal of Social Work Education, 40, 2, 221-238.
- Vaughn, S., Schumm, J. & Sinagub, J. 1996. Focus Group Interviews in Education and Psychology. Lontoo: Sage.
- Vienola, V. 2004. Videoiden käyttö tutkimuksen apuvälineenä. Teoksessa Tutkiva opettajankoulutus – taitava opettaja. Toim. J. Enkenberg, E. Savolainen & P. Väisänen. Joensuu: Joensuun yliopisto ja Savonlinnan opettajankoulutuslaitos, 71—81.
- Yhdenvertaisuuslaki. N.d. Esite Oikeusministeriön yhdenvertaisuus.fi-verkkosivulla. Viitattu 27.10.2017. https://yhdenvertaisuus-fi-bin.directo.fi/@Bin/89f068816e65ae4538d930cbdb2499db/1509101378/application/pdf/431802/YV_FI.pdf
- Äitiyslaki. N.d. Äitiyslaki.fi-verkkosivusto. Viitattu 20.10.2017. <http://aitiyslaki.fi/>

Liitteet

Liite 1. Haastattelukysymykset

Haastattelukysymykset

Tieto ja koulutus

Mitä tiedät seksuaali- ja sukupuolivähemmistöistä?

Koetko, että sinulla on riittävästi tietoa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöistä?

Onko seksuaali- ja sukupuolivähemmistöillä erityistarpeita?

Mikäli on erityistarpeita, niin millaisia?

Tiedätkö seksuaali- ja sukupuolivähemmistöille kohdistettuja palveluja?

Onko tiedossasi ammatillisia verkostoja, joiden kautta voi saada erityistä tukea seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluville asiakkaille?

Onko Seta sinulle tuttu?

Tiedätkö mitä Seta tekee?

Työntekijöiden kokemukset seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kohtaamisesta

Oletko kohdannut seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä asiakastyössä?

Jos olet, niin minkälaisia kokemuksia sinulla on?

Kun kohtaat asiakkaan, mistä seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuuluminen tulee ilmi? Vai ilmeneekö se mitenkään?

Vaikuttaako asiakkaan sukupuoli tai seksuaalinen suuntautuminen asiakastyöhön? (Miksi vaikuttaa/ei vaikuta?)

Eroaako sateenkaariperheen kohtaaminen muiden perheiden kohtaamisesta?

Jos eroaa, niin miksi?

Koetko epävarmuutta kohdatessasi seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvan asiakkaan?

Jos koet, niin mistä se johtuu?

Dialoginen vuorovaikutus asiakastyössä

Miten toimiva yhteistyö näkyy asiakkaan hyvinvoinnissa?

Kuvailisitko asiakasryhmiä, joiden kanssa olet työskennellyt?

Mitä dialogisuus mielestäsi on? Mitä se käytännössä mielestäsi tarkoittaa?

Miten huomioit ja varmistat, että asiakas tulee kuulluksi?

Miten asiakkaan kohtaamisessa näkyy tasavertaisuus?

Miten dialogisuus toteutuu seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuuluvan asiakkaan kanssa?

Onko dialogi erilaista verrattuna seksuaali- ja sukupuolienemmistöön?

Jos on, niin miten se eroaa?

Sosiaalialan etiikka ja arvot

Millaisia sanamuotoja käytät keskustellessasi perheestä ja parisuhteesta?

Oletatko asiakkaan sukupuolen tai seksuaalisen suuntautumisen ulkoisten seikkojen, esimerkiksi asiakkaan ulkonäön tai äänen perusteella?

Määritätkö asiakkaan sukupuolen vain hänen henkilötunnuksensa perusteella?

Otatko huomioon asiakkaan sosiaalisen sukupuoli-identiteetin?

Miten työssäsi tulee näkyviin se, että kaikilla on samat oikeudet ja mahdollisuudet?

Yhteiskunnan rakenteet

Huomaatko työssäsi lainsäädännön vaikuttavan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen oikeuksiin ja mahdollisuuksiin?

Onko lomakkeissa havaittavissa hetero- tai sukupuolinormatiivisuutta?

Onko esitteissä, materiaaleissa ja verkkosivuilla huomioitu seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuus?

Onko wc- ym. sosiaalityötiloissa huomioitu sukupuolen moninaisuus?

Liite 2. Tallennetun haastatteluaineiston käyttö lupa

TALLENNETUN HAASTATTELUAINEISTON KÄYTTÖLUPA

Tutkimus on osa kahden sosiaalialan opiskelijan AMK-opinnäytetyötä. Tutkimuksessa haastatellaan sosiaalialan työntekijöitä. Haastattelu äänitetään ja äänite litteroidaan tekstimuotoon aineiston analysoinnin mahdollistamiseksi. Aineistoa säilytetään kahdella salasanasuojatulla tietokoneella ja opinnäytetyön valmistuttua aineisto tuhoetaan.

Käyttölupa täytetään kahtena kappaleena: yksi kappale jää haastateltavalle ja haastattelijat säilyttävät toisen opinnäytetyön valmistumiseen saakka.

Käyttölupa toimii todisteena siitä, että haastattelija on pyytänyt haastateltavalta luvan aineiston käyttöön. **Lupa ei ole sitova**, vaan haastateltavalla on oikeus halutesaan perua lupa aineiston käyttöön.

Ympyröi vastauksesi.

1. Haastattelun toteuttavat Jyväskylän ammattikorkeakoulun opiskelijat saavat käyttää aineistoa opinnäytetyössään.

Kyllä / Ei

2. Kunnan, jossa haastateltava työskentelee (Jyväskylä), saa mainita.

Kyllä / Ei

3. Haastateltavan tehtävänimikkeen (esim. sosiaaliohjaaja) saa mainita opinnäytetyössä.

Kyllä / Ei

Paikka ja päivämäärä: _____

Haastateltavan nimi ja yhteystiedot

Haastattelijoiden nimet ja yhteystiedot

Haastateltavan allekirjoitus

Haastattelijoiden allekirjoitukset

Liite 3. Haastattelukutsu

Haastattelukutsu

Olemme kaksi sosionomiopiskelijaa Jyväskylän ammattikorkeakoulusta ja selvitämme työntekijöiden kokemuksia seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kohtaamisesta asiakastyössä aikuissosiaalityön kentällä. Opinnäytetyön toimeksiantaja Jyväskylän Seta ry saa analysoidun tutkimusaineiston käyttöönsä, voi hyödyntää sitä koulutus-toimintansa kehittämässä ja tarjota koulutuksia suoraan sosiaalialan ammattilaisille.

Haemme sekä ryhmä- että yksilöhaastatteluihin aikuisten kanssa työskenteleviä sosiaalialan työntekijöitä.

Tutkimus toteutetaan ryhmä- tai yksilöhaastatteluna Jyväskylän ammattikorkeakoulun tiloissa tai haastateltavalle sopivassa paikassa. Haastattelu kestää noin tunnin. Haastattelut videoidaan tai äänitetään riippuen haastateltavien määrästä ja nauhoitteet tuhoetaan opinnäytetyön valmistuttua. Haastateltavien henkilötietoja ei kerätä ja mahdolliset tunnistetiedot poistetaan tekstistä ennen opinnäytetyön julkaisua. Ryhmähaastattelussa haastateltavat allekirjoittavat kirjallisen vaitiolositoumuksen, jotta kaikkien haastateltavien yksityisyys voidaan varmistaa.

Otathan meihin yhteyttä, jos olet kiinnostunut osallistumaan tutkimukseen ja jakamaan kokemuksiasi. Haastattelut toteutetaan mahdollisuuksien mukaan nopealla aikataululla, mieluummin jo huhtikuun alussa.

Ystävällisin terveisin ja kiittäen avusta jo etukäteen

Aino Koivisto
sosionomiopiskelija (AMK)

Perttu Sandelin
sosionomiopiskelija (AMK)

Liite 4. Esimerkki aineiston analysointimenetelmästä

Koodattu alkuperäisilmaisu	Pelkistäminen	Abstrahointi	Teemoittelu
"- - tulee semmosia niinku ai vitsi pitäis tästäkin ottaa vähän enemmän selkoa ja sit ne tulee joko ite selvitettyä tai... kyl mua sinänsä kaikennäköiset koulutukset kiinnostaa - -"	Osittainen tiedonpuute Omatoiminen selvittäminen Kiinnostus lisäkoulutukseen	Tieto Lisäkoulutus Lisäkoulutus	Tieto ja koulutus
"Jonkun verran joo, mut en niitäkään riittäväst, koska tässä työssä siis tulee oikeestaan alettua selvitetty siinä vaiheessa niitä asioita kun tulee esiin - -."	Osittainen tiedonpuute Omatoiminen selvittäminen	Tieto Lisäkoulutus	Tieto ja koulutus
"Että noista vähemmistöistä tulee mieleen aina vaan Seta eikä mikään muu. Ja joku pride-kulkue tai tammöne. Et ehkä mä en sitte tiiä kauheen paljon aihepiiristä ku ei tuu kyllä mieleen mitään."	Tieto palveluista Osittainen tiedonpuute	Palvelut Lisäkoulutus	Tieto ja koulutus
"En osaa tarkemmin kertoa, tiedän että he ovat yleisemmin näiden seksuaalisten vähemmistöjen puolestapuhujia ja edunvalvoja, Suomessa."	Osittainen tiedonpuute Tieto palveluista	Tieto Palvelut	Tieto ja koulutus
"Mutta sitten tää laaja-alaisuus ja sitten se että mitä se merkkää erilaisissa sukupuolivähemmistöissä ja sehän on niinku et varmasti vois olla hyötyä."	Osittainen tiedonpuute Kiinnostus lisäkoulutukseen	Tieto Lisäkoulutus	Tieto ja koulutus
"- - täämösiin pieniin marginaaliasioihin koulutustarvetta oo, et se on tilannekohtaisesti sitte lähettävä tutkimaan et mistäs nyt on sitten kysymys."	Ei kiinnostusta lisäkoulutukseen Osittainen tiedonpuute	Lisäkoulutus Tieto	Tieto ja koulutus