



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Anniina Huhtanen
Emma Heino

Sukupuoliroolit ja työkäytännöt nuorisokodin arjessa

Työntekijöiden kertomuksia työtehtävien sidonnaisuudesta sukupuoleen

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosiaalialan tutkinto-ohjelma

Sosionomi (AMK)

Opinnäytetyö

3.10.2018

| | |
|--|--|
| Tekijä(t) Otsikko | Anniina Huhtanen, Emma Heino Sukupuoliroolit ja työkäytännöt nuorisokodin arjessa |
| Sivumäärä Aika | 37 sivua + 3 liitettä 3.10.2018 |
| Tutkinto | Sosionomi (AMK) |
| Tutkinto-ohjelma | Sosiaalialan tutkinto-ohjelma |
| Ohjaaja(t) | Yliopettaja, Jyrki Konkka Lehtori, Ulla Saukkonen |
| <p>Sosiaaliala naisvaltaisena alana on työelämän näkökulmasta sukupuolittunut. Mutta löytyykö sosiaalialan sisältä, lastensuojelunalaisesta nuorisokodista sukupuolittuneita työkäytänteitä ja -tehtäviä. Sukupuolittuneisuuteen liittyy stereotyyppisiä odotuksia yleisesti ”mies-ten tai naisten töistä”, eli sukupuoliroolien sanelemista oletuksista. Tässä opinnäytetyössä olemme selvittäneet, mitä naisvaltaisella alalla lastensuojelun alaisena toimivassa sijais-huoltoyksikössä työntekijät kertovat sukupuolittuneisuudesta työtehtävissään. Tarkoituk-sena on ollut selvittää, onko työyhteisössä sukupuoliroolien mukaisia oletuksia, sukupuolit-tuneita työtehtäviä, odotuksia tai käytänteitä, ja miten ne ilmenevät arjen työssä. Opinnäy-tetyö on tehty yhteistyössä Lehtisaaren nuorisokodin kanssa, joka on tässä yhteydessä mie-lenkiintoinen asiakaskuntansa takia. Nuorisokoti on tarkoitettu ainoastaan juridiselta suku-puoleltaan tytöiksi määritellyille nuorille, ja työntekijät ovat valtaosin naisia, kuten sosiaa-lialalla yleisesti. Opinnäytetyömme tarkoituksena ja tavoitteena on tehdä näkyväksi työyh-teisössä vallitsevia sukupuolittuneita työkäytänteitä ja rooleja, ja näin luoda työyhteisölle mahdollisuus avoimeen keskusteluun aiheen ympärillä, sekä tätä kautta kehittyä työyhteisönä. Opinnäytetyömme on osa ruohonjuuritason sukupuolten segregaaation purkamista ja sitä kautta pyrkii edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa työelämässä.</p> <p>Teoriaosuudet käsittelevät lastensuojelun alaisen sijaishuoltopaikassa tehtävää työtä sekä sukupuolen määrittelyä sosiaalisessa ja kulttuurisessa kontekstissa. Sosiaalialan sukupuolittuneiden työkäytänteiden teorit, sekä sukupuoliroolien kokonaisuus nyky-yhteiskunnas-samme palkkatyön saralla, auttavat meitä ymmärtämään sukupuolittuneiden työkäytäntöjen syntyä sekä esittävät mahdollisuuksia niiden purkamiseksi.</p> <p>Opinnäytetyön aineisto on hankittu yksilöhaastatteluilla, teemahaastattelun muodossa. Ai-neistoa varten on haastateltu viittä nuorisokodin työntekijää. Haastatteluaineisto on litteroitu, jonka jälkeen uudelleen teemoiteltu. Näin vastauksia on saatu erilaisista näkökulmista tutki-muskysymykseen. Haastatteluista saatu aineisto oli monipuolinen ja rikas. Aineistosta sel-viää, että yksikössä on jonkin verran sukupuolittuneita työkäytänteitä ja -roolijakoja, kuten äiti-isä- asetelmia, jotka toistuivat lähes jokaisessa haastattelussa. Alan naisvaltaisuus koe-taan negatiivisena asiana ja miestyöntekijät työyhteisön kannalta positiivisena ja tasapainot-tavana tekijänä. Vastauksista ilmenee, että sukupuolittuneisiin työtehtävien jakoihin ja käy-tänteisiin ei koeta tarvetta tehdä aktiivista muutosta. Johtopäätöksissä esitämme teo-riasisonnaisia vaihtoehtoja muutokseen tähdäten.</p> <p>Tämän opinnäytetyön pohjalta opinnäytteemme työyhteisö pääsee käsittelemään aihetta matalalla kynnyksellä ja näin tiedostamaan käytänteissä ilmenevät sukupuolittuneet jaot.</p> | |
| Avainsanat | Sukupuoliroolit, sukupuolittuneisuus, lastensuojelu, työyhteisö, sosiaaliala |

| | |
|--|---|
| Authors Title | Anniina Huhtanen, Emma Heino Gender Roles and Gender Associated Work Tasks in Youth Home |
| Number of Pages Date | 37 pages + 3 appendices 03 October 2018 |
| Degree | Bachelor of Social Services |
| Degree Programme | Social Services |
| Instructors | Jyrki Konkka, Principal Lecturer Ulla Saukkonen, Lecturer |
| <p>The social services sector as a feminine sector is gendered from the point of view of the working field. The question arose whether gendered work tasks and responsibilities within the social domain exist, from a child welfare at a youth home. Gender and sex are associated with stereotypical expectations of "men's" and "women's work", that is, dictated by gender roles. In this thesis, we have clarified what a foster care unit working under a child care area of a feminine field tells about the gender of their work. The aim has been to find out whether the work community has gender roles, gender associated work tasks, expectations or practices, and how they appear in everyday work. The thesis was made in co-operation with the Lehtisaari Youth Home, which is interesting here for its youth. Youth homes are intended solely for young people that are girls classified by their sex. The workers in the youth home are also mostly women, as in the social field in general. The purpose and the aim of our thesis is to make visible the gendered working practices and tasks by gender roles in the work community and thus create a working community with an open discussion about the topic. That way they can develop as a working community. Our thesis is part of the dismantling of gender segregation in the grassroots and thus promotes gender equality in the workingfield.</p> <p>The theoretical parts of dealing with underground substitute care in child protection work carried out and the definition of gender in social and cultural context. The theories of gendered working practices in the social sector, as well as the gender roles in our modern society in the field of paid employment, help us to understand the emergence of gendered working practices and present opportunities for their dissolution.</p> <p>The research material of the thesis was acquired through individual interviews, in the form of themed interviews. Five youth workers have been interviewed for the material. The interview material is littered, and after that it is re-themed. That way the responses have been obtained from different perspectives on the research question. The material from the interviews was varied and rich. It is clear from the material that the unit has some gendered work practices, tasks and roles, such as mother-father settings, which were repeated in almost every interview. Feminine dominance in the sector is perceived as a negative factor and men employees are seen as a positive and balancing factor for the work community. Responses indicate that there is no need for an active change in gender-based work assignments and practices in work community. Although, in the conclusions, we propose theoretical options for the change. On the basis of this thesis, our work about the thesis enables to deal with the topic at a low threshold and thus to understand the gendered divisions in practice.</p> | |
| Keywords | Gender Roles, child Welfare, Gender Associated, Work Tasks, Social Services |

Sisällysluettelo

| | | |
|-----|---|----|
| 1 | Johdanto | 1 |
| 2 | Opinnäytteemme nuorisokoti toimintaympäristönä | 2 |
| 2.1 | Lastensuojelun alainen työ | 2 |
| 2.2 | Nuorisokodin arki | 3 |
| 2.3 | Ohjaajana sijaishuollon alaisuudessa -nuorisokodissa | 4 |
| 2.4 | Omaohjaajuus työmenetelmänä ja -tehtävänä | 5 |
| 3 | Sukupuolen kahtiajaosta moninaisuuteen | 6 |
| 3.1 | Sukupuoli määriteltynä sosiaalisena ja kulttuurisena kokonaisuutena | 7 |
| 3.2 | Feminiinisyyden ja maskuliinisyyden kahtiajaon takana | 9 |
| 4 | Sukupuolittuneet työkäytännöt | 11 |
| 4.1 | Sukupuolijaot työelämässä | 11 |
| 4.2 | Sukupuoliroolien purkaminen sukupuolittuneessa työssä | 13 |
| 4.3 | Vastauksena sukupuolisensitiivisyys | 14 |
| 5 | Sukupuolittuneet työkäytännöt lastensuojelun sijaishuollon työyksikössä | 15 |
| 5.1 | Opinnäytetyön taustat ja periaatteet | 15 |
| 5.2 | Tutkimuskysymys ja mahdollinen hyöty | 17 |
| 6 | Opinnäytetyöprosessi | 18 |
| 6.1 | Tutkimusmenetelmänä puolistrukturoitu teemahaastattelu | 19 |
| 6.2 | Haastattelut aineistoksi | 19 |
| 6.3 | Haastatteluaineiston sisällönanalyysitapa ja anonymiteetti | 21 |
| 7 | Analyyssissä sukupuolittunut työyhteisö | 22 |
| 7.1 | Taustatiedot ja toimintaympäristö | 22 |
| 7.2 | Työtehtävät työyhteisössä koetun sukupuolen mukaisena ilmaisuna | 23 |
| 7.3 | Työntekijöiden kertomukset sukupuolisidonnaisista työtehtävistä | 24 |
| 7.4 | Sukupuoliroolit työyhteisössä | 27 |
| 7.5 | Sukupuoliroolit kohdistuen nuorisokodin ”tyttöihin” | 28 |
| 7.6 | Naisvaltainen sosiaaliala | 30 |
| 7.7 | Sukupuolittuneisiin käytäntöihin ja sukupuolirooleihin suhtautuminen | 31 |
| 8 | Johtopäätökset | 32 |
| 8.1 | Toimintaympäristö | 32 |
| 8.2 | Työtehtävien sidonnaisuus sukupuoleen | 32 |
| 8.3 | Naisvaltainen sosiaaliala | 33 |
| 8.4 | Käytäntöjen ja sukupuoliroolien muutos työyhteisössä | 34 |
| 9 | Pohdinta | 36 |
| 9.1 | Opinnäytetyöprosessi | 36 |
| 9.2 | Opinnäytetyön prosessissa nousseet tutkimustarpeet | 37 |
| | Lähteet | 38 |
| | Liitteet | |
| | Liite 1. Saatekirje | |
| | Liite 2. Haastattelurunko | |
| | Liite 3. Opinnäytetyösuunnitelma | |

1 Johdanto

Opinnäytteemme tehdään yhteistyössä Lehtisaaren nuorisokodin kanssa. Lehtisaaren nuorisokoti on tytöille suunnattu Helsingin seurakuntayhtymän ylläpitämä lastensuojelulaitos, jossa asuu 13 nuorta pääosin pitkäaikaisesti sijoitettuna. Opinnäytetyön aihe valikoitui yhteistyökumppanin erityispiirteiden kautta. Lehtisaaren nuorisokotiin sijoitetaan vain juridiselta sukupuoleltaan tytöksi määriteltäviä nuoria, joten sukupuoli kantavana teemanä on mielestämme mielenkiintoinen ja tässä yhteydessä sopivan erityinen. Tässä työssä olemme keskittyneet työntekijän rooliin, kiteytettynä; onko sukupuolella työn tekemisen kannalta merkitystä, ja nouseeko työtehtävissä esiin eroja sen mukaan mitä sukupuolta työntekijä edustaa?

Opinnäytetyössämme hahmotellaan työntekijöiden kokemuksista käsin sukupuolittuneita työkäytänteitä ja sukupuoliroolien ilmentymistä nuorisokodin ympäristössä. Ilmiö on jo siinä määrin tuttu, että joitakin selittäviä teorioita jo on (ks. esim. Korvajärvi 2010; Kuusipalo 2001; Seligson 2008). Näitä teorioita viitekehystenä käyttäen opinnäytetyölle on syntynyt jatkuva tarve. Sosiaalialan ollessa naisvaltainen ja sukupuolittunut (Petrelus 2005:11; Ketola & Kokkonen 1993:125) on tärkeää tutkia, miten tasa-arvon ajatus on kehittynyt ja miten se näyttäytyy juuri Lehtisaaren nuorisokodin ympäristössä ja tässä ajassa (Kananen 2010:36-41.) Yhteiskunnan jatkuvasti muuttuessa, voidaankin päätellä, että tutkimusten tekeminen sukupuolittuneista työkäytänteistä ja rooleista on yhteiskunnan tasa-arvokehityksen arvioimista ja näkyväksi tekemistä. Tällä opinnäytetyöllä voidaan ajatella pyrkivän tasa-arvopoliittisesti sukupuolen mukaisen segregaaation lieventämiseen yksityiskohtaisesti ”ruohonjuuritasolla”, yhden työyksikön, yhden työyhteisön kohdalla.

Rakennamme pohjan tälle opinnäytetyölle kuvaamalla kontekstin, jossa opinnäytetyö on toteutettu. Ensimmäinen luku käsittelee lastensuojelua yleisesti, sekä nuorisokodin arjen ylläpitäjiä, ohjaajia. Omaohjaajuutta käydään läpi menetelmänä. Toisessa ja kolmannessa luvussa avaamme sukupuolen määrittelyä. Teoreettinen viitekehys nousee monitahoisen sukupuolen määrittelyn sosiaalisessa ja kulttuurisessa kontekstissa, sosiaalialan sukupuolittuneiden työkäytänteiden teorioista sekä sukupuoliroolien kokonaisuudesta.

Tässä vaiheessa on luotu pohja sukupuolisen sosiaalialan ja sukupuoliroolien käsitteilylle, joka on tämän opinnäytetyön ydintä. Sukupuoliroolien ja sukupuolten erojen käsitteilylle on olennaista tutustua myös sukupuolisensitiivisyyden käsitteeseen, koska sen voimme kokea sukupuolirooleja purkavaksi työotteeksi sosiaalialalla. Luku neljä koskee sukupuolisensitiivisyyttä. Lopulta päädyimme aineiston keräämisen vaiheisiin sekä aineiston analyysitavan valintaan ja teoriasidonnaisiin johtopäätöksiin. Haluamme tällä opinnäytteellä tuoda näkyväksi mahdollisia sukupuolittuneita käsityksiä Lehtisaaren nuorisokodin työyhteisössä, ja olla näin mukana purkamassa sukupuolisidonnaisia rooleja, odotuksia sekä käytäntöjä.

2 Opinnäytteemme nuorisokoti toimintaympäristönä

Haastattelemme nuorisokodin työntekijöitä liittyen heidän työtehtäviinsä, joten on hyvä ymmärtää, millaisista asioista heidän työnsä koostuu nuorisokodissa. Jotta voisimme ymmärtää työntekijöiden työtehtäviä myös suhteessa nuoriin, joiden kanssa työtä tehdään, tulee meidän tutustua nuorisokodin arkeen lastensuojelulain mukaisena toimintana. Tässä kappaleessa keskitymme tähän toimintaympäristön kokonaisuuteen.

2.1 Lastensuojelun alainen työ

Lastensuojelun toiminnassa liikutaan aina arkaluontoisella yhteiskunnan ja perheen välisellä alueella ja siksi se onkin tarkoin säädeltyä laissa. Lastensuojelulakia tarvitaan muun muassa määrittelemään missä tapauksissa perheen yksityisyydensuojaan saa ja tulee puuttua. (Peltonen 2009.) Lastensuojelun työntekijän ammatillisen toiminnan päämääriä ovat sosiaalisen toimintakyvyn, yhdenvertaisuuden ja osallisuuden edistäminen. Päämääriksi luetaan myös syrjäytymisen ehkäiseminen sekä hyvinvoinnin lisääminen. (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 2015: 4§.) Apu ja tuki lastensuojelutyössä on yksittäisten lasten ja perheiden tarpeisiin sovitettua konkreettista käytännön apua niin aineellisesti, sosiaalisesti kuin henkisesti. Sitä voidaankin ajatella erityisenä räätälöitynä palveluna tasoittamaan eriarvoistumista. (Bardy - Heino 2013.)

Lastensuojelutyötä ja henkilökunnan määrää yksikköä kohden määritellään laissa. (Lastensuojelulaki 2007 § 60, Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 2015.) Nuorisokodissa yksikköä kohden työntekijöitä on oltava 1:1, yksikössä nuoria voi asua seitsemän. Mikäli samassa rakennuksessa on useampi yksikkö, voi henkilökunnan määrä olla kuusi yksik-

köä kohden. (Lastensuojelulaki 2007 § 60.) Lastensuojelulaitoksen työntekijöillä on taustallaan monenlaista kokemusta sekä ammattitaitoa ja kyky toimia haastavissa sekä vaihtuvissa tilanteissa. Lakiin kirjattu ammattikelpoisuuden määritelmä pyrkii osaltaan takaamaan oikeanlaisen osaamisen lastensuojelutyössä. Lehtisaaren nuorisokodissa jokaisella nuorisokodin hoitohenkilökuntaan kuuluvalla työntekijällä tulee olla sosiaali-, terveys- tai kasvatusalan koulutus, esimerkiksi sosionomin, yhteisöpedagogin tai sairaanhoitajan tutkinto (Perehdytysmateriaali 2018; Saastamoinen 2010: 90-93; Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 2015: 3§; Sosiaalihuollon ammattioikeudet 2017.) Lastensuojelulaitoksessa voi työskennellä myös muuta henkilökuntaa kuin hoito- ja kasvatushenkilökuntaa, kuten esimerkiksi siivoja ja keittiöhenkilökuntaa. Kaikkia laitoksessa työskenteleviä sitoo salassapitovelvoite, joka koostuu kolmesta kokonaisuudesta: asiakirjasalaisuudesta, vaitiolo- ja salassapitovelvollisuudesta ja hyväksikäyttökiellosta (Sosiaalihuollon viranomaisen salassapitovelvollisuus n.d.). Lisäksi yksikkökohtaiset linjat ja reunaehdot ohjaavat nuorisokodissa henkilöstön osaamistasoa ja työn painotuksia, esimerkiksi Lehtisaaren nuorisokodissa ostopalvelusopimus edellyttää, että kyseisessä yksikössä työskentelee sekä miehiä että naisia. (Perehdytysmateriaali 2018.)

2.2 Nuorisokodin arki

Arkea käsitteenä voidaan määritellä esimerkiksi rutiinien, tapojen ja tottumusten kautta. Toistuvina elementteinä niillä on merkitystä ihmisen koetulle turvallisuudelle, mutta voivat myös ahdistaa samankaltaisuudellaan, jos niillä ei ole sisällöllisiä merkityksiä. Arkirutiinit tulevat näkyviksi tai yllätyksellisten tai odottamattomien tapahtumien kautta. Nämä rutiinit tapahtuvat tiedostamatta ja vapauttavat energiaa muille toimille. Laitoksessa lapsilla ja heitä hoitavalla henkilökunnalla on osittain yhteinen ymmärtämys arjen toiminnoista ja miten niitä toteutetaan. Yhteisesti jaetuilla arjen kokemuksilla on vaikutusta tulevaisuuteen niin negatiivisen kuin positiivisenkin kokemisen kautta. Näin ollen arki koostuu myös ihmisistä ja heidän keskinäisestä vuorovaikutuksesta. (Törrönen 1999: 19-21, 102.)

Arki Lehtisaaren nuorisokodissa on strukturoitua ja säännöllistä. Joka päivä samat asiat toistuvat tuoden turvallisuutta nuorten elämään. Työntekijät pitävät yllä arjen rutiineja ja tuttuja toimintatapoja. Yleisesti koko nuorisokodin väen arkea rytmittävät ruoka-ajat, sekä nuorten koulunkäynti, työ tai muu päiväohjelma ja kotiintuloajat. Muita arjessa toistuvia kaikille yhteisiä elementtejä Lehtisaaren nuorisokodissa ovat viikkosiivouspäivä, kiertävä järjestäjävuoro ja koko talon yhteinen ”talokokous”, jolloin nuoret kerääntyvät

yhteen ohjaajien kanssa ja käyvät läpi ajankohtaisia asioita, nuorten toiveita ja esimerkiksi tulevan viikon tapahtumia. Koulujen loma-aikoina tehdään yhdessä ohjaajien ja nuorten kesken suunniteltuja retkiä ja tapahtumia. Kalenteriin merkittyjä kausijuhlia juhlietaan myös nuorisokodissa. (Perehdytysmateriaali 2018; Lehtisaaren nuorisokoti 2018.)

2.3 Ohjaajana sijaishuollon alaisuudessa -nuorisokodissa

Lehtisaaren nuorisokodin työyksikössä on kaksi osastoa, joissa on yhteensä 12 ohjaajaa, kokki sekä talonmies, jonka työpanosta on mahdollista käyttää myös ohjaajana. Yksi ohjaajista tekee pääsääntöisesti yövuoroja, mutta tarvittaessa tekee myös muita vuoroja. Näiden lisäksi laitoksen johtaja tekee ohjaajan töitä tai on mukana muun muassa verkostotyössä, tapahtumissa ja silloin, kun sijaisia ei löydy. Kokonaisuudessaan laitoksessa työskentelee juridiselta sukupuoleltaan olevia miestyöntekijöitä neljä (4) sekä juridisesti naisiksi määriteltyjä työntekijöitä 11. (Perehdytysmateriaali 2018; Lehtisaaren nuorisokoti 2018.)

Ohjaajana sijaishuollossa työtehtävät painottuvat arjen asioiden ympärille. Tähän sisältyy työntekijän näkökulmasta paljon edellisessä kappaleessa mainittuja asioita, mutta myös spesifisti ohjaajalle ominaisia tehtäviä, kuten yhteistyö vanhempien kanssa. Myös välittävänä, huolehtivana ja auttavana aikuisena oleminen sekä aikuisen mallin antaminen on tärkeä työtehtävä. Tämä tarkoittaa esimerkiksi lasten monien tunteiden vastaanottamista, rajojen asettamista sekä omien rajojensa tunnistamista ohjaajana. (Bardy - Heino 2013.)

Nuorisokodissa, johon opinnäytteemme kohdistuu, asuu niin kiireellisesti sijoitettuja nuoria kuin huostaanottopäätökselläkin asuvia nuoria. Huostaanottopäätöksellä, sekä kiireellisesti laitoshuoltoon sijoitettujen nuorten kanssa ohjaajat voivat käyttää rajoitustoimenpiteitä osana tarkoituksenmukaista kasvatusta nuoren omaan tai muun henkilön terveyteen tai turvallisuuteen perustuen. Yhteydenpidon rajoittamisesta sekä liikkumisvapauden rajoittamisesta, aineiden ja esineiden haltuunotosta, henkilöntarkastuksesta sekä -katsastuksesta ja omaisuuden tai lähetysten tarkastamisesta tulee aina ohjaajien toimesta tehdä erillinen rajoitustoimenpidepäätös lomakepohjaan. Myös eristämisestä ja erityisestä huolenpidosta tulisi tehdä kirjallinen raportti, mutta Lehtisaaren nuorisokodissa ei ole tämänkaltaiselle rajoittamiselle resursoituja tiloja ja valvontaa. (Saastamoinen 2010:4-5, 7, 11.)

Kiireellisen sijoituksen aikana sosiaalityöntekijällä on oikeus päättää nuoren asioista, kuten olinpaikasta, hoidosta, välttämättömästä terveydenhuollosta ja nuoren yhteydenpidosta. Lehtisaaren nuorisokodin työntekijät osallistuvat omalta osaltaan kiireellisesti sijoitetun nuoren tarpeen arviointiin, sekä toteuttavat kiireelliseen sijoitukseen tehtyjen päätösten toteuttamista. Osaston vastaava ohjaaja ja joko ohjaaja tai nuorisokodin johtaja ovat yhteydessä kiireellisen sijoituksen aikana tarvittaviin viranomais- ja läheisverkostoihin, sekä käyvät näihin liittyen erilaisissa kokouksissa ja neuvotteluissa. Kiireellinen sijoitus on oikeusvaikutuksiltaan verrattavissa huostaanottoon. (Kiireellinen sijoitus n.d.; Perehdytysmateriaali 2018.)

Huostaan otetun nuoren asioista vastaava sosiaalityöntekijä tai muu lastensuojelun työntekijä sopii mahdollisuuksien mukaan nuoren, vanhempien tai huoltajien kanssa nuoren asioista asiakassuunnitelman neuvotteluissa keskustellen. Lähtökohtana näissä neuvotteluissa on lapsen edun toteutuminen. Huostaanotetun nuoren huoltajalla säilyy oikeus käyttää lapsen puolesta puhevaltaa kaikissa lapsen omaisuutta ja taloudellisia asioita koskevissa asioissa, mutta nuoren sosiaalityöntekijällä on oikeus päättää lapsen olinpaikasta sekä hoidosta. Lehtisaaren nuorisokoti toimii tällaisena sijoituspaikkana, jonka ohjaajat toteuttavat työllään asiakassuunnitelman mukaista kasvatusta, valvontaa ja muuta huolenpitoa, sekä hoitaa kouluyhteistyötä ja terveydenhuollon yhteistyötä tarkoituksenmukaisesti. Sosiaalityöntekijällä on myös oikeus käyttää puhevaltaa huostaan otetun lapsen passia koskevassa asiassa, jolloin Lehtisaaren nuorisokodin työntekijöiden tehtäväksi jää esimerkiksi säilyttää nuorten passeja. (Huostaanotto n.d.)

2.4 Omaohjaajuus työmenetelmänä ja -tehtävänä

Kirjallisuudessa omaohjaajasta käytetään samassa merkityksessä myös käsitettä omahoitaja. Omahoitaja ilmaisuna on yleisempi, ja sitä käytetään muun muassa Lastensuojelun käsikirjassa. (Lastensuojelun käsikirja n.d.) Lehtisaaren nuorisokodissa omaohjaaja on kuitenkin vakiintunut ilmaisu, joten käytämme sitä myös tässä työssä. Omaohjaajuus on menetelmä ja vastuu, jota käytetään lastenkodeissa yleisesti. Jokaiselle nuorelle nimetään oma työntekijä- omaohjaaja tai -hoitaja joka on päävastuussa lapsen tai nuoren asioista. Omaohjaajan vastuulla on pitää yhteyttä nuoren viranomaisverkostoihin sekä mahdollisuuksien mukaan huoltajiin ja muihin läheisiin. Ohjaajan, ja nimenomaan omaohjaajan tärkeä työtehtävä on arvioida ja päivittää nuorelle laadittua hoito- ja kasvatussuunnitelmaa, käyttää sitä ohjenuorana päivittäisessä kasvatustyössä. Omaohjaajan

työnkuva on tukea myös nuorisokotiin kotiutumista. (Lastensuojelun käsikirja n.d.; Lastenkoti, nuorisokoti n.d.; Perehdytysmateriaali 2018.)

Omaohjaaja hoitaa arjen asioita, mutta myös muodostaa tiedostaen tunnesuhdetta lapsen kanssa. Tunnesuhteen luomisen tavoitteena on tarjota lapselle korvaava kiintymyssuhdemalli, jossa lapsi voi kokea turvallisuutta arjen ennakoitavuuden suhteen sekä antaa pysyvän välittävän ihmissuhteen. Omaohjaajan ja nuoren suhteessa korostuu luottamuksellinen vuorovaikutus. (Kyrönseppä & Rautiainen 1993:101; Elo-Kuru 2003:54; Pelastakaa Lapset ry 2010.) Omaohjaajan ja nuoren välinen suhde voidaan määritellä myös ammatilliseksi pedagogiseksi suhteeksi. Ammatillinen pedagoginen suhde viittaa vahvasti kasvatuksellisuuteen, mutta antaa tilaa myös tunne- ja identiteettityön saralle, sillä omaohjaaja-työn perustana on sosiaalipedagoginen työorientaatio. (Timonen-Kallio 2007: 55.)

3 Sukupuolen kahtiajaosta moninaisuuteen

Vaikka suurempi osuus naisista työskenteli vuonna 2013 naisvaltaisissa ammateissa ja yhä pienempi osuus kokonaan naisten ammateissa sekä viisi täysin miesten ammattia muuttuivat miesvaltaisiksi ammateiksi, on sosiaaliala yhäkin naisvaltainen (Työssäkäynti 2013 2015:1). Syvältä kulttuuristamme ja ajattelutavoistamme löytyy erilaisia syitä sosiaalialan naisvaltaisuuudelle. Nykypäivään verrattuna ammatillistuminen sosiaalialalla, sekä koulutusmahdollisuudet ovat muuttaneet asetelmaa, mutta eivät kuitenkaan ole rikkoneet sukupuolittuneisuutta välttämättä riittävästi. (Ketola & Kokkonen 1993:125.) Enemmistö sosiaalialan työntekijöistä on naisia ja ammattikentän sisäinen työnjako voi siis olla sukupuolettunutta yhäkin. (Petrelius 200:11.)

Pyrkiessämme kokonaisuudessaan kohti sukupuolten tasa-arvoa työelämässä, tässä työpaikassa, tulee meidän ymmärtää sukupuolijakojen ja -roolien syntyä laajempina kokonaisuutena. Niinpä selvennämme sukupuolen määritelmää *eri näkökulmista* käsin, jakamalla määritelmää moneen *eri osaan*. Sukupuolen jakaminen erilaisiin lokeroihin on yritys selittää ja konkretisoida sukupuolen monisyistä määritelmää eri näkökulmista yhteisesti ymmärrettäväksi kokonaisuudeksi (Näre 1995:152-164; Virtanen 2004; Koivunen 1995; Sipilä 1989:59). Suurimmassa osassa erilaisista teoreettisista luokitteluista kantavana teemana näyttää olevan joko-tai -ajattelu. Jokin olemassa oleva piirre, ajatus, teko tai olemus on toisesta pois. Nykyään tällaisia kaksijakoisia sukupuolirooleja ja sukupuol-

lisen jaon normatiivisuutta pidetään kuitenkin rajoittavina ja eriarvoisuutta ylläpitävinä rakenteina. (Sukupuoli 2017). Ongelmaksi muodostuu kokemus siitä, että sukupuolesta ei voida puhua ilman, että määritellään millainen sukupuolen tulisi olla, vallalla jo olevan kahtiajakoisen ajattelun takia. Tämän ajattelun myötä jokainen yritys kuvata naista tai miestä normittaa kyseistä sukupuolta taas edelleen (Sipilä 1989:32). Tämä on monimutkainen kierre, johon yritämme löytää vastauksia. Postmodernissa feminismissä pyritäänkin erottamaan ja ylittämään kaksijakoisuus sukupuolijaoissa kriittisellä tavalla. Tällaisen ajattelun myötä sukupuolesta saadaan kaksijakoisuuden sijaan moninainen. Moninaisuus taas ilmenee alati muuttuvana ja mukautuvana sukupuolena suhteessa ympäristöön. (Kuusipalo 2002: 210–215.)

3.1 Sukupuoli määriteltynä sosiaalisena ja kulttuurisena kokonaisuutena

Sanana sukupuoli voidaan ajatella sisältävän mielikuvan kahdesta puolikkaasta. Mielikuvaa voidaan tulkita niin, että sanan toinen puoli on mies ja toinen nainen. Kahtiajakoisuus perustuu siihen ajatukseen, että jos on sukupuoleltaan mies tai nainen, on vain puolikas jotain, jolloin se sulkee toisen puolikkaan sisäiset ominaisuudet pois. (Kinnunen 2001:41; Virtanen 2004:22; Sipilä 1998:21,33.) Kun perinteinen käsitys miehestä on vakio ja muodostanut aikanaan miehenä olemisen sekä miehenä olemisesta standardin, ajatellaan asioita ja katsotaan maailmaa *miesnormatiivisesti*. Miesnormatiivinen sukupuolen ajattelu perustuu myös kahtiajakoon, mutta se ikään kuin sisältää oletuksen, että vain mies on jotakin selkeästi määriteltävää ja kaikki määritelmän ulkopuolelle jäävä ei ole miestä. (Virtanen 2004; Julkunen 2010.) Jos taas perustellaan sukupuolta *luonnollisuuden* käsitteen kautta, kahtiajakoisuus perustuu luonnollisuuteen liitettävien positiivisiin mielikuviin, jolloin kaikki ”luonnonvastainen” käytös ja olemus, kuten homoseksuaalisuus tai poikkeava geneettinen perimä on tuomittavaa tai negatiivista. (Sipilä 1989:22-23).

Yleisimmin ja karkeimmin sukupuolta määritetään joko biologisuuden (sex) tai sosiaalisen sukupuolen käsitteen (gender) mukaan. (Virtanen 2004: 22; Sipilä 1989:26). Englanninkielistä sanaa gender käytetään sosiaalisesta ja psykologisesta sukupuolesta puhuttaessa (Virtanen 2010:22). Sosiaalisen sukupuolen termillä tarkoitetaan niitä rooleja, odotuksia ja merkityksiä, joita sukupuoliin liitetään muiden ihmisten ja yhteisöjen määrittelyn tuloksena ulkoisten olemusten mukaan. (Virtanen 2004:25; Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvointin laitos 2017). Sosiaaliseen sukupuoleen sisältyy kysymykset perheestä, työstä ja jopa hyvinvointivaltiosta ja se voidaan katsoa olevan lopputulos sosiaalisesta prosessista, joka liittyy tai haluaa liittää tietyt piirteet biologisiin kategorioihin. Kulttuurinen näkökulma

tähän viittaa hegemonisen maskuliinisuuden ja feminiinisuuden kulttuurisiin ihannekuviin. (Näre 1995:160-162) Biologisen ja sosiaalisen sukupuolen sekä sukupuolisen ilmentymisen (gender appearance) oletetaan olevan yhteydessä toisiinsa, suorassa linjassa niin, että henkilön ulkonäkö ja esiintyminen heijastaisi hänen biologista sukupuoltaan. Tämä oletus elää vahvana kulttuurissa sekä sosiaalisissa ja psykologisissa oloissa ja niin myös meissä tämän opinnäytetyön tekijöissä, johon palaamme vielä pohdinnassa, kappaleessa yhdeksän. (Woodhouse 1989;IX.)

Kahtiajakoa kohdataan erityisesti biologisen sukupuolen määrittelyissä, vaikka esimerkiksi sukupuoleen liitetyt biologiset tunnusmerkit ovat moninaisia ja niiden määrittely on muuttunut historiallisesti eri yhteyksissä (Sipilä 1998:21; Lehtonen 1995:10). Biologinen sukupuoli käsittää sukupuolielinten ja lihaksiston perusteella anatomisen sukupuolen sekä sukupuolikromosomeihin liittyvän geneettisen sukupuolen. Kuitenkin kromosomi maailmassakin on kahtiajaolle variaatioita, joita ajatellaan poikkeuksina moninaisuuden sijaan. (Lehtonen 1995:10; Virtanen 2004:22). Suomessa sukupuoli määritelläänkin heti syntymässä biologisesti ja tämä virallinen tai juridinen sukupuoli kirjataan väestörekisteriin. Suomessa sukupuolimerkintä voi tällä hetkellä olla joko mies tai nainen vaikka sukupuolen voidaan ajatella moninainen ilmiö. Tällä hetkellä seitsemässä eri valtiossa maailmalla on kolmaskin mahdollisuus sukupuolimerkinnäksi (Muunsukupuolisuus 2015). Joskus sukupuolielinten perusteella voidaan määritellä ihminen myös intersukupuoliseksi, jos ulkoiset sukupuolielimet eivät ole yksiselitteisesti tytön eikä pojan. Myös väestörekisterissä olevaa sukupuolimerkintää voidaan myöhemmin vaihtaa tietyin laissa säädetyin edellytyksin, mutta vaihtoehtoja on Suomessa edelleen kuitenkin vain kaksi. Käytämme opinnäytetyössämme termiä juridinen sukupuoli kuvaamaan sukupuolimerkinnän mukaista sukupuolta. (Montako sukupuolta 2016; Lehtonen 1995:10; Tietopaketti sukupuolen huomioimisesta oppilaitoksille, työpaikoille ja viranomaisille 2015:9.)

Sosiaalisena ja historiallisena konstruktiona ajateltuna sukupuolta ei ole kuitenkaan olemassa vain objektiivisena biologisena totuutena, vaan sekin voidaan tuottaa ihmisten kohtaamisissa. Ihmisten kohdatessa syntyy erilaisia määritelmiä ja järjestyksiä, joita kieli rakentaa taas edelleen erilaisiksi sukupuolisuuden lokeroiksi. Tällainen kohtaamiseen perustuva performatiivinen sukupuolen lokero rikkoo kokonaan jo olemassa olevat biologisen ja sosiaalisen sukupuolen rajat. Nämä rajat ja luokat voivat tulla esiin joko hetkellisesti tai kokonaan kumoten vanhan, jolloin ihmisen sukupuolittaminen genetiikan ja anatomian kautta voidaan ajatella olevan myös kulttuurin tuotetta. (Pennanen 2016:30; Butler 2006:197, 234 - 235; Lehtonen 2003:25.)

Hardingin määrittelyn kolmas sukupuolen merkityksen rakentumisen taso on yksilöllinen eli subjektiivinen (Harding 1986:52–57). Toisin kuin sosiaalinen sukupuoli, joka on siis muiden ihmisten sekä yhteisön kokemus ja tulkinta sukupuolesta, psykologisella sukupuolella voidaan ajatella myös henkilön itsensä kokemusta sukupuolesta tai -puolettomuudesta (Virtanen 2010:22-25). Psykologista sukupuolta voidaan kutsua myös sukupuoli-identiteetiksi, jonka Hardinginkin esittämä taso käsittää. (Tietopaketti sukupuolen moninaisuuden huomioimisesta oppilaitoksille, työpaikoille ja viranomaisille 2015:9) Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan kokemusta siitä, mikä minuus on suhteessa biologisen sukupuolen perustaan (Solantaus 2008). Moninaisuusajattelun mukaan sukupuoli-identiteettikään ei ole yksi ja pysyvä, vaan se on moninainen ja alati muuttuva. Tämänkaltaisella lähestymistavalla kiinnitetään huomiota siihen, että naisen ja miehen identiteettejä tuotetaan ja vahvistetaan jatkuvasti ulkopuolelta. (Kuusipalo 2002:210–215.) Muunsukupuolisuus -käsite on suomenkieleen syntynyt termi kuvaamaan kokemusta sukupuolesta, joka ei mahdu kaksinapaiseen nais-miesjakoon. Puhuttaessa muunsukupuolisuudesta, tarkoitetaan sukupuoli-identiteettiä, joka ei ole yksiselitteisesti miehen tai naisen identiteetti, vaan näiden yhdistelmä tai jotain aivan muuta. (Muunsukupuolisuus 2015.) Psykologista sukupuolta voidaan siis määrittellä yhtä lailla subjektiivisen kokemuksen kautta, joka toisaalta mukautuu ajan kanssa ihmisen omiin tarpeisiinsa ja jota toisaalta tuotetaan tai muokataan myös ulkoapäin ihmisen sisäiseen kokemukseen. Tässä opinäytetyössä olemme päätyneet käyttämään psykologisesta sukupuolen käsitteestä nimeä ”koettu sukupuoli”. Tämä siksi, että koimme termin olevan haastatteluvaiheessa lähestyttävämpi ja ymmärrettävämpi termi kuvaamaan henkilökohtaista kokemusta sukupuolesta.

3.2 Feminiinisyys ja maskuliinisuus kahtiajaon takana

Yhteys biologiseen naiseen ja mieheen ilmenee naiseen liitetyn feminiinisyys käsitteen ja miehelle kuuluvan maskuliinisuus käsitteen kautta. Voi olla ”luonnollista” ajatella, että mies on maskuliininen ja nainen feminiininen. Kuten myös sukupuolet, myös maskuliinisuus ja feminiinisyys ymmärretään toistensa vastakohtiksi sekä toisistaan irrallisiksi niin, ettei maskuliinisuuteen liity mitään feminiinistä. (Sipilä 1989:37; Jokinen 2010:128-129; Ylitapio-Mäntylä 2012:17.) Kuitenkin sosiaalisen sukupuolen määrittelyn muodostamisen tarkoitus on ollut antaa ihmisille vapaus olla juuri niin feminiininen tai maskuliininen

kuin on, vaikkakin samalla määrittelemisen lisää yhteyttä biologiseen sukupuoleen. (Sipilä 1989:37.)

Ajatellaan, että ihminen on ikään kuin kulttuurin tuottama kokonaisuus, joka rakentuu siis miehisistä ja naisellisista ulkoa havaittavissa olevista seikoista. (Virtanen 2004:25) Erilaisiksi ulkoahavaittaviksi seikoiksi, eli signaaleiksi, on luokiteltu esimerkiksi hiukset, puhe, tapa liikkua, eleet, ilmeet ja erityisesti vaatteet. Myös ruumiin muotoa ja ääntä voidaan pitää tällaisena ihmisen itsensä muodostamana signaalina, mutta ne voidaan luokitella myös geneettiseksi piirteiksi. (Woodhouse 1989:2-10; Virtanen 2010:22-25) Jopa psyykkisiä ja emotionaalisia ominaisuuksia liitetään sukupuoleen (Sipilä 1989:30). On kuitenkin vaikeaa määrittää sitä, mistä esimerkiksi sukupuolisidonnaiset tunteet ovat peräisin – biologiasta vaiko kulttuuriin sosiaalistumisesta (Salonen 2011:134). Nämä erilaiset signaalit toimivat sosiaalisen kommunikaation muotona, jolloin sukupuolen havaitsemisen ja tunnistamisen ajatellaan olevan välitöntä ja alitajuista. Tunnistaminen on nopeaa, koska ihminen näin uskoo tietävänsä, miltä mies tai nainen näyttää. (Virtanen 2010:22-25; Woodhouse 1989:2-10)

Maskuliiniseksi ominaisuuksiksi voidaan luetella erilaisia tapoja, ominaisuuksia, tunteita sekä toimintoja ja jopa kokonaisia ammatteja (Jokinen 2010:128-129; Ylitapio-Mäntylä 2009:17; Virtanen 2004.) Kulttuurissamme maskuliiniksi ominaisuuksiksi luokitellaan esimerkiksi tunteiden kontrolli, hallitsevuus, fyysinen voima, suoriutuminen, rationaalisuus ja toiminnallisuus. Feminiinisiä ominaisuuksia ajatellaan olevan esimerkiksi yhteisöllisyys, emotionaalisuus ja empatia. (Jokinen 2010:128-129; Ylitapio-Mäntylä 2012:17.) Pojat ja miehet esitetään usein aktiivisiksi toimijoiksi, kun taas tytöt ja naiset esitetään passiivisiksi kohteiksi. Esimerkiksi miehet korjaavat autoja ja naiset ovat äitejä. Pojille saatetaan sallia asioita, kuten rajut leikit tai kuuluvampi puhe, kun taas tytöille ei sallita näiden lisäksi välttämättä lyhyttä tukkaakaan. Ne asiat, joita sallitaan tytöille, esimerkiksi meikkaaminen ja kikattaminen saattavat olla yhteiskunnassamme tapoja, jotka johtavat kiusaamiseen tai poissulkemiseen pojilla. (Lehtonen 2005: 73-74.)

Sukupuolella ajatellaan olevan eroja myös psykologisesti koskien naisten ja miesten tunteita, tavoitteita, tarpeita, reaktiotapoja ja itsereflektiota. Näin yritetään kiinnittää huomiota myös erikseen naisten ja miesten eroihin kuten esimerkiksi ajatukseen, että naisilla on taipumus rakentaa relationaalista ja miesten separationaalista identiteettiä. (Näre 1995:155) Voidaan kuitenkin myös ajatella, että sukupuolen mukaisesti luokitteluihin kasvattaminen on jatkuvaa, hienovaraista ja tiedostamatonta ohjausta kasvattajien osalta,

joka mahdollistaa sukupuolen mukaan erottelun ja luokittelemisen. (Ylitapio-Mäntylä 2012:21.)

Sukupuolittapaisuuksista puhuminen tarjoaa kuitenkin etuja suhteessa -rooleista puhumiseen, koska tapaisuus viittaa sosiaalisen todellisuuden rakenteisiin eikä ihmisten tehtäviin tai funktioihin. Sukupuolittapaisuudesta puhuttaessa ei siis puhuta naisellisuudesta tai miehekkyydestä, eikä liioin epätasaisesti viitata feminiinisyyteen tai maskuliinisuuteen, vaan puhutaan nais- ja miestapaisuuksista rakentuvista sukupuolieroista, joita eri instituutiot tunnustavat ja tukevat kulttuurisesti. (Jokinen 2004.)

4 Sukupuolittuneet työkäytännöt

4.1 Sukupuolijaot työelämässä

Työelämän jokapäiväiset käytännöt sisältävät, edellä mainituin kokonaisuuksienkin myötä, toistuvia kulttuurisia sukupuolistavia käytäntöjä tai jäsennyksiä (Korvajärvi 2010:187). Erityisesti sukupuolittuneita käytäntöjä työelämässä on laajalti pyritty muuttamaan henkilöstön näkökulmasta naisten työelämään osallistumisen edistämiseksi. Aikaan saaduilla muutoksilla on ollut merkitystä myös laajemmin sukupuoliroolien murttamiseksi. (Scott & Crompton & Lyonette 2009.) Kun sukupuolta ei pidetäkään lähtökohdana vaan arvioinnin kohteena, voidaan kysyä, kuinka sukupuolta tuotetaan ja esitetään. Kun sukupuolta voidaan arvioida, voidaan myös tarkastella sitä, millaisia valtasuhteita sukupuolen uusintamisella tuetaan tai miten sitä voidaan muuttaa. (Kuusipalo 2002:210–215.)

Sukupuolen mukaan eriytynyt työelämä näkyy Suomessa niin, että enemmistö naisista palvelee, hoitaa tai kasvattaa ihmisiä, kun taas enemmistö miehistä valmistaa, käsittelee tai siirtää esineitä. (Kinnunen & Korvajärvi 1996: 10-11.) Työelämän eriytyneistä aloista pilkkomme työtehtäviä, joita yhteiskunnassamme voidaan ajatella miesten tai naisten tehtäviksi. Naisvaltaisimpia ammatteja olivat vuonna 2013 yleissihteerit, sosiaaliturvaetuuksien käsittelijät sekä sairaala- ja laitospulaiset, kun taas miesvaltaisimpia aloja olivat sähkötekniikan asiantuntijat, teollisuuden työnjohtajat sekä konehiojat, kiillottajat ja teroittajat. Näiden ammattien sisältämät työtehtävät ovat siis kulttuurissamme joko ”naisten töitä” tai ”miesten töitä”. Naisten työtehtäviin luetaan tällä ajattelulla erilaisia kirjoitus-

tehtäviä, asiakaspalvelutehtäviä, järjestelytehtäviä, sekä ruokahuolto- ja puhtaanapito-
tehtäviä. Neuvonanto, ohjaaminen, tutkiminen, säilyttäminen, tietojen ylläpitäminen ja
päättösten laatiminen erilaisiin etuuksiin liittyen ovat myös naisten suorittamia työtehtäviä
yhteiskunnassamme. Miesten työtehtäviä on tämän ajatuksen kautta tarkasteltaessa lait-
teiden ja tuotannon suunnitteluun, tuotekehitykseen, johtamiseen ja tutkimukseen liitty-
vät tehtävät, sekä erilaisten esineiden ja koneiden korjaaminen, säätäminen, teroittami-
nen ja tarkkailu. Myös työkappaleiden tutkiminen, tunnusteleminen ja mittaaminen lukeu-
tavat miesten töihin. (Työssäkäynti 2013 2015: 2; 3353 Sosiaaliturvaetuuksien käsittelijät
2010; Sihteeri/assistentti n.d.; Laitoshuoltaja n.d.; Ammattiluokitus 2010 2011:182, Säh-
köinsinööri n.d..)

Sosiaalialalle halutaan lisää miehiä, sillä sukupuoliroolien mukaisesti ajateltuna mies-
kasvattajien myötä alan kunnioitus, arvostus ja asema työelämässä kasvaisi sekä auk-
toriteetti ja kuri lisääntyisi. Myös niin sanotun miehen mallin antaminen pojille sosiaa-
lialan asiakkaina olisi mieskasvattajan osa. (Ylitapio-Mäntylä 2009: 210; Hänninen
200:80.) Naisten korostaminen hoivan erityisasiantuntijoina olisikin oikeastaan sukupuol-
lieroa korostava näkemys (Kuronen ym. 2004: 6). Työyhteisöissä nähdyissä sukupuol-
littuneissa jaoissa naisille ja miehille on annettu joko suoraan tai sanattomasti omat työ-
tehtävänsä (Kuusipalo 2002: 210–215). Sukupuolettunut työnjako näkyy muun muassa
siinä, että erilaiset johto-, kehittämis- ja tutkimustehtävät ovat ensisijaisesti olleet sosiaa-
lialan piirissä sukupuolivähemmistönä olevien miesten tehtäviä, kun taas ruohonjuurita-
son asiakastyöstä valtaosa, on naisten tehtävien alaisia. (Petrelius 2005:11.) Peilaamme
opinnäytetyöhön saatuja vastauksia näihin malleihin ja sukupuolisiin kategorioihin johto-
päättöksissä, kappaleessa kahdeksan.

Eroja välttelevän samanlaisuusajattelun sekä erilaisuutta korostavan erilaisuusajattelun
voidaan kummankin nähdä toistavan sukupuolten välisiä eroja sekä hierarkiaa. Eroja
välttelevä ajattelu sisältää miesnormin mukaisesti maskuliinista puolueellisuutta. Tämä
miesnormius tulkitaan sukupuolineutraaliudeksi, kun taas eroja korostava erilaisuus puo-
lestaan korostaa naiseutta poikkeuksena. (Kuusipalo 2002:210–215) Oikeastaan kaikki
sukupuolisuuteen liittyvät ajattelutavat, jossa naiset ja miehet muodostavat yhtenäisiä
joukkoja, joilla on samanlaiset tavat tai mahdollisuudet toimia, sulkee osakseen pois ryh-
mien sisältämää erilaisuutta, epätasa-arvoa sekä erilaisuutta ja ristiriitoja (Korvajärvi
1998:32-33; Lehtonen 2005:73-74).

4.2 Sukupuoliroolien purkaminen sukupuolittuneessa työssä

Rakenteellisella tasolla sukupuolta tuotetaan Hardingin (1989:52-57) mukaan eri instituutioiden kautta. Näitä instituutioita voivat olla muun muassa palkkatyö, politiikka, talous, koulu, päivähoito sekä perhe. Opinnäytetyömme kohdistuu Helsingin seurakuntayhtymän, palkkatyön, organisaatioon, joka arvoillaan ja strategiallaan ohjaa työntekijöidensä työtä. Näin ollen sukupuolen tuottamisen näkökulma on alati läsnä kyseisessä nuorisokodin yksikössä. Sukupuolikäsitysten, -roolien ja -odotusten purkamiseksi on olemassa erilaisia eri näkökulmista lähtöisin olevia teorioita (ks. esim. Kinnunen & Korvajärvi 1996; Virtanen 2004).

Sukupuoliroolien ja -jakojen purkamiseksi voidaan kiinnittää huomiota erityisesti työelämässä syntyviin erilaisiin käytännötiloihin, joissa itsemäärittelyt, sekä vallitsevat käytännöt, kietoutuvat ihmisen toiminnan kanssa toisiinsa. Tällöin muodostuu tilaisuuksia, joissa voi olla mahdollisuus, välttämättömyys tai pakko jäsentää ja toimia toisin kuin ennen. (Valtaistamisen politiikat 1996.) Esimerkiksi historiallisesti tällainen kohta syntyi 60-luvun palkka-asetelman myötä, kun töitä uudelleen arvioitiin sukupuolen mukaan määrittävistä palkkataulukoista (ks. Martikainen 1996) sukupuoleen katsomatta maksettavaksi ansioksi. Nyky-yhteiskunnassa taas tällaisia kenttiä ovat muun muassa ne yhtymäkohdat, jotka leikkaavat työn, perheen ja toimeentulon. (Valtaistamisen politiikat 1996).

Instituutioiden sekä työelämän käytännötilojen lisäksi työelämän uudistuneista rakenteista ja uudistuvista käytännöistä voisi löytyä mahdollisuuksia sukupuoliroolitusten murtamiseen. Vaatimukset, kuten useiden kielten hallinta ja vuorovaikutustaidot ovat nykyään ominaisuuksia tai osaamisalueita, joita arvostetaan työelämässä entistä enemmän. Uusille työkäytännöille ei ole ”ehtinyt” löytyä sukupuolta, jonka mielletäisiin osaavan juuri vaatimuksena arvostettavat osaamisalueet, jolloin sukupuolella ei ajatella olevan niin suurta merkitystä työntekijän osalta. Uudistuneisiin työkäytäntöihin ja -rakenteisiin mukautuminen olisi siis kiinni itse ihmisen kyvystä mukautua vallitseviin olosuhteisiin. (ks. Virtanen 2004: 44 - 50)

Sukupuoleen sisältyy aina subjektiutta ja toimijuutta. Subjektiutta ja toimijuutta kohtaan sisältyy ihmisen omia määritelmiä ja mielikuvia, jolloin ihmiset hyödyntävät niitä kaikissa arjen vuorovaikutustilanteissa. Feminiinisyyteen ja maskuliinisyyteen liitettyihin ominai-

suuksiin sisältyy myös ihmisen oma toiminta ja tekeminen, jolloin sukupuolittuneet rakenteet elävät työyhteisön jäsenten vuorovaikutuksessa, toiminnassa ja tekemisessä sekä erilaisissa käytännöissä. Näitä käytäntöjä uusimalla, toimintaa ja tekemistä muokkaamalla voidaan rikkoa sukupuolittuneita käytänteitä. (Korvajärvi 2010: 187; Korvajärvi & Markkola 2009:38; Ylitapio-Mäntylä 2009:180)

4.3 Vastauksena sukupuolisensitiivisyys

Petrelius (2005) on tutkimuksessaan esittänyt tulkinnan, jonka mukaan sosiaalityön modernit professionaaliset puhe- ja jäsenystavat ovat sukupuolijärjestyksistä vapaita alueita ja ammatillaiset sosiaalialalla sukupuoleettomia toimijoita. Kuitenkin tämä tulkinta sisällyttää myös sukupuolineutraaliuden näennäisyyttä, jolloin ammattihenkilöiden puhe- ja jäsenystapoihin piiloutuisi kuitenkin sukupuolierotteluja ja -hierarkioita. (Petrelius 2005:11,46; Kuronen ym. 2004:5.) Tähän sukupuolisokeuteen sosiaalialalla vastaa sukupuolisensitiivinen työote ja -menetelmä. Sukupuolisensitiivisen työotteen voi ajatella olevan yhdenlaista vastapuhetta tunnistamaan ja kyseenalaistamaan mahdollisuuksia kaventavia sukupuolittuneita käytäntöjä. Sukupuolisensitiivisyys voidaan ajatella myös taitona huomata omia ja toisten ihmisten sukupuolittuneita käytäntöjä (Setlementtiliitto n.d.; Ylitapio-Mäntylä 2012: 26) Myös termin sukupuolitietoisuus määrittely on samankaltainen sukupuolisensitiivisyyden käsitteen kanssa (Vilkkä 2010:167.)

Sukupuolisensitiivisyys määritellään sukupuolen vaikutuksen tiedostamisena ihmisen kasvuun ja kehitykseen. Se on niin toimimisen ja olemisen mahdollisuuksien kuin sukupuolen moninaisuuden ja erilaisuudenkin huomioimista kokonaisvaltaisesti. (Sakasti n.d.; Suomen settlementtiliitto n.d.) Sukupuolisensitiivisyys sosiaalialalla on menetelmä tunnistaa kulttuureiden luomat sukupuolittuneet odotukset, rakenteet, käytänteet, roolit ja oletukset. Näin pyritään siihen, ettei sukupuolittuneita stereotypioita ja malleja uusinnettaisi edelleen. Sukupuolisensitiivisessä työssä kohdataan ja hyväksytään ihminen omana itsenään, ei sukupuolen rooliodotusten mukaan. (Huuki 2016.) Sukupuolisensitiivinen työote auttaa ja antaa mahdollisuuden jokaiselle löytää omanlaisensa tapa olla oma itsensä (Ylitapio-Mäntylä:26).

Sukupuolisensitiivisyys ei kuitenkaan ole sama kuin sukupuolineutraalius, jonka on näkökulmana tarkoitus häivyttää sukupuolierot. Ajatellaan, että on olemassa sukupuolten ominaislaatuja, joiden rakentumiseen vaikuttavat niin biologiset, psykologiset, sosiokulttuuriset kuin historiallisetkin tekijät. Sukupuolisensitiivisyys on tietoisista ja herkkyyttä näi-

den sukupuolen ominaislaatuja ja vaikutusten huomiointia, jonka tarkoituksena on purkaa, avata ja laajentaa sukupuolirooleja sekä sukupuolittuneita käyttäytymismalleja ja normeja. (Suomen Setlementtiliitto n.d.; Miessakit ry 2016; Ylitapio-Mäntylä 2012: 26) Sukupuolistavien käytäntöjen näkyväksi tekeminen ja tunnistaminen mahdollistavat sukupuolisensitiivisen toiminnan niin kehittämistyössä kuin työpaikkojen käytännöissäkin (ks. esim. Leinonen 2007; Ylitapio-Mäntylä 2012).

5 Sukupuolittuneet työkäytännöt lastensuojelun sijaishuollon työyksikössä

5.1 Opinnäytetyön taustat ja periaatteet

Opinnäytetyön toimintaympäristö koostuu nuorisokodin työympäristöstä lastensuojelun sijaishuollon alaisena työnä ja ohjaajien työtehtävistä siinä (kappale 1). Lait ohjaavat ja määrittelevät työtä niin henkilöstön, tilojen ja toimintavälineiden kuin toiminnan ja päätöstenkin osalta (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 2015: 4§, Lastensuojelulaki 2007). Työntekijöiden työtehtävät painottuvat kiireellisesti sijoitetun tai huostaanottopäätöksellä sijoitetun nuoren arjen (Törrönen 1999: 19-21, 102) ympärille ja sisältävät monia erilaisia toimenkuvia ja työtehtäviä. Työtehtäviin lukeutuu kaikenlaiset tehtävät liittyen yhteydenpitoon viranomais- ja lähiverkostoihin, nuoren hoito- ja kasvatussuunnitelman päivittämiseen ja toteuttamiseen yhdessä nuoren kanssa. Sosiaalityöntekijän nuorelle määräämästä hoidosta, terveydenhuollosta sekä nuoren yhteydenpidosta huolehtiminen sekä arjen rutiinien ja tuttujen toimintatapojen ylläpitäminen nuorisokodissa lukeutuvat myös ohjaajien työnkuvaan (Perehdytysmateriaali 2018; Huostaanotto n.d.; Kiireellinen sijoitus n.d.; Saastamoinen 2010:4-5, 7, 11). Lisäksi ohjaajien työtehtävänä on välittävänä, huolehtivana ja auttavana aikuisena oleminen sekä aikuisen mallin antaminen (Bardy - Heino 2013; Perehdytysmateriaali 2018).

Sukupuolella viitataan tässä opinnäytetyössä juridiseen sukupuoleen, sosiaaliseen sukupuoleen tai psykologiseen sukupuoleen, eli henkilökohtaiseen sukupuolikokemukseen. Sukupuolen määritelmän voidaan ajatella kokonaisuudessaan olevan vuorovaikutuksen myötä johdannainen perinteisistä yhteiskunnallisista rooleista ja rakenteista, jotka juontavat juurensa muun muassa maskuliinisuuden sekä feminiinisuuden sosiaalisista ja kulttuurisista käsityksistä. (Haslanger 2012: 227–228; Virtanen 2004; Sipilä 1989; Näre 1995; Lehtonen 1995; Pennanen 2015; Butler 2006; Harding 1986; Kuusipalo 2002.) Koska sukupuolta tuotetaan yhteiskunnassa ja sitä esiintyy muun muassa palkkatyön

institutionaalisessa kokonaisuudessa, testaamme opinnäytetyössämme sen sidonnaisuutta nuorisokodin työyhteisöön (Korvajärvi 2010; Harding 1989). Työntekijöiden omien ammatillisten orientaatioiden, ajattelutapojen ja arvojen sukupuolittumista olisi tärkeää pohtia ammattikunnan piirissä osana ammatillista keskustelua ammatin naisvaltaisuuden ja ammattikentän sukupuolijakojen, sekä myös asiakkaiden elämää jäsentävien sukupuolijärjestysten vuoksi (Petrelius 2005:11).

Sukupuolittuneisuutta voidaan määritellä erilaisten seikkojen kautta. Kappaleeseen 3 kokosimme erilaisista teorioista joukon aiheita, jota kautta voimme tunnistaa sukupuolittuneet työkäytännöt. Näitä kysymyksiä ovat muun muassa se, palveleeko, hoitaako tai kasvattaako juridiselta tai sosiaaliselta sukupuoleltaan olevat naistyöntekijät samassa työnkuvassa nuoria enemmän tai useammin kuin juridiselta tai sosiaaliselta sukupuoleltaan olevat miehet. Tai vaihtoehtoisesti käsittelevätkö tai siirtävätkö ja valmistavatko esi- neitä sosiaaliselta sukupuoleltaan olevat miehet enemmän tai useammin kuin työyhteisön juridiselta tai sosiaaliselta sukupuoleltaan olevat naiset. Kertovatko työyhteisön jäsenet, että he kokevat miestyöntekijöiden tuovan kunnioitusta, arvostusta ja parempaa asemaa työlleen? Korostetaanko naistyöntekijöiden hoivan osaamista? Onko johto- kehittämis- ja tutkimustehtävät jaettu enemmän tai useammin miestyöntekijöille? (Kinnunen & Korvajärvi 1996; Työssäkäynti 2013 2015: 2; Ylitapio-Mäntylä 2009: 210, Hänninen 2004: 80; Kuronen ym. 2004: 6, Kuusipalo 2002: 210–215.) Näihin sukupuolittuneisiin käytänteihin on olemassa erilaisia vaihtoehtoja, joita voidaan ehdottaa sovellettavan opinnäytetyömme työyhteisölle (Kinnunen & Korvajärvi 1996; Virtanen 2004.) Yhtenä vaihtoehtona voidaan nähdä myös sukupuolisensitiivinen työote ja -menetelmä (Settlementiliitto n.d.; Ylitapio-Mäntylä 2012: 26).

Opinnäytetyömme pohjimmaisena dilemmana on kuitenkin tunnustaa, että vaikka sukupuolittuneisiin työtehtäviin kohdentaminen ja niiden esiin näyttäminen saattaa auttaa niiden purkamisessa, kaikki sukupuolisuuteen liittyvät ajattelutavat, jossa naiset ja miehet muodostavat yhtenäisiä joukkoja, sulkee osakseen pois ryhmien sisältämää erilaisuutta, epätasa-arvoa, erilaisuutta ja ristiriitoja. Näin ajattelemalla opinnäytetyömme aineiston analysoiminen ja johtopäätösten tekeminen osaltaan uusintaa myös sukupuolijakojen ja -roolien olemassaoloa. (Korvajärvi 2010: 187; Korvajärvi & Markkola 2009: 38; Korvajärvi 1998: 32-33; Lehtonen 2005: 73-74.)

5.2 Tutkimuskysymys ja mahdollinen hyöty

Opinnäytetyömme aiheena on sukupuoliroolien tarkasteleminen sosiaalialalla, nuorisokodin työympäristössä, työntekijöiden näkökulmasta. Aiheena sukupuoliroolit sosiaalialan työkentällä on noussut Suomessa vahvemmin tarkasteluun 2010 luvun taitteessa (ks. esim. Ylöstalo 2012; Seligson 2008). Haluammekin omalta osaltamme tarkastella, esiintyykö sukupuolittuneita työkäytänteitä vielä nykyaikanakin ja millaisessa muodossa näitä rooleja uusinnetaan (ks. esim. Petrelius 2005: 11-12; Kuronen ym. 2004). Lehtisaaren työyhteisö on naisvaltainen, kuten sosiaaliala yleisesti (ks. Kappale 2 sukupuolinen sosiaaliala). Kiinnostuimme tutkimaan opinnäytetyössämme sukupuolirooleja, ja mikä painoarvo sukupuolella on työskentelyyn naisvaltaisella alalla, naisvaltaisessa yksikössä, jonka työ kohdistuu juridiselta sukupuoleltaan olevien tyttöjen arkeen ja elämään.

Yhteistyökumppanina Lehtisaaren nuorisokoti on opinnäytetyömme aiheen kannalta mielenkiintoinen ja ainutlaatuinen asiakaskuntansa takia. Asiakaskunta koostuu ainoastaan juridiselta sukupuoleltaan tytöiksi merkityistä nuorista, kun taas aiemmin tutkituissa sosiaalialan asiakaskunnissa on ollut lähtökohtaisesti kohderyhmänä molempia sukupuolia (ks. esim. Kauppinen & Miettinen 2014; Korvajärvi 2010; Korvajärvi & Markkola 2009; Sipilä 1989). Sukupuoliroolien purkamiseen on jo myös olemassa erilaisia välineitä, joten opinnäytetyömme voisi innostaa työyhteisössä avoimeen keskusteluun aiheen ympärillä sekä mahdolliseen työstämiseen työyhteisön arjessa (ks. esim. Kinnunen & Korvajärvi 1996; Virtanen 2004).

Kauppinen & Miettinen ovat tehneet opinnäytetyön otsikolla Miehen työ -Sosiaalialan miestyöntekijöiden kokemuksia työskenneltäessä ainokaisena naisvaltaisessa yhteisössä (2013). Opinnäytetyössä tarkastellaan sukupuolittuneita työkäytäntöjä eri sosiaalialan työympäristöissä. Oma opinnäytetyömme sai innoituksen edellä mainitusta opinnäytetyöstä. Tarkoituksenamme on tarkastella eri sukupuolen edustajien, eikä siis vain miestyöntekijöiden, kokemuksia sukupuolittuneista työkäytännöistä nuorisokodin työympäristössä. Tarkoituksenamme on myös kohdistaa kysymyksiä osin työtehtäviin suhteessa nuoriin. Oletamme työn lopputuloksissa esiintyvän sukupuolittuneita käytänteitä jonkin verran. Koska opinnäytetyömme keskittyy pienen työyhteisön konkreettisiin havaintoihin ja yksittäisten työntekijöiden ajatuksiin työn tekemisestä, onkin mielenkiintoista nähdä, millaisia huomioita he itse ovat tehneet ja toisaalta, halutaanko mahdollisia sukupuolittuneita käytänteitä muuttaa. Vaikka epätasapainoa huomattaisiinkin työtehtävien

jaossa työntekijöiden sukupuolen mukaan, ei se välttämättä tarkoita työntekijöiden olevan tyytymättömiä sen hetkiseen tilaan. Tarkoituksenamme on tuoda nämä lopputulokset keskusteluun työyhteisössä, jotta niistä tulisi näkyviä. (Kauppinen & Miettinen 2014.)

Opinnäytetyössä tavoitteenamme on siis selvittää, ilmeneekö sukupuolittuneita rooleja tai -työkäytänteitä Lehtisaaren nuorisokodissa ja jos ilmenee, niin miten ja millaisia. Haluamme opinnäytetyössämme asettaa keskiöön mahdolliset sukupuoliroolit ja sukupuolittuneet työkäytännöt, jotka vaikuttavat työntekijän työhön suhteessa asiakkaaseen, mutta tarkoitus on myös selvittää aihetta laajemmin työyhteisön keskinäisessä työnjaoissa. Opinnäytetyömme mahdollinen hyöty koostuu siitä, että työntekijälle luodaan mahdollisuus oman työnsä tarkasteluun sukupuoliroolien näkökulmasta. Lähtökohtina voi olla esimerkiksi oman työnsä kehittäminen ja avoin keskustelu. Opinnäytetyön tulosten kautta on mahdollista kehittää työkäytänteitä sukupuolisensitiivisemmiksi. (Seligson 2008:19-21; Huuki 2016.)

6 Opinnäytetyöprosessi

Tämän opinnäytetyön prosessi alkoi tammikuussa 2018 yhteydenotolla Lehtisaaren nuorisokodin johtajaan. Kysyimme häneltä mahdollisuudesta toteuttaa opinnäytetyö heidän työyhteisönsä kanssa. Olemme sittemmin molemmat työllistyneet Lehtisaaren nuorisokotiin kokopäiväisesti, joten paikkaan tutustuminen on tapahtunut luonnollisella tavalla ja lähteenä on voitu käyttää myös työpaikan sisäisiä perehdytysmateriaaleja. Alkuvuonna 2018 kävimme nuorisokodin johtajan kanssa läpi vaihtoehtoja opinnäytetyön aiheesta, ja päädyimme lopulta ensimmäiseen aiheeseen, sen tarpeen takia. Paikkana kyseinen yksikkö on uniikki asiakaskuntansa vuoksi ja siksi pä myös koimme, että naisvaltaisella sosiaalialalla sukupuoli on teemana mielenkiintoinen.

Työyhteisön yhteisessä kokouksessa kerroimme opinnäytetyöstämme kaikille työntekijöille, ja annoimme opinnäytetyön suunnitelman kaikille luettavaksi (Liite 3). Johtaja hyväksyi opinnäytetyösuunnitelman ja me aloitimme haastattelurungon kokoamisen teorian pohjalta, sekä muodostimme työntekijöistä mahdollisimman monipuolisen joukon, jotka valitsimme haastatteluun. Onneksemme kaikki, joita pyysimme haastateltaviksi, suostuivat haastatteluun.

6.1 Tutkimusmenetelmänä puolistrukturoitu teemahaastattelu

Opinnäytetyömme on laadullinen, eli kvalitatiivisin tutkimusmenetelmin toteutettu. Opinnäytetyömme sukupuoliroolien ja -käytäntöjen ilmiö on siinä määrin tuttu, että joitakin selittäviä teorioita jo on (ks. esim. Korvajärvi 2010; Kuusipalo 2001; Seligson 2008). Opinnäytetyössämme teorioiden uudelleen tarkastelu uudessa muuttuneessa yhteiskunnassa on ohjannut tutkimuskysymyksen muodostumista (Kananen 2010: 36-41).

Pyrimme opinnäytetyössä selvittämään tutkittavien näkökulmia mahdollisimman perusteellisesti tutkimusaiheeseen liittyen verrattain pienin resurssein, joten osallistuvuus on iso osa tutkimusta. (Eskola ym. 2003:16, 18.) Tutkimusmenetelmäksi valikoitui haastattelu, koska sen avulla saamme työntekijöiden omia kokemuksia ja näkökulmia vahvimmin esille. (Kananen 2014: 71-79.)

Tutkimuskysymyksiin saimme johdonmukaisesti vastauksia puolistrukturoidun teemahaastattelurungon avulla (Kananen 2014:75). Haastattelurungon tekemisessä haasteeksi koimme kysymysten järjestyksen. Kysymysten järjestyksen tulisi olla sellainen, että haastateltava kertoisi työtehtävistä työyhteisössä ensin mahdollisimman puolueettomasti sukupuolittuneisuuden suhteen. Tällä tavalla pystyttäisiin keräämään työntekijöiden kertomuksia heidän omasta työstään ilman, että haastateltava pohtisi työtään sukupuolisesti. Päädyimme teemojen järjestyksen olevan siis yleisistä asioista yksityiskohtaisempaan sukupuoliroolien pohtimiseen, vaikka yleisesti teemojen esitysjärjestyksellä ei olisi väliä (Kananen 2010: 52-56, Kananen 2014: 76-88). Teemahaastattelurunko koostui kolmesta eri teemasta; taustatiedoista, työtehtävistä sekä sukupuolirooleista ja sukupuolettuneisuudesta. Nämä teemat sisälsivät kysymyksiä muun muassa koetusta sukupuolesta työyhteisöön ja sukupuolirooleihin siinä ja työtehtäviin suhteessa sukupuolettuneisuuteen. Kokosimme teemojen ympäriltä kysymyspatteriston, joiden avulla pyrimme saamaan haastateltavat pohtimaan opinnäytetyömme aihetta varsin laajasti (Liite 1).

6.2 Haastattelut aineistoksi

Aloitimme haastattelut kesäkuussa 2018. Haastateltavat saivat etukäteen saatekirjeen (Liite 2) johon olimme koonneet opinnäytetyön keskeiset teemat ja opinnäytetyön mahdollisen käyttötarkoituksen, sekä haastateltavan oikeudet ja seikkoja yksityisyydensuojasta. Saatekirjeessä oli myös koottuna paikat, joissa opinnäytetyö julkaistaan. Haastateltava sai rauhassa perehtyä saatekirjeeseen ennen haastattelun aloitusta. Haastattelun alussa annoimme aikaa mahdollisille lisäkysymyksille, joita saatekirjeestä saattoi

nousta esiin luottamuksen lisäämiseksi ja toisaalta myös aiheeseen orientoitumiseksi (Vilkkä 2005: 152-156).

Saimme käyttää nuorisokodin tiloja ja työntekijöiden työaikaa haastatteluihin. Haastattelut tehtiin nuorisokodin tiloissa sellaisina hetkinä, kun henkilökuntaa oli tarpeeksi. Näin haastattelija ja haastateltava pystyivät siirtymään erilliseen suljettuun tilaan, jotta haastatteluissa säilyi rauha ja yksityisyys, eikä nuorisokodin äänet tallentuneet nauhoituksen taustalle. (Kananen 2014: 72-73.) Haastattelimme viittä henkilöä, kahden eri koetun sukupuolen edustajaa, joilla kaikilla on eri vastualueet työyhteisössä. Kaikilla haastatteluilla on keskenään erilainen koulutustausta ja työkokemus. Haastatteluja teimme keskimäärin yhden viikossa. Haastattelutilanteessa oli paikalla vain yksi haastattelija ja yksi haastateltava lähinnä käytännön syistä. Saimme käyttää työaikaa haastatteluiden tekemiseen, joten ryhmähaastattelu, tai parina haastattelun tekeminen olisi ollut vaikea järjestää. Kahdestaan haastattelutilanteessa oleminen haastateltavan kanssa toi kuitenkin rennon ja luottamuksellisen ilmapiirin joka on haastattelun kannalta positiivista, koska haastattelun tarkoituksena oli saada omakohtaisia kokemuksia. (Vilkkä 2005:100-104; Kananen 2014: 72-73.)

Tutkittavaa ilmiötä, joka on tässä opinnäytetyössä sukupuoliroolit ja sukupuolittuneet työkäytännöt, käytiin keskustellen läpi eri painotusten ja näkökulmien kautta. Näin saimme mahdollisimman laajan kuvan tutkittavasta aiheesta. Haastateltaessa kuljettiin teema kerrallaan yleisistä yksityiskohtiin ja vasta sitten uuteen teemaan, jotta halutusta teemasta saatiin tutkittavaan ilmiöön nähden mahdollisimman laaja kuva. Haastattellessa pitäydyimme haastattelurungon teemoissa, kuitenkin kaikkia kysymyksiä ei esitetty kaikille ja joidenkin haastateltavien kohdalla jatkoimme kysymyksiä eteenpäin, jos tutkimuskysymykseen saatava aineisto kuulosti jäävän ohueksi tai haastateltava vastasi kysymykseen hieman ohi. Joidenkin haastateltavien kohdalla palasimme aikaisempiin teemoihin takaisin, jotta haastateltava saisi sanottua kaiken haluamansa kaikista teemoista. Haastattelu eteni niin, että ensin kysytyt kysymykset herättivät haastattelijassa intuition ja suoran mielipiteen aiheeseen. Mitä pidemmälle haastattelu eteni, sitä syvällisemmäksi aiheeseen haastateltavat menivät ja tiedostus aiheesta kasvoi. Jos yksityiskohtiin olisi menty suoraan, saattaa olla, että joitakin oleellisia näkökulmia olisi jäänyt pois. (Kananen 2010: 52-56.)

6.3 Haastatteluaineiston sisällönanalyysitapa ja anonymiteetti

Haastattelun jälkeen litteroimme aineiston. Litterointi on nauhoitteen muuttamista tekstimuotoon. Litteroimme aineiston sanasta sanaan, joten nauhoitteista on kirjoitettuna myös täytesanat. Litterointi oli hidasta, ja litteroitua aineistoa tuli yhteensä 32 sivua. Analyysitavan valinnassa valitsimme tutkimuskysymykseen vastaavia näkökulmia ja tarkastelutapoja, jotka tässä tapauksessa ovat realistisia. Realistisessa analyysin tarkastelutavassa ollaan kiinnostuneita siitä, mitä tietoa aineistossa on ja mitä aineistossa kerrotaan tutkittavasta aiheesta. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Puolistrukturoidusta teemahaastattelurungosta oli suhteellisen helppoa löytää teemat, joita korostimme eri värein ja tätä kautta pääsimme kohti analysointia. Litteroitua aineistoa lähdettiin käsittelemään jakamalla ja teemoittelemalla vastauksia teemahaastattelurungon mukaan kolmeen eri pääteemaan ja näin saamaan vastauksia tutkimuskysymykseen. Etenimme teemoittelussa niin, että muodostimme ensin suurempia kattoteemoja, jonka jälkeen ryhmittelimme ne yksityiskohtaisempaan tarkasteluun. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006b.) Teemoiksi hahmotimme aiheita, kuten taustatiedot, sukupuolirolit, työtehtävät sekä muut huomiot. Nämä aiheet toistuvat aineistossa muodossa tai toisessa. Aineistosta on muodostettu erilaisia tyyppikuvauksia. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006c) Haastattelusta saatava informaatio on tässä opinnäytetyössä lähinnä mielipiteitä ja asenteita sekä näiden yhdistelmiä (Thomas 2009;160). Aineistosta nousi esiin myös aiheita, joita ei haastattelutilanteessa kysytty, mutta jotka toistuivat vastauksissa. Teemoiteltujen vastausten perusteella kirjoitimme yhteenvedot jokaisesta pääkohdasta. (Tuomi & Sarajärvi 2009:92, 93.) Yhteenvedoja kirjoittaessa käytimme vastauksista irrotettuja pitkiä sitaatteja, jotka jaottelimme teemojen mukaan. Sitaattien jaottelusta ei itsessään pitkälle menevää analyysiä tai johtopäätöksiä saa aikaan, ja siksi olikin tärkeää lomittaa teoria ja lainaukset tukemaan toisiaan. (Eskola ym.2003:175.)

Koska haastattelut on tehty pienessä työyhteisössä, olemme koodanneet aineistoa anonymiksi. Opinnäytetyössä olevat sitaatit olemme myös muokanneet niin, että niistä ei näkyisi, kuka vastaaja on tai minkä sukupuolen edustaja hän on. Sitaattien anonymiteetin varmistaminen oli hankalaa, sillä vastaaja vastasi kysymyksiin ikään kuin oman sukupuolensa edustajana, vaikka näin ei kysymyksissä pyydetty tekemään. Esimerkiksi, jos vastaaja koki olevansa nainen, saattoi hän vastata kysymykseen ”kokkaamme enemmän kuin miehet”, jolloin sitaatista voidaan olettaa vastaajan kokema sukupuoli, sukupuoli ollessa tällä hetkellä virallisesti ja yleisesti ajateltuna vain kaksi. Anonymiteetin

takia olemme siis muokanneet tämänkaltaisia sitaatteja niin, että vastaajan sukupuolta ei voida arvata suoraan. Litteroidussa aineistossa, myös siis irrotetuissa sitaateissa, toistuu tämänkaltaisen sukupuolen edustajana toimiminen jopa siinä määrin, että alla olevassa aineiston analyysissä ei nähdä kaikkia sitaatteja, joista kerromme analysoinnin tapahtuneen. Vastaajien anonymiteetin takia sitaattien muokkaaminen olisi ollut monessa kohtaa mahdotonta, sillä sitaatin sisältö olisi muokkaantunut anonymiteetin myötä mielestämme merkittävästi.

7 Analyysissä sukupuolittunut työyhteisö

Analyysin teemat perustuvat ennemminkin haastatteluista nousseisiin toistuviin teemoihin kuin itse laatimiimme haastattelurungon teemoihin. Tutkimuskysymykseen vastaviksi teemoiksi muodostui aineistosta taustatietojen ja toimintaympäristön teema, työtehtävien teema sekä sukupuolittuneiden työtehtävien teema, joka koostuu sukupuoliroolien mukaisista sukupuolittuneista työtehtävistä yksikön sisällä. Lisäksi erittelimme osuuden ”muut huomiot”, johon keräsimme kaikki sellaiset aiheet, jotka nousivat teemojen sisältä erillisinä työyhteisön sukupuolittuneisuudesta kertovina osina.

7.1 Taustatiedot ja toimintaympäristö

Haastateltavista kaksi (2) koki olevansa sukupuoleltaan miehiä ja kolme (3) naisia. Kysymys luettiin muodossa ”koettu sukupuoli” (ks. kappale 2.2), eikä kysymyksessä määritelty sukupuolten määrää tai laatua. Haastateltavat ovat 18-45 vuotiaita ja vastanneista eniten on 26-35 vuotiaita. Vastanneilla on pohjalla erilaisia koulutuksia, kuten psykologian kandi ja artesaani. Kuitenkin suurin osa vastanneista on sosionomeja tai loppuvaiheen sosionomiopiskelijoita.

”Että riippumatta siitä onko nuoret poikia tai tyttöjä niin---” Vastaaja 3

”Naiset, miehet, transvestiitit. Onko niitä muita?” Vastaaja 5

”Sitten ku mä osaisin perustella tän jotenkin tosi hyvin, et miks mun mielest se vaikuttaa...” Vastaaja 2

”Eri sukupuolen(edustajia)?” Vastaaja 1

Haastattelussa, vain pienessä osassa aineistoa otetaan huomioon ”muut sukupuolet” paitsi mies ja nainen, tyttö ja poika. Erikseen kysyttäessä saatiin vastauksia aiheeseen

hieman laajemmin. Tiedon puute sukupuolen moninaisuudesta ja sukupuolirooleista näkyi vastauksissa.

7.2 Työtehtävät työyhteisössä koetun sukupuolen mukaisena ilmaisuna

Eroittelimme aineistosta haastateltavien mainitsemat työtehtävät. Näistä työtehtävistä erottelimme naiseksi itsensä määritelleiden ja miehiksi itsensä määritelleiden mainitsemat työtehtävät.

| Mieheksi itsensä kokevien mainitsemat työtehtävät | Naiseksi itsensä kokevien mainitsevat työtehtävät |
|---|---|
| Ruuanlaiton opettaminen | Ruokailun mahdollistaminen |
| Keskustelu | Keskustelu |
| Ongelmatilanteiden selvittely | Rajojen asettaminen |
| Vuorovaikutus | Luottamuksen ja yhteyden luominen nuoreen |
| (sosiaali)ohjaajan tehtäviä | (sosiaali)ohjaajan tehtäviä |
| Leirit, reissut | Leirit, reissut |
| Hakemusten tekeminen | Hakemusten tekeminen |
| Opettaa erilaisia asioita | Nuorten ohjaaminen |
| Viralliset työt | Viralliset työt |
| Arjen pyörittäminen | Arjen pyörittäminen |
| Kodinhuollolliset työt | Kodinhuollolliset työt |
| Omaohjattavien asioiden hoitaminen | Omaohjattavien asioiden hoitaminen |
| Nuorten asioiden hoitaminen | Nuorten asioiden hoitaminen |
| Luottamuksen ja yhteyden luominen nuoreen | Työtehtävien organisoiminen |
| Tietosuoja-asiat | Kasvatukselliset työt |
| Korjaus ja huoltotyöt | Tapahtumat |
| Polkupyörien huolto | Itsenäistyminen ja siihen liittyvät asiat |
| Talon ylläpitotehtäviä | Alkuhaastattelut |
| | Neuvottelut |
| | Apteekkiasiat |
| | Tehdä asioita, josta nuori saisi kokemuksia ja onnistumisia |
| | Raportointi |
| | Kirjaustehtävät |

Taulukko 1

Mieheksi itsensä kokevat painottivat kasvatuksellisenä työtehtävänä keskustelemista sekä mainitsivat useammin opettamisen kuin ohjaamisen. Miesvastaajat ainoina henkilöinä mainitsivat talon- tai esineiden huoltoon liittyviä työtehtäviä, sekä mainitsivat työtehtäväksi ruuanlaiton opettamisen ja vuorovaikutuksen. Myös tietosuojatyötehtävä tuli mainittua vain miehen suusta. Naiseksi itsensä kokevat työntekijät mainitsivat miehiä useammin kirjallisiin liittyviä työtehtäviä, arjen pyörittämiseen liittyviä työtehtäviä, sekä kasvatuksellisia työtehtäviä. Apteekkiasiointi, ruokailun mahdollistaminen, neuvottelut, sekä työn organisoiminen mainittiin vain naisten suusta. Molemmat vastaajaryhmät mainitsivat yleispäteviä ilmauksia, kuten (sosiaali)ohjaajan tehtävät, verkostotyö, sekä viralliset ja nuoriin liittyvät työtehtävät. Hakemusten tekeminen, luottamuksen rakentaminen, leirit ja reissut, sekä läsnäolo mainittiin työtehtävinä molemmissa vastaajaryhmissä yhtäläisesti.

“---nuorten ohjausta erilaisissa arjen tehtävissä. Laaja-alaisesti.” Vastaaja 4

“--- ja nuorten verkostoissa toimiminen myös, että käydä niissä tapaamisissa mitä on, ja pitää vanhempain yhteyttä sovitulla tavalla ja sosiaalityöntekijöihin---” Vastaaja 5

Omaohjaajan työtehtävä tai rooli oli kaikille haastateltaville, jotka kertoivat sen kuuluvan työhön, yhtäläinen.

“---tärkein työ, joka on se keskustelu ja se omaohjaajuus, niin se jakautuu tasaisesti ja sen voi tehdä miehet ja naiset ihan yhtä hyvin, et siin ei oo niinku tavallaan mitään, siin ei oo mitään sillä tavalla ihmeellistä---“ Vastaaja 3

Omaohjaajuudesta ei haastattelussa erikseen kysytty. Oletimme sen nousevan itseltään työtehtävä teeman mukana. Omaohjaajuuden työtehtävänä mainitsi haastatelluissa kuitenkin vain osa.

7.3 Työntekijöiden kertomukset sukupuolisidonnaisista työtehtävistä

Sukupuoliroolien ja sukupuolittuneiden työtehtävien teema avattiin kysymyksellä, tekeekö kyseisessä työyksikössä jonkun sukupuolen edustaja enemmän tai vähemmän

joitakin töitä, ja miten se mahdollisesti näkyy työpaikalla. Suurin osa vastanneista koki, että sukupuolijakoja työtehtävissä esiintyy. Miesten koettiin tekevän enemmän “fyysisempiä hommia”, kuten trampoliinin kokoamista, pöytien kantamista tai sänkyjen siirtämistä. Moni luetteli myös lampun vaihtamisen osaksi “miesten töitä”. Vastauksista ilmenee, että esineiden korjaaminen tai kokoaminen, auton hakeminen ja ajaminen, pyörien huolto sekä mahdolliset tietotekniset työt jakautuvat useammin miehille. Nämä työtehtävät koetaan jätettävän sellaiseen työvuoroon, jolloin paikalla on mies tai useampi miesohjaaja. Miesohjaajien kerrottiin laittavan harvemmin ruokaa, kuin naistyöntekijöiden. Vastauksia analysoitaessa tulee huomioida, että miestyöntekijöitä on myös määrällisesti vähemmän suhteessa naisiin koko työyhteisössä.

“---niin sanotut miestenhommat pistetään tosi herkästi miehille, et miksei joku nainenki vois vaihtaa lamppua, et miks se tuntuu olevan, et pitää odottaa, et joku miestyöntekijä tulee töihin---” Vastaaaja 2

“No onhan sielä nyt selkeesti semmonen jako. Miehet tekee kaikkia tämmösiä, et jos joku asia menee rikki tai vaihtaa lamppuja ja korjaa grilliä ja korjaa autoja ja hakee autoja ja tällasta, ja sit naiset taas keskittyy siihen ruuanlaittoon ja sisustukseen ja tämmöseen.” Vastaaaja 1

(Mitä miehet tekevät sitten vähemmän tai harvemmin?) ”Ruuanlaitto.” Vastaaaja 3

Erityisesti autoon liittyvä sukupuolisidonnaisuus on aiheuttanut hieman ärtymystä ja vaatinut työntekijältä erityistä yritystä saadakseen naisena hoitaa tällaista asiaa. Työtehtäviksi, joita naispuoliset ohjaajat tekevät enemmän, mainittiin “perinteiset kotitalouden työt”, kuten ruuan laitto ja leipominen sekä sisustaminen. Myös kodinhoidollisten tehtävien vähentäminen kiinnosti koetulta sukupuoleltaan olevaa naistyöntekijää.

“---jos on ollu vaikka mies yövuorossa niin ei tos nyt oo mitään kauheen ihmeellistä vaikka aamupalaa laitettu tai leivottu tai tehty. Jollei oo erikseen määrätty. Sitten taas kun on naispuolisia niin on herkemmin tehty sämpylää (aamupalalle)...” Vastaaaja 2

Osa haastateltavista oli sitä mieltä, ettei sukupuolijaottelua työtehtävien osalta suuremmin näy, mutta keskustelu (“tyttöjen”) nuorten kanssa voi olla hankalaa, jos aiheena on esimerkiksi kuukautiset, sukupuolielämä tai meikkaaminen.

” No ehkä jotku kuukautiset tai jotku sukupuolielämään liittyvät jutut niin nuorelle on helpompi naiselle puhua niistä. Voisin kuvitella.” Vastaaaja 5

Aineistosta ei erityisemmin nouse esiin kokemus, että joku tekisi enemmän kuin toinen sosiaalisen tai juridisen sukupuolensa takia, vaan kyse on työtehtävien jakautumisesta sukupuolen mukaan enemmän kuin työtehtävien määrästä suhteessa sukupuoleen. Yksi haastateltavista kertoi kokeneensa, että aiemmin miestyöntekijät olisivat tehneet joissakin vuorossa enemmän työtehtäviä, kuin naistryöntekijät. Syy sukupuolisidonnaisten työtehtävien olemassaoloon ja toisaalta myös avaintekijä niiden purkamiseen koettiin olevan johdossa.

“No kai ne (työtehtävät) on niinku täytyy mennä niinku haluamisen mukaan et mitä halua tehdä.” Vastaaja 4

“Niin, joo o. tietenki niinku aina riippuen ihmisten omista vahvuuksista ja piirteistä ja muuta niin kyllä mun mielestä on tärkeetä että kaikki pystyy tekeen niinku kaikkia asioita. Että ei se sukupuoli saa liikaa määritellä.” Vastaaja 5

“No fiftififti sehän nyt ois kaikkein paras, ei tuu ikinä tapahtumaan. Mutta koen että saatas mahtavia ja pelkkiä hyviä parhaita mahdollisia työntekijöitä ja jakauduttais tasesti fiftififti, no mennään vaikka no ehkä vois ottaa meille sen ei pelkästään fiftififti vaan sinne vois ottaa tosiaan jonkun muunkin sukupuolen tämmöiset erikoisasiantuntijan mutta suurimmaksi osaksi kokisin kun mahdollisimman tasaisesti jakauduttaisiin näissä asioissa. Tiedän ettei tuu ikinä tapahtumaan mutta oishan se hieno ajatus.” Vastaaja 3

”...nykyään nuoret enemmän ja enemmän pohtii niitä asioita, niin siinä mielessä vois olla ihan hyvä että olis joku semmonen (työntekijä), joka kokee itse nää asiat enemmän omaksi ja hänelle olis varmaan helpompi puhua niistä asioista sitten. Että olisi, mikä nyt kokeekaan olevan vaikka että onko se mies joka kokee naiseksi, nainen joka kokee mieheksi, tai ihan muuta. Mutta kun näitä nuoria on meillä tosi paljon, jotka pohtii näitä samoja asioita niin siinä mielessä sehän ois hyvä asia.” Vastaaja 3

Sukupuolisidonnaisten työtehtävien lisäksi kysyimme, minkälainen työyhteisö olisi sukupuoli- ja työnjakojen suhteen ideaali haastateltavien mielestä. Suurin osa haastateltavista koki, että ideaalitulanteessa työntekijäsuhde ja työtehtävät jakautuisivat tasan sukupuolien mukaan niin, että työpaikalla olisi yhtä paljon miehiä kuin naisiakin. Muunsukupuolisuudesta tai muista sukupuolen edustajista tuli tässä kohtaa maininta erikoisasiantuntijana. Kykyjen mukaan jakautuvia työtehtäviä kannatti yksi haastateltava. Yhden mielestä ideaalitulanne työpaikan työnjaossa olisi ohjaajan halujen mukaan jaetut työtehtävät.

7.4 Sukupuoliroolit työyhteisössä

Pyysimme haastatteluissa haastateltavia ajattelemaan sukupuolirooleja ja sitä, miten ne näkyvät heidän mielestään Lehtisaaren nuorisokodissa. Kysyimme tarkentavasti työntekijöiden kokemuksista siitä, mikä roolin syntymiseen vaikuttaa ja miten sukupuoliroolit näkyvät suhteessa nuoriin. Kysyimme myös, onko Lehtisaaren nuorisokodin työyhteisö jotenkin muokannut heidän käsityksiään sukupuolesta tai -rooleista. Haastateltavien vastauksista nousee esiin sukupuoliroolien konservatiivisuus työyhteisöä johtavan organisaation osalta. Suurin osa oli kuitenkin sitä mieltä, että työyhteisö ei itsessään ole muokanneet heidän käsityksiään, mutta työpaikan nuoret ovat. Aineistosta ilmenee, että nuorten sukupuoliroolit ovat jossain määrin ristiriidassa työntekijöiden käsitysten kanssa ja että nuoremman sukupolven seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus ovat muokanneet myös työntekijöiden käsityksiä positiivisella tavalla moninaisemmaksi. Tämä kertonee muutoksesta.

”Ite en aattele niitä aktiivisesti, mutta jotenki en tiää onko se sitten toi, kun on kirkon paikka ja on perinteiset arvot ja sitten tietyn sukupolven edustaja johtajana, niin se on niinkun vaikuttanut siihen, että on niinku ollu jotenki perinteisempi näkemys niistä ja sitä on saanu sitten...” Vastaaja 1

”mä oon muistanut sen, et miten niinku tommonen patriarkaallinen käsitys vielä on ja voi olla yhteiskunnassa, mut kuitenkin se on avannut myös sitten täämösiä uusia meidän asiakkaiden kautta. Se on myös syventynyt semmonen tota sukupolven moninaisuus.” Vastaaja 1

”Ehkä itse nää nuoret, kun nää tuo niin vahvasti ilmi näitä just vaik, et ei saa määrittellä sukupuolta ja muuta, et on joutunu ite muokkaamaan ite sitä käsitystä.” Vastaaja 2

Sukupuoliroolien ja sukupuolittuneisuuden teemasta nousi joitakin keskenään samansuuntaisia vastauksia. Monista vastauksista nousi esiin ohjaajien sukupuoliroolien jakautuvan ”äidillisten ja isällisten” roolien mukaan. Äidin rooliin kuuluu muun muassa siivoaminen ja ruoan laittaminen tai leipominen, kun taas isällisyyteen liitettiin korjaaminen. Tämän kaltaista jakoa perusteltiin ohjaajien saamalla omalla kasvatuksella ja kulttuurilla, jossa ovat itse kasvaneet. Toimijuudesta emme löytäneet eroavaisuuksia nais-työntekijöiden ja miestyöntekijöiden välillä.

”en nyt meinaa et meidät jaotellaan täällä äideiks tai isiks, mut ehkä se sit kuitenkin luonnostaan menee, et miten ollaan totuttu perinteisesti, et miten kotona hoidetaan asioita. Meistä moni on vielä kumminkin semmosta sukupolvee, et varmaan on jonkunnäkönen, et on ollut vahvemmin eriteltynä kotona, että vaikka äiti siivoo

enemmän ja miehet taas oppinut isältä, et miten vaik korjataan asioita, et ehkä sitä kautta sit tämmöses kodinomaisessa työympäristössäki menee sit herkästi se jattelu sit samantyyppisesti.” Vastaja 2

”En tiä ottaako nää nuoret noista miestyöntekijöistä semmosta isähahmoa tai aatteleeko ne. Ja tietenki jotku naisohjaajat on semmosia äidillisiä muumimammoja tai niinku näin...” Vastaja 5

”Näille henkilöille, joilla on jonkunäkönen isäsuhde tai sitten tieto omasta niinku henkilöstä, joka on oma isä, niin voi helposti tavallaan niinku huomata, että sitä jollain tavalla se miesohjaaja käsittelee heidän kokemuksiaan myös siitä isästä, siinä kasvatustyössä...” Vastaja 4

”No naisista (tulee mieleen) tietenki semmone äidillisyyys ja miehistä tietenki tämmöset isälliset jutut, mitkä tietenki kaikille tarkoittaa vähän eri asioita sitten myös.” Vastaja 5

Osa oli sitä mieltä, että sukupuolella ei ole väliä työssä, vaan osaaminen ja taidot määrittelevät sen, millaisia työtehtäviä kukin tekee enemmän tai vähemmän. Näistä vastauksista kuitenkin ilmenee kyseisessä työyhteisössä olevan jonkinlaista sukupuolista jakoa ja -roolitusta. Muusta haastatteluosuudesta näiden vastaajien osalta käy kuitenkin ilmi sukupuolittuneita käsityksiä jonkin verran, kuten isä-äiti ajattelua ja -roolitusta. Nämä haastateltavat pyrkivät koko haastattelun ajan tietoisesti ”ajamaan alas” tämänkaltaista omaa ajatteluaan.

”No ite jotenki tietyistä sukupuolirooleista niinku omassa elämässäki, niinku pyrkii, että niitä ei olis niinku naisten ja miesten hommia, vaan että naisetki voi tehdä niitä perinteisiä miesten hommia ja toisinpäin. Mutta mutta...” Vastaja 5

“---meidätkin kasvatettu herkästi aika sukupuoliroolitellusti, niin sitten myös meidän kasvatustyyliinkin on varmasti tietynlaiset miehillä ja naisilla.” Vastaja 2

7.5 Sukupuoliroolit kohdistuen nuorisokodin ”tyttöihin”

Nuoriin kohdistuvista sukupuolirooleista ja odotuksista haastattelussa nousi muutamassa vastauksessa. Näiden vastausten perusteella mielenterveydelliset ongelmat purkautuvat usein, erityisesti juridiselta sukupuoleltaan olevilla naisasiakkailta, itsetuhoisuutena, kuten viiltelynä tai syömishäiriöinä. Ulkonäköön liittyvät paineet, terveelliset elämäntavat sekä itsetunto-ongelmat koettiin olevan erityisesti tyttöjen haasteita. Haastatteluissa nousi esiin myös oman mallin näyttäminen ohjaajana ajatellen sitä, kuinka puhuu itsestään. Tämän ajateltiin korostuvan erityisesti näiden ”tyttöjen” kanssa työskenneltäessä. ”Poikien” kohdalla korostui näkemys, että heidän kasvu ja kehitys on tyttöihin

verrattuna jäljessä. Vapaa-aikaa ”pojat” viettävät tyttöjä useammin ryypäten ja pelejä pelaten.

”...pitää olla itekki tosi tarkkana siitä, että millä tavalla mä puhuttelen itseäni että en menis täällä sanomaan että oompa mä nyt rumana tänään tai oompa mä nyt lihava tänään tai empä voi syödä noita herkkuja etten paisu. Että tämmösissä pitää olla niinku tarkkana. Mun mielestä se ehkä korostuu täällä tyttöjen kanssa, että minkälaisista tavallaan mallia me annetaan itsestämme.” Vastaja 5

”Esimerkiksi tytöillä on nää syömishäiriöt et sehän liittyy tosi pitkälti tähän väärityneeseen omakuvaan ja muuhun. Ja tytöillä ikävä kyllä vaan huomaa, et enemmän ja enemmän näitä tapauksia tulee ja se on tosi kinkkinen ja tosi ilkeä ja tosi vakava asia nää syömishäiriöt.” Vastaja 3

”Työt näkee ne kuvat (media) ja miettii ja pohtii ja näkee itsensä ihan väärin niin sit sitä pitää yrittää saada heille jollaintavalla läpi, et ei sun tarvii oikeesti olla niin huolissaan että sit se, et miten joku ihminen näkee itsensä. Tämmönen keskustelu on välillä hankalaa.” -Vastaja 3

”Itsetuhausuus on kyllä yks mikä täällä näkyy et se on tota viiltelelyä ja muuta et se on kyllä semmonen mikä on haastanu itseä aika paljon ja huomaa että itellä pitäis ehkä hankkia siitä asiasta ehkä lisää tietoa.” Vastaja 5

”Poika-asiakkaat no, sanotaan et ne haluaa melkein poikkeuksetta et ryypätään viikonloppusin ja pelataan pelejä ja tehhään sitä ja tehhään tätä.” Vastaja 3

Miestyöntekijöiden ajateltiin vaikuttavan nuoriin positiivisin kokemuksin erityisesti, jos nuorella on ongelmia isäsuhteessa tai olevan huonoja kokemuksia ylipäätään miehistä. Miehiä haluttiin työyhteisöön kaikkiin työrooleihin. Pohdinnassa myös oli, onko miestyöntekijöiden helpompi saada auktoriteettia, kuin naistryöntekijöiden.

”Aika monella on etäiset suhteen olu isäänsä mun kokemuksen pohjalta, ni sit ois tärkeä, että sais myös hyviä kokemuksia miehistä.” Vastaja 2

”En tiiä ehkä. Nii. Onko miesten helpompi saada auktoriteettia esimerkiks. En osaa sanoa.” Vastaja 5

” Itse koen että sen pitäis olla vähän tasapuolisemmin jaoteltu oikeesti että kun tavallaan no tääkin on hyvä esimerkki kun tää on tyttöjen talo ja täällä on pelkkiä tyttöjä niin et tavallaan monella heillä on huonoja kokemuksia miehistä, että se pitäis olla tosi tärkeä että miehiä nähtäis vähän kaikissa rooleissa myöskin siellä johtotehtävissä ja muissa vastaavissa et se on tavallaan, et miehet on turvallisia ja miehiin voi luottaa” Vastaja 3

”No kyllä minun mielestä täällä, kun on kaikki nää nuoret on tyttöjä niin on tietysti mukava, että saa jonkun, että sellasta niinku miehenmallia niinku elämänsä et semmosta turvallista ja tervettä.” Vastaja 5

Aineistosta nousi yleisenä huomiona esiin se, että kysyttäessä sukupuolirooleista, vastaukset linkittyivät vahvasti isä-äiti-roolitukseen. Muunsukupuolisuus jäi myös lähes huomiotta.

”Muistan yhden nuoren kohdalla, kun hän oli, en muista oliko hän muunsukupuolinen tai näin, niin sitten siinä joutu hirveesti käydä sitä läpi sitten kun hänelle vähän niinkun naurettiin sitte, että hän oli mikä oli. Ja sitten siinä piti olla tosi sensitiivinen sitten kun hänet sitten kohtaa.” Vastaja 1

”Tää on vaikee just siinä suhteessa kun nää nuoret elää sitä globaalia ideologian muutosta, et tääl on just niinku pride viikko menossa ja meillä on nuorii jotka on kiinostunu tällasesta, niin se on niinku just tota.” Vastaja 4

”---sitä ajatusta, että mies ei oo niinku yksin millään tasolla sen kanssa, että joku nuori vois ihastua” Vastaja 4

Nuorten sukupuolen kokemisen sekä seksuaalisuuden monimuotoisuuden koettiin avartaneen ohjaajien käsityksiä sukupuolista ja seksuaalisuudesta. Yhteiskunnan avartuneen sukupuoli- ja seksuaalisuuskäsitysten mainittiin myös avartaneen sitä, miten juridisesti määritelty naissukupuolinen nuori voi esimerkiksi kokea ohjaajaan ihastumista sukupuolesta riippumatta.

7.6 Naisvaltainen sosiaaliala

Kysyimme haastatteluissa sosiaalialan sukupuolittuneisuudesta kysymyksellä mieskiintiöistä. Vastauksissa nousi aiheesta esiin naisvaltaisten alojen negatiivisia puolia.

Haastatteluissa ei haastattelijoiden toimesta nostettu aiheita erityisesti esiin, eikä kysymyksiä aseteltu niin, että vertailua nais- ja miesvaltaisten alojen kesken tulisi. Oletimme kuitenkin, että teema nousee esiin. Naisvaltaisen työyhteisön koettiin tarvitsevan mies-työntekijöitä tasapainottuakseen, ja yksi vastaajista oli sitä mieltä, että miestyöntekijä vaikuttaa positiivisesti työyhteisön ilmapiiriin:

”kyllä se ainaki mun mielestä lisää jotenki semmosta hyvää työilmapiiriä usein, ku on joku miestyöntekijä” -vastaja 5

”--- joku tutkimus et miten mies vaikuttaa naistyöyhteisössä. Niin oonhan mä kuullu niitä, mut enhän mä oo mitenkään pätevä sanomaan jolleki toiselle ihmiselle --- että mies on nyt täällä se, joka tois tähän työyhteisöön jotain paremmuutta.” Vastaja 4

”Noku harvemmin miesten kanssa tulee semmosta... no tässä työyhteisössä muutenki on tosi hyvä ilmapiiri, mut jotenki semmosta, että vähemmän on tämmöstä

seläntakana puhumista tai mitää semmosta nihkeetä naismaista, akkamaista semmosta kitinää, jos siinä on miehiä myös siinä työporukassa. Että se (mies) jotenkin niinku tasapainottaa.” -vastaaja 5

Naisvaltaisuuden negatiivisuus näyttäytyy työpaikoilla muun muassa juoruiluna ja selkäänpuukottamistilanteina:

“Ikävä kyllä välillä on juorupiirejä pystyssä ja on kaiken maailman, itsekin ollut, saanut olla ottavana osapuolena, kun on ollu tietynlaisia selkäänpuukotustapauksia ja tällasia, jotka on ollu semmosia, että ensin juurutaan hirveesti yhdessä ja siitä lähdetään --- itse saa kuulla asiasta sitten myöhemmin, et tällasta on sanottu ja se on todella ikävää.” - Vastaaja 3

Aineistosta nousi esiin naisvaltaisten kasvatusalojen negatiivisena puolena myös, että palkkataso on huono ja ettei lapset ja nuoret välttämättä saa kaikista sukupuolista tasapuolisesti kokemuksia:

“Ja siinä sen oon kokenut, että oli se sitten päiväkotini siellä on todella paljon naisia tai koulut niin opettajat on enemmän naisia kuin miehiä et se on tavallaan, et jos nuori on vaikka nuorisokodissa ja sitten hän käy koulussa ja sitten täällä ja että kaikkialla niinkun on tavallaan naisenemmistö” Vastaaja 3

”Pitäis nostaa palkkaa. Miehet monesti kyllä katsoo myöskin alan palkkaa enemmän, kuin ehkä sitä mitä siellä tehdään. Monelleki alalle saattaa kattoo vaan, et huono palkka en mene. Varmaan naisetkin sitä tekee, mut must tuntuu et miehet tekee sitä enemmän ja naiset sillein, et se on se kutsumustyö ja tekee tärkeätä työtä, mut miehet kattoo vaan et huono palkka, en mene.” – Vastaaja 3

Vastauksissa ei näy sitä, että naisvaltainen työyhteisö voisi olla positiivinen asia, kuitenkin oman työyhteisön ilmapiirin kerrottiin olevan hyvä.

7.7 Sukupuolittuneisiin käytäntöihin ja sukupuolirooleihin suhtautuminen

Sukupuolirooleista puhuttaessa aineistosta nousi esiin se, että asia “ratkeaa itsestään” eikä roolien purkamiseen tarvitsisi aktiivisesti puuttua. Vastauksista voidaan nähdä se, että sukupuolirooleja ja sukupuolittunutta jakoa työtehtäviin ajatellaan ilmiönä, joka häviää, eikä sitä tulevaisuudessa olisi.

“Ihmiset on hirmu hitaita. Hirmu hitaita ihmiset vaikka, vaikka me tiedettäis mikä on oikee asia niin kokonaisuutena me ei todellakaan välttämättä tehdä sitä niin. Et se kestä, oli se sit luonnonsuojelua tai nyt mitä tahansa muuta. Vaikka me tiedetään mikä on oikee asia tehdä ei me välttämättä sitä tehdä. En koe että.. ihmiset on kyllä liian hitaita tässä muutoksessa että se tulee viemään oman aikansa kyllä aivan ehdottomasti. Koko ajan parempaan suuntaan ollaan menty mutta koen että vielä menee. Vielä menee hyvä tovi.” -Vastaaja 3

“Mä luulen et se (sukupuoliroolit) luonnostaan muuttuu koko ajan kun kuitenkin mennään koko ajan ns. vapaampaan suuntaan niin mä luulen et se aika luonnostaankin häviää sit pikkuhiljaa että se ei oo joka sukupolvelta et ei mun mielestä välttämättä tarvii katkasta et se luonnollisesti häviää tästä” -Vastaaja 2

“Mielenkiinnolla odotan sitäkin, että mihin suuntaan tästä niinkun oikeesti mennään, et kun sehän niinkun näyttää, et siinä on nyt juuri nyt aika iso muutos menossa, niin mielenkiinnolla odotan et missä me ollaan vaikka kymmenen vuoden päästä” -Vastaaja 3

Yhdestä haastattelusta nousee esiin, että sukupuoliroolien muutos olisi juuri nyt käynnissä. Vastauksissa ylipäänsä korostuu ajatus siitä, että sukupuolittuneita rooleja ja työkäytänteitä on, ja ne nähdään asiana, joka ei ole tulevaisuutta. Kuitenkaan niiden purkamiseen ei nähdä tarvetta, vaan oletetaan että aika on se tekijä joka suurimalta osin muuttaa sukupuolittuneet käytännöt ja roolit.

8 Johtopäätökset

8.1 Toimintaympäristö

Sukupuolittuneen työyhteisön määritelmän ollessa se, että naisille ja miehille on annettu joko suoraan tai sanattomasti omat työtehtävänsä, voimme aineiston perusteella todeta, että Lehtisaaren nuorisokoti työyhteisönä on osittain sukupuolittunut (Kuusipalo 2002:210–215). Sukupuolittunut työnjako näkyy Petreliuksen (2005:11) mukaan johto-, kehittämis- ja tutkimustehtävien miesvaltaisuuksena. Näin ei kuitenkaan Lehtisaareessa ainakaan lähiesimiesten ja johtajan osalta. Aineiston perusteella kuitenkin toivottavaa olisi, että näihin työrooleihin saataisiin myös miehiä. Emme kuitenkaan tutkineet työyksikön organisaatiota yksikön johtajaa pidemmälle, joten emme tiedä, miten naisten ja miesten osuus jakautuu Helsingin seurakuntayhtymän organisaatiossa kokonaisuutena. Tästä voimme päätellä, että kyseinen yksikkö on johtotehtävien suhteen joko erityislaatuinen tai muutosta sosiaalialan sisäiseen työnjakoon on tapahtunut.

8.2 Työtehtävien sidonnaisuus sukupuoleen

Aineistosta nousee sukupuolittunutta ajattelua työtehtävien osalta niin nimettyjen vastualueiden kautta, kuin myös vastauksista nousseiden pohdintojen mukana. Haastatelluista kaikki mainitsevat jossain muodossa miesten tekevän fyysiseen voimaan ja suoriutumiseen liittyviä työtehtäviä suhteessa enemmän tai useammin, kuin naiset. Miestyöntekijöiden suoriutumiseen ja rationaalisuuteen ei aineistosta löytynyt viitteitä.

Naiseksi itsensä kokevien vastauksissa toistuvat kodinhoidolliset työt, hoivaan ja lempeään kasvatukseen liittyvät tehtävät, joita osa vastaajista luokitteli äidillisiksi toimintatavoiksi. Jaot tukevat Kinnusen & Korvajärven (1996) teoriaa sukupuolen mukaan eriytyneestä työelämästä. Johtopäätöksiä tehtäessä huomioon on otettava, että haastateltavien vastauksiin voi vaikuttaa osaltaan myös työntekijälle nimetyt erityiset vastuualueet. Eri kysymys on, millä perusteilla vastuualueet on jaettu. Onko se sattumaa vai toisinnetaanko niissä sukupuolijaon olettamuksia? Tähän opinnäytetyöhömmme emme ole analysoineet työtehtävien jakoa erikseen organisaation ylemmältä taholta alaspäin määriteltyjen vastuualueiden sukupuolisidonnaisuutta, vaikka sekin voisi olla huomionarvoista. Tähän rajaamiseen on vaikuttanut Lehtisaaren nuorisokodin työyhteisön yllättävät henkilökuntamuutokset, jolloin myös vastuualueiden muutokset eivät ole ehtineet opinnäytetyöprosessiin mukaan. Ajatuksena vastuualueen huomioidussa on, että kun jokin osa-alue on määritelty työntekijän vastuulle, hän oletettavasti myös muistaa tällaisen työtehtävän päällimmäisten joukossa.

Aineistosta ei kuitenkaan ilmennyt naisten korostamista hoivan erityisasiantuntijoina, vaan esimerkiksi omaohjaajuuden ajateltiin olevan työtehtävä, jonka niin mies kuin naisenkin kykenisi suorittamaan yhtäläisesti (Kuronen ym. 2004:6). Erilaisten esineiden ja koneiden korjaaminen lueteltiin miesten töiksi niin aineistossa kuin tilastokeskuksenkin tilastoissa. Ruokahuolto- ja puhtaanapitotehtävät, ohjaaminen ja päätösten laatiminen ovat naisten suorittamia työtehtäviä yhteiskunnassamme sekä aineistomme mukaan myös Lehtisaaren nuorisokodissa. (Työssäkäynti 2013 2015: 2; 3353 Sosiaaliturvatuksien käsittelijät 2010; Sihteeri/assistentti n.d.; Laitoshuoltaja n.d.; Ammattiluokitus 2010 2011:182; Sähköinsinööri n.d.). Kokonaisuudessaan oli herättävää, kuinka yhteiskunnan sukupuolittunut työelämä voikaan näkyä yhden, naisvaltaisen, työyhteisön työnjaon sisällä niinkin suuressa määrin, kuin mitä aineistomme antaa ymmärtää.

8.3 Naisvaltainen sosiaaliala

Haastateltavat kaipasivat nuorisokotiin lisää miestyöntekijöitä. Ylitapion & Mäntylän (2009) mukaan miestyöntekijöiden ajatellaan tuovan koko sosiaalialalle lisää kunnioitusta, arvostusta sekä kuria. Aineistosta voimmekin päätellä, että pienemmässä mittakaavassa, mutta samoista syistä Lehtisaaren nuorisokodin työntekijät pitävät tärkeänä miestyöntekijöiden olemassaoloa yksikössä. Aineistosta nousi esiin niin miestyöntekijöiden hyvää tekevää vaikutus työilmapiirille kuin turvallisen ”miehenmallin” näyttämisen tärkeys nuorillekin (Hänninen 2004: 80). Toisaalta aineistosta käy myös ilmi pohdinta, jonka

kautta työn arvostuksen lisääminen palkan keinoin edesauttaisi miestyöntekijöitä valitsemaan sosiaalialan. Kuitenkin kokonaisuudessaan edellä mainitut ”kriteerit” tulivat mainituksi aineistossa.

Sosiaalialan naisvaltaisuus nähtiin vastauksissa poikkeuksetta negatiivisena asiana. Aineistossa puhuttiin muun muassa akkamaisesta käytöksestä negatiiviseen sävyyn. Naisvaltaisuus nähtiin vastakuvana miesten läsnäololle, joka siis loi positiivisuutta työyhteisöön. Tämänkaltainen kahtiajakoinen ajattelu juontaa juurensa feminiinisyyden ja maskuliinisuuden käsitteisiin. Koska feminiinisiin piirteisiin lukeutuu maskuliinisten piirteiden vastakohtat, koetaan miesten läsnäolo tasapainottavaksi naisvaltaisessa työyhteisössä. Jokinen (2004) ehdottaakin nais- ja miestapaisuuksista puhumista sukupuolirooleista puhumisen sijaan, jolloin tiedostetaan ja myönnetään sukupuolierot, joita eri instituutiot tunnustavat ja tukevat kulttuurisesti. Näin asiaa tarkastelemalla ja tiedostamalla, voidaan ajatella työyhteisön jäsenten muokkaavan käsityksiään työkavereistaan työskennellessään naisenemmistöisessä työyhteisössä. Yksinkertaistettuna voidaan siis ajatella, että miesten haalimisen sijaan, voidaan keskittyä niihin piirteisiin, toimintakäytäntöihin ja -tapoihin, joita toivottaisiin miestyöntekijältä ja liittämään näitä toivottuja asioita naisvaltaiseen työyhteisöön. Esimerkiksi kun ajatellaan miesten tuovan työyhteisöön kuria, tuodaankin pelkkä kuri, miesten kanssa tai ilman, työyhteisöön.

8.4 Käytäntöjen ja sukupuoliroolien muutos työyhteisössä

Sukupuoliroolien konservatiivisuuden koettiin olevan osaksi työyhteisöä johtavan organisaation alaista. Lehtisaaren nuorisokoti on osa Helsingin seurakuntayhtymän yhteistä seurakuntatyötä, joka on osa Suomen Evankelis-luterilaista kirkkoa. Vaikkakin sidonnaisuus lastensuojelun alaisena työnä kirkkoon on hyvinkin hieno, niin organisaation osana Lehtisaarenkin tulee noudattaa tiettyjä kirkon arvoja. Työelämässä kirkon alaisena onkin syntynyt uusi käytännön tila, avioliittolain muutos, jossa itsemäärittelyt, sekä vallitsevat käytännöt ovat kietoutuneet ihmisen toiminnan kanssa toisiinsa. Uusi avioliittolaki tuli voimaan 1. maaliskuuta 2017, mahdollistaen avioliiton samaa sukupuolta olevien kesken ja näin haastaa samalla kirkon opetusta avioliitosta sukupuolisidonnaisena konstruktiona. Tällainen organisaatioon vaikuttava suuri muutos voi itsessään luoda uusia ajatusmalleja. (Uusi avioliittolaki ja kirkko n.d.; Valtaistamisen politiikat 1996.)

Instituutioiden sekä työelämän käytännötilojen lisäksi työelämän uudistuneista rakenteista ja uudistuvista käytännöistä voisi löytyä mahdollisuuksia sukupuoliroolitusten murtamiseen. Myös suoraan Lehtisaaren nuorisokodin organisaatiota koskettava ja sukupuoliroolien suhteen mahdollistava muutos on henkilöstön vaihtuvuus, jota tapahtuu monista eri syistä. Uudet työntekijät voidaan nähdä mahdollisuutena uudenlaisille käytännöille. (Virtanen 2004; Valtaistamisen politiikat 1996.) Vastuualueiden jako tapahtuu Lehtisaaren nuorisokodin työntekijöille kausittain, isossa työkokouksessa, johon suuri osa työntekijöistä osallistuu kerralla (Perehdytysmateriaali 2018). Seuraavan kerran, kun työntekijöiden vastuualueita määritelläänkin, kehotamme työyhteisöä käymään etukäteen keskustelun sukupuolisidonnaisuudesta ja -rooleista esimerkiksi tämän opinnäytteen kautta. Näin työyhteisö voisi tietoisemmin määritellä jäsentensä vastuualueita ja niiden sidonnaisuutta haluihin, kykyihin ja kulttuuriin. (Virtanen 2004:44 - 50.)

Sukupuolisensitiivinen työote (ks. Kappale 4.3; Setlementtiliitto n.d.; Ylitapio-Mäntylä 2012: 26.) on yksi käytännön vastaus sukupuolisidonnaisten käytäntöjen purkamisen näkökulmasta. Tiedon puute muutenkin ilmeni vastauksista sukupuoliteemaan liittyen. Työpaikoille olisikin siis tärkeää tuoda tietoa, jotta tietoisuutta voidaan kasvattaa. Työpaikoille kaivataan lisää tietoa sukupuolen moninaisuudesta sekä sen kulttuurisesta ja sosiaalisesta pohjasta, sekä tiedon liittämistä osaksi kasvatustyötä sukupuolisensitiiviseksi työotteeksi. Setlementtiliitolta löytyykin paljon materiaalia tyttö- ja poikatyöhön sukupuolisensitiivisyyteen liittyen. Suurin osa vastanneista oli kuitenkin sitä mieltä, että työyhteisö ei itsessään ole muokanneet heidän käsityksiään sukupuolirooleista, mutta työpaikan nuoret ovat. Nuorten aikaansaama sukupuoliroolien ja -käytäntöjen tunnistaminen voidaan niin halutessaan valjastaa käytäntöjen muokkaamiseen kuulemalla nuoria suoraan ja epäsuorasti. (ks. esim. Leinonen 2007; Ylitapio-Mäntylä 2012). Sukupuolittuneita käytänteitä pystytään purkamaan työntekijöiden keskinäisessä vuorovaikutuksessa, toiminnassa ja työyhteisön käytänteissä, kun niihin kiinnitetään tarkoituksellisesti huomiota (ks. kpl 3.2; Korvajärvi 2010:187; Korvajärvi & Markkula 2009:38). Esitämmekin, että teemana sukupuoliroolit otettaisiin tarkasteluun koko nuorisokodin sisällä ja tavoitteita käytäntöjen muokkaamiselle voisi asettaa niin kasvatustyön, kuin työyhteisön sisäisenkin työnjaon osalta työyhteisön sisäisesti, sekä nuorten kanssa yhdessä toimien.

Monista vastauksista nousi esiin myös ohjaajien sukupuoliroolien jakautuvan "äidillisten ja isällisten" roolien mukaan työtehtäviä tehdessä. Äidin rooli käsittää erityisesti kodinhoidolliset, kasvatukselliset sekä ruuan laitton vastuut ja isän rooli erityisesti esineiden

kokoamiseen, korjaamiseen sekä huoltamiseen liittyvän vastuun. Sukupuolirooleja rikkoessa, tiedostamisen ollessa avain asemassa, voidaan ajatella näiden roolien tietoisesta rikkomisen tukevan muutosta. Esitämmekin, että näitä sukupuoliroolien mukaisia työtehtäviä lähdetään tietoisesti muuttamaan, ensin vaikka niin, että hakeudutaan tietoisesti toiseen rooliin kuuluviin työtehtäviin, sukupuolisen kahtiajakaisen ajattelun mukaisesti (Sipilä 1989:32). Tämän seurauksena tietoisuus kasvaa, jolloin mahdollisuudet muutokselle taas uudelleen lisääntyvät (ks. kpl 3.2; Korvajärvi 2010:187, Korvajärvi & Markkula 2009:38).

Sukupuoliroolien aktiiviseen purkamiseen haastatteluista saatujen vastausten perusteella ei kuitenkaan koettu suurta tarvetta. Vastauksista ilmenee näkökulma, että aika itsessään muuttaa sukupuolirooleja. Sinänsä vastaukset ovat keskenään ristiriitaisia, sillä esimerkiksi palkkaa toivottiin lisää sosiaalialalle, sekä ideaalina nähtiin asetelma jossa kyvyt ja mielenkiinto ohittavat sukupuolen työtehtävien jaossa. Kuitenkaan sukupuolittuneisuuden käytänteiden purkamiseen ei vastausten perusteella oltu valmiita tekemään aktiivisesti töitä. Tämä osaltaan vie ehdotuksistamme pohjaa motivaation kannalta. Jos muutokselle ei nähdä tarvetta, ei asialle oletettavimmin löydy motivaatiotakaan työyhteisön sisältä (ks. esim. Ruohotie 1998: 36–37; Lämsä & Hautala 2005: 81–82.) Siksi kiinnittäisimmekin muutoshakuisuudessamme huomiota erityisesti organisaation ja palkkatyön rooliin muutoksen osalta.

9 Pohdinta

9.1 Opinnäytetyöprosessi

Opinnäytetyötä tehdessä näkemyksemme sukupuoleen ja sukupuolirooleihin laajeni sosiaalisen ja kulttuurisen kontekstinsa myötä, ja samalla huomiokyky sukupuolittuneisiin rakenteisiin kasvoi. Aihe ja ilmiö on laaja ja niin moninainen, että sitä oli erittäin vaikea hahmottaa täysin, saati lopulta rajata varsinaiseen lopputuotokseen. Aiheen rajaaminen tuntui osittain koko ilmiön rajaamisena, jolloin koimme syyllistyvämmä moninaisuuden lokeroimiseen. Rajaaminen osoittautuikin kohdallamme suureksi haasteeksi teoriapohjan kirjoittamisessa.

Työn edetessä huomasimme, että haastatteluissa oli elementtejä, jotka olivat vaikeita toteuttaa niin, ettemme toisinta ja vahvasta sukupuolittunutta kahtiajakoa. Tämä johtui osaksi omista kulttuurisista ja sosiaalisista lähtökohdistamme ja osaksi haastateltavan

suppeammasta teoriaosaamisesta aiheeseen. Oli osittain siis vahinko sortua sukupuoliseen kahtiajaon ajatteluun ja toisintamiseen, toisaalta myös helppoutta haastatteluiden kannalta. Litteroidusta aineistosta huomaakin, että kysymysten asetteluja voisi parantaa niin, että kysymykset eivät sisältäisi ollenkaan mies- tai nais sanastoa. Haastatteliija voisi myös aina haastattelun edetessä koota ja täsmentää kuulemaansa sukupuolineutraalisti. Jos aikaa ja resursseja olisi enemmän, haastattelut voisi tehdä kaksiosaisena niin, että ensin kysymykset kartoittavat sen hetkisiä ajatuksia sukupuolirooleista ja haastattelussa voisi antaa lisää tietoa ja näkökulmia ja toinen haastattelukerta voisi olla ryhmähaastattelu josta voisi olettaa näkyvän työyhteisössä tapahtuneen muutoksen tiedon saannin jälkeen ja sen, pysyykö mielipiteet samanlaisia, kun muut työntekijät ovat samassa tilassa.

Nykyisessä muodossaan opinnäytetyömme tulokset kertovat yhden työyhteisön tämänhetkisestä tilanteesta ja ajatuksista sukupuolisidonnaisiin työtehtäviin ja rooleihin. Ajattelemmekin kuitenkin, että muutos tai tietoisuus sukupuolirooleista ja -odotuksista moninaisemmaksi voidaan tehdä ruohonjuuritasolla, yksittäisissä yksiköissä käytännön työtä tekevien parissa. Institutionaalinen muutos on hitaampaa ja siihen tarvitaan eri keinoja, vaikkakin perusajatus on sama; kyseenalaistamista ja tiedon lisäämistä tasa-arvon edistämiseksi. Tietoisia ihmisiä tarvitaan myös haluamaan institutionaalista muutosta aiheeseen, jotta sitä voisi tapahtua.

9.2 Opinnäytetyön prosessissa nousseet tutkimustarpeet

Lehtisaaren nuorisokodin taustat organisaation ja instituutionaalisen kirkon osalta on mielenkiintoinen arvojen puolesta. Kirkko edustaa hitaasti mukautuvaa arvopohjaa ja on tälläkin hetkellä muutoksessa. Sukupuolten välinen avioliittolaki on haastanut kirkkoa lähimenneisyydessä ja on avannut keskustelun sukupuolten ja seksuaalisuuden monimuotoisuudesta. Olisikin mielenkiintoista tutkia, miten kirkko taustaorganisaationa vaikuttaakaan lastensuojelulain alaisen Lehtisaaren nuorisokodin työhön ja millaisena sukupuoliroolien maailma näyttää esimerkiksi Helsingin seurakuntayhtymän eri toiminoissa. Toisaalta jo lastensuojelun alaisen työn kokonaisuus monimuotoisuutta tukevana ja sukupuolisensitiivisenä olisi mielestämme oivallinen kehittämiskohde. Lastensuojelun lasten ja nuorten kasvun ja kehityksen tukemisen ollessa ohjaajien ja sosiaalityöntekijöiden käsissä, tulisi heillä olla riittävä tietotaito sukupuolen moninaisuuteen ja kokemiseen sekä sukupuolirooleihin liittyen.

Lähteet

Ammattiluokitus 2010 2012. 7224 Konehiojat, kiillottajat ja teroittajat. Tilastokeskus. Käsikirjoja 14. Löytyy myös osoitteesta: < https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/103626/yksk14_201000_2011_net.pdf?sequence=1 > Luettu 21.9.2018.

Anttonen, Erja 2007. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja 38. Sukupuolisensitiivinen nuoriso- ja aikuistyö Suomessa. Saatavilla myös sähköisesti: < <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/132932/978-952-456-270-6.pdf?sequence=1> >. Luettu 16.2.2018

Bardy, Marjatta & Heino, Tarja 2013. Katsaus lastensuojelun toimintaympäristöihin. Teoksessa Marjatta Bardy (toim.) Lastensuojelun ytimissä. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.13–42. Helsinki. Löytyy myös osoitteesta: < http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/104421/URN_ISBN_978-952-245-853-7.pdf?sequence= >. Luettu 22.2.2018.

Butler, Judith 2006. Hankala sukupuoli. Helsinki: Gaudeamus.

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

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2003. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 6.painos. Jyväskylä: Vastapaino.

Haastattelu 2005. Ruusuvuori, Johanna & Tiittula, Liisa (toim.). Tampere: Vastapaino.

Haastattelu n.d. Opinnäytetyöpakki. Kajaanin ammattikorkeakoulu. Verkkodokumentti. <<https://www.kamk.fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tukimateriaali/Aineiston-keruumenetelmat/Haastattelu>>. Luettu 4.4.2018.

Harding, Sandra 1986. The Science Question in Feminism. Cornell University Press. New York. Löytyy myös osoitteesta: < <https://scienceandsexuality.files.wordpress.com/2015/09/harding-science-question-in-feminism-copy.pdf> >. Luettu 12.2.2018.

Haslanger, Sally 2012. Resisting Reality: Social Construction and Social Critique. Oxford: Oxford University Press.

Huostaanotto n.d.. Lastensuojelun käsikirja. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Verkkodokumentti. Löytyy osoitteesta: < <https://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/huostaanotto> >. Luettu 19.2.2018.

Huuki, Tuija 29.11.2016. Keskustelu radio-ohjelmassa ”Sari Valto. Tuoko sukupuolisen-sitiivinen kasvatus tasa-arvoa?” Yle Radio 1. Radio-ohjelma. Saatavilla Internetistä: < <http://areena.yle.fi/1-3753973?autoplay=true> >. Kuunneltu 18.2.2018.

Hämäläinen, Juha 2007. Nuorisokasvatuksen teoria sosiaalipedagogisessa kehyyksessä. Teoksessa Nivala, Elina & Saastamoinen, Mikko (toim.): Nuorisokasvatuksen teoria – perusteita ja puheenvuoroja. Julkaisuja 73. Tampere: Nuorisotutkimusseura.

Hämäläinen, Juha 2011. Perheintervention oikeutus lastensuojelussa. Teoksessa Pehkonen, Aini & Väänänen-Fomin, Marjatta (toim.) Sosiaalityö arvot ja etiikka. 47 – 66. Jyväskylä: PS-kustannus.

Hänninen, Jorma 2004. Sosiaalityön miehet ja huoltapitävä valta. Teoksessa Kuronen, Marjo & Granfelt, Riitta & Nyqvist, Leo & Petrelius, Päivi (toim.). Sukupuoli ja sosiaalityö. 77-100. Jyväskylä: PS-kustannus.

Jokinen, Arto 2010. Kriittinen mies- ja maskuliinisuustutkimus. Teoksessa Saresma, Tuija & Rossi, Leena-Maija & Juvonen, Tuula (toim.) Käsikirja sukupuoleen. 128 - 138. Vastapaino: Tampere.

Jokinen, Eeva 2004. Sukupuoli tapana. Teoksessa Kiili, Johanna & Närhi, Kati (toim.). Tutkiva sosiaalityö. Talentia-lehti. Sosiaalityön tutkimuksen seura. 5 - 8. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Jyväskylä.

Julkunen, Raija 2010. Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit. Vastapaino: Tampere.

Kaikko, Kirsi & Friis, Leila 2014. Menetelmät lastensuojelun tukena. Teoksessa Marjatta Bardy (toim.) Lastensuojelun ytimissä. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus. 108-143. Löytyy sähköisesti osoitteesta: < http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/104421/URN_ISBN_978-952-245-853-7.pdf?sequence= >. Luettu 22.2.2018.

Kananen, Jorma 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 111.

Kananen, Jorma 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 176. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Suomen yliopistopaino - Juvenes Print: Jyväskylä

Kauppila, Reijo 2005. Vuorovaikutus ja sosiaaliset taidot. Vuorovaikutusopas opettajille ja opiskelijoille. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kauppinen, Markus & Miettinen, Heikki 2014. Miehen työ -Sosiaalialan miestyöntekijöiden kokemuksia työskenneltäessä ainokaisena naisvaltaisessa yhteisössä. Opinnäytetyö. Iisalmi: Savonia ammattikorkeakoulu. Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala. Löytyy

osoitteesta: < http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/56034/Markus_Kauppi-nen.pdf?sequence=1&isAllowed=y >. Luettu 2.2.2018.

Kemppinen, Pertti & Rouvinen-Kemppinen, Katriina 1998. Vuorovaikutuksen aarreakku - Vinkkejä kasvattajille. Vantaa: Kannustusvalmennus P. & K. Oy.

Keskinen, Suvi 2004. Kohtaamisen paikkoja – tieto, valta ja sukupuoli sosiaalityössä. Teoksessa Kiili, Johanna & Närhi, Kati (toim.) Tutkiva sosiaalityö. Talentia-lehti. Sosiaalityön tutkimuksen seura. 12-14 Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos: Jyväskylä.

Kiesiläinen, Liisa 1998. Vuorovaikutusvastuu. Helsinki: Arator Oy.

Kiireellinen sijoitus n.d.. Lastensuojelun käsikirja. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Verkkodokumentti. Löytyy osoitteesta: < <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/ty-oprosessi/kiireellinen-sijoitus> >. Luettu 28.6.2018.

Kinnunen, Merja 2001. Luokiteltu sukupuoli. Tampere: Vastapaino.

Kinnunen, Merja.1996. Naiset ja miehet väestötilastoissa. Teoksessa Korvajärvi (toim.), Päivi, & Kinnunen, Merja. Työelämän sukupuolistavat käytännöt. 171 – 191. Jyväskylä: Vastapaino.

Kinnunen, Saara 2001. Tytöt pojat & seksi -kuinka tuen lapsen seksuaalista kasvua. Hämeenlinna: Kirjapaja oy.

Koivunen, Hannele. 1995. Madonna ja huora. Helsinki: Otava.

Korkka, Maria 2013. ”Ehkä enemmän niit omaohjaaja hetkii” - Sijaishuollon nuorten toiveiden kautta omaohjaajatyömenetelmää kehittämässä. Opinnäytetyö.Helsinki: Diakonia ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan Koulutusohjelma. Päähteet ja syrjäytyminen. Sosionomi (YAMK). Saatavilla sähköisesti osoitteessa: < http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/58432/Korkka_Maria.pdf?sequence=1&isAllowed=y > Luettu 1.2.2018

Korvajärvi, Päivi & Markkola, Pirjo 2009.Teoksessa Patriarkaatti – Opettavainen käsite? Naistutkimus 22:1. 36–42. Helsinki: Suomen naistutkimuksen seura.

Korvajärvi, Päivi 1996. Sukupuoli työpaikalla. Teoksessa Korvajärvi (toim.), Päivi & Kinnunen, Merja. Työelämän sukupuolistavat käytännöt. 89 – 109. Jyväskylä: Vastapaino.

Korvajärvi, Päivi 1998. Harmoniaa ja konflikteja: sukupuoli työelämässä. Edistyksellinen tiedeliitto ry:n julkaisu 23. Helsinki: Tiedepolitiikka.

Korvajärvi, Päivi 2010. Sukupuolistunut ja sukupuolistava työ. Teoksessa Saresma, Tuija & Rossi, Leena-Maija & Juvonen, Tuula (toim.) Käsikirja sukupuoleen. 183–196. Tampere: Vastapaino.

Kuronen, Marjo, Granfelt, Riitta, Nyqvist, Leo & Petrelius, Päivi 2004. Sukupuolistunut ja sukupuoleton sosiaalityö. Teoksessa Kuronen, Marjo & Granfelt, Riitta & Nyqvist, Leo & Petrelius, Päivi (toim.) Sukupuoli ja sosiaalityö. Sosiaalityön tutkimuksen 3. vuosikirja. 5–18. Jyväskylä: PS-kustannus

Kuusipalo, Jaana 2002. Mikä on se tasa-arvo, jota tasa-arvopolitiikka tavoittelee? Teoksessa Anne Maria Holli, Terhi Saarikoski ja Elina Sana (toim.). Tasa-arvopolitiikan haasteet. 208–220. Helsinki: WSOY.

Kyrönseppä, Ulla & Rautiainen, Juha-Matti 1993. Lapsi laitoksessa. Porvoo: WSOY.

Laakso, Riitta 2009. Arjen rutiinit ja yllätykset. Etnografia lastenkotityöstä. Acta Universitatis Tamperensis 1444. Tampere: Tampereen yliopistopaino.

Laitoshoido n.d. Lastensuojelun käsikirja. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Verkkodokumentti. Löytyy osoitteesta: < <https://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuollon-muodot/lastensuojelulaitokset> >. Luettu 19.2.2018.

Laitoshuoltaja n.d.. Uotila, Jukka. Ammattinetti. Verkkodokumentti. Löytyy verkosta: < http://www.ammattinetti.fi/haastattelut/detail/232_haastattelu/?link=true >. Luettu 21.9.2018.

Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015. Annettu Helsingissä 26.6.2015.

Lastenkoti, nuorisokoti n.d. Lastensuojelun käsikirja. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Verkkodokumentti. Löytyy osoitteesta: < <https://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuollon-muodot/lastensuojelulaitokset/lastenkoti-nuorisokoti> >. Luettu 22.2.2018.

Lastensuojelu 2016. Tilastoraportti 43/2017. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. Löytyy osoitteesta: < https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135628/Tr43_17_LASU.pdf?sequence=3 >. Luettu 18.4.2018.

Lastensuojelun avohuollon tukitoimet 2015. Lastensuojelun käsikirja. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Verkkodokumentti. < <https://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/avohuolto/lastensuojelun-avohuollon-tukitoimet> >. Luettu 18.4.2018.

Lavikainen, Marjo & Juurikko, Annika (toim.). 2014. Toimiva lastensuojelu. Toteuttamissuunnitelma vuosille 2014–2019. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:19. Löytyy myös osoitteesta: < http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70276/URN_ISBN_978-952-00-3496-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y >. Luettu 7.2.2018.

Lehtisaaren nuorisokoti 2018. Helsingin seurakuntayhtymä. Verkkodokumentti. Löytyy osoitteesta: < https://www.helsinginseurakunnat.fi/artikkelit/lehtisaarennuorisokoti_1 >. Luettu 21.9.2018.

Lehtonen, Jukka 1995. Seksuaalivähemmistöt koulussa. Seksuaalinen tasavertaisuus SETA ry. Helsinki.

Lehtonen, Jukka 2003. Seksuaalisuus ja sukupuoli koulussa: näkökulmana heteronormatiivisuus ja ei-heteroseksuaalisten nuorten kertomukset. Helsinki: Yliopistopaino.

Lehtonen, Jukka 2005. Heteroita oomme kaikki? Kasvatuksen heteroseksuaalinen normi. Teoksessa Kiilakoski, Tomi & Tomperi, Tuukka & Vuorikoski, Marjo (toim.) Kenen kasvatus? Kriittinen pedagogiikka ja toisinkasvatuksen mahdollisuus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Leinonen, Minna 2007. Työkonferenssimenetelmä sukupuolisensitiivisessä tarkastelussa. Teoksessa Ramstad, Elise & Alasoini, Tuomo (toim.). Työelämän tutkimusavusteen kehittäminen Suomessa. Lähestymistapoja, menetelmiä, kokemuksia, tulevaisuuden haasteita. Raportteja 53. Helsinki: Tykes. 230—243. Löytyy myös osoitteesta: < <https://www.tekes.fi/globalassets/julkaisut/r53-teksti-fff-korjattu-final.pdf> >. Luettu 22.2.2018.

Lindholm, Johanna & Tikander, Ilona 2014. Mies naisten keskellä. Miesten kokemuksia työhyvinvoinnistaan sosiaali- ja terveystieteiden naisvaltaisissa työyhteisöissä. Opinnäytetyö. Sosiaalialan koulutusohjelma. Lahti: Lahden ammattikorkeakoulu. Löytyy sähköisesti osoitteesta: < http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/78240/Lindholm_Johanna_Tikander_Ilona.pdf?sequence=2&isAllowed=y >. Luettu 1.2.2018

Lämsä, Anna-Maija & Hautala, Taru 2005. Organisaatiokäyttäytymisen perusteet. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Martikainen, Riitta 1996. Työehtosopimusten sukupuolet. Teoksessa Korvajärvi (toim.), Päivi & Kinnunen, Merja. Työelämän sukupuolistavat käytännöt. 51 - 70. Jyväskylä: Vastapaino.

Martikkala, Tommi 2012. Toimintamalli lastensuojeluyksikköön. Länsi-Pohjan pilotti. TUKEVA Lappi. Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus. Raportit. Löytyy myös sähköisesti: < <http://www.sosiaalikallega.fi/hankkeet/tukeva/lansi-lapin-pilotti/toimintamalli-lastensuojeluyksikkoon> >. Luettu 22.2.2018

Miehet ja tasa-arvopolitiikka 2006. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 23. Helsinki.

Mielenterveysseura n.d.. Vuorovaikutustaitoja voi oppia. Verkkodokumentti: < <https://www.mielenterveysseura.fi/fi/mielenterveys/ihmissuhteet/vuorovaikutustaitoja-voi-oppia> > Luettu 18.2.2018.

Mikkola, Merja, Rintanen, Hannu, Nuorteva, Leena, Kovanen, Merja & Erhola, Marina 2015. Valtakunnallinen sosiaali- ja terveydenhuollon laitospaikkaselvitys. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen raportti. Saatavilla sähköisesti osoitteesta: < http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/125983/THL_RAP008_2015WEB.pdf?sequence=3 >.

Muunsukupuolisuus 2015. Transtukipiste. Verkkodokumentti. Löytyy osoitteesta: < <http://transtukipiste.fi/muunsukupuolisuus/> >. Luettu 16.9.2018

Mönkkönen, Kaarina 2002. Dialogisuus kommunikaationa ja suhteena. Vastaamisen, vallan ja vastuun merkitys sosiaalialan asiakastyön vuorovaikutuksessa. Sosiaalitieteiden laitos. Väitöskirja. Kuopio: Kuopion yliopisto. Löytyy myös sähköisenä osoitteesta: < http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_951-781-933-1/urn_isbn_951-781-933-1.pdf >. Luettu 18.4.2018.

Nygren, Jussi 2016. Montako sukupuolta on? 2016. Prisma Studio. Yle Tiede. Verkkodokumentti. Löytyy osoitteesta: < <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2016/10/26/montako-sukupuolta> >. Luettu 5.2.2018.

Näre, Sari 1995. Etnopsykoanalyttisiä näkökulmia sukupuolikulttuuriin. Helsingin yliopiston sosiologian laitoksen tutkimusraportteja 229. Helsinki: Yliopistopaino.

Ojala, Toini & Uutela, Antti 1992. Rakentava vuorovaikutus. Porvoo: WSOY:

Opetushallitus n.d. Sukupuolittietoinen opetus ja ohjaus - mitä se on? Verkkodokumentti. Löytyy osoitteesta: < http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/ohjeita_koulutuksen_jarjestamiseen/toiminnallinen_tasa_arvosuunnittelu_oppilaitoksissa/sukupuolittietoinen_opetus > Luettu 9.10.2018.

Palmu, Esa-Tapio & Wecman, Mika 2013. Lisää miehiä sosiaalialalle. Opinnäytetyö. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan tutkinto-ohjelma. Löytyy sähköisenä osoitteesta: < http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/68433/Palmu_Esa-Tapio_ja_Weckman_Mika.PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y >. Luettu 1.2.2018

Peltonen, Irkka 2009. Uusi työntekijä työpöytänsä ääressä. Teoksessa Bardy, Marjatta (toim.). Lastensuojelun ytimissä. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 47-51. Helsinki: Yliopistopaino oy.

Peltonen, Irkka 2014. Uusi työntekijä työpöytänsä ääressä. Teoksessa Bardy, Marjatta (toim.): Lastensuojelun ytimissä. Juvenes Print – Suomen Tampere: Yliopistopaino Oy 79-120. Löytyy myös sähköisenä osoitteesta: < http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/104421/URN_ISBN_978-952-245-853-7.pdf?sequence=1 > Luettu 22.2.2018.

Pennanen, Joonas 2016. Sukupuoli olennaisesti kiisteltynä käsitteenä. Teoksessa Tuominen, Miira (toim.) & Rolin, Kristina & Moisio, Olli-Pekka & Reuter, Martina. Sukupuoli ja filosofia. 29- 42. Löytyy verkosta osoitteesta: < <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/51116/978-951-39-6610-2.pdf?sequence=1> > Luettu 23.9.2018.

Perhehoito n.d.. Lastensuojelun käsikirja. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Verkko-dokumentti. Löytyy osoitteesta: < <https://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/ty-oprosessi/sijaishuolto/sijaishuollon-muodot/perhehoito> >. Luettu 19.2.2018.

Perehdytysmateriaali 2018. Ohjaajien perehdytysmateriaali. Lehtisaaren nuorisokoti. Helsingin seurakuntayhtymä. Helsinki.

Petrelius, Päivi 27.5.2005. Sukupuoli ja subjektius sosiaalityössä. Tulkintoja naistyöntekijöiden muistoista. Väitöskirja. Yhteiskuntatieteellisen tiedekunta. Studies in education, psychology and social research 266. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopisto. Löytyy osoitteesta: < https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/50580/Petrelius_paivi_ekirja.pdf?sequence=1 >. Luettu 13.2.2018.

Rossi, Leena-Maija 2010. ”Sukupuoli ja seksuaalisuus, erosta eroihin”. Teoksessa Saaresma, Tuija, Rossi, Leena-Maija & Juvonen, Tuula (toim.) Käsikirja sukupuoleen. 21-38. Vastapaino: Tampere.

Ruohotie, Pekka 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Oy Edita Ab: Helsinki.

Räisänen, Leila 1996. Sukupuolijakojen purkaminen. Teoksessa Korvajärvi (toim.), Päivi, & Kinnunen, Merja. Työelämän sukupuolistavat käytännöt. 171 - 191. Jyväskylä: Vastapaino.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006a. Litterointi. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Verkkodokumentti. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Tampere. Löytyy osoitteesta: < http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_2_1.html >. Luettu 12.4.2018.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006c. Tyypittely. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Verkkodokumentti. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto: Tampere. Löytyy myös osoitteesta: < http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_5.html >. Luettu 12.4.2018.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006d. Hyvä tutkimuskäytäntö. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Verkkodokumentti. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto: Tampere. Löytyy osoitteesta: < http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_1_2.html > Luettu 12.4.2018.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006b. Teemoittelu. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Verkkodokumentti. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Tampere. Löytyy osoitteesta: < http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.htm >. Luettu 12.4.2018.

Saastamoinen, Kati 2010. Lapsen asema sijaishuollossa- käsikirja arjen toimintaan. Edita Publishing Oy: Helsinki.

Sakasti n.d. Palvelu Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työntekijöille ja toimijoille. Sukupuoli ja seksuaalisuus kirkon kasvatustyössä. Verkkodokumentti. Löytyy osoitteesta: < <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?Open&cid=Content3C0C61>>. Luettu 9.10.2018.

Salonen, Marko 2011. Sukupuoliansassa. Teoksessa Oksanen, Atte & Salonen, Marko. Toiminnallisia loukkuja: hyvinvointi ja eriarvoisuus yhteiskunnassa. School of Social Sciences and Humanities. Social sciences. Psychology. Tampere: Tampere University Press. 131-153. Löytyy myös osoitteesta: < http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66223/sukupuoliansassa_2011.pdf?sequence=1 >. Luettu 20.2.2018.

Scott, Jacqueline, Crompton, Rosemary & Lyonette, Clare 2009. Introduction: what's new about gender inequalities in the 21st century? Verkkodokumentti. Löytyy osoitteesta: < https://www.repository.cam.ac.uk/bitstream/handle/1810/242173/JS%20Introduction1_2010.pdf?sequence=1 >. Luettu 13.2.2018.

Seligson, Anna 2008. Sosiaaliala ja sukupuoli. Sosiaalialan kehittämishankkeen sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:70. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Löytyy myös verkosta: < <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/73911/Selv200770.pdf?sequence=1&isAllowed=y> > Luettu 3.3.2018.

Sihteeri/assistentti n.d. Ammattinetti. Verkkodokumentti. Löytyy osoitteesta: < http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/321_ammatti >. Luettu 21.9.2018.

Sinkkonen, Jari 2010. Nuoruusikä. Helsinki: WSOY.

Sinkkonen, Jari 2015. Lapsen kiintymyssuhteet tavanomaisissa ja poikkeavissa olosuhteissa. Teoksessa Sinkkonen, Jari & Tervonen-Arnkil Kaisa (toim.) Lapsi uusissa oloissa. Tietoa sijaishuollosta ja adoptiosta. Pelastakaa lapset ry. Duodecim. 23-39.

Sinkkonen, Jari 120/2004. Kiintymyssuhdeteoria – tutkimuslöydöksistä käytännön sovelluksiin. 1866-1873. Duodecim. Verkkodokumentti. Saatavilla sähköisesti: < www.terveyskirjasto.fi/xmedia/duo/duo94437.pdf > Luettu 16.2.2018.

Sipilä, Petteri 1998. Sukupuolitettu ihminen -Kokonainen etiikka. Tampere: Gaudeamus.

Solantaus, Tytti 2008. Teoksessa Jämsä, Juha (toim.). Sateenkaariperheet ja hyvinvointi - käsikirja lasten ja perheiden kanssa työskenteleville. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Sosiaalihuollon ammattioikeudet 9.10.2017. Valvira. Sosiaali- ja terveystalouden lupa- ja valvontavirasto. Verkkodokumentti. Löytyy osoitteesta: < <https://www.valvira.fi/sosiaalihuolto/sosiaalihuollon-ammattioikeudet> >. Luettu 21.9.2018.

Sosiaaliturvaetuuksien käsittelijät 2010. Ammattiluokitus 2010. Tilastokeskus. Henkilökuntaluokitukset. Verkkodokumentti. Löytyy osoitteesta: < <https://www.tilastokeskus.fi/meta/luokitukset/ammatti/001-2010/3353.html> >. Luettu 21.9.2018.

Sukupuoli. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 24.3.2017. Verkkodokumentti. Löytyy osoitteesta: < <https://www.thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli> >. Luettu 3.2.2018.

Suomen Setlementtiliitto n.d. Sukupuolisensitiivisyys. Verkkodokumentti. < <https://www.setlementti.fi/sukupuolisensitiivisyys/sukupuolisensitiivisyys3/> > Luettu 4.2.2018.

Sähköinsinööri n.d. Ammattinetti. Verkkodokumentti. Löytyy osoitteesta: < http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/7_ammatti >. Luettu 2018.

Tanhua, Inkeri 2012. Sukupuolten tasa-arvon hyvät käytännöt. Tasa-arvohankkeiden hyviä käytäntöjä seitsemästä teemasta. Työ- ja elinkeinoministeriö. Edita Prima Oy. Verkkojulkaisu. Löytyy osoitteesta: < [http://www.wom.fi/Sukupuolten_tasa-arvon_hyvät_kaytannot\(2012\)Tanhua_TEM_Valtava.pdf](http://www.wom.fi/Sukupuolten_tasa-arvon_hyvät_kaytannot(2012)Tanhua_TEM_Valtava.pdf) >. Luettu 10.10.2018.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2017. Sukupuolitietoinen kasvatus ja opetus. Päivitetty 28.6.2017. Verkkodokumentti: < <https://www.thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/koulutus/sukupuolitietoinen-kasvatus-ja-opetus> >. Luettu 19.2.2018.

Thomas, Gary 2009. How to do Your Research Project. Lontoo: Sage Publications.

Tietopaketti sukupuolen moninaisuuden huomioimisesta oppilaitoksille, työpaikoille ja viranomaisille 2015. Tanhua, Inkeri & Mustakallio, Sinikka & Karvinen, Marita & Huuska, Maarit & Aaltonen, Milla. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 22. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki. Löytyy myös osoitteesta: < http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74462/URN_ISBN_978-952-00-3583-9.pdf >. Luettu 5.2.2018.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 6. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Uusi avioliittolaki ja kirkko n.d. Suomen evankelisluterilainen kirkko. Verkkodokumentti. Löytyy osoitteesta: < <https://evl.fi/uutishuone/pinnalla-nyt/avioliittolaki> >. Luettu 1.10.2018.

Valtaistamisen politiikat 1996. Teoksessa Korvajärvi (toim.), Päivi, Kinnunen, Merja. Työelämän sukupuolistavat käytännöt. 121 - 123. Vastapaino: Jyväskylä.

Vammaispalvelujen käsikirja 2015. Vuorovaikutus - aitoa kohtaamista. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Päivitetty 30.7.2015. Saatavilla sähköisesti osoitteesta: < <https://www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/lapset-perheet/vuorovaikutus-aitoa-kohtaamista> > Luettu 20.2.2018.

Viitanen, Taru & Rieki, Veera kesäkuu 2010. Omaohjaajamenetelmä nuorisokodissa - Nuorten näkökulmasta. Opinnäytetyö. Vantaa: Laurea-ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Löytyy osoitteesta: < <http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/16712/Opinnaytetyo.pdf?sequence=1&isAllowed=y> >. Luettu 1.2.2018.

Vilkman, Susanna 2014. Omaohjaajatyö lastensuojelulaitoksessa. Opinnäytetyö. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma. Löytyy osoitteesta: < <http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/74505/Vilkman%20Susanna.pdf?sequence=1&isAllowed=y> >. Luettu 1.2.2018.

Virtanen, Jukka. 2004. Kokonainen mies. Helsinki: Kirjapaja oy.

Woodhouse, Annie 1989. Fantastic woman. Lontoo: Macmillan.

Väestöliitto 2018. Nuoret. Vuorovaikutus. Verkkodokumentti. Löytyy osoitteesta: < <https://www.vaestoliitto.fi/nuoret/mina-ja-muut/ihmissuhteet/vuorovaikutus/>>. Luettu 19.2.2018

Ylitapio-Mäntylä, Outi 2009. Lastentarhanopettajien jaettuina muisteluja sukupuolesta ja vallasta arjen käytännöissä. Akateeminen väitöskirja. Kasvatustieteiden tiedekunta. Lapin yliopistokustannus: Rovaniemi. Löytyy myös osoitteesta: < https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61659/Ylitapio-M%C3%A4ntyl%C3%A4_DO-RIA_A5_crop.pdf?sequence=4 >. Luettu 12.2.2018.

Ylitapio-Mäntylä, Outi 2012. Sukupuolittuneet käytännöt varhaiskasvatuksessa. Teoksessa Ylitapio-Mäntylä, Outi (toim.). Villit ja kiltit. Tasa-arvoista kasvatusta tytöille ja pojille. 15- 29. Jyväskylä: PS-kustannus

Ylöstalo, Hanna 2012. Tasa-arvotyön tasa-arvot. Akateeminen väitöskirja. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteet. Naistutkimus. Tampereen yliopisto. Tampere. Löytyy myös osoitteesta: < <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66849/978-951-44-8656-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y> >. Luettu 10.2.2018.

Ylöstalo, Hanna 2012. Tasa-arvon monet merkitykset. Sivut 43-46. Naistutkimus 25. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Tampere: Tampereen yliopisto.

Saatekirje

SAATEKIRJE

Hyvä haastateltava

Opiskelemme Metropolia Ammattikorkeakoulussa sosiaalialan perustutkintoa (Sosiologi AMK). Teemme opinnäytetyönämme haastattelututkimusta sukupuolirooleista nuorisokodissa työntekijöiden näkökulmasta. Opinnäytetyömme mahdollinen hyöty koostuu työntekijöiden oman työn tarkastelusta sekä työn kehittämisestä sukupuolisensitiivisempään suuntaan ja avoimesta keskustelusta.

Osallistuminen merkitsee haastattelukysymyksiin vastaamista. Osallistuminen kyselyyn on vapaaehtoista ja luottamuksellista. Haastattelijalla on vaitiolovelvollisuus antamistanne vastauksista. Tutkimuksen tekemiseen on saatu asianmukainen lupa. Antamanne vastaukset käsitellään nimettöminä ja ehdottaman luottamuksellisesti. Kenenkään vastaajan tiedot eivät paljastu tuloksissa. Opinnäytetyöni ohjaajina toimivat Jyrki Konkka ja Ulla Saukkonen Metropolian ammattikorkeakoulusta. Opinnäytetyö tullaan julkaisemaan Internetissä osoitteessa

www.theseus.fi sekä Lehtisaaren nuorisokodissa.

Ystävällisin terveisin Anniina Huhtanen ja Emma Heino

Haastattelurunko

Teemahaastattelurunko koostuu muun muassa taustatiedoista, työtehtävistä, työtehtävistä suhteessa nuoriin, sukupuolirooleista, kokemuksista työtehtävistä suhteessa sukupuolirooleihin sekä kokemuksista työtehtävistä suhteessa nuoriin ja sukupuolen merkityksestä tässä.

Taustatiedot

1. Ikä
2. Sukupuoli
 - Virallinen
 - Koettu
 - Muuta
3. Koulutus
4. Tteli/työnimike

Työtehtävät

1. Millaisia työtehtäviä?
 - Mekaaniset työtehtävät
 - Jokapäiväiset työtehtävät
 - Kausittaiset työtehtävät
 - Ohjaukselliset työtehtävät
 - Muunlaiset työtehtävät

Sukupuolirooleista

1. Mitä ajattelet sukupuolirooleista tänä päivänä?
 - Onko niitä
 - Miten näkyy
 - Missä näkyy
2. Näkökö mielestäsi nuorissa stereotyyppiset sukupuoliroolit?
 - Miten
 - Missä
 - Milloin
3. Näkökö mielestäsi työyhteisössä stereotyyppiset sukupuoliroolit
 - Miten
 - Missä
 - Milloin

Opinnäytetyösuunnitelma

Opinnäytetyön lähtökohdat

Opinnäytetyömme aiheena on sukupuoliroolien tarkasteleminen sosiaalialalla, nuorisokodin työympäristössä työntekijöiden näkökulmasta. Työnimenä tässä vaiheessa on "Sukupuoliroolit ja työkäytännöt nuorisokodin arjessa -työntekijöiden kokemuksia työtehtävien sidonnaisuudesta sukupuoleen"

Aiheena sukupuoliroolit sosiaalialan työkentällä on noussut Suomessa vahvemmin tarkasteluun 2010 luvun taitteessa (ks. Esim. Seligson 2008). Haluammekin omalta osaltamme tarkastella, esiintyykö sukupuolittuneita työkäytänteitä vielä nykyaikanakin ja millaisessa muodossa näitä rooleja uusinnetaan. (ks. esim. Petrelius 2005: 11-12; Kuronen & Granfelt & Nyqvist & Petrelius 2004)

Yhteistyökumppanina Lehtisaaren nuorisokoti on opinnäytetyömme aiheen kannalta mielenkiintoinen asiakaskuntansa takia. Asiakaskunta koostuu ainoastaan tytöistä, kun taas aiemmin tutkituissa sosiaalialan asiakaskunnissa on ollut lähtökohtaisesti kohdeyrymänä molempia sukupuolia (ks. Esim. Miehen työ 2014; Korvajärvi 2010; Korvajärvi & Markkola 2009; Sipilä 1989). Sukupuoliroolien purkamiseen on jo myös olemassa erilaisia välineitä (ks. esim. Kinnunen & Korvajärvi 1996; Virtanen 2004), joten opinnäytetyömme voisi mielestämme innostaa työyhteisössä avoimeen keskusteluun aiheen ympärillä sekä mahdolliseen työstämiseen työyhteisön arjessa.

Opinnäytetyön tavoite sekä työn rajaus

Kauppinen & Miettinen (2013) ovat tehneet opinnäytetyön otsikolla Miehen työ -Sosiaalialan miestyöntekijöiden kokemuksia työskenneltäessä ainokaisena naisvaltaisessa yhteisössä. Opinnäytetyössä tarkastellaan sukupuolittuneita työkäytäntöjä eri sosiaalialan työympäristöissä. Oman opinnäytetyömme aihe jalostui tästä niin, että tarkoitus on tarkastella eri sukupuolen edustajien, eikä siis vain miestyöntekijöiden, kokemuksia sukupuolittuneista työkäytännöistä nuorisokodin työympäristössä. Tarkoituksenamme on myös kohdistaa kysymyksiä osin työtehtäviin suhteessa nuoriin. Oletamme työn lopputuloksissa esiintyvän sukupuolittuneita käytänteitä jonkin verran. Tarkoituksenamme on tuoda nämä lopputulokset keskusteluun työyhteisössä.

Tarkastelemme, onko Lehtisaaren nuorisokodissa havaittavissa sukupuolittuneita käytänteitä. Jos niitä on, vaikuttavatko ne työntekoon ja miten. Etsimme vastausta työntekijän kokemuksiin siitä, vaikuttaako sukupuoli työtehtäviin ja jos, niin miten. Opinnäytetyössä tavoitteenamme on siis selvittää, ilmeneekö sukupuolittuneita rooleja tai -työkäytänteitä Lehtisaaren nuorisokodissa ja jos ilmenee niin miten ja millaisia? Haluamme opinnäytetyössämme asettaa keskiöön mahdolliset sukupuoliroolit ja sukupuolittuneet työkäytännöt, jotka vaikuttavat työntekijän työhön suhteessa asiakkaaseen, mutta tarkoitus on myös selvittää aihetta laajemmin työyhteisön keskinäisessä työnjaossa.

Opinnäytetyön tietoperusta ja hyöty

Opinnäytetyömme keskeiset käsitteet ovat sukupuoli, sukupuolisensitiivisyys, nuorisokoti, lastensuojelu, nuorisokodin työkäytännöt ja sosiaaliala. Olemassa olevaa tietoa olemme keränneet keskeisten käsitteiden pohjalta eri sukupuolen tutkimuksen kentiltä, vuorovaikutuksen teorioista sekä lastensuojelua kuvaavista lähteistä. Tärkeimmät tiedonlähteemme haastattelumateriaalin lisäksi ovat painetut kirjat ja lehdet, teksti- ja viitetietokannat, erilaiset verkkojulkaisut, asiantuntijalausunnat sekä organisaatioiden tietolähteet.

Opinnäytetyömme mahdollinen hyöty koostuu siitä, että työntekijälle mahdollistetaan oman työnsä tarkastelu sukupuoliroolien näkökulmasta. Lähtökohtina voi olla esimerkiksi oman työnsä kehittäminen ja avoin keskustelu. Opinnäytetyön tulosten kautta on mahdollista kehittää työkäytänteitä sukupuolisensitiivisemmäksi.

Opinnäytetyön menetelmät ja aikataulu

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset pyritään ratkaisemaan teemahaastattelurungon avulla. Teemahaastattelurunko koostuu muun muassa taustatiedoista, työtehtävistä, työtehtävistä suhteessa nuoriin, sukupuolirooleista, kokemuksista työtehtävistä suhteessa sukupuolirooleihin sekä kokemuksista työtehtävistä suhteessa nuoriin ja sukupuolen merkityksestä tässä. Kokoamme aiheiden ympäriltä kysymyspatteriston, joiden avulla pyrimme saamaan haastateltavat pohtimaan opinnäytetyömme aihetta. Toiveenamme olisi saada haastatteluun eri sukupuolen edustajia sekä eri työtehtävissä toimivia työntekijöitä Lehtisaaren nuorisokodista. Opinnäytetyön haastatteluaineiston keruu vaatii haastattelijalta sekä haastateltavalta aikaa noin tunnin per haastattelu. Haastatteluaineisto nauhoitetaan älypuhelimien ilmaissovelluksella, tietosuojasetuksia käyttäen (ei jaettavaa tiedostoa pilvipalveluihin).

Aineiston analysointi perustuu litteroidun aineiston tyypittelyyn teemojen sisällä sekä tämän tiedon hyödynnettävyyteen suhteessa tutkimuskysymykseen. Alustavana ajatuksena on raportoida opinnäytetyön tulokset Lehtisaaren nuorisokodin työkokouksessa syksyllä 2018 sekä laittaa tiivistetty materiaali henkilökunnan nähtäville Lehtisaaren nuorisokodin tietojärjestelmään. Valmis opinnäytetyö annetaan myös nuorisokodin omiin opinnäytetyökansioihin käytettäväksi nuorisokodin kehittämistyössä.

Opinnäytetyömme aihe on valikoitunut alkuvuoden aikana. Kirjallisuuskatsaus on taustoin tehty. Suunnitelman ja teoreettisen viitekehyksen pyrimme saamaan valmiiksi keuhkuuhun 2018 mennessä. Opinnäytetyön käytännön toteutus (haastattelut ja aineiston käsittely) tulisi ajoittua heinä-elokuulle 2018, jotta aineisto olisi kerättyä heinäkuuhun 2018 mennessä. Litterointi tulisi tapahtua elokuun aikana, jotta saisimme aineiston analysoitavaan muotoon syyskuun aikana. Kokonaisuudessaan aikaa työn viimeistelylle on vielä syksyllä jonkin verran, kuitenkin tavoitteenamme on jättää valmis opinnäytetyö viimeistään 7.11.2018.

Lähteet

Kauppinen, Markus & Miettinen, Heikki 2014. Miehen työ -Sosiaalialan miestyöntekijöiden kokemuksia työskenneltäessä ainokaisena naisvaltaisessa yhteisössä. Opinnäytetyö. Iisalmi: Savonia ammattikorkeakoulu. Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala. Löytyy osoitteesta: < http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/56034/Markus_Kauppinen.pdf?sequence=1&isAllowed=y >. Luettu 2.2.2018.

Korvajärvi, Päivi & Markkola, Pirjo 2009. Naistutkimus 22:1. Patriarkaatti – Opettavainen käsite?. Sivut 36–42. Helsinki: Suomen naistutkimuksen seura

Korvajärvi, Päivi 1996. Sukupuoli työpaikalla. Teoksessa Korvajärvi (toim.), Päivi, Kinnunen, Merja. Työelämän sukupuolistavat käytännöt. 89 - 109. Jyväskylä: Vastapaino.

Korvajärvi, Päivi 2010. Sukupuolistunut ja sukupuolistava työ. Teoksessa Saresma, Tuija, Rossi, Leena-Maija, Juvonen, Tuula (toim.) Käsikirja sukupuoleen. 183–196. Tampere: Vastapaino.

Kuronen, Marjo – Granfelt & Riitta - Nyqvist, Leo & Petrelius, Päivi 2004. Sukupuolistunut ja sukupuoleton sosiaalityö. Teoksessa: Marjo Kuronen, Riitta Granfelt, Leo Nyqvist & Päivi Petrelius (toim.) Sukupuoli ja sosiaalityö. Sosiaalityön tutkimuksen 3. vuosikirja. 5–18. Jyväskylä: PS-kustannus.

Petrelius, Päivi 2005. Sukupuoli ja subjektiivinen sosiaalityössä. Tulkintoja naistyöntekijöiden muistoista. Väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. STUDIES IN EDUCATION, PSYCHOLOGY AND SOCIAL RESEARCH 266. Löytyy osoitteesta: < https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/50580/Petrelius_paivi_ekirja.pdf?sequence=1 >. Luettu 13.2.2018.

Seligson, Anna 2008. Sosiaaliala ja sukupuoli. Sosiaalialan kehittämishankkeen sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä, ISSN 1236-2115; 2007:70.

Sipilä, Petteri 1998. Sukupuolitettu ihminen -Kokonainen etiikka. Tampere: Gaudeamus.

Virtanen, Jukka. 2004. Kokonainen mies. Helsinki: Kirjapaja oy.