

SUKUPUOLEN MERKITYS LASTENSUOJELUSSA

Lastensuojelun työntekijöiden sukupuolen merkitys asiakkaiden
näkökulmasta

Tiivistelmä

Tekijät Haavisto, Iina Hirvikunnas, Jenni	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK Sivumäärä 33 + 4 liitettä	Valmistumisaika Syksy 2020
Työn nimi Sukupuolen merkitys lastensuojelussa Lastensuojelun työntekijöiden sukupuolen merkitys asiakkaiden näkökulmasta		
Tutkinto Sosionomi (AMK)		
Tiivistelmä <p>Tutkimuksen tarkoituksena oli tuoda tietoa sosiaali- ja terveysalan ammattilaisille, muille aiheista kiinnostuneille sekä Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle –hankkeelle lastensuojelun työntekijöiden sukupuolen merkityksestä lastensuojelun asiakkaiden näkökulmasta. Tavoitteena oli selvittää, että oliko lastensuojelun asiakkaiden, eli lasten ja nuorten, mielestä lastensuojelun työntekijöiden sukupuolella merkitystä. Opinnäytetyön tilaajana oli Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalla –hanke.</p> <p>Työ toteutettiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Tietoa kerättiin 14-17 –vuotiailta lastensuojelun avohuollon asiakkailta. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua haastattelua ja aineiston analyysi toteutettiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Haastatteluita varten tehtiin haastattelurunko, jonka kysymysten pohjalta nuoret vastasivat. Avoimelle keskustelulle ja tarkentaville kysymyksille oli myös jätetty tilaa.</p> <p>Tutkimustulosten mukaan voidaan todeta, että lastensuojelun työntekijöiden sukupuolella on merkitystä, tosin työntekijän sukupuolen merkityksestä ei oltu yksiselitteisesti samaa mieltä. Nuoret vastasivat omien kokemuksiansa perusteella ja sukupuolen merkitys nähtiin erilaisena. Vastauksista ilmenee, että työntekijän ominaisuudet ovat nuorille työntekijän sukupuolta merkityksellisempiä. Nuoret pitävät työntekijän sukupuolen lisäksi tärkeänä työntekijän persoonaa, kokemusta, ikää ja roolia eli työntekijän asemaa. Vastausten perusteella voidaan todeta, että luottamuksellista suhdetta pidetään työntekijän ja asiakkaan välillä tärkeänä.</p>		
Asiasanat Sukupuolen merkitys, lastensuojelu, sukupuolen moninaisuus, sukupuolistereotypia, sukupuolisensitiivisyys, vuorovaikutus		

Abstract

Author(s) Haavisto, Iina Hirvikunnas, Jenni	Type of publication Bachelor's thesis	Published Autumn 2020
	Number of pages 33 + 4 attachments	
Title of publication The Meaning of Gender in Child Welfare The Meaning of Child Welfare Workers' Gender from Clients' Perspective		
Name of Degree Bachelor of Social Services		
Abstract <p>The purpose of this thesis was to bring information to social and health care professionals, others interested in the subject and Mainstreaming Gender in Social and Health Care Training- project about the meaning of child welfare workers' gender from child welfare's clients' perspective. The aim of this thesis was to discover if child welfare's clients think that child welfare worker's gender matters. The mandator of this thesis is Mainstreaming Gender in Social and Health Care Training- project.</p> <p>This thesis was carried out as a qualitative study. The material was collected from non-institutional child welfare's clients aged 14 to 17. Semi-structured interview was used as a material collection method and the material was analyzed by data-based content analysis. Interview frame was done for interviews and clients responded based on questions from interview frame. There was space left for open discussion and detailed questions.</p> <p>According to the results of this study, one can note that gender of child welfare's workers matters. Although there is not unequivocally agreement on the meaning of gender. Youths responded based on their own experiences and the meaning of gender was seen different. Results of this study show that the characteristics of workers were considered more important than gender. In addition to gender youths considered workers' personality, experience, age, and position to be important. Also based on the results it can be stated that the confidential relationship between the client and the worker is important.</p>		
Keywords The meaning of gender, child welfare, gender variance, gender stereotypes, gender sensitivity, interaction		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	OPINNÄYTETYÖN KESKEISET KÄSITTEET	2
2.1	Sukupuolen määritelmä	2
2.2	Sukupuolen moninaisuus & sukupuoli-identiteetti	2
2.3	Sukupuoleen liitetyt stereotyytit	3
3	LASTENSUOJELU JA DIALOGINEN VUOROVAIKUTUS.....	5
3.1	Lapsi- ja perhekohtainen lastensuojelu	5
3.2	Luottamus dialogisuuden perustana	5
4	SUKUPUOLISUUS SOSIAALI- & TERVEYSALALLA	7
4.1	Työntekijöiden sukupuolen merkitys	7
4.2	Sukupuolisensitiivinen työote.....	8
5	TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT.....	10
5.1	Toimeksiantajana Miesvirtaa sosiaali- & terveysalalle -hanke.....	10
5.2	Tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset	11
5.3	Tutkimuksellinen opinnäytetyö kvalitatiivisena tutkimuksena	11
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	12
6.1	Aineistonkeruumenetelmänä puolistrukturoitu haastattelu	12
6.2	Aineistolähtöinen sisällönanalyysi.....	13
6.3	Sisällönanalyysin tekeminen.....	15
7	TUTKIMUKSEN TULOKSET	17
7.1	Työntekijän sukupuolella on merkitystä.....	17
7.2	Työntekijän ominaisuudet sukupuolta merkityksellisempiä.....	19
7.3	Luottamus hyvän vuorovaikutuksen perustana	21
8	EETTISYYDEN & LUOTETTAVUUDEN TARKASTELU	23
8.1	Alaikäiset tutkimuksen kohderyhmänä	23
8.2	Henkilötietojen käsittely & suostumuksen dokumentointi	24
9	POHDINTA	25
9.1	Tulosten tarkastelu	25
9.2	Johtopäätökset	28
	LÄHTEET	30

LIITTEET

Liite 1. Haastattelurunko

Liite 2. Saatekirje tutkimukseen osallistujille

Liite 3. Sisällönanalyysi

Liite 4. Suostumuslomake

1 JOHDANTO

Sosiaali- ja terveysalat kuuluvat Suomen naisvaltaisimpiin aloihin, joissa työntekijöistä jopa 86% on naisia (THL 2020a). Sosiaali- ja terveysalalla työntekijän sukupuolen merkitystä asiakkaan näkökulmasta on tutkittu vähän. Lisäksi olemassa olevat tutkimukset jakavat sukupuolen miehiin ja naisiin, eivätkä ota huomioon sukupuolen moninaisuutta. Näiden nähdään olevan keskeisiä lähtökohtia aiheen tutkimiselle. Tutkimuksessa käsitellään sukupuolen merkitystä sosiaalialalla aiempiin tutkimuksiin sekä omiin tutkimustuloksiin perustuen.

Yhteiskunnassamme ja kulttuurissamme on kirjoittamattomia sääntöjä sekä stereotypioita, joiden mukaan olisi olemassa vain naisiksi tai miehiksi luokiteltuja henkilöitä ja heidän tulisi käyttäytyä naisten tai miesten tyyppillisten tapojen mukaan (Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus a). Nykyisin sukupuoli nähdään kuitenkin moniulotteisena ilmiönä. Sukupuolen moninaisuus kuvastaa sitä, että sukupuolta ei pystytä jakamaan kahteen, toiselleen vastakkaiseen ja selvästi toisistaan erotettavaan sukupuoleen. (Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus a.)

Sukupuoli-identiteetti eli sisäinen kokemus omasta sukupuolestaan alkaa kehittyä lapsuudessa ja sitä ei voida muuttaa kasvatuksella, sillä se on sisäsyntyistä. Kasvun aikana lasta voidaan kuitenkin tukea sensitiivisellä ja rohkaisevalla tavalla niin, että lapsi kokee olevansa hyväksytty, arvostettu ja kunnioitettu juuri sellaisena kuin mitä hän on. (Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus c.) Sukupuolisensitiivisessä ajattelutavassa ihmisen persoonan nähdään olevan enemmän kuin hänelle syntymässä määritelty sukupuoli. Sukupuolisensitiivisyyden voidaan katsoa olevan eri sukupuoliin kulttuuristen ja sosiaalisten liittyvien oletusten, stereotyyppien ja käsitysten tunnistamista sekä arkisessa toiminnassa että puheessa. (Naisasioliitto Unioni.) Sukupuolisensitiivisessä työotteessa ei kannusteta normivastaisuuteen, vaan sen tarkasteluun. Olennaista on kyseenalaistaa sukupuoliin liittyvät rooliodotukset. (Azamifar & Levo 2018.)

Tämä opinnäytetyö on kvalitatiivinen tutkimus, jonka aiheena on lastensuojelun työntekijän sukupuolen merkitys lastensuojelun asiakkaiden näkökulmasta. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, että onko lastensuojelun työntekijän sukupuolella merkitystä asiakkaiden näkökulmasta. Opinnäytetyössä haastateltiin neljää 14-17 -vuotiasta lastensuojelun avohuollon asiakasta.

2 OPINNÄYTETYÖN KESKEISET KÄSITTEET

2.1 Sukupuolen määritelmä

Sukupuoli muodostuu vaihtelevista geneettisistä, kehityksellisistä, hormonaalisista, fysiologisista, psykologisista, sosiaalisista ja kulttuurisista ominaisuuksista (Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus a). Biologinen sukupuoli (sex) sisältää sukupuolen ruumiilliset ulottuvuudet. Sosiaalinen sukupuoli (gender) käsittää naiseuden ja mieheyden sosiaaliset merkitykset ja sukupuolinormit. Sukupuolta pidetään myös juridisena määreenä, joita Suomessa on olemassa vain kaksi erilaista eli nainen ja mies. (THL 2020b.)

Yhteiskunnassamme ja kulttuurissamme on kirjoittamattomia sääntöjä sekä stereotyyppioita, joiden mukaan olisi olemassa vain naisiksi tai miehiksi luokiteltuja henkilöitä ja heidän tulisi käyttäytyä naisten tai miesten tyypillisten tapojen mukaan (Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus a). Brown (1995) & Hyyppä (1995) kuvaavat stereotyyppistä ajattelua niin, että ihmisen joitakin tai kaikkia sukupuolen ominaisuuksia tarkastellaan sen ryhmän mukaan, johon hänen katsotaan kuuluvan (Vilkkä 2010, 112). Stereotyyppien kuului olla ihmisten voimavarana ja auttaa löytämään oman sukupuoli- ja seksuaali-identiteetin rakentamiseen samaistumisen kohteita (Vilkkä 2010, 118).

Sukupuolinormatiivisuudessa sukupuolet nähdään muuttumattomina ja toisilleen vastakkaisina, joissa sukupuolta voidaan määrittellä anatomisten ja biologisten piirteiden sekä ulkoisten olemusten tai itseilmaisun perusteella (Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus a). Omat tiedot, taidot ja kokemukset määrittävät sitä, että miten käsitykset omasta ja toisten sukupuolesta muodostuvat. Eri ikäluokat ovat hankkineet tietoa ja kokemuksia aikakaudelleen ja ikäluokalleen ominaisilla tavoilla. (Vilkkä 2010, 107.)

2.2 Sukupuolen moninaisuus & sukupuoli-identiteetti

Nykyisin sukupuoli nähdään moniulotteisena ilmiönä. Sukupuolen moninaisuus kuvastaa sitä, että sukupuolta ei pystytä jakamaan kahteen, toiselle vastakkaiseen ja selvästi toisistaan erotettavaan sukupuoleen. Sukupuolia eivät siis ole vain mies ja nainen, vaan sukupuolen ilmenemismuodot ovat moninaisemmat. Oman sukupuolen ilmaisu on osa sukupuolen moninaisuutta. Suomen kulttuurissa sukupuolen ilmaisun tavat esimerkiksi vaateutus, muu ulkonäkö, puhetyyli, ilmeet ja eleet ovat hyvin sukupuolittuneita. Jokaisella tulisi olla oikeus omaan sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun haluamallaan tavalla. (Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus b.)

Sukupuolen moninaisuus käsittää sukupuolienemmistöjen eli cis-ihmisten lisäksi sukupuolivähemmistöt (Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus b). Cis-ihminen kokee sukupuoli-identiteettinsä sekä sukupuolen ilmaisunsa olevan linjassa hänelle syntymässä määritetyn sukupuolen ja sen sukupuolen kulttuuristen odotusten mukaisia. Sukupuolivähemmistöihin kuuluvat taas transihmiset, intersukupuoliset, sukupuolettomat ja sukupuoliristiriitaa kokevat ihmiset. Transihminen -käsite kattaa kaikki henkilöt, joiden sukupuoli-identiteetti ei vastaa heille syntymässä määritettyä sukupuolta tai heidän sukupuolensa ilmaisu ei ole linjassa syntymässä määritetyn sukupuolen kulttuuristen odotusten mukaisesti. Transihmisiä voivat olla esimerkiksi muunsukupuoliset, jotka näkevät oman sukupuolensa yhdistelmänä naiseutta ja mieheyttä tai jotain aivan muuta binäärisen sukupuolikäsityksen ulkopuolelta. (Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus a.)

Lapsi oppii usein sukupuoleen liittyvistä asioista kysymällä, pohtimalla ja keskustelemalla. Sukupuoli- ja seksuaalikasvatus on kaksijakoinen ja sukupuolittunut. Sukupuolitietoutta jaetaan vain vastakkaisista sukupuolista ja sen lähtökohtana on hetero-oletamus. Tässä ongelmana on se, että lapset eivät välttämättä opi toisten ihmisten moninaisten ominaisuuksien kohtaamista ja kanssaelämistä tasa-arvoisesti sekä yhdenvertaisesti. Kasvatuksella on merkittävä rooli. Stereotyyppisissä sukupuolimalleissa on paljon liikkumavaraa ympärillä ja niitä tulisi opettaa käyttämään luovasti oman sukupuoli-identiteetin kasvussa. (Vilkkä 2010, 131-133.)

Sukupuoli-identiteetti eli sisäinen kokemus omasta sukupuolestaan alkaa kehittyä lapsuudessa. Jokaisen oma yksilöllinen kokemus sukupuolesta voi vaihdella elämän aikana. Sukupuoli-identiteettiä ei voida muuttaa kasvatuksella, sillä se on sisäsyntyistä. Lasta voidaan kuitenkin tukea kasvun aikana sensitiivisellä ja rohkaisevalla tavalla niin, että lapsi kokee olevansa hyväksytty, arvostettu ja kunnioitettu juuri sellaisena kuin mitä hän on. (Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus c.)

2.3 Sukupuoleen liitetyt stereotypiat

Binäärinen sukupuolikäsitys on ajattelutapa, jossa sukupuoliksi lasketaan vain naiset ja miehet. Stereotypioilla tarkoitetaan kaavamaisia tai pelkistettyjä odotuksia ja oletuksia tiettyyn sukupuoleen liitetyistä ominaisuuksista tai käyttäytymisestä. Erityisesti binäärisiin sukupuoliin liitetään tiedostamattomia ja usein negatiivissävytteisiä stereotypioita. Suomessa on lisäksi olemassa binäärisiin sukupuoliin liitettyjä sukupuolinormeja. Sukupuolinormi voi tarkoittaa esimerkiksi käsitystä siitä, että tietty sukupuoli soveltuisi paremmin johonkin tehtävään, asiaan tai asemaan. Sukupuolinormi voi olla myös odotus tai oletus tietyn sukupuolen ulkoisista tekijöistä tai käyttäytymismalleista. Sukupuolirooli termiä voidaan käyttää su-

kupuolinormi termin sijaan, vaikka se virheellisesti viittaa siihen, että roolia pystyisi helposti vaihtamaan. Ongelmana on kuitenkin se, että normit voivat rajoittaa valinnoistamme riippumatta toimintaamme ja siksi sukupuolirooli termillä voidaan antaa virheellinen vaikutelma. (THL 2020b.)

Janina Pitkänen oli tutkinut Pro gradu –tutkielmassaan *Sosiaalityö ja sukupuolittuneet odotukset*, että millaisia odotuksia sukupuoli asetti nais- ja miesoletetuille sosiaalityöntekijöille, ja millaisia ominaisuuksia sosiaalityön opiskelijat liittivät sosiaalityöntekijöiden sukupuoleen. Pitkänen keräsi aineistonsa kyselylomakkeilla, joihin vastasi 87 naisopiskelijaa ja 5 miesopiskelijaa. Pitkänen oli listannut kyselylomakkeeseen tutkimuskirjallisuuden sekä hänen omien kokemuksensa perusteella perinteisiä feminiinisiä ja maskuliinisia ominaisuuksia, mutta ei ollut lomakkeessa eritellyt, että mitkä näistä ominaisuuksista olivat feminiinisiä ja mitkä maskuliinisia. (Pitkänen 2018, 13-15.)

Pitkänen (2018, 46-49) oli tarkastellut tuloksia esimerkiksi erikseen naisvastaajien ja miesvastaajien näkökulmista. Naisvastaajat liittivät naisoletettuihin sosiaalityöntekijöihin vastausvaihtoehtoina olleista ominaisuuksista eniten *tunne- ja ihmissuhdetaidot, empatian, asiantuntijuuden sekä ymmärtäväisyyden* sekä miesoletettuihin sosiaalityöntekijöihin *asiantuntijuuden, rationaalisuuden, jämptiuden sekä tunne- ja ihmissuhdetaidot*. Miesvastaajat puolestaan liittivät naisoletettuihin sosiaalityöntekijöihin *tunne- ja ihmissuhdetaidot, hoi- van, empatian, asiantuntijuuden, uhrautuvaisuuden ja* miesoletettuihin sosiaalityöntekijöihin *hyvän itsetunnon, rationaalisuuden, asiantuntijuuden sekä auktoriteetin*.

Kerätyn aineiston tuloksista ilmeni, että naisoletettuihin sosiaalityöntekijöihin eniten liitettyistä neljästä ominaisuudesta kolme (*ymmärtäväisyys, empatia sekä tunne- ja ihmissuhdetaidot*) olivat tutkimuskirjallisuuden ja Pitkäsen omien kokemusten osoittamia perinteisiä feminiinisiä ominaisuuksia. Neljäs kaikkien vastaajien naisoletettuihin sosiaalityöntekijöihin liitetty ominaisuus asiantuntijuus luokiteltiin taas aluksi perinteiseksi maskuliiniseksi ominaisuudeksi. Pitkänen totesi tuloksista, että kärjistetyksi naisoletettu sosiaalityöntekijä oli ymmärtäväinen ja empaattinen, tunne- ja ihmissuhdetaitoja omaava asiantuntija. (Pitkänen 2018, 57.) Miesoletettujen sosiaalityöntekijöiden kohdalla myös kolme neljästä eniten liitettyistä ominaisuuksista (*jämptiys, asiantuntijuus ja rationaalisuus*) vastasivat Pitkäsen asettamia perinteisiä maskuliinisia ominaisuuksia. Miesoletettuihin sosiaalityöntekijöihin oli neljänneksi ominaisuudeksi liitetty perinteinen feminiininen ominaisuus *tunne- ja ihmissuhdetaidot*. Miesoletetuista sosiaalityöntekijöistä Pitkäsen kärjistämänä tiivistelmä oli jämpti ja rationaalinen asiantuntija, joka hallitsi myös tunne- ja ihmissuhdetaidot. (Pitkänen 2018, 57.)

3 LASTENSUOJELU JA DIALOGINEN VUOROVAIKUTUS

3.1 Lapsi- ja perhekohtainen lastensuojelu

Lastensuojelu on määritelty laissa hyvin laajasti ja sitä toteutetaan monin erilaisin yhteiskunnallisin toimin. Lastensuojelulain tarkoituksena on turvata lapsen oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun. Lastensuojelua voi olla esimerkiksi neuvolassa, varhaiskasvatuksessa tai koulussa tapahtuvana ehkäisevänä työnä sekä lapsi- ja perhekohtaisena lastensuojeluna, jolloin lapsi on lastensuojelun asiakkaana. Se voi olla myös yhteiskunnallista päätöksentekoa, kun esimerkiksi päätetään liikenne- ja turvallisuudesta, alkoholipolitiikasta tai vanhempien työssäkäynnin ratkaisusta. Lastensuojelun kolme perustehtävää on vaikuttaa lasten yleisiin kasvuoloihin, tukea vanhempia kasvatustehtävässä ja varsinaisen lasten suojelutehtävä. (THL a.) Tässä opinnäytetyössä keskitytään lapsi- ja perhekohtaiseen lastensuojelun työhön.

Lapsi- ja perhekohtaista lastensuojelua on esimerkiksi avohuollon tukitoimet, lapsen kiireellinen sijoitus, huostaanotto sekä sijaishuollon järjestäminen ja jälkihuolto. Lastensuojelun avohuollon tukitoimiin kuuluu muun muassa lapsen taloudellinen ja muu tuki, lapsen kuntoutumista koskevat hoito- ja terapiapalvelut, tehostettu perhetyö, perhekuntoutus, sekä muut lasta ja perhettä koskevat palvelut, että tukitoimet. Työskentelyä voidaan järjestää myös sosiaalihuoltolain mukaisilla tukitoimilla, joita on perhetyö, tukihenkilö tai -perhetyöskentely, vertaisryhmätoiminta sekä loma- ja virkistystoiminta. (THL a.)

Nuorille tyypillisessä tukimuodossa tukihenkilötoiminnassa nuori ja tukihenkilö tapaavat nuoren omassa elinympäristössä yhteisten tekemisten tai esimerkiksi harrastusten merkeissä. Tukihenkilön konkreettinen toiminta vaihtelee nuoren tarpeiden mukaan. Toiminta voi olla esimerkiksi huolten ja murheiden kuuntelua, harrastuksiin ja koulunkäyntiin tukemista sekä kannustamista, "isosiskona tai -veljenä" toimimista tai vapaa-ajan viettoa esimerkiksi jääkiekko-ottelussa tai luontoretellä. Tukihenkilö voi toimia myös nuoren tukena asumiseen liittyvissä asioissa, koulutuksessa ja työllistymisessä. (THL 2019.)

3.2 Luottamus dialogisuuden perustana

Sosiaalialan työ on suhdeperustaista työtä. Työn onnistuminen perustuu luottamuksellisen suhteen rakentamiseen asiakkaan ja työntekijän välillä. Luottamusta annetaan ja saadaan jokaisessa asiakkaan ja työntekijän kohtaamisessa. (Talentia 2017, 31.) Kaarina Mönkkönen (2007) kuvailee, että asiakastyön eettisiin periaatteisiin liittyy kyky vastavuoroiseen ja ideoivaan kommunikaatioon asiakkaan kanssa (Talentia 2017, 31).

Suomen mielenterveysseuran sivuilla vuorovaikutustaitoa kuvaillaan kyvyksi ja haluksi vaihtaa ajatuksia, kokemuksia, mielipiteitä tai tekoja toisen ihmisen kanssa sekä toimia yhdessä. Keskeisenä asiana vuorovaikutuksessa pidetään vastavuoroisuutta eli sitä, että molemmat tai kaikki osapuolet osallistuvat keskusteluun. Asiakastyössä myönteistä ja rakentavaa vuorovaikutusta voi olla esimerkiksi rohkaisu, kannustaminen, tarkkaavainen läsnäolo, myönteinen ja realistinen palaute, tuki, kuunteleminen, myötätunto, huomioiminen ja ilahduttaminen. (Suomen mielenterveysseura ry.)

Kaarina Mönkkönen (2018, 120-121) tarkasteli kirjassaan *Vuorovaikutus asiakastyössä* kolmea eri vuorovaikutusorientaatiota, joita olivat dialogisuus, asiakaskeskeisyys ja asiantuntijakeskeisyys. Vuorovaikutusorientaatioiden eri tasoja kuvattiin *kohtaamisen positiot* -janalla. Vasemmassa laidassa perinteisen auktoriteettiaseman puolelle kallistuvassa asiantuntijakeskeisessä vuorovaikutusorientaatioissa työntekijän asettamat tavoitteet ja tulkinnat hallitsivat asiakastyötä. Oikeassa laidassa Mönkkösen kuvaileman ylymärtämisen ja joustavuuden suuntaan sijoittui asiakaskeskeinen vuorovaikutusorientaatio, jossa työskentelyn lähtökohtana oli asiakkaan tarpeet ja hänen omat näkökulmansa. Näiden välille keskelle janaa sijoittui dialoginen vuorovaikutusorientaatio, jossa tieto ja ymmärrys tuotettiin yhdessä asiakkaan kanssa. Näitä vuorovaikutusorientaatioita voi näkyä vuorovaikutussuhteissa yhdessä, eikä niitä esiinny sellaisinaan missään asiakastilanteissa.

Dialogisessa asiakastyössä vuorovaikutus työntekijän ja asiakkaan välillä oli tasavertaista (Mönkkönen 2018, 13). Työntekijä ja asiakas loivat tilannetta yhdessä sekä pääsivät vaikuttamaan vuorovaikutuksen kulkuun (Mönkkönen 2018, 107-108). Dialoginen tilanne oli sellainen, jossa avautui kokonaan uusia perspektiivejä. Tämä vaati molemmilta osapuolilta kykyä kohdata avoin, tuntematon ja määrittelemätön tilanne. Se edellytti yhteistoimintaa ja sen tuomaa turvallisuutta heittäytyä uusiin epävarmuuden tiloihin. (Mönkkönen 2018, 119-120.) Juhilan (2001) mukaan oli hyvä ottaa huomioon se, että vuorovaikutukseen ei tarvita täydellistä yhteistä ymmärrystä, vaan voitiin puhua riittävästä yhteisymmärryksestä, sillä vuorovaikutuksessa olevat osapuolet tulkitsivat asioita aina myös oman henkilöhistoriansa, kokemustensa ja tilanteiden luomien edellytysten kautta (Mönkkönen 2018, 116).

Dialogisen vuorovaikutussuhteen toteutumiseksi tarvittiin luottamuksellinen suhde asiakkaan ja työntekijän välille (Mönkkönen 2018, 114). Muukkonen (2013, 169) toi esiin, että lapsen aito kohtaaminen mahdollisti dialogisen hetken tai parhaimmillaan suhteen rakentamisen lapsen ja työntekijän välille. Hän näki, että dialoginen kohtaaminen saattoi esimerkiksi voimauttaa lasta, antaa hänelle suojaa ja turvaa sekä auttaa minuuden kuvan muodostamisessa.

4 SUKUPUOLISUUS SOSIAALI- & TERVEYSALALLA

4.1 Työntekijöiden sukupuolen merkitys

Sosiaali- ja terveysalat kuuluvat Suomen naisvaltaisimpiin aloihin ja näillä aloilla jopa 86% työntekijöistä on naisia (THL 2020a). Sukupuolen merkitystä asiakkaan näkökulmasta sosiaali- ja terveysalalla on tutkittu hyvin vähän. Tämän lisäksi olemassa olevat tutkimukset jakavat sukupuolen miehiin ja naisiin, eivätkä ota huomioon sukupuolen moninaisuutta. Sukupuolen merkitystä sosiaali- ja terveysalalla asiakkaiden näkökulmasta olivat tutkineet esimerkiksi Pia Salonen pro gradu -tutkielmassaan *Onko sukupuolella merkitystä? Miesasiakkaiden näkökulmia sosiaalityön käytäntöihin* ja Marjaana Hinkka pro gradu- tutkielmassaan *Hoitajan sukupuoli - sukupuolikäsityksiä hoivatyössä*.

Salosen tutkielmassa haastateltiin kolmea sosiaalitoimen miesasiakasta ja kolmea perheasiainyksikön miesasiakasta. Salosen tutkielmassa oltiin kiinnostuneita siitä, että tiedostivatko miesasiakkaat itse sukupuolen merkityksen asiakastilanteissa ja kaipasivatko he sukupuolisensitiivisempää työtettä (Salonen 2010, 15). Sosiaalitoimen asiakkaiden haastattelut osoittivat, että asiakkaiden mielestä työntekijöiden vastuulla oli jokaisen asiakkaan tarpeiden kuunteleminen yksilöllisesti (Salonen 2010, 45). Miehet toivat esiin sen, että olemassa oli oletuksia, joiden mukaan miesten tulisi pärjätä omillaan. Tähän liittyi häpeän tunnetta miehillä, kun he asioivat sosiaalitoimessa. Naisvaltaisen alan työntekijät eivät miesten mukaan pystyneet kohtelemaan mies- ja naisasiakkaita tasa-arvoisesti, koska oletusten mukaan miesten tuli pystyä itse elättämään itsensä. (Salonen 2010, 49-51.) Työntekijän sukupuolta tärkeämmäksi nostettiin kuitenkin työntekijän persoonallisuus ja se, että kuinka hyvin työntekijä tuli toimeen asiakkaan kanssa (Salonen 2010, 61). Perheasiainyksikön asiakkaina olleet miehet kokivat olleensa heikommassa asemassa naisiin verrattuna. Yksi kolmesta miehestä toivoi työntekijäksi miestä, mutta kaikki kokivat, että heidän oli yhtä helppo puhua nais- sekä miestyöntekijälle. (Salonen 2010, 66-68.)

Salosen tutkielma osoitti, että sosiaalitoimen ja perheasiainyksikön miesasiakkaat kokivat, että työntekijän sukupuolella oli hyvin pieni merkitys tai he eivät olleet edes pohtineet asiaa. Sen sijaan sosiaalityöntekijässä vaikutti enemmän kuuntelemisen taito, ikä, kokemus ja pysyvyys (Salonen 2010, 56-83). Eri organisaation asiakkaat kokivat sukupuolen merkityksen eri tavalla. Sosiaalitoimen asiakkaille työntekijöiden sukupuolella ei ollut niinkään merkitystä, kun taas perheasiainyksikössä sukupuoli liittyi asiakkuuteen selkeämmin. (Salonen 2010, 92.)

Hinkan tutkielma sijoittui hoivatyön kentälle ja sen tarkoituksena oli tuoda julki sukupuolisia rooleja ja merkitystä hoivatyön arjessa, eli kuinka sukupuoli ilmenee ja millaisena se käsitettiin hoivatyön arjessa (Hinkka 2014, 5). Aineisto koostui 134 työntekijävastauksesta, 57 asiakasvastauksesta ja mies lähihoitajaopiskelijoiden teemallisesta ryhmähaastattelusta, johon osallistui 10 haastateltavaa. Asiakkaiden vastauksista kävi selkeästi ilmi, että hoiva-alalle kaivattiin lisää miestyöntekijöitä. Asiakkaat perustelivat tätä sillä, että asiakkaina oli sekä naisia että miehiä, joten työntekijöihinkin kaivattiin lisää miehiä. He toivoivat monipuolisempaa ohjausta sekä hoitoa. (Hinkka 2014, 59-60.) Miesten ominaisuuksiin liitettiin usein fyysinen voima, auktoriteetti ja roolimallina oleminen asiakkaille, erityisesti näitä korostettiin "*tarvitaanko hoiva-alalle lisää miehiä*" - työntekijöiden vastauksissa (Hinkka 2014, 41-42). Asiakkaat perustelivat mieshoitajien tarvetta samoin perustein; fyysinen voima, eri näkökulmat (auktoriteetti) sekä turvallisuuden tunne (Hinkka 2014, 60).

Asiakkaat olivat havainneet, että työtehtäviä jaettiin työntekijöiden kesken sukupuolen mukaan. Naisten hoidettavaksi jäi usein siivous ja ruuanlaitto, kun taas mieshoitajien työtehtävät liittyivät tekniikkaan, voimaa vaativiin tehtäviin tai haastaviin asiakastilanteisiin. Lähes kaikki kyselyyn vastanneet asiakkaat kannattivat sekatyöyhteisöä. Naistryöntekijöiden työtä arvostettiin, kun taas miehet saattoivat samaan aikaan vain seisoskella. Samalla naisten jotkut toimintatavat herättivät asiakkaissa väheksyntää. Näitä olivat esimerkiksi akkojen länkytys, kissatappelut, nipotus ja kotkotus. Molempien sukupuolten läsnäolo tasapainottaisi sukupuoliin liitettyjä rooleja. (Hinkka 2014, 62-64.)

Hinkan haastattelemista hoivakodin asiakkaista osa oli sitä mieltä, että työntekijöiden sukupuolella oli merkitystä. Vastauksia oli perusteltu esimerkiksi niin, että oman sukupuolen edustajasta saisi keskustelukaverin ("miesten/naisten" asioihin) sekä heitä kaivattiin intiimeihin hoivatoimenpiteisiin. Toisaalta osa vastaajista koki, että jos työntekijä sopi alalle ja oli ammattitaitoinen, niin sukupuolella ei ollut merkitystä. (Hinkka 2014, 58-68.)

4.2 Sukupuolisensitiivinen työote

Sukupuolisensitiivisyys tai suomenkielisempänä terminä tunnettu sukupuolitietoisuus on eri sukupuoliin kulttuurisesti ja sosiaalisesti liitettyjen oletusten, stereotyyppien ja käsitysten tunnistamista. Sukupuolisensitiivisessä ajattelutavassa ihmisen persoonan nähdään olevan enemmän kuin hänelle syntymässä määritelty sukupuoli. Sukupuolisensitiivinen toiminta voi näkyä esimerkiksi arkisessa puheessa sukupuoleen liitettyjen yleistysten kyseenalaistamisena. Sukupuolisensitiivinen toimija tunnistaa stereotyyppisten sukupuolikäsitysten vaikutuksen yhteiskunta- ja yksilötasolla sekä ymmärtää sukupuoliroolit historiallisina, ajassa muuttuvina tai muutettavina asioina. (Naisasialiitto Unioni.)

Arvojen, asenteiden, stereotyyppien ja käsitysten tunnistamisen ja näkyväksi tekemisen lisäksi sukupuolisensitiivisyys kattaa Punnosen (2006) mukaan myös ajattelutavan ja toiminnan, jossa arvostetaan sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuutta. Hän kuvailee käytännössä tämän tarkoittavan esimerkiksi sitä, että nuorten parissa työskentelevät kykenevät ottamaan huomioon sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuuden, eivätkä arvota heteroseksuaalisuutta ainoaksi oikeaksi ja toivottavaksi tavaksi sukupuolen ja seksuaalisuuden ilmaisemiseen. (Anttonen 2006, 11-12.)

Sukupuolisensitiivisyys saatetaan sekoittaa helposti sukupuolineutraaliuteen, jossa puolestaan sukupuolta ja sen erilaisia merkityksiä ei oteta huomioon. Sukupuolineutraali-termiä voidaan käyttää esimerkiksi erilaisista esineistä, tiloista ja kielestä, jolloin pyritään osoittamaan, että jokin asia on kaikille sukupuolille tarkoitettu tai soveltuva. (THL 2020b; Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus a.)

Sukupuolisensitiivisessä työotteessa huomioidaan sukupuolten erilaisuus siten, että tehdään sukupuoliin liittyvät asenteet, arvot, odotukset ja sosiaaliset normit sekä niistä johtuvat toimintatavat näkyviksi. Asiakastyössä pyritään tekemään asiakas tietoiseksi omaa ajattelua ja toimintaa mahdollisesti ohjaavista sukupuoleen liitetystä olettamuksista, vaatimuksista ja ennakkoluuloista sekä tuetaan asiakasta löytämään omat vahvuudet ja voimavarat, kuuntelemaan itseään ja olemaan rohkeasti sellainen, kun on. Asiakkaan oma sukupuoli nostetaan esiin myönteisenä voimavarana huomioiden oman ja muiden sukupuolten erot, niitä kuitenkin arvottamatta. (Ensi- ja turvakotiliitto 2017.) Koska sukupuolisensitiivisyys on aika- ja paikkasidonnaista, työote vaatii jatkuvaa tarkastelua. Sukupuolisensitiivisessä työotteessa ei kannusteta normivastaisuuteen, vaan sen tarkasteluun. Olennaista on kyseenalaistaa sukupuoliin liittyvät rooliodotukset. (Azamifar & Levo 2018.)

Setlementtiliitto kuvailee sukupuolisensitiivisen sosiaalisen nuorisotyön olevan samanaikaisesti arvo, asenne sekä ajattelu- ja toimintatapa. Sukupuolisensitiivisessä sosiaalisessa nuorisotyössä tiedostetaan sukupuolen ja muiden ihmisyyteen liittyvien piirteiden merkitys nuoren kasvussa, kehityksessä, hyvinvoinnissa, kohtaamisessa, kohtelussa sekä siinä, että millaisia mahdollisuuksia hänelle elämässä avautuu ja millaisista mahdollisuuksista hänet poissuljetaan (Setlementtiliitto). Anttonen (2007, 18) kuvailee sukupuolisensitiivisen nuorisotyön ja kansalaistoiminnan yleiseksi tavoitteeksi antaa nuorelle mahdollisuus ja tilaa olla ja kasvaa juuri omanlaisekseen, ainutlaatuiseksi sekä arvokkaaksi itsekseen. Hän mainitsee, että työntekijältä tämä edellyttää oman ohjaajuuden, arvojen, asenteiden ja normien reflektointia sekä tietoista toimintaa sukupuolen huomioonottamiseksi ohjaustilanteissa sekä sopivien työmenetelmien kehittämiseksi.

5 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

5.1 Toimeksiantajana Miesvirtaa sosiaali- & terveysalalle -hanke

Opinnäytetyön tilaajana oli Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle –hanke. Hanke on LAB-ammattikorkeakoulun hallinnoima ja sitä toteutetaan yhteistyössä Saimaan ammattikorkeakoulun kanssa. Hanketta rahoittaa Euroopan sosiaalirahasto. Hankkeen toteutusaika on 1.4.2019 - 30.11.2021. Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle- hankkeen tarkoituksena on saada lisää mieshakijoita sosiaali- ja terveysalan koulutuksiin, jotta ammattikorkeakoulutus kykenee vastaamaan työelämän ja asiakkaiden tarpeisiin sukupuolinäkökulma huomioiden. (LAB University of Applied Sciences.)

Hankkeen tavoitteena on muun muassa tunnistaa ne tekijät ja toimenpiteet, joilla voidaan lisätä sosiaali- ja terveysalan koulutuksen kiinnostavuutta mieshakijoiden keskuudessa. Hankkeessa kehitetyn toimintamallin avulla pyritään kasvattamaan miesopiskelijoiden määrää alan ammattikorkeakoulutuksissa. Hankkeen tavoitteiden toteutuminen edistää eri sukupuolten mahdollisuuksia sosiaali- ja terveysalan koulutuksissa ja työelämässä. Hankkeessa saavutettuja tuloksia hyödynnetään valtakunnallisesti. (LAB University of Applied Sciences.)

Hankkeessa kehitetään miesten oppimista tukevia pedagogisia ratkaisuja sekä tuetaan urakehitystä, jotta miesopiskelijat valmistuvat ammattiin ja pysyvät alalla töissä. Hankkeella pyritään vaikuttamaan erityisesti poikien, miesten ja heidän perheidensä hyvinvointiin rohkaisemalla poikia ja miehiä pois vanhanaikaisista sukupuolirooleista arjessa ja työelämässä. Tällöin työelämän henkilöstörakenne muuttuu tasa-arvoisemmaksi. (LAB University of Applied Sciences.)

Hankkeen konkreettinen tuotos tulee olemaan virtuaalinen opetuksen sisältöjen ja käytäntöjen arviointimenetelmä sukupuolten tasa-arvon toteutumisen arviointiin sosiaali- ja terveysalan koulutuksissa. Arviointimenetelmä tulee ammattikorkeakoulujen ja niiden yhteistyökumppaneiden käyttöön. Lisäksi hankkeesta syntyy mentoroinnin toimintamalli, virtuaalinen manuaali sekä toteutetun valtavirtaistamisprosessin arviointi ja mallinnus. (LAB University of Applied Sciences.)

5.2 Tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuoda sosiaali- ja terveysalan ammattilaisille, muille aiheesta kiinnostuneille sekä Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle –hankkeelle tietoa lastensuojelun työntekijöiden sukupuolen merkityksestä lastensuojelun asiakkaiden näkökulmasta. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, että oliko lastensuojelun asiakkaiden eli lasten ja nuorten mielestä lastensuojelun työntekijöiden sukupuolella merkitystä.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset olivat:

- Mitä piirteitä lastensuojelun asiakkaat arvostivat työntekijän toiminnassa, ja mikä heidän mielestään työntekijässä oli tärkeintä?
- Minkälaisia yleisiä ennakoajatuksia lastensuojelun asiakkailta oli nais-, mies- ja muunsukupuolisista työntekijöistä ja heidän toiminnastaan?
- Minkälaisia samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia lastensuojelun asiakkaat olivat kokeneet nais-, mies- ja muun sukupuolisten työntekijöiden työskentelyn välillä?
- Minkälainen merkitys oli lastensuojelun asiakkaiden näkökulmasta työntekijän sukupuolella asiakkaan ja työntekijän välisessä vuorovaikutuksessa?

5.3 Tutkimuksellinen opinnäytetyö kvalitatiivisena tutkimuksena

Tutkimuksellinen opinnäytetyö eroaa toiminnallisesta opinnäytetyöstä tutkimisen ja kehittämisen menetelmissä, tiedonhankintatavoissa, materiaaleissa, aineistossa, aineiston analysoinnissa ja hyödyntämisessä, tuotoksissa, tuloksissa sekä rakenteessa että ulkoasussa. Tutkimuksellisen opinnäytetyön tuloksena syntyy uutta tietoa yleensä tutkimusraportin muodossa. Tutkimuksellisessa opinnäytetyössä keskeinen toimija on opiskelija ja muut henkilöt ovat tutkimustyössä mukana vain esimerkiksi haastatteluaineistoa kerätessä. Vuorovaikutus tutkimuksellisessa opinnäytetyössä on usein lähinnä yksisuuntaista tiedonkeruuta tai –vaihtoa. (Salonen 2013, 5-6.)

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Laadullinen menetelmä valikoitui sen perusteella, koska haastattelut perustuivat haastateltavien kokemuksiin ja tutkimuksen kannalta oli tärkeää saada asiakkailta tarkoitukseen sopivaa tietoa. Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää, että henkilöillä, joilta tietoa kerätään, on aiheesta mahdollisimman paljon tietoa tai kokemusta (Tuomi & Sarajarvi 2018, 98).

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

6.1 Aineistonkeruumenetelmänä puolistrukturoitu haastattelu

Laadullisen tutkimuksen yhtenä yleisimpänä aineistonkeruumenetelmänä voidaan pitää haastattelua (Tuomi & Sarajärvi 2018, 83). Haastattelu valittiin tutkimuksen aineistonkeruumenetelmäksi, koska asiakkaiden kokemukset ja näkemykset työntekijöiden sukupuolen merkityksestä olivat tutkimuksen tarkoituksen kannalta avain asemassa. Opinnäytetyön aineistonkeruumenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua haastattelua. Hirsjärvi ja Hurme (2001) esittävät, että formaaliudessaan puolistrukturoidun haastattelun katsotaan sijoittuvan strukturoidun lomakehaastattelun ja vapaamman teemahaastattelun välille. He kuvaavat, että puolistrukturoidussa haastattelussa kaikille haastateltaville esitetään samat kysymykset lähes samassa järjestyksessä. (Puusniekka & Saaranen-Kauppinen 2006b.) Tämä piirre erottaa puolistrukturoidun haastattelun teemahaastattelusta, vaikka tutkimuskysymyksistä nouseekin esiin teema.

Puolistrukturoituun haastatteluun päädyttiin, koska opinnäytetyötä varten haluttiin tietoa tietyistä aihealueista ja aiheesta ei ollut paljoa aiempaa tutkimustietoa (Puusniekka & Saaranen-Kauppinen 2006b). Haastattelua varten tehtiin haastattelurunko (liite 1), jossa käytettiin avoimia kysymyksiä. Avoimelle keskustelulle sekä tarkentaville kysymyksille annettiin haastatteluiden aikana tilaa. Haastattelun taustakysymyksiä (liite 1) oli tarkoitus hyödyntää tulosten tarkastelussa, mutta niitä ei voitu käyttää raportissa, sillä sen huomattiin heikentävän tutkimukseen osallistuvien anonymiteettia.

Tutkimuksen kohderyhmänä olivat 12-17-vuotiaat lastensuojelun avohuollon asiakkaat. Tutkimukseen osallistujien kriteereinä oli, että haastateltava oli 12-17 -vuotta ja hän oli työskennellyt useamman eri sukupuolisen työntekijän kanssa, jotka olivat lastensuojelun kentältä. Työntekijöitä pyydettiin myös huomioimaan, että kyseessä oli laadullinen tutkimus ja kysymykset olivat avoimessa muodossa, joten nuoren/lapsen tuli pystyä vastaamaan useammalla sanalla. Haastateltaviksi valikoitui neljä 14-17 -vuotiasta lastensuojelun avohuollon asiakasta. Nuoret olivat sukupuoleltaan tyttöjä, poikia ja muunsukupuolisia. Tarkkaa määrää ei mainittu heidän anonymiteetin suojaamiseksi.

Tutkimukseen osallistujien hakemiseen saatiin apua lastensuojelun avohuollon työntekijöiltä. Työntekijöille kerrottiin tutkimuksesta henkilökohtaisesti ja heitä pyydettiin miettimään haastatteluun sopivia asiakkaita. Työntekijät ottivat yhteyttä mahdollisiin haastateltaviin ja heidän huoltajiinsa. He kysyivät nuoren kiinnostusta osallistua tutkimukseen sekä heidän

huoltajiensa lupaa osallistua tutkimukseen nuoren ollessa alle 15-vuotias. Työntekijät ilmoittivat huoltajille mahdollisesta tutkimukseen osallistumisesta myös niissä tapauksissa, joissa nuori oli 15-vuotias tai vanhempi. Työntekijöille lähetettiin saatekirje tutkimuksesta ja haastattelusta (liite 2), jonka he saivat lähettää nuorelle sekä tämä huoltajille. Nuoren ilmoitettua kiinnostuksensa tutkimukseen osallistumisesta työntekijät antoivat asiakkaan nimen ja puhelinnumeron, jonka jälkeen nuoreen otettiin henkilökohtaisesti yhteyttä. Puhelimesta nuoren oli mahdollista kysyä mieleen nousseita kysymyksiä ja siinä sovittiin haastatteluaikankohdasta sekä -paikasta. Myös nuorten huoltajiin oltiin henkilökohtaisesti yhteydessä ja heille kerrottiin tutkimuksesta.

Haastattelut toteutettiin kasvokkain ja yksi haastateltava kerrallaan. Keskustelut nauhoitettiin kahdella puhelimella, jotta pystyttiin ennakoimaan mahdolliset riskit aineistojen katoamisesta sekä näin pystyttiin varmistamaan aineistojen laatu äänen ja kuuluvuuden osalta. Kasvokkain tapahtuvaan haastatteluun päädyttiin, koska kasvokkain tapahtuvassa haastattelussa kysymyksiä oli mahdollista esittää uudelleen, tarkentaa sekä vaihtaa kysymysten järjestystä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 85).

Aineistonkeruun jälkeen aineisto litteroitiin eli kirjoitettiin auki. Litteroinnissa nauhoitetut haastattelut muutettiin puheesta kirjoitettuun muotoon tekstinkäsittelyohjelmalla. Litteroinnissa puhutut lauseet ja virkkeet kirjoitettiin ylös mahdollisimman tarkasti. Tämä helpotti aineiston analysointia. (Puusniikka & Saaranen-Kauppinen 2006a.) Litteroinnissa kiinnitettiin huomiota puhutun tekstin lisäksi vastaajien sanattomaan viestintään. Aineistosta pyrittiin kirjaamaan hakasulkein ja heittomerkein näkyväksi vastaajien epäröinnit, pysähdykset, merkilliset äänenpainon muutokset, eleet tai muulla tavoin keholla tehdyt sanattomat viestit. Vastaajien epäröinti merkittiin lauseen tai sanan perään kolmella pisteellä. Pilkut ja pisteet laitettiin niille paikoille, kuinka ne vastaajien puheessa kuulosti ilmenevän. Edellisiin vastauksiin viittaaminen merkittiin kirjaamalla viitattu asia hakasulkeisiin vastauksen sisälle. Hakasulkeisia käytettiin myös selventämään, ketä henkilöä vastaaja tarkoitti, jos hän käytti esimerkiksi termejä "se" tai "hän". Äänenpainon muutokset merkittiin laittamalla sana tai lause heittomerkkien sisälle. Nimet tai muu tunnistettava tieto jätettiin aineistosta pois ja merkittiin sulkumerkeillä ja niiden sisällä olevilla kolmella pisteellä.

6.2 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi

Aineiston koonnin jälkeen toteutettiin induktiivinen eli aineistolähtöinen sisällönanalyysi. Sisällönanalyysi on tekstianalyysia ja siinä analysoidaan haastatteluja systemaattisesti sekä

objektiivisesti, näin saadaan kuvattua ilmiö tiivistetyksi ja yleisessä muodossa (Tuomi & Sarajärvi 2018, 117). Aineistolähtöiseen sisällönanalyysiin päädyttiin, koska ilmiöstä oli niin vähän tai ei lainkaan aiempaa tutkimustietoa, joten oli mielekkäämpää analysoida aihetta uuden aineiston pohjalta, kuin teoriaan nojaten. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä teoreettiset käsitteet luodaan aineistosta, kun taas teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä ne tuodaan valmiina jo tutkitusta ilmiöistä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 133).

Aineistolähtöisen sisällönanalyysin prosessiin kuuluu Milesin ja Hubermanin (1994) kuvauksen mukaan kolme eri vaihetta. Redusointi, klusterointi ja abstrahointi. Ennen analyysin aloittamista määritellään analyysiyksikkö. Analyysiyksikkö voi olla yksittäinen sana tai lause. Redusoinnissa eli aineiston pelkistämässä aineistosta karsitaan tutkimuksen kannalta epäolennaiset asiat pois ja etsitään samaa ilmiötä kuvaavia kuvauksia. Alkuperäiskuvaukset muotoillaan pelkistetyiksi ilmauksiksi ja samankaltaiset ilmiöt listataan allekkain erilleen alkuperäisestä aineistosta. Klusteroinnissa eli ryhmittelyssä aineistosta etsitään samankaltaisia tai eroavia käsitteitä ja ryhmitellään ne alaluokkiin, siitä edelleen yläluokkiin, pääluokkiin ja lopuksi yhdistävään luokkaan. Kaikki luokat otsikoidaan sisältöä kuvaavasti. Abstrahoinnissa eli käsitteellistämässä aineiston kielellisistä alkuperäisilmauksista edetään teoreettisiin käsitteisiin ja johtopäätöksiin. Luokituksia yhdistellään niin kauan, kun se on aineiston näkökulmasta mahdollista. Analyysin aikana tarkkaillaan, että aineistossa säilyy yhteys alkuperäisaineistoon. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122-127; Hiltunen.)

Aineistolähtöisessä tutkimuksessa aineiston analysoinnin ongelmaksi voi muodostua se, että tutkijalla on aiheeseen liittyviä ennakkoluuloja ja analysointi tapahtuu näiden ennakkoluulojen saattamana. Tuloksiin voi vaikuttaa myös se, että tutkimuksessa jo käytetyt käsitteet, tutkimusasetelma ja menetelmät ovat tutkijan asettamia. Tämä ongelma voidaan pyrkiä ratkaisemaan tarvittaessa teoriaohjaavalla analyysillä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 109.)

Sisällönanalyysia tehdessä huomattiin, että valmiit kysymykset ohjasivat jossain määrin nuorten vastauksia tiettyyn suuntaan, mutta sisällönanalyysia ei siitä huolimatta toteutettu teoriaohjaavasti, koska aihealuetta sellaisenaan oli tutkittu hyvin vähän. Puolistrukturoidulla haastattelulla ja valmiilla haastattelurungolla pyrittiin ohjaamaan nuoria vastaamaan sen aihealueen sisältä, jota varsinaisesti tutkittiin. Tämä oikeastaan vain vaikeutti sisällönanalyysin tekemistä, sillä analyysia tehdessä jouduttiin kiinnittämään jatkuvasti huomiota siihen, että nimenomaan nuorten vastaukset ohjasivat analyysin tekoa, eikä valmiiksi määritellyt kysymykset ja teemat. Tämä konkretisoituu sisällönanalyysin taulukossa

(liite 3), josta on nähtävissä, että osa vastauksista ei suoranaisesti vastaa kysytyyn kysymykseen.

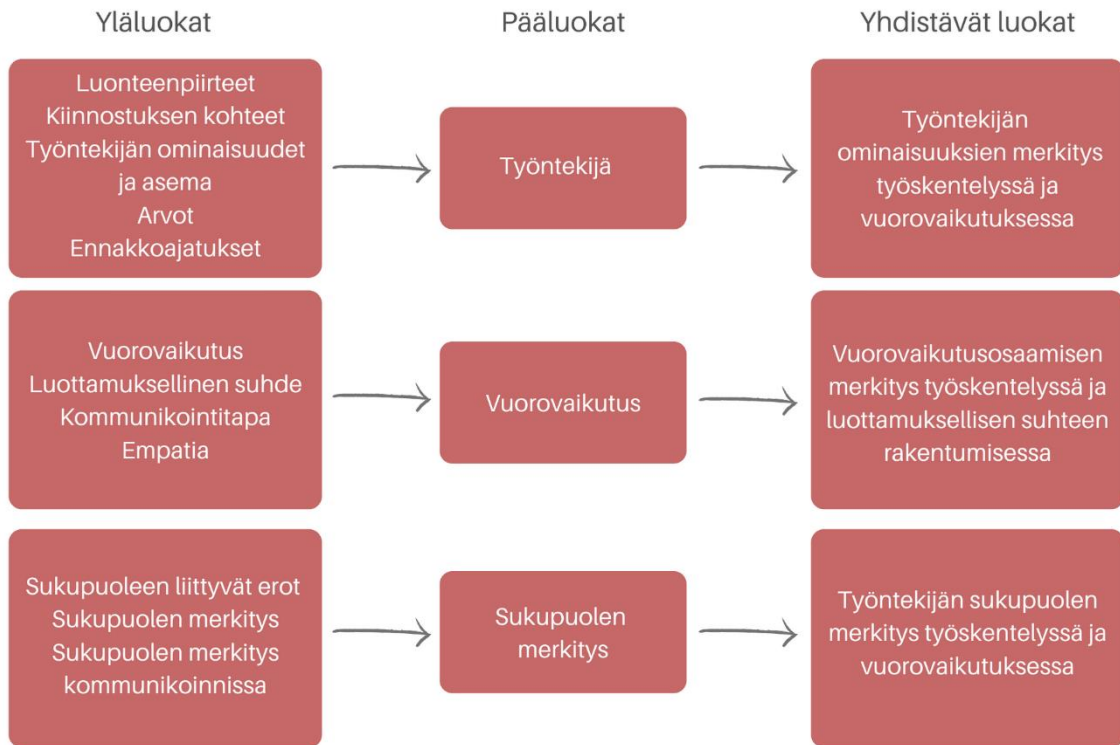
6.3 Sisällönanalyysin tekeminen

Sisällönanalyysi tehtiin tekstinkäsittelyohjelmalla taulukolle ja kokonaisuudessaan kolmessa eri osassa. Ensiksi tehtiin jokaiselle tutkimuskysymykselle oma taulukko, joihin laitettiin sarakkeet alkuperäisilmauksille ja pelkistetyille ilmauksille. Tähän taulukkoon alettiin tiivistäen ja pilkkoen siirtämään auki kirjoitetusta aineistosta tutkimustehtävää kuvaavia ilmauksia. Samaan aikaan alkuperäisilmauksista kirjattiin pelkistettyjä ilmauksia ja alettiin alustavasti luokittelemaan samaa kuvaavia ilmiöitä värikoodein taulukkoon. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 123.) Tähän sisällönanalyysin vaiheeseen kuului kaikista eniten aikaa. Vaikeuksia tuotti vastausten muuttaminen sellaiseen muotoon, että vastaajaa ei pystytty tunnistamaan. Useampi vastaus jouduttiin jättämään pois, sillä niitä ei ollut mahdollista muuttaa tunnistamattomaan muotoon niin, että vastauksen ajatus olisi säilynyt nuoren kertomassa muodossa.

Kun kaikki tutkimustehtävää kuvaavat ilmaukset oli saatu taulukkoon, siirryttiin sisällönanalyysin toisen vaiheeseen eli aineiston klusterointiin. Tässä vaiheessa alkuperäisilmaukset käytiin uudelleen läpi ja niitä alettiin yhdistelemään ja luokittelemaan toisiaan kuvaavien ilmauksien kanssa omiksi ryhmiksi, joista jokaisesta pelkistetystä ilmauksesta muodostettiin alaluokat. Alaluokat nimettiin sisältöä kuvaavilla käsitteillä. Luokittelua jatkettiin tekemällä alaluokista yläluokkia. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 124.) Kun yläluokat oli muodostettu, ne siirrettiin uuteen taulukkoon ja samaa ilmiötä kuvaavista luokista alettiin muodostamaan pääluokkia. Pääluokat nimettiin aineistosta nousevien ilmiöiden kuvaavien aiheiden mukaan ja yhdistettiin tutkimustehtävää kuvaavan luokan kanssa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 124-125.)

Kun yläluokat ja pääluokat oli muodostettu aineiston perusteella ja laitettu omaan taulukkoon, siirryttiin aineiston analyysin viimeiseen vaiheeseen eli abstrahointiin. Tässä vaiheessa käytiin vielä aineistoa läpi ja erottiin tutkimuksen kannalta oleelliset tiedot, joiden perusteella muodostettiin teoreettisia käsitteitä taulukkoon yhdistäviksi luokiksi. Analyysia tehdessä tarkkailtiin koko ajan, että aineistossa säilyi polku alkuperäisdataan ja sekä pyrittiin ymmärtämään tutkittavia heidän omasta näkökulmastaan. (Tuomi & Sarajärvi 2018,

125-127.) Taulukoiden ulkoasua muokattiin lopuksi niin, että kysymyskohtaiset taulukot yhdistettiin yhdeksi isoksi taulukoksi (liite 3). Kuviossa 1 on kuvattu sisällönanalyysissä syntyneet ylä-, pää- ja yhdistävät luokat.



Kuvio 1. Sisällönanalyysin ylä-, pää- ja yhdistävät luokat.

7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

7.1 Työntekijän sukupuolella on merkitystä

Kysymykseen *onko työntekijän sukupuolella merkitystä* ei nuorilla ollut yhtenevää vastausta. Kuviossa 2 on kuvattu tähän pääluokkaan liitetyjä alaluokkia. Puolet nuorista vastasivat, että työntekijän sukupuolella oli merkitystä ja toinen puoli ei pitänyt työntekijän sukupuolen merkitystä kovinkaan tai ollenkaan tärkeänä. Sukupuolen merkitys nähtiin hyvin eri näkökulmista. Sekä saman sukupuolinen työntekijä, että eri sukupuolinen työntekijä koettiin parempana.

”Sukupuoli on tärkeä. Samaa sukupuolisuutta, nii kaikki on yleensä paremmin.”

Yksi nuorista sanoi, että työntekijän sukupuolella ei ollut välttämättä merkitystä, mutta hän koki kuitenkin tulevansa helpommin toimeen saman sukupuolisen työntekijän kanssa. Hänen kokemukseensa oli vaikuttanut se, että saman sukupuolinen työntekijä tiesi enemmän samoista asioista kuin hän. Vastauksissa nousi esiin myös näkökulma, jossa työntekijän sukupuolella ei nähty olevan merkitystä siinä mielessä, että työntekijä olisi nainen, mies tai muunsukupuolinen. Sen sijaan tärkeämmäksi koettiin se, että lastensuojelussa työskentelisi enemmän eri sukupuolisia työntekijöitä.

”Ehkä musta olis kivempi, jos olis vähän enemmän molempia, eikä vain yhtä [sukupuolta].”

Kenelläkään nuorista ei ollut kokemusta muunsukupuolisten työntekijöiden kanssa työskentelystä, joten tästä syystä tuloksissa on puhuttu vain nais- ja miespuoleisista työntekijöistä. Nuorten väliset kokemukset nais- ja miestyöntekijöistä vaihtelivat. Kun kysyttiin nuorten kokemuksista työntekijöiden työskentelyn eroavaisuuksista, osa nuorista ei nähnyt nais- ja miestyöntekijöissä paljoa eroa ja osan mukaan he taas olivat erilaisia. Kuitenkin myös ne nuoret, jotka vastasivat, että nais- ja miestyöntekijöissä ei ollut paljoa eroa, toivat muiden kysymysten yhteydessä esiin nais- ja miestyöntekijöiden välisiä eroavaisuuksia. Nais- ja miestyöntekijöiden väliset eroavaisuudet liittyivät pitkälti työntekijöiden luonteenpiirteisiin, muihin ominaisuuksiin ja vuorovaikutusosaamiseen. Nuoret olivat huomanneet myös nais- ja miestyöntekijöiden työmenetelmissä eroavaisuutta. Miestyöntekijöiden kohdalla tekeminen oli nuorten mukaan liikunnallisempaa, kun naistryöntekijöiden kanssa se oli sosiaalisempaa. Yksi nuorista kertoi kokeneensa, että miestyöntekijöiden työskentelyssä samantyyppistä oli heidän innostavuutensa.

”Saattaa olla, että miesten suhteen toiminta on enemmän liikunnallista ja naisten kanssa sosiaalisempaa.”

”Miesten välillä [samanlaista] on jotenkin semmoinen innostavuus.”

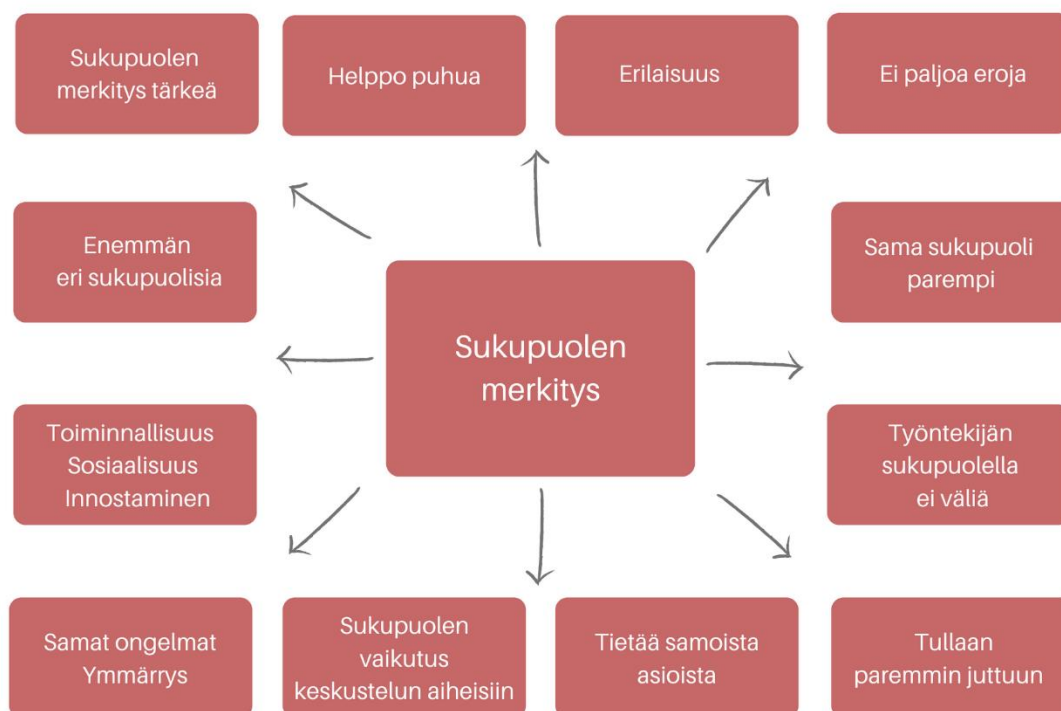
Nuorilta kysyttiin, että *mitä piirteitä he työntekijöiden toiminnassa arvostivat ja mitä he pitivät työntekijässä tärkeänä*. Vastauksista nousi esiin sukupuolen merkitys. Saman sukupuoliselle työntekijälle puhuminen koettiin helpommaksi, kuin eri sukupuoliselle työntekijälle puhuminen. Nuorten vastauksista ilmeni, että he kokivat myös samaistuvansa saman sukupuoliseen työntekijään paremmin. Vastauksissa kuvailtiin, että saman sukupuolisella työntekijällä oli samanlaisia ongelmia elämässä, ja tästä syystä saman sukupuolinen työntekijä ymmärsi nuoria paremmin. Vastauksista ilmeni myös, että työntekijän sukupuoli vaikutti siihen, että mistä työntekijän kanssa voi jutella. Asiaa havainnollistettiin niin, että esimerkiksi eri sukupuoliselta työntekijältä ei kysyttäisi välttämättä ehkäisyyn liittyvistä asioista.

”Mun mielestä on paljon paljon parempi, kun on samaa sukupuolta [työntekijä ja asiakas]. Sit on ehkä niitä samoja ongelmia, se toinen ymmärtää vähän paremmin.”

Nuoret pitivät työntekijän sukupuolen lisäksi työntekijässä tärkeänä työntekijän persoonaa, kokemusta, ikää ja roolia eli työntekijän asemaa. Kokemuksen merkitystä vuorovaikutukseen perusteltiin sillä, että mitä kokeneempi työntekijä oli, sitä varmemmin ottein hän teki töitä ja antoi nuorelle tilaa.

”Persoonaa ja kokemus. Sitä enemmän sä oot ollut [töissä], sitä enemmän sulla on kokemusta ja sitä enemmän sä oot varmemmilla otteilla tai annat [nuorelle] tilaa.”

”Persoonallisuus on musta kaikkein tärkeintä.”



Kuvio 2. Sisällönanalyysin pääluokka “sukupuolen merkitys” ja siihen liitetyt alaluokat.

7.2 Työntekijän ominaisuudet sukupuolta merkityksellisempiä

Tutkimukseen osallistuneet nuoret vastasivat arvostavansa työntekijän toiminnassa sekä työntekijässä sitä, että työntekijä oli mukava, ymmärtävä, rento, reilu ja huumorintajuinen. Osa nuorista vastasi työskentelyn kannalta olevan tärkeää myös sen, että nuorella ja työntekijällä olisi yhteistä tekemistä sekä samoja kiinnostuksen kohteita. Työntekijässä arvostettiin myös humaaneja piirteitä. Eräs nuorista kertoi toimivansa mieluiten sellaisen työntekijän kanssa, joka jutteli nuorelle kuin “ihminen ihmiselle”. Työntekijän toimintaan mainittiin vaikuttavan negatiivisesti se, että jos työntekijä ei ollut ystävällinen ihminen.

“Tärkeintä on, että se ymmärtää ja on mukava.”

“Jota kiinnostaa samat asiat.”

Kaksi nuorista vastasi, että heillä ei ollut nais- ja miestyöntekijöihin liittyviä ennakoajatuksia, mutta toinen näin vastanneista nuorista toi kuitenkin muissa vastauksissaan esiin sukupuoleen liitettyjä ennako-oletuksia. Yksi nuorista vastasi ajattelevansa, että naistryöntekijät olivat rauhallisia ja miestyöntekijät olivat huumorintajuisia. Osa nuorista sanoi, että heidän mielestään miestyöntekijät olivat rentoja. Ajateltiin, että miestyöntekijät saattoivat olla liiankin rentoja, eivätkä he ottaneet asioita tarpeeksi vakavasti. Nuoret kertoivat heidän en-

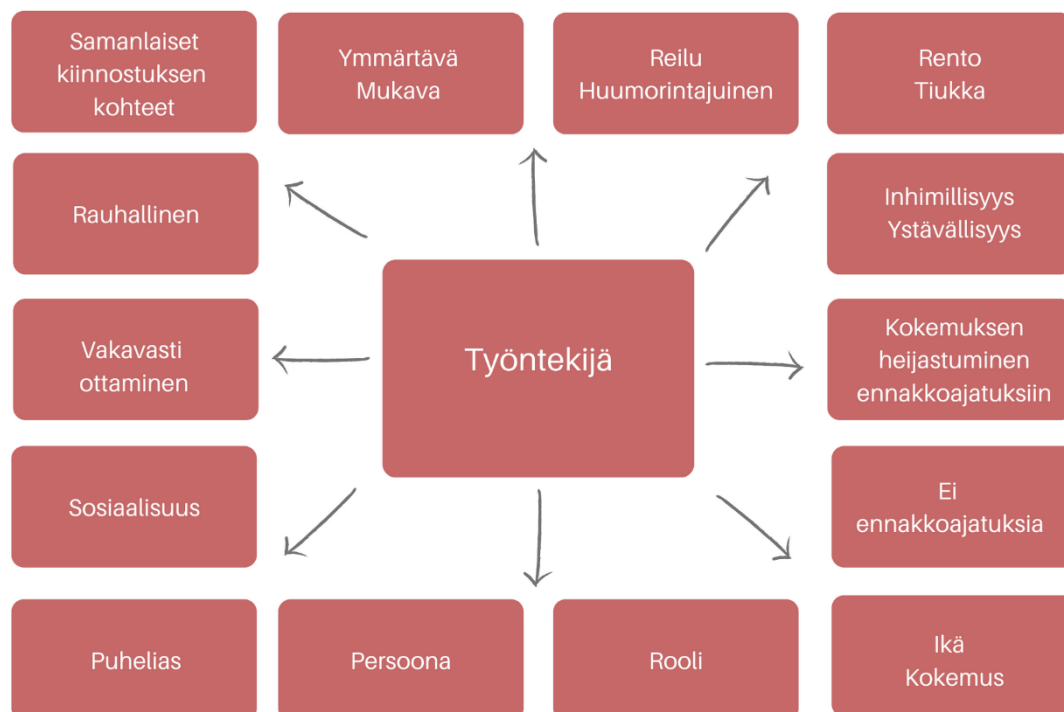
nakkoajatuksiensa johtuvan omista aikaisemmista kokemuksistaan nais- ja miestyöntekijöiden kanssa työskentelystä. Yksi nuorista sanoi, että nais- ja miestyöntekijät olivat aikaisemman toimintansa perusteella osoittautuneet positiivisiksi.

“Ei mulla oo yleensä ennakkoajatuksia mistään, ennen ku mä vaikka tapaan sen ihmisen ja keskustelen sen kaa.”

“Ainakin ennen [nais- ja miestyöntekijät] ovat osoittautuneet positiivisiksi.”

Nuoret kertoivat kokeneensa nais- ja miestyöntekijöiden sekä heidän työskentelynsä välillä eroja. Naistyöntekijöiden väliseksi eroiksi mainittiin, että jotkut naistyöntekijät olivat sosiaalisempia, kuin toiset naistyöntekijät. Joitakin naistyöntekijöitä pidettiin rentoina ja toisia taas tiukkoina. Joidenkin naistyöntekijöiden kerrottiin osaavan vitsailla. Naistyöntekijöitä verrattiin myös miestyöntekijöihin, jolloin yksi nuorista oli sitä mieltä, että jotkut naistyöntekijät olivat yhtä rentoja kuin miestyöntekijät. Toinen nuori kuvaili, että naistyöntekijät olivat rauhallisempia kuin miestyöntekijät. Mies- ja naistyöntekijöitä vertaillaessa yksi nuorista piti miestyöntekijöitä puheliaampina kuin naisia. Kuviossa 3 on kuvattu tähän pääluokkaan liitettyjä alaluokkia.

“Jotkut [naistyöntekijät] on niitä rennompia ja jotkut on niitä tosi tiukkoja.”



Kuvio 3. Sisällönanalyysin pääluokka “työntekijä” ja siihen liitetyt alaluokat.

7.3 Luottamus hyvän vuorovaikutuksen perustana

Nuoret pitivät asiakkaan ja työntekijän välisessä vuorovaikutuksessa tärkeänä sitä, että työntekijän kanssa tultiin toimeen, eikä nuoren ja työntekijän välillä ollut erimielisyyksiä. Työntekijän toiminnassa arvostettiin sitä, että hän osasi ottaa muut huomioon, osaisi katsoa nuoren näkökulmasta eikä oletanut heti tiettyjä asioita.

“Mun mielestä on tärkeintä, että tullaan toimeen, että ei oo mitään erimielisyyksiä mistään asioista.”

“Sellanen, joka ottaa muut huomioon.”

Nuoret toivat esiin, että työntekijälle oli helpompi puhua, jos nuoren ja työntekijän välillä ei ollut paljoa aiempia konflikteja ja työntekijä oli tuttu sekä hän jakoi nuoren kanssa asioita myös omasta elämästään. Työntekijän kanssa koettiin haastavaksi puhua, jos työntekijä ei lähtenyt itse keskustelemaan nuoren kanssa tai oli hiljaisempi. Yksi nuorista koki työskentelyn olevan mieluisaa silloin, kun työntekijä oli nuorelle enemmän kaveri kuin työntekijä. Työntekijän toimintaan vaikutti myös positiivisesti se, että työntekijä ei udellut liikaa nuoren asioita ja kunnioitti tämän yksityisyyttä.

“Sitten kun tuntee henkilön [työntekijän], niin sille on helppo puhua.”

“Se on vähän enemmän kaveri kuin mikään työntekijä.”

Kahdella nuorella oli työntekijöiden vuorovaikutusosaamiseen liittyen ennakoajatuksia. Nuorten vastausten perusteella vanhempien naistyöntekijöiden ajateltiin komentelevan, huutavan perään ja sanovan joka ikisestä asiasta. Miestyöntekijöiden kohdalla mainittiin myös huutamisesta ja tämä yhdistettiin erityisesti niin, että miehet saattoivat huutaa nuorelle puhelimeen. Nuorten kokemusten perusteella nais- ja miestyöntekijöissä yhteistä oli se, että molemmat osasivat puhua rauhallisesti.

“Ne [nais- ja miestyöntekijät] osaa puhuu silleen rauhallisesti.”

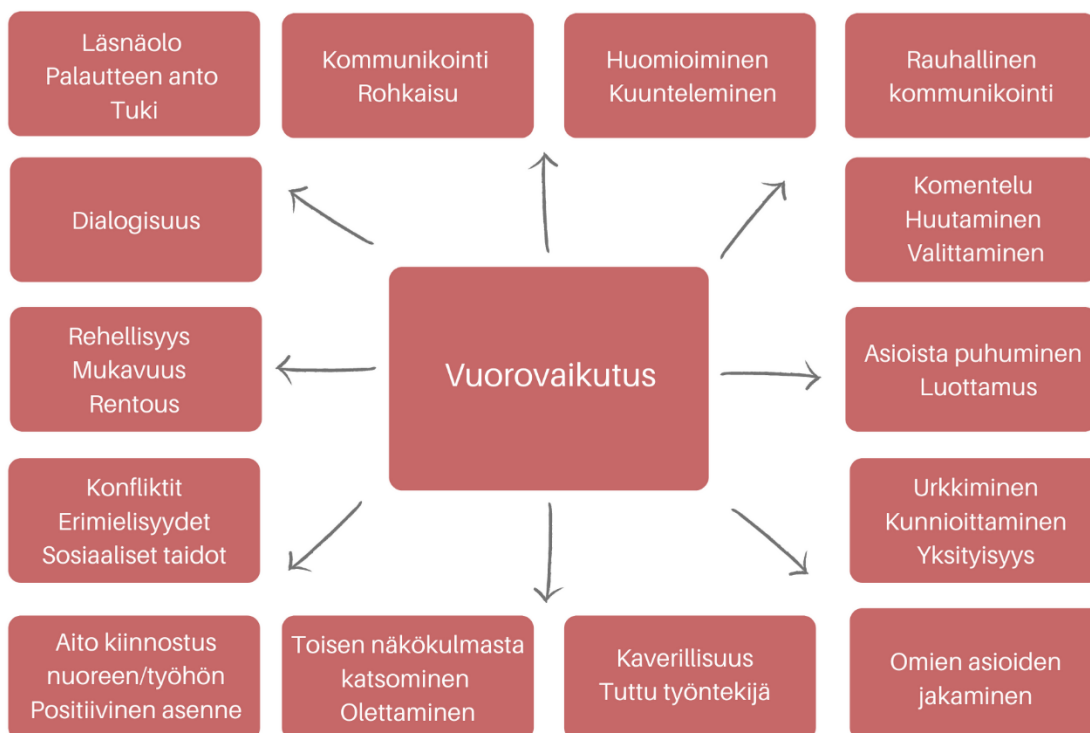
Miestyöntekijät osasivat puhua muistakin asioista, kuin vain “pakollisista”, mutta toisaalta miestyöntekijät koettiin hiljaisempina silloin, jos he eivät tunteneet nuorta. Nuorten kokemusten perusteella miestyöntekijät osasivat ottaa aidosti nuorten tunteet huomioon ja osasivat kuunnella nuoria naistyöntekijöitä paremmin. Vastauksissa kuvailtiin, että miestyöntekijöiden vuorovaikutus oli kommunikointia sekä rohkaisua ja naistyöntekijöiden vuorovaikutus oli läsnäoloa, palautteen antoa ja tukemista.

“Mun kokemuksen perusteella miehet on paljon sellasia, jotka oikeesti ottaa sun tunteet huomioon.”

Asiakkaan ja työntekijän välistä hyvää vuorovaikutusta nuoret kuvailivat sellaiseksi, jossa työntekijälle pystyi puhumaan mistä asioista tahansa, häneen pystyi luottamaan ja hänen kanssaan oli mukava sekä rento olla. Kertomuksien perusteella työntekijän kyky katsoa asioita nuoren näkökulmasta vaikutti vuorovaikutukseen sekä vuorovaikutukseen vaikutti se, että työntekijä kertoi rehellisesti, jos oli jostain asiasta eri mieltä. Työntekijän toimintaan vaikutti positiivisesti se, että hän ei ollut työssään ”pakosta”, vaan oli aidosti nuoren kanssa ja työntekijä oli työskennellessään hyvällä mielellä. Kuviossa 4 on kuvattu tähän pääluokkaan liitettyjä alaluokkia.

“Sille voi mennä puhuu asioista oli se sitten asia mikä asia.”

“Että siihen ihmiseen voi oikeesti luottaa.”



Kuvio 4. Sisällönanalyysin pääluokka ”vuorovaikutus” ja siihen liitetty alaluokat.

8 EETTISYYDEN & LUOTETTAVUUDEN TARKASTELU

8.1 Alaikäiset tutkimuksen kohderyhmänä

Opinnäytetyön suunnittelussa ja toteutuksessa noudatettiin LAB-ammattikorkeakoulun opinnäytetyöohjetta, Arenen ammattikorkeakoulujen opinnäytetyön eettisiä suosituksia sekä Tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimia hyvän tieteellisen käytännön lähtökohtia ja ohjeistuksia. Näin varmistettiin tutkimukselle eettinen hyväksyttävyyden, luotettavuus sekä tulosten uskottavuus (Vastuullinen tiede 2018). Lähteiden käytössä huomioitiin lähteen luotettavuus sekä ajantasaisuus. Tutkimuksessa jätettiin tarkoituksella mainitsematta, että minkä kaupungin lastensuojelun asiakkaat osallistuivat tutkimukseen, koska sitä ei katsottu oleelliseksi mainita ja sillä vahvistettiin vain entisestään tutkimukseen osallistuneiden nuorten anonymiteettiä.

Opinnäytetyössä huomioitiin ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset ohjeet erityisesti siksi, että tutkimuksessa haastateltiin alaikäisiä. Opinnäytetyötä varten ei tehty eettistä ennakkoarviointia, koska tutkittavilta sekä heidän huoltajiltaan kysyttiin haastatteluun suostumus, tutkimuksessa ei poikettu tietoon perustuvasta suostumuksesta, siinä ei puututtu fyysiseen koskemattomuuteen, ei esitetty voimakkaita ärsykeitä eikä siitä aiheutunut tutkittaville tai heidän läheisilleen henkistä haittaa tai turvallisuusuhkaa (Arene 2020, 20). Koska aineistoa kerättiin alaikäisiltä, aineiston keräämisessä ja haastateltavien valinnassa otettiin huomioon sekä noudatettiin Tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimia alaikäiseen kohdistuvia tutkimuksen eettisiä periaatteita (TENK 2018, 4).

Tutkittaville annettiin heidän ymmärtämiskykyään vastaavasti tietoa tutkimuksesta ja tutkittavia valitessa otettiin huomioon heidän ikä- ja kehitystasonsa (TENK 2018, 4). Nuorille lähetettiin haastattelurunko puhelimitse etukäteen, jotta he saivat halutessaan tutustua kysymyksiin. Ennen haastatteluiden aloittamista nuorten kanssa käytiin läpi tietosuojan ja tutkimusrekisteriin liittyvät asiat ja nuorille annettiin mahdollisuus kysyä tutkimuksesta tai kysymyksistä.

Tutkimukseen osallistuvien alaikäraja asetettiin 12 vuotta. Rajaus 12 ikävuoteen perustui siihen, että 12-vuotiaan lapsen katsotaan olevan jossain määrin jo kykenevä tekemään hänen omaa elämäänsä koskevia päätöksiä. Lain mukaan 12-vuotiasta lasta esimerkiksi kuullaan häntä koskevissa virallisissa asioissa, hänen etu- ja sukunimeänsä ei voida muuttaa ilman suostumusta ja hänen adoptiotansa ei voida vahvistaa ilman hänen suostumus-

taan (InfoFinland 2020). Lisäksi 12-vuotta täyttäneellä lapsella on lastensuojeluasioissa puhevalta, joka tarkoittaa sitä, että lapsella on oikeus tehdä hakemuksia, tulla kuulluksi ennen päätöksen tekoa ja hakea itsenäisesti valitusta tai muutosta viranomaisen tekemään päätökseen (THL b). Tämän katsottiin mahdollistavan 12-vuotiaan lapsen kykenevän osallistumaan tutkimukseen, kuitenkin huomioiden lapsen ikätasoinen kehitys.

8.2 Henkilötietojen käsittely & suostumuksen dokumentointi

Henkilötietojen käsittelyssä noudatettiin tietosuojalakia sekä ammattikorkeakoulujen opinnäytetyön eettisiä ohjeita (Arene 2020, 7). Aineistoa kerätessä minimoitiin henkilötietojen kerääminen, jotta pystyttiin suojaamaan tutkimukseen osallistujien yksityisyyttä. Tutkimukseen osallistuvilta kerättiin tutkimusrekisteriin sukupuoli, ikä, heidän työntekijöiden sukupuoli sekä näiden ammattirooli. Tutkimukseen osallistuvien sukupuoli ja ikä kerättiin ylös, koska opinnäytetyön tutkimusraportissa oli tarkoitus vertailla, että miten osallistujien vastaukset mahdollisesti eroaisivat toisistaan sukupuolen ja iän perusteella. Iät olisi asetettu ikähaarukoihin tunnistettavuuden vähentämiseksi. Sen havaittiin kuitenkin aineiston keräämisen yhteydessä mahdollistavan osallistujien tunnistamisen lastensuojelun työntekijöiden keskuudessa ja tästä syystä tutkimusraporttiin kirjattiin vain yleisesti tutkimukseen osallistujien sukupuolet ja ikähaarukka, eikä osallistujien tietoja yhdistetty yksittäisiin vastauksiin.

Tutkimusrekisteriä varten tutkimukseen osallistujien nimet ja puhelinnumerot otettiin ylös, jotta osallistujiin saatiin yhteys. Lastensuojelun työntekijöiltä pyydettiin myös huoltajien yhteystiedot, jotta huoltajiin pystyttiin olemaan henkilökohtaisesti yhteydessä. Näitä tietoja tarvittiin haastatteluajankohdan sekä -paikan sopimiseen. Nämä tiedot hävitettiin, kun haastatteluaineisto oli litteroitu, sillä niitä ei ollut tarpeellista säilyttää aineiston analysointia varten. Haastatteluaineistoa ei säilytetä opinnäytetyön valmistumisen jälkeen, vaan se hävitetään viimeistään silloin, kun opinnäytetyö hyväksytään ja muutoksenhaku aika umpeutuu (Arene 2020, 19).

Haastateltavilta pyydettiin kirjallinen suostumus suullisesti annetun tietosuojaselosteen yhteydessä (liite 4). Haastateltavien oli missä tahansa opinnäytetyöprosessin vaiheessa mahdollista peruuttaa osallistumisensa ilman minkäänlaisia seuraamuksia. Alle 15-vuotiailta haastateltavilta pyydettiin, myös heidän huoltajiltaan suostumus tutkimuksen osallistumisesta. Alle 15-vuotiaiden lasten huoltajien oli mahdollista perua suostumuksensa missä tahansa opinnäytetyöprosessin vaiheessa. Yli 15-vuotiaiden nuorten huoltajille ilmoitettiin tutkimuksesta, mutta tutkimukseen osallistumiseen riitti nuoren oma suostumus. (TENK 2018, 3-4.)

9 POHDINTA

9.1 Tulosten tarkastelu

Tulosten tarkastelu tehtiin deduktiivisesti, jotta tuloksia pystyttiin refleктоimaan monipuolisesti ilmiöiden käsitteisiin ja tarkastelemaan laajemmin yksityiskohtaisen induktiivisen tarkastelun jälkeen (Hirsjärvi & Hurme 2006, 150). Pohdinnassa verrattiin tutkimuksen tuloksia aiempiin aiheeseen liittyviin tutkimuksiin ja sidottiin aineiston tuloksia muuhun tietoperustaan.

Sukupuolen merkitys

Vastaus kysymykseen *onko lastensuojelun työntekijän sukupuolella merkitystä lastensuojelun asiakkaan näkökulmasta*, on käytännössä kyllä. Nuoret eivät olleet työntekijän sukupuolen merkityksestä kuitenkaan yksiselitteisesti samaa mieltä. Osalla nuorista oli selkeä ajatus siitä, että työntekijän sukupuolella oli merkitystä ja heillä oli asiasta vahva mielipide. Työntekijän sukupuolella ei myöskään nähty olevan kovin isoa merkitystä, vaikka koettiin, että saman sukupuolisen työntekijän kanssa tultiin paremmin toimeen. Yksittäisen työntekijän sukupuolen merkityksen sijaan, alalle toivottiin useampia eri sukupuolisia työntekijöitä, minkä voidaan tulkita tarkoittavan lisää miehiä ja muunsukupuolisia työntekijöitä. Vaikka osa nuorista vastasi, että sukupuolella ei ollut niin suurta merkitystä, heidän vastauksistaan oli tulkittavissa sukupuolen merkitystä tukevia näkökulmia. Sekin, että toivoo alalle enemmän eri sukupuolisia työntekijöitä, kertoo siitä, että nuoret ovat tunnistaneen jonkun tarpeen muillekin kuin naistyöntekijöille. Myös Hinkan (2014, 56-68) tutkimuksessa työntekijän sukupuolella näytti olevan merkitystä. Palvelutalon asiakkaat kaipasivat hoivaalalle työntekijöiden sukupuoleen vaihtuvuutta ja erityisesti lisää miestyöntekijöitä. Asiakkaat olivat perustelleet tätä muun muassa sillä, että asiakkainakin oli naisia sekä miehiä. Toisaalta joku vastaajista oli sanonut, että sukupuolella ei ollut väliä, jos työntekijä sopi alalle ja oli ammattitaitoinen. (Hinkka 2014, 59-68.)

Kysymys sukupuolen merkityksestä voi olla ymmärrettävästi haastava ja siihen ei välttämättä ole olemassa mustavalkoista vastausta. Sukupuolisuus itsessään on jo moninainen käsite ja vaikka kysymykseen vastaisikin myöntävästi, se ei sellaisenaan kerro, että mistä näkökulmasta vastaaja sen merkityksen kokee. Vaikka osa nuorista vastasi kokevansa työntekijän sukupuolen merkityksellisenä, suurin osa nuorista piti nimenomaa työntekijän persoonaa sukupuolta tärkeämpänä asiana. Myös työntekijän ikä, kokemus ja rooli nousivat vastauksissa työntekijän sukupuolen lisäksi asiakkaan ja työntekijän vuorovaikutukseen

vaikuttavaksi tekijäksi. Salosen tutkimuksen tuloksissa oli havaittavissa samankaltaista ilmiötä. Salosen (2010, 56-83) haastattelemat sosiaalitoimiston ja perheasiainyksikön miesasiakkaat kokivat, että sosiaalityöntekijässä sukupuolta enemmän vaikutti kuuntelemisen taito, ikä, kokemus ja pysyvyys. Lisäksi sukupuolen merkitys itsessään oli koettu sosiaalitoimistossa hyvin vähäiseksi (Salonen 2010, 93).

Huomionarvoiseksi seikaksi sukupuolen merkitykseen liittyvistä vastauksista nousi, että niissä toistui tai oli havaittavissa ajatus siitä, että miestyöntekijöiden kanssa tultaisiin paremmin toimeen. Miestyöntekijöiden työskentelytapojen kuvailtiin olevan toiminnallisempia ja miehiä pidettiin yleisesti naistryöntekijöitä rennompina. Nämä miestyöntekijöihin liitetyt piirteet tuotiin pääasiassa positiivisessa valossa esiin. Kysyttäessä nuorten kokemuksia mies- ja naistryöntekijöiden sekä heidän työskentelynsä eroavaisuuksista nuoret kokivat, että nais- ja miestyöntekijöiden olivat erilaisia tai, että nais- ja miestyöntekijöissä ei ollut paljoa eroavaisuutta. Nais- ja miestyöntekijöiden erot liittyivät lähinnä työntekijöiden luonteenpiirteisiin, ominaisuuksiin ja vuorovaikutusosaamiseen.

Työntekijä

Nuorilta kysyttiin heidän ennakoajatuksiaan eri sukupuolisista työntekijöistä ja heidän toiminnastaan. Kaikkien nuorten ennakoajatuksukset johtuivat omista aikaisemmista kokemuksistaan. Vastausten perusteella nuorten kokemukset kuitenkin erosivat toisistaan. Työntekijät olivat osoittautuneet aikaisemman toiminnan kautta positiivisiksi ja nuorilla ei välttämättä ollut ennakoajatuksia työntekijöistä. Nuoret kertoivat, että he tapaavat ihmisiä avoimesti. Myöhemmin vastauksista kuitenkin nousi esiin sukupuoleen liitettyjä ennakoajatuksia. Nuorilla ylipäättään oli kokemuksia enemmän naistryöntekijöiden kanssa työskentelystä kuin miestyöntekijöiden. Tämä vaikutti siihen, että heillä oli enemmän vertailtavaa naistryöntekijöiden kohdalla. Lastensuojelun työntekijässä sukupuoleen katsomatta arvostettiin sitä, että työntekijä oli rento, huumorintajuinen, mukava, ymmärtävä ja reilu. Työntekijän toimintaan vaikutti negatiivisesti, jos työntekijä ei ollut ystävällinen.

Ennakoajatuksukset ja kokemukset naistryöntekijöiden luonteenpiirteistä vaihtelivat nuorten vastauksissa. Vaihtelu vastauksissa oli odotettavaa, sillä onhan jokainen työntekijä sukupuoleen katsomatta omanlainen persoonansa ja nuoret vastasivat omien kokemuksiansa perusteella. Vastausten perusteella naistryöntekijät nähtiin esimerkiksi rauhallisina, rentoina, tiukkoina, vitsailevina ja sosiaalisina. Nuoret eivät olleet luokitelleet jokaista naistryöntekijää tällaisina, vaan he mainitsivat, että jotkut naistryöntekijät olivat rentoja, kun toiset naistryöntekijät taas tiukkoja, ja jotkut naistryöntekijät olivat sosiaalisempia kuin toiset. Vaikka nuorten aiemmat kokemukset tietyn sukupuolisen työntekijän toiminnasta olivat jättäneet

heille jonkin näköisiä sukupuoliin liitettyjä ennakkoajatuksia, nuorilla oli kuitenkin kykyä nähdä työntekijät yksilöinä ja tämä kertoi siitä ennakkoluulottomuudesta ja avoimuudesta, joita osa nuorista toi vastauksissaan esiin.

Nuorten ennakkoajatuksista tuli ilmi, että miestyöntekijät nähtiin rentoina. Osa nuorista piti kuitenkin mahdollisena sitä, että miehet saattaisivat olla liiankin rentoja, eivätkä tästä syystä ottaisi asioita tarpeeksi vakavasti. Miestyöntekijöiden rentous nousi nuorten vastauksissa useaan otteeseen esiin, niin ennakkoajatuksissa, kuin kokemuksissakin. Rentoushan ei ole yksinomaan vain miesten luonteenpiirre, joten on hyvä pohtia, että mistä tällainen ajatus ja kokemus nuorilla tulee. Pitkänen kärjistää tutkimuksessaan tulosten perusteella miesoletetut sosiaalityöntekijät jämpteiksi ja rationaalisiksi asiantuntijoiksi, jotka hallitsevat myös tunne- ja ihmissuhdetaidot. (Pitkänen 2018, 57.) Tämä kuvaus jämptistä ja rationaalisesta asiantuntijasta kuulostaa olevan aika kaukana nuorten kuvasta. Tulokseen voidaan kuitenkin ajatella vaikuttavan sen, että nuoria ei pyydetty kertomaan ennakkoajatuksia sosiaalityöntekijöistä vaan ylipäätään miestyöntekijöistä. Nuoret mahdollisesti ajattelivat lähtökohteisesti miespuoleisia tukihenkilöitä tai ohjaajia, joiden kanssa työskentelystä heillä oli kokemusta. Rentouteen vaikuttaa varmasti työntekijän suhtautuminen nuoren kertomiin asioihin, mutta myös miestyöntekijän toiminnallisella työskentelytavalla voidaan olettaa olevan merkitystä.

Vuorovaikutus

Nuoret kuvailivat asiakkaan ja työntekijän välistä hyvää vuorovaikutusta sellaiseksi, jossa tultiin hyvin toimeen, oli mukavaa sekä rentoa olla, eikä ollut erimielisyyksiä työntekijän kanssa. Työntekijälle puhuminen koettiin silloin vaikeaksi, kun työntekijän kanssa oli aiempia konflikteja. Tärkeää oli, että työntekijälle pystyi puhumaan mistä asioista tahansa, ja häneen pystyi luottamaan sekä työntekijä kertoi rehellisesti, jos hän oli erimieltä nuoren kanssa. Nuoret kertoivat myös, että työntekijälle oli helppo puhua silloin, kun hän oli tuttu ja osasi jakaa nuoren kanssa myös omasta elämästään asioita sekä oli nuorelle enemmän kaveri kuin työntekijä. Luottamuksellisen suhteen rakentuminen näytti olevan yksi tärkeistä tekijöistä hyvässä vuorovaikutuksessa. Sosiaalialan asiakastyö on suhdeperustaista työtä ja sen onnistuminen perustuu siihen, että asiakkaan ja työntekijän välille syntyy luottamuksellinen suhde (Talentia 2017, 31).

Mönkkönen katsoo asiakkaan ja työntekijän välisen luottamuksellisen suhteen mahdollistavan dialogisen vuorovaikutussuhteen (Mönkkönen 2018, 114). Dialogisessa tilanteessa avautuu kokonaan uusia perspektiivejä, jos asiakas sekä työntekijä uskaltavat yhdessä kohdata avoimen, tuntemattoman ja määrittelemättömän tilanteen (Mönkkönen 2018, 119-120). Nuoret toimisivat mieluiten sellaisen työntekijän kanssa, joka ottaa muut huomioon.

Hyvää vuorovaikutussuhdetta nuoret kuvailivat sellaiseksi, jossa työntekijä osasi katsoa toisen näkökulmasta. Juhilan (2001) mukaan hyvään vuorovaikutukseen ei tarvita täydellistä yhteistä ymmärrystä vaan voitiin puhua riittävästä yhteisymmärryksestä, koska molemmat osapuolet tulkittivat asioita aina myös oman henkilöhistoriansa, kokemustensa ja tilanteiden luomien edellytysten kautta (Mönkkönen 2018, 116).

Nuorilla oli ennakoajatuksia työntekijöiden vuorovaikutusosaamiseen liittyen. Vastausten perusteella naistyöntekijöiden ajateltiin komentelevan, huutavan perään ja sanovan joka ikisestä asiasta. Miestyöntekijöiden kohdalla ennakoajatukset liittyivät myös huutamiseen ja se liitettiin erityisesti niin, että miestyöntekijät saattoivat huutaa nuorelle puhelimeen. Nuorilta kysyttiin, että *millaisia samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia he olivat kokeneet nais- ja miestyöntekijöiden työskentelyn välillä*. Nuorten kokemusten mukaan nais- ja miestyöntekijät osasivat molemmat puhua rauhallisesti sekä, että miestyöntekijät osasivat puhua muistakin asioista, kuin vain "pakollisista", mutta toisaalta miestyöntekijät koettiin hiljaisempina silloin, jos he eivät tunteneet nuorta. Nuorten kokemusten perusteella miestyöntekijät osasivat ottaa aidosti nuorten tunteet huomioon ja osasivat kuunnella nuoria naistyöntekijöitä paremmin. Vastauksissa kuvailtiin, että naistyöntekijöiden vuorovaikutus oli läsnäoloa, palautteen antoa ja tukemista, kun taas miestyöntekijöiden vuorovaikutus oli kommunikointia ja rohkaisua.

9.2 Johtopäätökset

Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle -hankkeelle hankittiin tietoa sukupuolen merkityksestä lastensuojelun asiakkaiden näkökulmasta. Hankkeen näkökulmasta kysymys voisi olla, että tarvitaanko sosiaalialalle tai lastensuojeluun lisää miestyöntekijöitä. Vaikka jätettäisiin huomioimatta työelämän segregatioon ja sen vaikutuksiin liittyvät seikat, ja vastattaisiin pelkästään sukupuoli näkökulmasta aineiston perusteella, niin vastaus tähän kysymykseen voidaan tulkita olevan kyllä. Tätä päätelmää tukee muun muassa se, että nuoret kokivat samaistuvansa ja tulevansa paremmin toimeen saman sukupuolisen työntekijän kanssa. Luonnollisesti kun lastensuojelussa on asiakkaina myös poikaoletettuja lapsia ja nuoria, voidaan aineiston vastausten perusteella olettaa, että joukosta löytyy lapsia ja nuoria, jotka kaipaavat saman sukupuolista eli miespuoleista työntekijää. Miestyöntekijöistä myös puhuttiin hieman positiivisempaan sävyyn kuin naistyöntekijöistä ja heitä pidettiin yleisesti rennompina.

Sukupuolisensitiivisesti katsottuna työntekijää "valitessa" ei pitäisi olettaa, että tytölle sopii naistyöntekijä, pojalle miestyöntekijä ja muunsukupuoliselle lapselle muunsukupuolinen

työntekijä, mutta pikemminkin tunnistaa, että lapsella tai nuorella voi olla sellaisia tuen tarpeita, jotka lapsen edun näkökulmasta jopa "vaativat" saman sukupuolisen työntekijän. Toisaalta pitää huomioida, että sukupuoli ja esimerkiksi miehisuus, naiseus, non-binäärisuus on yksinään jo laajoja käsitteitä ja jokainen henkilö on omanlainen persoonansa ja on enemmän kuin sukupuolensa. Tämän voidaan kuitenkin nähdä puhuvan edelleen sen puolesta, että miehiä (ja muunsukupuolisia) tarvitaan lisää lastensuojeluun, koska silloin olisi mahdollista löytää useamman miestyöntekijän väliltä nuorelle sopiva työntekijä, ja työntekijän persoonallisuus sekä ammattiosaaminen voitaisiin ottaa vielä paremmin huomioon.

LÄHTEET

Anttonen, E. 2007. Sukupuolisensitiivisyys kansalaistoiminnassa ja nuorisotyössä. Sarja C. Oppimateriaaleja 13, 2007. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Oppimateriaali. Viitattu 17.11.2020. Saatavissa <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2015/01/sukupuolisensitiivisyys-kansalaistoiminnassa.pdf>

Arene. 2020. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Viitattu 29.6.2020. Saatavissa <http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>

Azamifar, M. & Levo, K. 2018. Mitä sukupuoli- ja kulttuurisensitiivisyys ovat Turun Tyttöjen Talolla. Varsinais-Suomen lastensuojelunjärjestöt. Blogi. Viitattu 21.8.2020. Saatavissa <https://vslj.fi/sukupuoli-ja-kulttuurisensitiivisyys/>

Ensi- ja turvakotiliitto. 2017. Sukupuolen huomioon ottava lähestymistapa. Viitattu 15.8.2020. Saatavissa https://www.slideshare.net/Ensi_turvakodit/sukupuolen-huomioon-ottava-lhestymistapa

Hiltunen, L. Graduaineiston analysointi. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 17.9.2020. Saatavissa http://www.mit.jyu.fi/OPE/kurssit/Graduryhma/PDFt/aineiston_analysointi2.pdf

Hinkka, M. 2014. Hoitajan sukupuoli - sukupuolikäsityksiä. Pro gradu -tutkielma. Lapin yliopisto. Viitattu 14.10.2020. Saatavissa <https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61584/Hinkka.Mariaana.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2006. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. 4. painos. Helsinki: Gaudeamus.

InfoFinland. 2020. Lasten ja nuorten oikeudet ja velvollisuudet. Viitattu 18.9.2020. Saatavissa <https://www.infofinland.fi/fi/elama-suomessa/perhe/lapset/lasten-ja-nuorten-oikeudet-ja-velvollisuudet>

LAB University of Applied Sciences. Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle. Viitattu 1.8.2020. Saatavissa <https://lab.fi/fi/projekti/miesvirtaa>

Muukkonen, T. 2013. Lapsen kohtaamis- ja prosessiosallisuus. Teoksessa Bardy, M. (toim.) Lastensuojelun ytimissä. Tampere: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy.

165-175 Viitattu 18.11.2020. Saatavissa http://www.iulkari.fi/bitstream/handle/10024/104421/URN_ISBN_978-952-245-853-7.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mönkkönen, K. 2018. Vuorovaikutus asiakastyössä. Asiakkaan kohtaaminen sosiaali- ja terveysalalla. Tallinna: Gaudeamus. Viitattu 18.11.2020.

Naisasialiitto Unioni. Tasa-arvoinen varhaiskasvatus –hanke. Käsitepankki. Viitattu 4.11.2020. Saatavissa <http://www.tasa-arvoinenvarhaiskasvatus.fi/kasitepankki/>

Opetushallitus. Sukupuolittietoinen opetus ja ohjaus. Viitattu 28.8.2020. Saatavissa <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/sukupuolittietoinen-opetus-ja-ohjaus>

Pitkänen, J. 2018. Sosiaalityö ja sukupuolittuneet odotukset. Pro gradu –tutkielma. Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 17.11.2020 Saatavissa https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/19962/urn_nbn_fi_uef-20181143.pdf?sequence=-1&isAllowed=y

Puusniekka, A & Saaranen-Kauppinen, A. 2006a. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Litterointi. Viitattu 17.9.2020. Saatavissa https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_2_1.html

Puusniekka, A & Saaranen-Kauppinen, A. 2006b. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Strukturoitu ja puolistrukturoitu haastattelu. Viitattu 17.9.2020. Saatavissa https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_3.html

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Viitattu 17.9.2020. Saatavissa <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf>

Salonen, P. 2010. Onko sukupuolella merkitystä? Miesasiakkaiden näkökulmia sosiaalityön käytäntöihin. Pro gradu –tutkielma. Tampereen yliopisto. Viitattu 14.10.2020. Saatavissa <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/94051/gradu04134.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Setlementtiliitto. Sukupuolisensitiivisyys. Viitattu 17.11.2020. Saatavissa <https://setlementti.fi/toiminta/sukupuolisensitiivisyys/>

Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus a. Sukupuolen moninaisuuden sanasto. Viitattu 28.8.2020. Saatavissa <https://sukupuolenosaamiskeskus.fi/sukupuoli/sukupuolen-moninaisuus/sukupuolen-moninaisuuden-sanasto/>

Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus b. Sukupuolen moninaisuus. Viitattu 4.11.2020. Saatavissa <https://seta.fi/sateenkaaritieto/sukupuolen-moninaisuus/>

Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus c. Sukupuolen moninaisuus lapsuudessa. Viitattu 4.11.2020. Saatavissa <https://sukupuolenosaamiskeskus.fi/sukupuoli/sukupuolen-moninaisuus/sukupuolen-moninaisuus-lapsuudessa/>

Suomen mielenterveysseura ry. Vuorovaikutustaitoja voi oppia. Viitattu 11.11.2020 Saatavissa <https://mieli.fi/fi/mielenterveys/ihmissuhteet/vuorovaikutustaitoja-voi-oppia>

Talentia. 2017. Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. Viitattu 17.11.2020. Saatavissa https://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet/docs/Talentia_Etiikkaopas_2017.pdf

TENK. 2018. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet - Ihmistieteiden tutkimusmenetelmiä käyttävän tutkimuksen eettisen ennakoarvioinnin ohjeistus.

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos (THL) a. Lastensuojelun käsikirja. Mitä on lastensuojelu? Viitattu 25.11.2020 Saatavissa <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/mita-on-lastensuojelu>

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos (THL) b. Puhevalta. Viitattu 28.8.2020. Saatavissa <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/huostaanotto/puhevalta>

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos (THL). 2019. Tukihenkilöt ja –perheet. Viitattu 25.11.2020. Saatavissa <https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/peruspalvelut/sosiaalipalvelut/tukihenkilot-ja-perheet>

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos (THL). 2020a. Gender equality in Finland – work. Viitattu 29.8.2020. Saatavissa <https://thl.fi/en/web/gender-equality/gender-equality-in-finland/work>

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos (THL). 2020b. Tasa-arvosanasto. Viitattu 4.11.2020. Saatavissa <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/tasa-arvosanasto>

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi. Viitattu 9.9.2020.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan työryhmän muistio 25.5.2018. Viitattu 21.8.2020. Saatavissa https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/TENK_IEEA_tyoryhman_muistio_250518.pdf

Vastuullinen tiede. 2018. Hyvä tieteellinen käytäntö. Vastuullinen tiede –toimitus. Viitattu 29.8.2020. Saatavissa <https://vastuullinentiede.fi/fi/tutkimustyo/hyva-tieteellinen-kaytanto>

Vilka, H. 2010. Sukupuolen ja seksuaalisuuden kohtaaminen. Juva: Bookwell Oy. Viitattu 17.11.2020.

LIITTEET

Liite 1. Haastattelurunko

Haastattelurunko

Onko lastensuojelun työntekijän sukupuolella merkitystä lastensuojelun asiakkaiden mielestä?

Taustatiedot:

1. Ikä

12-14 vuotta

15-17 vuotta

2. Sukupuoli

Tyttö

Poika

Muunsukupuolinen

3. Ovatko työntekijäsi olleet...

naisia

miehiä

muunsukupuolisia

Onko työntekijöinäsi ollut kunkin sukupuolen edustajia useampi kuin yksi?

4. Missä ammatissa työntekijät ovat toimineet?

- Sosiaalityöntekijä
 - Sosiaaliohjaaja
 - Perheohjaaja
 - Sijaishuoltopaikan ohjaaja
 - Tukihenkilö
 - Perhetyöntekijä
 - Muu, mikä?
-

Kysymykset:

1. Mitä piirteitä arvostat työntekijän toiminnassa ja mikä on mielestäsi työntekijässä tärkeintä?
 - Mitkä asiat vaikuttavat toimintaan positiivisesti? Entä negatiivisesti?
 - Minkälaisen työntekijän kanssa toimit mieluiten?
 - Minkälaiselle työntekijälle on helppo puhua? Entä minkälaiselle on vaikea puhua?

2. Minkälaisia yleisiä ennakkooajatuksia sinulla on nais-, mies- ja muunsukupuolisista työntekijöistä ja heidän toiminnastaan?
 - Mistä ajattelet näiden ennakkooajatuksien johtuvan? ^[1]

3. Minkälaisia samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia olet kokenut nais-, mies- ja muunsukupuolisten työntekijöiden työskentelyn välillä? ^[2]
 - Minkälaisia samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia olet kokenut saman sukupuolisten työntekijöiden työskentelyn välillä? ^[3]

4. Minkälainen merkitys työntekijän sukupuolella on mielestäsi asiakkaan ja työntekijän välisessä vuorovaikutuksessa? ^[4]
 - Millä muilla asioilla on mielestäsi merkitystä vuorovaikutuksessa? ^[5]
 - Minkälaista on mielestäsi työntekijän ja asiakkaan välinen hyvä vuorovaikutus?

Liite 2. Saatekirje tutkimukseen osallistujille

Moi!

Olemme sosionomiopiskelijat Iina ja Jenni LAB-ammattikorkeakoulusta Lahdesta. Teemme opinnäytetyötä, jossa tutkimme lastensuojelun asiakkaiden kokemuksia lastensuojelun työntekijöiden sukupuolen merkityksestä.

Haluaisimme haastatella sinua ja kysellä kokemuksiasi nais-, mies- tai muunsukupuolisista työntekijöistä. Haastatteluun osallistuminen ei edellytä sinulta aiempaa tietoa aiheesta, vaan olemme kiinnostuneita pelkästään sinun omista kokemuksistasi ja ajatuksistasi työntekijöihin liittyen. Varaamme haastatteluun noin tunnin aikaa ja haastattelu toteutetaan meidän tarjoaman pienen purtavän äärellä kahvilassa tai tarpeen mukaan esimerkiksi Skypen välityksellä. Haastattelu toteutetaan loka- ja marraskuun aikana ja siihen osallistuminen on vapaaehtoista. Voit halutessasi kieltäytyä haastattelusta missä tahansa vaiheessa. Haastattelu toteutetaan täysin anonymisti eli henkilöllisyyttäsi ei paljasteta tutkimuksessa. Edes omat työntekijäsi eivät tule saamaan tietoonsa vastauksiasi. Haastattelutilanne nauhoitetaan ja sen purkamisen jälkeen nauhoitteet ja muu materiaali hävitetään asianmukaisesti.

Opinnäytetyömme tarkoituksena on tuoda sosiaali- ja terveysalan ammattilaisille, muille aiheesta kiinnostuneille sekä Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle –hankkeelle tietoa lastensuojelun työntekijöiden sukupuolen merkityksestä lastensuojelun asiakkaiden näkökulmasta. Opinnäytetyö tehdään osana Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle -hanketta.

Jos kiinnostuneita on useampia, niin joudumme rajaamaan haastatteluun osallistujia. Mikäli sinulla on jotain kysymyksiä aiheeseen liittyen niin vastaamme mielellämme! Ilmoittaisitko halukkuudestasi osallistua haastatteluun omalle työntekijällesi viimeistään 16.10.2020 mennessä.

Ystävällisin terveisin,
Iina Haavisto puh. *****
Jenni Hirvikunnas puh. *****

Alkuperäisilmaukset	Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokat	Yläluokat
"se ei oo ns. pakolta siinä työssä"	Ei ole työssä "pakosta"	Aito kiinnostus nuoreen/työhön	Vuorovaikutus
"Positiivista on se, että tulee hyvällä mielellä [työskentelemään]"	On hyvällä mielellä	Positiivinen asenne	
"sellaselle, joka ei ite keskustele mistään tai on vähän hiljasempi"	Ei itse keskustele tai on hiljasempi	Dialogisuus	
"Mul oli... se mies [työntekijä] ja mä näin sen varmaan kaks kertaa. Kyl mulle tuli olo, et se ois puhunu mulle enemmän jotain muuta, kun niitä pakollisia asioista, kun naiset [työntekijät] kertaakaan"	Miestyöntekijä puhuu muistakin asioista, kuin vain "pakollisista"		
"Miehistä mä oon ainakin huomannut, että jos me ei tunneta hirveen hyvin... sit ollaan vähän hiljasempaa"	Miestyöntekijät ovat hiljaisia, jos eivät tunne nuorta		
"Mun mielestä on tärkeintä, että tullaan toimeen, että ei oo mitään erimielisyyksiä mistään asioista"	Tulla toimeen Ei ole erimielisyyksiä asioista	Sosiaaliset taidot Erimielisyydet	
"Yleensä sellaselle, jonka kanssa ei oo tullu nii paljoo konflikteja"	Ei paljoo aikaisempia konflikteja	Konfliktit	
"sellanen, joka ottaa muut huomioon"	Ottaa muut huomioon	Huomioinen	
"Ne [nais- ja miestyöntekijät] osaa puhuu silleen rauhallisesti"	Nais- ja miestyöntekijät osaavat puhua rauhallisesti	Rauhallinen kommunikointi	
"Mun kokemuksen perusteella miehet on paljon sellasia, jotka oikeesti ottaa sun tunteet huomioon"	Miestyöntekijät ottavat nuoren tunteet huomioon	Huomioiminen	
"Ainakin mulla [miestyöntekijät] osaa kuunnella ehkä paremmin"	Miestyöntekijä osaa kuunnella paremmin	Kuunteleminen	
"Miesten kanssa se on kommunikointia ja rohkaisua"	Miestyöntekijöiden vuorovaikutus on kommunikointia ja rohkaisua	Kommunikointi Rohkaisu	
"Naisilla ehkä silleen, että se vuorovaikutus on enemmän läsnäoloa, palautetta ja tukea"	Naistyöntekijöiden vuorovaikutus on läsnäoloa, palautetta ja tukea	Läsnäolo Palautteen anto Tuki	
"sille voi mennä puhuu asioista oli se sitten asia mikä asia"	Työntekijälle voi puhua mistä asioista tahansa	Asioista puhuminen	Luottamuksellinen suhde
"että siihen ihmiseen voi oikeesti luottaa"	Luotettavuus	Luottamus	
"Se että puhuu totta, vaikka jos on erimieltä siitä asiasta"	Työntekijä kertoo rehellisesti, jos on erimieltä asiasta	Rehellisyys	
"Ollaan ihan mukavasti ja rennosti toisen kanssa"	Ollaan mukavasti ja rennosti	Mukavuus	
"on mukava olla [työntekijän kanssa]"	Mukava olla työntekijän seurassa	Rentous	
"se on vähän enemmän kaveri kuin mikä työntekijä"	Enemmän kaveri kuin työntekijä	Kaverillisuus	
"Sitten kun tuntee henkilön [työntekijän], niin sille on helppo puhua"	Tuttu työntekijä	Tuttu työntekijä	
"Se kertoo omia juttuja omasta elämästään"	Kertoo omia juttuja omasta elämästään	Omien asioiden jakaminen	

"Eikä edelleenkään urki liikaa mun asioita. Haluan pitää mun yksityisyyden"	Ei urki nuoren asioita Kunnioittaa nuoren yksityisyyttä	Urkkiminen Kunnioittaminen Yksityisyys	
"vanhempi naishenkilö, tulee sellainen olo että: jaa et... taas semmonen, joka komentelee ja on taas huutamassa perään tai joka sanoo joka ikisestä asiasta"	Vanhemmat naishenkilöt komentelevat, huutavat perään ja sanovat joka ikisestä asiasta	Komentelu Huutaminen Valittaminen	Kommunikointitapa
"onks toi [miestyöntekijä] niitä ihmisiä, jotka oikeesti huutaa sitte niiku puhelimeen"	Miehet saattavat huutaa puhelimeen	Huutaminen	
"Osaa katsoa toisen kulmasta. Ei oleta heti jotain tiettyä asiaa siinä tilanteessa"	Toisen näkökulmasta katsominen Ei oleta asioita	Toisen näkökulmasta katsominen Olettaminen	Empatia
"Jos nyt osataan katsoa toisen näkökulmasta.."	Osataan katsoa toisen näkökulmasta	Toisen näkökulmasta katsominen	
"Tärkeintä on, että se ymmärtää ja on mukava"	Ymmärtävä ja mukava	Ymmärtävä Mukava	Luonteenpiirteet
On rento (...) se ottaa asiat vähän huumorilla"	On rento ja huumorintajuinen	Rento Huumorintajuinen	
Että se osaa olla reilu jokaista kohtaan"	Reilu jokaista kohtaan	Reilu	
"naiset osaa välillä olla rauhallisia"	Naiset rauhallisia	Rauhallinen	
"se [miestyöntekijä] osaa vitsailla"	Miehet osaa vitsailla	Huumorintaju	
"Miehet on yleensä aika rentoja, mutta kyllä niissäkin ne että: jaa onko toi liian rento, että toi ei ota asioita liian vakavasti"	Miehet rentoja Miehet voivat olla liian rentoja, eivätkä ota asioita tarpeeksi vakavasti	Rento Vakavasti ottaminen	
"Ehkä jotkut [naistyöntekijät] saattaa olla enemmän sosiaalisempia kuin toiset"	Jotkut naistyöntekijät ovat sosiaalisempia	Sosiaalisuus	
"Jotkut naiset [työntekijät](...) on yhtä rentoja, ku miehet [työntekijät]"	Jotkut naistyöntekijät ovat yhtä rentoja kuin miestyöntekijät	Rento	
"Mutta siis naiset [työntekijät] on ollu yleensä paljon rauhallisempia"	Naistyöntekijät ovat rauhallisempia		
"Jotkut [naistyöntekijät] on niitä rennompia ja jotkut on niitä tosi tiukkoja"	Toiset naistyöntekijät ovat rennompia Toiset naistyöntekijät ovat tiukkoja	Rauhallinen Rento Tiukka Huumorintaju	
"On niitä [naistyöntekijöitä], jotka on ollu vitsailijoita, että ne vitsailee siinä mukana"	Jotkut naistyöntekijät vitsailevat		
"Mun mielestä miehet puhuu enemmän ja niil on asiaa enemmän"	Miestyöntekijät puhuvat enemmän	Puhelias	Kiinnostuksen kohteet
"Silleen et meillä on jotain yhteistä tekemistä"	On yhteistä tekemistä	Samanlaiset kiinnostuksen kohteet	
"Jota kiinnostaa samat asiat"	Samat kiinnostuksen kohteet		
"Ehkä rooli, ikä ja persoona vaikuttavat eniten"	Rooli, ikä ja persoona vaikuttavat vuorovaikutukseen	Rooli	
"Persoonallisuus on musta kaikkein tärkeintä"	Persoonalla isoin vaikutus	Ikä	

<i>"Persoona ja kokemus. Sitä enemmän sä oot ollut [töissä], sitä enemmän sulla on kokemusta ja sitä enemmän sä oot varmemmilla otteilla tai annat [nuorelle] tilaa"</i>	<i>Persoona ja kokemus vaikuttavat vuorovaikutukseen Kokeneempi toimii varmoilla otteilla, antaa nuorille tilaa</i>	<i>Persoona Kokemus</i>	<i>Työntekijän ominaisuudet ja asema</i>
<i>"se osaa jutella niin kun ihminen ihmiselle"</i>	<i>Osa jutella niin kun ihminen ihmiselle</i>	<i>Inhimillisyys</i>	<i>Arvot</i>
<i>"[työntekijä] ei ole kovin ystävällinen"</i>	<i>Ei ole ystävällinen</i>	<i>Ystävällisyys</i>	
<i>"Ei mulla oo yleensä ennakoajatuksia mistään, ennen ku mä vaikka tapaan sen ihmisen ja keskustelen sen kaa"</i>	<i>Ei ennakoajatuksia, ennen kuin tapaa henkilön</i>	<i>Ei ennakoajatuksia</i>	<i>Ennakoajatukset</i>
<i>"Ainakin ennen [nais- ja miestyöntekijät] ovat osoittautuneet positiivisiksi"</i>	<i>Positiivinen kokemus mies- ja naistyöntekijöistä</i>	<i>Kokemuksen heijastuminen ennakoajatuksiin</i>	
<i>"Mun mielestä ne on ihan erilaisia"</i>	<i>Nais- ja miestyöntekijät erilaisia</i>	<i>Erilaisuus</i>	<i>Sukupuoleen liittyvät erot</i>
<i>"En mä hirveemmin oo huomannut [eroja]"</i>	<i>Nais- ja miestyöntekijöissä ei paljoa eroja</i>	<i>Ei paljoa eroja</i>	
<i>"Saattaa olla, että miesten suhteen toiminta on enemmän liikunnallista ja naisten kanssa sosiaalisempaa"</i>	<i>Miestyöntekijöiden kanssa toiminta voi olla liikunnallisempaa Naistyöntekijöiden kanssa toiminta voi olla sosiaalisempaa</i>	<i>Toiminnallisuus Sosiaalisuus</i>	
<i>"Miesten välillä [samanlaista] on jotenkin semmoinen innostavuus"</i>	<i>Miestyöntekijät ovat innostavia</i>	<i>Innostaminen</i>	
<i>"Sukupuoli on tärkeä. Samaa sukupuolisuutta, nii kaikki on yleensä paremmin"</i>	<i>Sukupuolella on merkitystä Saman sukupuolinen työntekijä on parempi</i>	<i>Sukupuolen merkitys tärkeä Sama sukupuoli parempi</i>	<i>Sukupuolen merkitys</i>
<i>"Ei sillä ole välttämättä väliä, mutta ite oon ainakin huomannut, että sen oman sukupuolisen [työntekijän] kanssa tulee helpommin juttuun... Tietää samoista asioista"</i>	<i>Sukupuolella ei ole välttämättä väliä Helpompi tulla juttuun Samaa sukupuolta oleva tietää samoista asioista</i>	<i>Sukupuolella ei ole välttämättä väliä Helpompi tulla juttuun Samaa sukupuolta oleva tietää samoista asioista</i>	
<i>"Ehkä musta olis kivempi, jos olis vähän enemmän molempia, eikä vain yhtä [sukupuolta]"</i>	<i>Olisi kiva, jos olisi enemmän molempia sukupuolia</i>	<i>Enemmän eri sukupuolisia</i>	
<i>"Esim. jos käyttää [ehkäisyä] niit sä sit mee välttämättä puhuu ihan ensimmäisenä [eri sukupuoliselle]"</i>	<i>Työntekijän sukupuoli vaikuttaa siihen, että mistä asioista nuori keskustele työntekijän kanssa</i>	<i>Sukupuolen vaikutus keskusteluaiheisiin</i>	
<i>"Mun mielestä on paljon paljon parempi, kun on samaa sukupuolta [työntekijä ja asiakas]. Sit on ehkä niitä samoja ongelmia, se toinen ymmärtää vähän paremmin"</i>	<i>Ongelmat ovat samanlaisia Samaa sukupuolta oleva työntekijä ymmärtää paremmin</i>	<i>Samat ongelmat Ymmärrys</i>	
<i>"Saman sukupuoliselle"</i>	<i>Saman sukupuoliselle työntekijälle on helppo puhua</i>	<i>Helppo puhua</i>	

Liite 4. Suostumuslomake



Sosiaali- ja terveysala

Suostumuslomake

Onko lastensuojelun työntekijän sukupuolella merkitystä lastensuojelun asiakkaiden näkökulmasta?

Olen saanut riittävästi tietoa kyseisestä opinnäytetyöstä ja olen ymmärtänyt saamani tiedon. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut kysymyksiini riittävät vastaukset. Tiedän, että minulla on mahdollisuus keskeyttää osallistumiseni missä tahansa vaiheessa.

Suostun vapaaehtoisesti osallistumaan tähän opinnäytetyöhön liittyvään tutkimukseen.

Lisäksi annan suostumukseni henkilötietojeni keräämiseen opinnäytetyöhön laadinnassa syntyvään tutkimusrekisteriin. Minua on informoitu henkilötietojen käsittelystä tutkimuksen yhteydessä.

Aika ja paikka _____

Tutkimukseen osallistuva _____

Opiskelijat _____
lina Haavisto Jenni Hirvikunnas