

Työntekijän sukupuolen merkitys lastensuojelutyössä

LAB-ammattikorkeakoulu

Sosionomi (AMK), sosiaalipedagoginen aikuissosiaalihjaus

2021

Johanna Rauta

Tiivistelmä

Tekijä(t) Rauta, Johanna	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK Sivumäärä 35+4 liitettä	Valmistumisaika 2021
Työn nimi Työntekijän sukupuolen merkitys lastensuojelutyössä		
Tutkinto Sosionomi (AMK)		
Ohjaavan opettajan nimi, titteli ja organisaatio Kari Malin, lehtori, LAB-ammattikorkeakoulu		
Toimeksiantajan nimi, titteli ja organisaatio Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle-hanke, LAB-ammattikorkeakoulu		
Tiivistelmä <p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia työntekijän sukupuolen merkitystä lastensuojelutyössä. Tarkoituksena oli nostaa esiin lastensuojelutyön arki päivässä esiintyviä mahdollisia sukupuolittuneita merkityksiä ja rakenteita.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisella eli laadullisella tutkimusmenetelmällä ja aineisto kerättiin teemahaastattelujen avulla. Tutkimusta varten haastateltiin kuutta lastensuojelussa toimivaa sosiaalialan ammattilaista. Aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.</p> <p>Tutkimuksen tulokset osoittivat, että lastensuojelun perustehtävät jakautuvat arkipäivässä naisten ja miesten kesken melko tasaisesti, mutta tunnetaitoihin, emotionaalisuuteen ja vuorovaikutukseen liittyvät toimet liitetään etupäässä naisiin. Miehiä pidetään lastensuojelussa järjestyksenpitäjinä ja roolimalleina. Miehillä tuntuu olevan enemmän auktoriteettia ja heitä kunnioitetaan eri tavoin kuin naisia. Sukupuolen merkitys työssä korostuu erityisesti oltaessa vuorovaikutustilanteissa asiakkaan tai hänen sidosryhmiensä kanssa. Työntekijät korostavat tehtävänsä sukupuolensa mukaisina roolimalleina. Miehiä haluttaisiin enemmän sosiaalialalle töihin, sillä 86% sosiaali- ja terveydenhuollon alalla työskentelevistä henkilöistä on naisia. Tasa-arvo ja sukupuoleen liittyvät asiat voivat herättää ihmisissä vahvoja tunteita. Stereotyyppinen ajattelu voi luoda elämäämme rajoitteita, jotka estävät meitä toteuttamasta itseämme täydellä potentiaalilla. Mikäli pystymme välttämään sukupuolten vastakkainasettelun ja valitsemaan arjessa taipumustemme mukaisesti, voi se luoda pohjaa tasa-arvoisemmalle maailmalle.</p>		
Asiasanat sukupuoli, sukupuolten tasa-arvo, lastensuojelu		

Abstract

Author(s) Rauta, Johanna	Type of Publication Thesis, UAS	Published 2021
	Number of Pages 35+ 4 attachments	
Title of Publication Significance of the Gender of an Employee in Child Welfare.		
Name of Degree Bachelor of Social Services		
Name, title and organization of the supervising teacher Kari Malin, Senior Lecturer, LAB University of Applied Sciences		
Name, title and organization of the client Mainstreaming Gender in Social and Health Care Training - project, LAB University of Applied Sciences		
Abstract <p>The aim of this Thesis was to study the significance of the gender of the employee in child welfare. The purpose was to show meanings and structures related to gender in everyday life in child welfare.</p> <p>This Study was carried out by using a qualitative research method. The Data was collected by Thematic interviews and was analyzed by data- based content analysis. Three female and three male employees in child welfare were interviewed.</p> <p>According to the results of the study the work done in child welfare in everyday life is evenly distributed between male and female employees, but emotional work and interaction is still many times associated with women. Men in child welfare are usually regarded as role models and peacekeepers. Men seem to have more authority and are differently respected than women. The significance of the gender of an employee became more obvious in interaction between clients and their interest groups. All employees also underlined their task as a role model. Men are very much wanted employees in the social and healthcare field. 86% of all employees working in the field are women. The question about gender and equality are not neutral matters and they can raise strong feelings. Stereotyped way of thinking can make limits in our lives and can prevent us from fulfilling ourselves. Instead of viewing genders as contrary to each other and by thinking sometimes differently we might promote equality between genders.</p>		
Keywords gender, gender equality, child welfare		

Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Sukupuolten välinen tasa-arvo Suomessa	3
3	Sukupuoli tapana	5
3.1	Sukupuolentutkimus	5
3.2	Sukupuoli.....	5
3.3	Sukupuolitapaisuus.....	6
4	Segregaatio eli työmarkkinoiden eriytyminen	8
4.1	Segregaatio Suomessa	8
4.2	Segregaation syyt.....	9
4.3	Segregaation purkaminen.....	10
4.4	Miehet naisvaltaisella alalla	10
5	Tutkimuksen lähtökohdat	12
5.1	Miesvirtaa- hanke toimeksiantajana	12
5.2	Työn tarkoitus ja tavoite.....	13
6	Työn toteuttaminen	14
6.1	Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus.....	14
6.2	Teemahaastattelu	14
6.3	Aineistolähtöinen sisällönanalyysi.....	15
7	Tutkimuksen tuloksia	19
7.1	Työtehtävien jakautumien sukupuolen mukaan lastensuojelussa	19
7.2	Sukupuolen mukaiset erot työskentelytavoissa.....	21
7.3	Sukupuoleen liittyvät odotukset tai ennakoasenteet	23
8	Tulosten tulkintaa.....	26
9	Pohdinta	30
9.1	Eettinen pohdinta.....	30
9.2	Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet	33
	Lähteet	36

Liitteet

Liite 1. Sisällönanalyysi

Liite 2. Haastattelurunko

Liite 3. Informointikaavake

Liite 4. Suostumuslomake

1 Johdanto

Kun yhteiskunnassa määritellään sukupuolten välisiä suhteita, on tasa-arvo käsite keskeisessä asemassa. Yleisesti epätasa-arvoa on vaikea myöntää, sillä se koetaan uhkaavana, sillä se kyseenalaistaa ajatuksen oikeudenmukaisesta yhteiskunnasta. Tasa-arvon määrittelyssä on kyse vallankäytöstä. On kyse siitä, kuka on oikeutettu tasa-arvoon ja kuka taas suljetaan sen ulkopuolelle. Tasa-arvon edistymisestä hyötyvät kaikki. Tasa-arvoisessa työyhteisössä ilmapiiri ja työhyvinvointi paranevat ja työmotivaatio lisääntyy. Ihmisten osamista pystytään hyödyntämään tehokkaammin, kun ei jumiuduta sukupuoleen liittyviin odotuksiin. Tasa-arvo on työpaikalle myös imagoetu, joka voi auttaa kilpailemaan ammattitaitoisesta työvoimasta. (Ylöstalo 2012.)

Suomeahan on totuttu pitämään tasa-arvon mallimaana, vaikka suomalainen työelämä on eurooppalaisellakin mittakaavalla voimakkaasti eriytynyttä. Terveys- ja sosiaalipalvelut olivat Suomessa vuonna 2019 naisenemmistöisin ala. Naisia alalla oli 86 %. Miehiä eniten oli rakennusalalla (91%). (THL 2021c.) Työmarkkinoiden eriytymistä eli segregatiota pidetään tasa-arvo ongelmana. Sen katsotaan jäykistävän työmarkkinoita, kasvattavan palkkeroja ja ylläpitävän stereotypioita (Kauhanen & Riukula 2019, 80).

Tämän työn toimeksiantaja Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle-hanke pyrkii lisäämään miespuolisten opiskelijoiden määrää sosiaali- ja terveysalojen koulutuksissa. Hanke on LAB ammattikorkeakoulun ja Saimaan ammattikorkeakoulun yhteishanke. (LAB University of Applied Sciences.)

Tässä tutkimuksellisessa opinnäytetyössä tarkoituksena oli tuottaa tietoa sukupuolesta ja sen merkityksestä lastensuojelutyössä. Tutkimuksesta saatua tietoa voidaan toivottavasti käyttää Miesvirtaa-hankkeessa hyväksi. Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja tutkimusaineisto kerättiin teemahaastattelujen avulla. Haastattelin kuutta lastensuojelussa työskentelevää ammattilaista, joista kolme oli miehiä ja kolme naisia. Aineiston analysoinnissa käytettiin aineistopohjaista sisällönanalyysiä. Tutkimuskysymykset olivat: Miten työskentelytavat eroavat sukupuolen mukaan? Mikä on sukupuolen mukainen työskentelytapa ja Miten työntekijät kokevat sukupuoleensa liittyvät odotukset suhteessa työhönsä?

Työn tulokset osoittivat, että sukupuolen todettiin määrittävän olennaisesti arjen työhön ja vaikuttavan etenkin vuorovaikutustilanteissa asiakkaan ja tämän sidosryhmien kanssa. Lastensuojelussa työskentelevät kokevat myös tärkeänä toimimisen sukupuolensa mukaisena roolimallina, sillä lastensuojelussa olevat lapset ja nuoret, tulevat monesti perheistä, joissa toisen vanhemman malli on ollut puutteellinen. Sukupuolen mukaisen roolimallin lisäksi työntekijät korostivat kuitenkin myös turvallisen aikuisen mallina olemista.

Työntekijät, miehet naisia enemmän, kokivat työssään sukupuoleensa liittyviä odotuksia. Jotkut miehet olivat kokeneet suoranaista sukupuoleensa kohdistuvaa ennakkoluuloa. Miesten auktoriteettiasema koettiin työpaikoilla niin ikään erilaisena kuin naisten. Miehiltä ei myöskään odotettu tunnetaitoihin liittyviä ominaisuuksia ja taitoja.

Sukupuolella on siis paljonkin merkitystä ja olisi hyvä, että työntekijä osaisi huomioida sukupuoleen ja tasa-arvoon liittyviä rakenteita nykyistä enemmän.

Lastensuojelussa työntekijän on mahdollisuus ja velvollisuuskin vaikuttaa lapseen olemalla esimerkkinä.

Tasa-arvoon liittyvät asiat ovat syvällä kulttuurissamme ja siksi niitä on niin vaikea muuttaa. Ylöstalo (2012) toteaa, että muutos on kuitenkin mahdollista, mutta ei ilman sukupuolentutkimusta ja sen tuottamaa kriittistä tietoa tasa-arvon tilasta ja merkityksistä työelämässä.

2 Sukupuolten välinen tasa-arvo Suomessa

Sukupuolten välisellä tasa-arvolla tarkoitetaan sitä, että naisilla ja miehillä on yhtäläiset oikeudet, velvollisuudet ja mahdollisuudet toteuttaa itseään ja osallistua yhteiskunnalliseen toimintaan. Tasa-arvolaille pyritään estämään sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työelämässä. Suomessa hallituksen ensimmäinen tasa-arvo ohjelma on laadittu vuonna 1980 ja ensimmäinen tasa-arvolaki tuli voimaan vuonna 1987.(STM 2020a.)

EU:n komissio on kiinnittänyt huomiota Suomen voimakkaasti eriytyneisiin työmarkkinoihin ja vaatinut toimenpiteitä asian korjaamiseksi. Se on johtanut aloitteisiin esim. hallitusohjelmissä sekä selvitysten ja ehdotusten tekemiseen. (Korvajärvi 2016,144.)

Tällä hetkellä Suomen hallituksen tavoitteena on, parantaa tasa-arvoa yhteiskunnassa ja nostaa Suomi tasa-arvon kärkimaaksi. Hallitusohjelmaan on tavoitteeksi kirjattu perheväpöiden ja perheen sisäisten hoitovastuiden tasaisempi jakautuminen vanhempien välille. (STM 2020b,11.) Hallituksen tehtävänä on myös estää palkkasyrjintä. Sukupuolten palkkaeroa pyritään kaventamaan vuosina 2020-2023 laajalla hallitusohjelman mukaisella toimenpidekokonaisuudella. (STM 2020b, 7.) Myös varhaiskasvatukseen ja koulutukseen tullessaan hallitusohjelmassa kiinnittämään huomiota. Varhaiskasvatuksessa korostetaan sukupuolisensitiivisyyttä. (STM 2020b,12.)

Tasa-arvokeskustelu Suomessa on monipuolistunut. Aikaisemmin keskustelu on lähinnä keskittynyt naisen aseman parantamiseen, mutta nykyisin teemoiksi ovat nousseet sukupuolistereotyyppien purku ja analyysi feminiinisyydestä ja maskuliinisuudesta. Naisen ja miehet mallit ja roolit ovat monipuolistuneet. Tasa-arvokeskustelua on myös laajennettu koskemaan varhaiskasvatusta ja koulumaailmaa. (STM 2020a.)

Suomea on totuttu pitämään tasa-arvon mallimaana. Yleisesti epätasa-arvoa on ollut vaikea myöntää ja ajatus siitä voidaan kokea uhkaavana. Voidaan ajatella, että tasa-arvon esille ottaminen ja siitä keskusteleminen kyseenalaistaa ajatuksen oikeudenmukaisesta yhteiskunnasta. Kun yhteiskunnassa määritellään sukupuolten välisiä suhteita, on tasa-arvo käsite kuitenkin keskeisessä asemassa. Tasa-arvon määrittelyssä on kyse vallankäytöstä. On kyse siitä, kuka on oikeutettu tasa-arvoon ja kuka taas suljetaan sen ulkopuolelle? Ylöstalo on väitöskirjatutkimuksessaan "Tasa-arvotyön tasa-arvot" havainnut työpaikoilla kolme erilaista tapaa ymmärtää tasa-arvo. Niitä olivat tasa-arvo yhtäläisinä oikeuksina, mikä perustuu ajatukseen, että miehellä ja naisella ovat samat oikeudet ja velvollisuudet. Tällöin mies tai nainen voivat elää elämäänsä yksilönä kuten haluavat ja kykenevät, kunhan säännöt kaikille ovat samat. Kaikilla ovat siis samat ja yhtäläiset mahdollisuudet saavuttaa

elämässään haluamansa, onnistuminen on vain yksilöstä ja hänen ominaisuuksistaan kiinni. Sukupuolieroon perustuva tasa-arvo taas pohjautuu ajatukseen miehen ja naisen erilaisuudesta ja toisaalta kuitenkin samanarvoisuudesta. Sukupuolierojen takia naisilla ja miehillä on erilaisia ominaisuuksia ja taitoja, joiden perusteella heille määräytyy työelämässä tiettyjä rooleja ja tehtäviä. Nämä roolit pitävät yllä sukupuolen mukaisia hierarkioita. Tämän tyyppinen ajattelu luo odotuksia ja ennakoasenteita ihmiselle koskien hänen sukupuoltaan. Esim. lastensuojelussa miehiä kaivataan työpaikoille miehen malleiksi ja järjestyksen pitäjiksi, jolloin odotukset kohdistuvat henkilön sukupuoleen eikä niinkään hänen ammattitaitoonsa. Kolmantena Ylöstalo havaitsi moninaisen tasa-arvon määritelmän, mikä liitetään muihin kuin sukupuoleen liittyviin tekijöihin, kuten esim. ikään tai kulttuuriseen taustaan. (Ylöstalo 2012.)

Suomessa työpaikalla on hyvin yleistä, että sukupuolen merkitystä vähätellään. Sukupuoliristiriitoja tai syrjintää aiheuttavana tekijänä pyritään ohittamaan. Naiset sekä miehet kyllä tunnistavat sukupuoleen liittyvän eriarvoisuuden esim. palkkauksessa tai uralla etenemisessä, mutta kieltävät ilmiön kuitenkin omalla työpaikallaan. Ongelma ehkä myönnetään yhteiskunnallisella tasolla tai että ne ilmenevät ehkä jollakin muulla kuin omalla työpaikalla. (Korvajärvi 2016, 155.)

Tasa-arvotyö pyrkii tekemään näkyväksi sukupuolta ja sen merkitystä työn arjessa, ja etsitään tapoja toimia ja nähdä asiat toisin. Avaamalla silmämme eriarvoisuudelle annamme samalla mahdollisuuden tasa-arvon edistämiseksi. Tasa-arvosta hyötyvät kaikki sekä miehet, naiset, että työpaikat. Tasa-arvoisuus vaikuttaa työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen ja se voidaan työpaikoilla nähdä imagoetuna, kun kilpaillaan osaavasta työvoimasta. Ihmisten osaamista voidaan hyödyntää paremmin, kun ei jumiuduta kaavamaisiin odotuksiin. Tasa-arvo on ennen kaikkea oikeudenmukaisuuskysymys. (Ylöstalo 2012.)

3 Sukupuoli tapana

3.1 Sukupuolentutkimus

Sukupuolentutkimus tarjoaa tiedollisen pohjan tasa-arvotyölle. Sille on ominaista monitie-
teinen lähestymistapa, sukupuolten kaksijakoisuuden kritiikki ja irtautuminen biologiasta,
mikä selittäisi sen ihmisen ainoana toimintaan vaikuttavana tekijänä. Sukupuolentutkimus
tutkii sukupuolta yhteiskunnassa ja yhteisöissä ja sukupuolen kytkentöjä esim. valtaan ja
hierarkioihin. Sukupuolentutkimus pyrkii myös vaikuttamaan siihen, kuinka sukupuoleen liit-
tyvää eriarvoisuutta voitaisiin purkaa. (THL 2021a.)

Työelämässä vallitsee sukupuoliin ja seksuaalisuuksiin kiinnittyviä arkisia tapoja ja käytän-
töjä, jotka voivat tuottaa yhteiskunnallisia ja kulttuurisia rakenteita, jotka muuttuvat aina
uudenlaisiksi kulloinkin hyväksytyllä tavalla. Sukupuolistavia käytäntöjä tutkimalla voidaan
selvittää ammatillista eriytymistä ja hierarkioiden syntymistä työssä. On selvitetty sitä, mi-
ten naiset ja miehet käsittelevät sukupuoleen liittyviä asioita työelämässä tai missä yhtey-
dessä sukupuoli ja seksuaalisuus tuodaan esille tai ohitetaan työssä. Tutkimuksissa on
osoitettu, että monesti sukupuoli muistuttaa rutiinia, jota vähemmin pohditaan. (Korvajärvi
2016,149.)

3.2 Sukupuoli

Tässä tutkimuksessa kaikki vastaajat edustavat joko miehiä tai naisia ja keskityin tutkimaan
heidän välisiä eroja lastensuojelussa ja työelämässä. On hyvä kuitenkin pitää mielessä, että
sukupuoli on moninainen ilmiö, joka ei ole jaettavissa vain kahteen toisistaan erotettavaan
sukupuoleen. Sukupuolen ilmenemismuodot ovat paljon moninaisemmat ja sukupuolten
moninaisuus on tapauskohtaisesti otettava huomioon arjessa myös lastensuojelutyössä.

*Sukupuoli on erilaisista geneettisistä, kehityksellisistä, hormonaalisista, fysiologisista,
psykologisista, sosiaalisista ja kulttuurisista ominaisuuksista koostuva jatkumo. Suku-
puolia eivät siis ole vain mies ja nainen, vaan ihminen voi olla molempia yhtä aikaa, jo-
tain siltä väliltä tai jotain ihan muuta. Joillakin taas ei ole sukupuolta lainkaan. Sukupuole-
nen moninaisuuteen kuuluu myös sukupuolen ilmaisu. Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan
erilaisia ilmaisun tapoja, jotka ovat kulttuurissamme sukupuolittuneita. Sukupuolen
ilmaisu sisältää kaiken yksilön toiminnan ja käyttäytymisen, jolla hän ilmaisee itselleen
ja muille olevansa nainen, mies tai jotain muuta. Näitä ilmaisun tapoja, jotka ovat kult-
tuurissamme sukupuolittuneita, ovat esimerkiksi vaatetus, muu ulkonäkö, puhetyyli,
luonteenpiirteet, ilmeet ja eleet (Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus 2021).*

Sukupuolta pidetään työpaikoilla monesti kielteisenä asiana, joka aiheuttaa lähinnä ristiriitoja ja sekaannusta. Esimerkiksi naissukupuoleen liitetty kielteisyys voi tulla esiin mm. käsityksenä siitä, että naisvaltaisilla työpaikoilla on huono ilmapiiri ja paljon riitoja. (Korvajärvi 2016, 155-156.) Työpaikoilla voi toimia etäännyttämisen logiikka. Sukupuoleen liittyvien ristiriitojen olemassaolo myönnetään yleisellä tasolla, mutta katsotaan, että ongelmat eivät koske omaa työpaikkaa.

3.3 Sukupuolitapaisuus

Perinteisesti hoivaan liitetyt työt ovat naisvaltaisia ja huonosti arvostettuja. Vallalla on ajattelu naisen hoivavastuusta perheessä, miehen ollessa perheen pää ja pääasiallinen elättäjä. Tämä perinteinen ajatusmalli pitää yllä ajattelua sukupuolten välisestä työnjaosta, vaikka Suomessa nainen on jo pitkään osallistunut perheen ulkopuoliseen työelämään. (Lammi-Taskula & Salmi 2016, 182.) Yhteiskunnan modernisoitumisen myötä naiset hakeutuivat työelämään aloille, joita olivat aiemmin tehneet palkatta. Hoiva-alojen heikko arvostus katsotaan juontavan juurensa vanhoista stereotyyppisistä naiskäsityksistä. Arvostuksen puute on johtanut alojen huonoon palkkaukseen, mikä taas johtaa siihen, etteivät miehet kiinnostu hoiva-alasta. Vaikka hoiva-alojen työn luonne ja koulutusvaatimukset ovat muuttuneet vaativammiksi, ei alan palkkakehitys ole seurannut siinä mukana. (Seligson 2009, 49.)

Puhutaan myös sukupuolitapaisuudesta, mikä yksinkertaisuudessaan tarkoittaa sitä, että miehillä ja naisilla on tapana tehdä eri asioita. Sukupuolten työnjako on malli, joka vaikuttaa yksityiselämään, kotitöihin, ja työmarkkinoihin sekä paikallisesti, että globaalisti. Esim. arkipäivässä kumpikin sukupuoli keskittyy tekemään toimia, jotka tuntuvat itselle luontevilta ja kummallakin sukupuolella on omat käyttäytymistapumuksensa. Tavat ja tottumukset suojelevat ja helpottavat elämää, mutta niihin voi liittyä myös vallankäyttöä ja pakottamista. Sukupuolitapaisuudet ovat tekoja ja toimintaa, joilla on ehtoja ja edellytyksiä, joita ihmiset toiminnallaan muokkaavat. (Husso 2016, 76-78.) Mies- ja naistapaisessa toimijuudessa on tiedostamattomia piirteitä, jotka muotoutuvat eleyissä suhteissa (Husso 2016, 85). Sukupuolten välisestä työnjaosta muotoutuu totunnaisia käyttäytymistapumuksia. Se, että kukaan tekee sitä, mikä luontevalta tuntuu, merkitsee yleensä sukupuolitapaista työnjakoa. (Husso 2019, 148.)

Sukupuolitapaisuudesta syntyy sukupuolien välinen ero. Miten tämä ero sitten syntyy? Valitsevana on käsitys ihmisen biologisesta ja sosiaalisesta sukupuolesta. Englannin kielessä yleisesti käytetyt termit ovat sex ja gender. Nainen ja mies ovat biologisesti erilaisia, mutta kulttuuri ja yhteiskunta luovat tämän eron päälle ”vaatetta”, mikä voi saada aikaan

sukupuolieron liioittelua tai jäykkiä sukupuolirooleja. Judith Butlerin mukaan sukupuolella ei ole mitään luonnollista tai alkuperäistä vaan se muotoutuu toistoteoissa. Tapaisuudella on taipumus syntyä itsestään, kun sitä kylliksi toistetaan. Toistamme sukupuoleemme liittyviä eleitä, liikkeitä tai tyylejä jopa puolihuolimattomasti asiaa sen kummemmin ajatellen, mutta niihin liittyvä tapaisuus kuitenkin koko ajan vahvistuu. Ollaksemme vakuuttavia, meidän tulee toimia, joko mies- tai naistapaisesti ja tapaisuuksia toistamalla vahvistamme myös vallitsevaa sukupuolieron kulttuuria. Automaattisten toistotekojen sijasta voisimme myös valita toisin ja toistaa toisin, mikä mahdollistaisi muutoksen. (Jokinen 2004, 6-7.) Pienetkin liikkeet tavoissa ja totumuksissa ovat merkityksellisiä. Muutokset edellyttävät kuitenkin tietoisia päätöksiä, joista esimerkkinä voidaan mainita mm. lainsäädäntö. (Husso 2019, 153.)

Myös työelämän sukupuolittuneita käytäntöjä voi jäsentää sukupuolitapaisuuksina. Usein kuulee sanottavan, että asiat ovat kiinni henkilöstä eikä sukupuolesta. Mies- ja naistapaisuuksista vaietaan usein siksi, että niistä puhuminen koetaan sukupuolten välistä konsensusta häiritseväksi. Uskotaan että jos ei puhuta erikseen naisista ja miehistä annetaan eri sukupuolille yhtäläiset mahdollisuudet ja samalla edistetään tasa-arvoa. (Husso 2019,150.)

Modernisaatio on purkanut sukupuolirooleja ja käyttäytymismalleja. Toimintaa ohjaavat silti monet syvään juurtuneet, usein tiedostamattomat kiinnitykset ja investoinnit, jotka kumpuavat hyvin konventionaalisista maskuliinisuuteen ja feminiinisyyteen liittyvistä tapaisuuksista ja käsityksistä. Nämä käsitykset ja asenteet ovat hyvin vaikeasti muutettavissa. (Husso 2016,85.)

4 Segregaatio eli työmarkkinoiden eriytyminen

4.1 Segregaatio Suomessa

Suomalainen työelämä on eurooppalaisellakin mittakaavalla voimakkaasti eriytynyttä. Työmarkkinoiden eriytymisestä käytetään myös termiä sukupuolen mukainen segregaatio. Segregaatio vaikuttaa siihen, että naiset valitsevat perinteisesti ajateltuja naisten aloja ja miehet vastaavasti miesten. Naiset myös sijoittuvat miehiä useammin kunnalliselle sektorille. Kaikkein naisvaltaisina alaa on sosiaali- ja terveystyöt, jolla työskentelevistä henkilöistä 86 % on naisia. Miehet taas sijoittuvat enemmän yksityiselle sektorille. Miesvaltaisina alaa on rakennusala. Alalla työskentelevistä henkilöistä 91 % on miehiä. (THL 2021c.) Eriytymisellä on huomattavia negatiivisia vaikutuksia, kuten miesten ja naisten kaventuneet valintamahdollisuudet koulutuksessa ja työmarkkinoilla. Se kasvattaa myös palkkaeroja, jähkistää työmarkkinoita ja ylläpitää sukupuolistereotyyppioita (Kauhanen & Riukula 2019, 80.) On huomattu että, eriytyminen alkaa jo koulussa ja erityisesti siirryttäessä perusasteelta toisen asteen koulutukseen (Kauhanen & Riukula 2019,84). Eriytymisen takana ovat stereotyyppiset käsitykset siitä, minkälaisissa ammateissa miesten ja naisten tulisi toimia. Myöhemmässä vaiheessa urakehitykseen vaikuttavat perheiden sisäinen työnjako, perhevapaiden epätasainen jakautuminen sekä sukupuolittuneet käsitykset miesten ja naisten rooleista ja kyvyistä työmarkkinoilla. (Kauhanen & Riukula 2019, 80-84.)

Sukupuolittuneet asenteet opitaan jo varhain koulussa ja kasvuympäristössä. Jo peruskoulussa eriytyminen on nähtävissä poikien ja tyttöjen välisissä ainevalinnoissa. Pojat valitsevat valinnaisaineiksi enemmän matemaattis- luonnontieteellisiä aineita ja tytöt kieliä. Tutkimuksen mukaan nuoret tekevät eniten sukupuolelleen tyypillisiä valintoja siirtyessään yhdeksänneltä luokalta toisen asteen ammatilliseen koulutukseen. (Saari & Lahtinen 2019,40). Ylipäänsä ensisijaisesti lukioon hakeutui vuonna 2018 65 % tytöistä, kun pojista samana vuonna, 54 % haki ensisijaisesti ammatilliseen koulutukseen. Myös lukiossa sukupuolten välinen jakauma on nähtävissä ainevalinnoissa. Mm. vuonna 2018 naisista pitkän matematiikan valitsi 36 % ja miehistä 50 %. (THL 2020b.) Tällä hetkellä nähdään, että työelämän segregaatio alkaa jo ennen työmarkkinoille tuloa koulutusvaiheessa. Nuorilla on vahvasti sukupuolittuneita mielikuvia eri aloista. (Tanhua 2019b, 15-20.)

Naisten koulutustaso Suomessa alkoi kohota 1990 luvun alussa ja tällä hetkellä naisilla on parempi koulutustaso, kuin miehillä. Vuonna 2018 korkea-asteen tutkinnon suorittaneista 58 % oli naisia. Sukupuolten välinen eriytyminen on myös selkeästi havaittavissa ammattikorkeakoulujen koulutusalojen jakautumisessa. Ammattikorkeakoulutuksessa naisten

osuus oli suurin hyvinvointi- ja terveysaloilla 84 %. Miesten osuus tekniikan alan opiskelijoista oli 76 % ja tietojenkäsittely ja tietoliikenteen alalla 80%. (THL 2021b.)

4.2 Segregaation syyt

Sukupuolenmukaisen segregaation syiden ja lievennyskeinojen etsiminen on yksi keino tasa-arvon edistämiseksi. Sukupuolenmukainen segregaatio on nimittäin tyypillisesti nähty Pohjoismaissa yhtenä tasa-arvo-ongelmana. Ruotsalaisen tutkijan ja klassikkofeministin Yvonne Hirdmanin (1988) mukaan vaakasuora segregaatio, mikä tarkoittaa eriytymistä eri aloille, pitää naisten ja miesten työt erillään toisistaan, ja opettaa naisille ja miehille erityyppisiä taitoja. Pystysuora segregaatio, jolloin eriydytään eri tasoisiin tehtäviin, puolestaan jakaa valtasuhteet niin, että miehillä on taloudellinen valta, kun taas naisilla on kotona hoivavastuu perheen lapsista. (Tanhua 2019a.) Sukupuolen mukainen segregaatio voi synnyttää hierarkioita, joissa miehiset alat koetaan arvokkaampina (Julkinen 2010, 138).

Segregaation syitä on useita, mutta sitä on pyritty selittämään esim. menemällä ajassa taakse päin ja tarkastelemalla yhteiskuntamme historiaa. Suomi oli pitkään pääasiassa agraariyhteiskunta. Maatalous elinkeinona edellytti sekä naisen, että miehen työpanosta, mutta perinteisesti miesten työt olivat luonteeltaan liikkuvampia maatalouden tuotantoon liittyviä töitä, kun taas naiset keskittyivät kodin läheisyyteen liittyviin töihin, lastenhoitoon, kotitalous ja- navettatöihin. Sotavuosien aikana naisia siirtyi merkittävässä määrin teollisuuden piiriin töihin ja kotirintamallakin työt tehtiin naisjohtoisesti, miesten puuttuessa. Sodan jälkeen naiset siirtyivät jälleen takaisin perinteisille naisvaltaisille aloille. Maatalouden merkityksen vähitellen pienentyessä ja kaupungistumisen alkaessa kaupungeista avautui naisille uusia mahdollisuuksia työmarkkinoilla. Hyvinvointivaltion julkinen sektori toi muotoutuessaan naisille paljon uusia työpaikkoja ja lasten päivähoito mahdollisuus mahdollisti kodin ulkopuolisen työn tekemisen. Naiset saivat kuitenkin pienempää palkkaa miehiin verrattuna työnkuvasta riippumatta. Teollistumisen alkuvaiheessa naissukupuoli itsessään oli peruste maksaa pienempää palkkaa. Naisten tekemää hoitotyötä pidettiin kutsumusammattina ja naisten töitä leimasi väliaikaisuuden käsite. Yleisesti miestä pidettiin perheen päänä ja pääasiallisena elättäjänä ja miesten tekemät työt luokiteltiin raskeammiksi, vaativammiksi ja enemmän ammattitaitoa vaativiksi. (Lahtinen & Vieno 2019, 22-23.) Yhä edelleenkin työmarkkinarakenteet- ja käytännöt ohjaavat naisia naisten aloille ja miehiä miesten aloille ja työnantajat ylläpitävät näitä rakenteita rekrytoimalla ihmisiä stereotyyppisten mallien mukaan. Ja työntekijät tukevat tätä vanhaa mallia hakeutumalla sukupuolensa mukaisiin tehtäviin. (Lahtinen & Vieno 2019, 25.)

4.3 Segregaation purkaminen

Segregaation purkamiseksi on vuosikymmenten aikana Suomessa toteutettu lukuisia hankkeita, joiden kohteena ovat olleet pääasiassa tytöt ja naiset, tarkoituksena saada lisää työvoimaa teknologia-aloille. Miehiin kohdistuvia hankkeita on ollut vähemmän. Nuorisotutkimusseuran ja Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiön toteuttamassa, Purkutalkoot-hankkeen loppuraportissa, mainitaan vuonna 2019 THL:n Tasa-arvotiedon keskuksen verkkosivuilla, että käynnissä on 32 tasa-arvoa edistävää tai segregaatiota purkavaa hanketta, joissa yhdessäkään eivät miehet ole olleet ensisijaisesti toimenpiteiden kohteena. Kuuressa näistä hankkeista ollaan kuitenkin huolissaan miesten syrjäytymisestä (Lahtinen & Vieno 2019, 33-35.)

Hankkeiden myötä on kehitetty paljon käytäntöjä, suosituksia, malleja, oppaita, kursseja ja hyviä käytäntöjä. On kehitetty mentorointia opiskelussa ja työelämään tutustumista ja media kampanjoita ja tasa-arvosuunnitelmia. Purkutalkoot-hankkeen loppuraportissa kysytäänkin, miksi segregaation lientymistä ei kaikista toimenpiteistä huolimatta ole tapahtunut? (Lahtinen & Vieno 2019, 35-37). Sen esteet ja toimenpiteet kytkeytyvät pääasiassa yhteiskuntaan ja organisaatioihin. Keskustelussa on esille nostettu yhteiskunnallinen työnjakoon liittyvä keskustelu, poliittinen tahto, palkkaerot, työmarkkinoiden sukupuolistavat rakenteet ja hierarkkiset johtamiskäytännöt. Hyvissä käytännöissä tulisi korostaa erityisesti asenteiden muokkausta. (Lahtinen & Vieno 2019, 33.)

4.4 Miehet naisvaltaisella alalla

Miehet, jotka valitsevat esim. sosiaalialan, tekevät miehelle epätyypillisen uravalinnan ja he haastavat perinteisen käsityksen maskuliinisuudesta. Sosiaalista sukupuolta voidaan kuvata feminiinin ja maskuliinin käsittein. Maskuliinisuuteen ja miehen sosiaalisen sukupuolen ominaisuuksiin on perinteisesti liitetty toiminnallisuus, hallitsevuus, valta ja väkivalta. Maskuliinisuus määrittää sen, kuinka miehet halutaan nähdä ja mitä heiltä odotetaan. Feminiinisyteen on perinteisesti liitetty empaattisuus, emotionaalisuus ja yhteisöllisyys. (Alanko & Orjasniemi 2018, 141-142.)

Miehiä halutaan naisvaltaisille aloille ja se, että miehiä on vähän, esim. sosiaalialalla, nähdään puutteena. Miehiä halutaan työpaikoille miehenmalleiksi ja järjestyksen pitäjiksi. (Alanko & Orjasniemi 2018, 141-142.) Miehet naisvaltaisilla aloilla usein hyötyvät asemastaan, miehiin liitettyjen luontaiseen johtajuuteen ja vahvaan työorientaatioon kytkeytyvien

stereotyyppiöiden vuoksi. (Lahtinen & Vieno 2019, 27.) Miehet voivat työpaikalla vähemmistönä kuitenkin tuntea ulkopuolisuuden tunnetta. Ainokaisena miehenä ei kuitenkaan tarvitse tehdä työtä jäädäkseen mieleen tai erottuakseen. Toisaalta heidän työsuoritustaan saataan arvioida tarkemmin. Mies saatetaan nähdä oman sukupuolensa edustajana ja hänen ammatillisuutensa sivuutetaan. Maskuliinisuus nähdään automaattisesti todisteena miesten sisäänrakennetusta osaamisesta ja johtamiskyvyistä. Onkin huomattu, että naisennemistöisillä työpaikoilla miehet etenevät naisia nopeammin ja saavat vastuullisempia työtehtäviä, kuin naiset. (Alanko & Orjasniemi 2018, 143-147.)

Ruth Simpson (2004) on tutkinut miesten kokemuksia naisvaltaisilla aloilla ja huomannut, että miehet omaksuivat erilaisia strategioita vahvistaakseen maskuliinista identiteettiään (Lahtinen & Vieno 2019, 27). Monet tutkimukset osoittavat, että työntekijät toteuttavat tai vahvistavat sukupuoli-identiteettiään sukupuolitapaisesti työskentelemällä (Husso 2019, 150).

Lastensuojelussa sukupuolittuneisuus voi näkyä myös tavoissa lähestyä asiakasta. Asiakaskontakteissa asiakas saattaa tuntea tulevansa paremmin kuulluksi ja ymmärretyksi, kun työntekijä on samaa sukupuolta. Anne Kivimäki-Kovacic on Pro gradu - tutkielmassaan selvittänyt lastensuojelussa asiakkaana olevien eronneiden isien kokemuksia eri sukupuolta olevista sosiaalityöntekijöistä. Monet tutkimukseen osallistuneet isät olivat sitä mieltä, että he eivät sukupuolensa takia tulleet asianmukaisesti kuulluiksi. Myös työntekijät mainittiin yleisimmin naisiksi. Isät kokivat naistryöntekijöiden olevan enemmän äitien puolella. (Kivimäki- Kovacic 2017, 52.) Tutkimukseen osallistuneista isistä 68% koki saaneensa vähemmän tukea ja apua verrattuna lapsen äitiin ja 50% isistä toivoi perheensä asioita hoitavan sosiaalityöntekijän olevan samaa sukupuolta, kuin itse. (Kivimäki-Kovacic 2017, 47.) Yhteiskunnallisella tasolla miehillä on ollut ja on edelleen naisia enemmän valtaa, mutta perhe ja koti tuovat tähän poikkeuksen. Vanhemmuus rikkoo totuttua mallia miehen ja naisen välisestä valta-asetelmasta, sillä äiti käyttää ensisijaista valtaa lapseen liittyvissä kysymyksissä ja valinnoissa. (Jyrinki 2020, 8.) Lastensuojelun työn kannalta on olennaista huomioida sukupuolittuneiden arvojen, asenteiden ja käytänteiden olemassaolo ja tunnistaa ne (Jyrinki 2020, 18).

5 Tutkimuksen lähtökohdat

5.1 Miesvirtaa- hanke toimeksiantajana

Tämä työ tehdään osana Lahden ammattikorkeakoulun ja Saimaan ammattikorkeakoulun Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle yhteistyöhanketta. Pyrin tällä työllä tuottamaan tietoa, jota voitaisiin myöhemmin käyttää hankkeessa hyväksi.

Miesvirtaa-hanke on alkanut huhtikuussa 2019 ja päättyy marraskuussa 2021. Hankkeen tavoitteena on saada enemmän miespuolisia opiskelijoita sosiaali- ja terveysalojen koulutuksiin ja sitä kautta myös työelämään. Hankkeen kohteena ovat ne miehet, jotka ovat suorittaneet vähintään toisen asteen koulutuksen tai ovat vaihtamassa alaa tai ovat työttöminä tai työttömyysuhan alaisina. (Lab University of Applied Sciences 2020.)

Hankkeen tavoitteena on tunnistaa tekijöitä, jotka vaikuttavat miesten hakeutumiseen eri koulutuksiin. Hanke pyrkii myös kehittämään toimintamalleja, joiden kautta miesten määrä sote-alan opiskelijoina saataisiin kasvamaan myös valtakunnallisesti. On tarkoitus tutkia, mitkä tekijät vaikuttavat koulutusten kiinnostavuuteen ja mitä asioita miehet kokevat alan vetovoimatekijöinä. (Lab University of Applied Sciences 2020.)

Hankkeen tavoitteena on miesnäkökulman kehittäminen opinnonohjauksessa ja sote-alojen markkinoinnissa. Hankkeella pyritään myös kehittämään pedagogisia toimintatapoja tukemaan paremmin miespuolisten opiskelijoiden tarpeita ja oppimista koulutuksessa. Opiskelijavalinnoissa edistetään valtavirtaistamista. Valtavirtaistamisella tarkoitetaan strategiaa, jonka avulla sukupuolinäkökulma ja tasa-arvon edistämisen tavoite sisällytetään kaikkeen toimintaan, esimerkiksi viranomaisvalmisteluun ja päätöksentekoon (THL 2021.a). Sukupuolinäkökulma tulisi ottaa paremmin huomioon opiskelijavalinnoissa. (Lab University 2020).

Työtilanne sote-aloilla on hyvä, mutta ala ei houkuttele miehiä. Miesvirtaa- hankkeella pyritään vaikuttamaan miehiin, jotta he totuttujen uravalintojen sijaan pystyisivät tekemään uudenlaisia valintoja. Alojen sukupuolen mukaisen eriytymisen on nähty kangistavan työmarkkinoita ja aiheuttavan sukupuolten välistä epätasa-arvoa. Tarve miesten tuottamille palveluille on myös työmarkkinoilla havaittu. (Lab University of Applied Sciences 2020.)

Hanketta rahoittaa ESR eli Euroopan sosiaalirahasto, joka edistää työpaikkojen luomista ja tukee EU- kansalaisten parempia ja yhtäläisiä mahdollisuuksia työllistyä. Suuri osa monista ESR-rahoitteisista hankkeista liittyy ammatilliseen koulutukseen ja elinikäisen oppimisen mahdollisuuteen. (Euroopan sosiaalirahasto 2020.)

5.2 Työn tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyöni tarkoitus on pystyä nostamaan esiin lastensuojelun arki päivässä mahdollisesti esiintyviä sukupuolittuneita merkityksiä ja rakenteita. Tietoa voidaan käyttää hyväksi Miesvirtaa-hankkeessa.

Tavoitteenani on selvittää, mikä on sukupuolen merkitys lastensuojelutyössä? Tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten tehtävät jakautuvat naisten ja miesten kesken käytännön työssä?
2. Kuinka työskentelytavat eroavat eri sukupuolta edustavien henkilöiden välillä?
3. Miten työntekijä kokee sukupuoleen liittyviä odotuksia tai asenteita suhteessa omaan työhönsä?
4. Miten sukupuoliroolit ovat yleisesti muuttuneet ajan saatossa?
5. Miten sukupuolikysymykset tai rooliajattelu muuten näkyvät arjen työssä?

Tutkimuksen edetessä kaksi viimeistä kysymystä jätettiin tutkimuksesta pois aineiston suuren määrän takia. Kokonainen haastattelurunko löytyy tämän työn loppu osasta (liite 2).

6 Työn toteuttaminen

6.1 Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus

Tämä työ on tutkimuksellinen opinnäytetyö, joka toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Laadullisella eli kvalitatiivisella tutkimuksella tarkoitetaan tutkimusta, jonka avulla pyritään uusiin tutkimustuloksiin ilman tilastollisia menetelmiä tai muita määrällisiä keinoja. Määrällinen tutkimus perustuu lukuihin, kun laadullinen tutkimus käyttää sanoja ja lauseita. Laadullinen tutkimus pyrkii ilmiön syvälliseen ymmärtämiseen kuvaamalla tutkittavaa ilmiötä, antamalla tulkintoja ja ymmärtämällä tutkimuskohdetta. Se antaa myös mahdollisuuden ilmiön syvälliseen ja rikkaaseen kuvaamiseen ja selittämiseen. Laadullinen tutkimus ei pyri yleistämään kuten määrällinen tutkimus. Laadullista tutkimusta käytetään silloin, kun tutkittavasta ilmiöstä ei ole valmista sitä selittävää teoriaa tai tutkimusta. Edellä mainitut seikat olivat syynä siihen, miksi valitsin juuri laadullisen tutkimuksen. (Kananen 2017,32-35.)

Laadulliselle tutkimukselle on ominaista, että tutkimus tapahtuu aidossa ympäristössä ja aineisto kerätään vuorovaikutuksessa tutkittaviin. Aineiston kerääjänä toimii itse tutkija. Tietoa halutaan tutkittavien näkökulmista, näkemyksistä ja merkityksistä. (Kananen 2017, 34.) Laadullisen tutkimuksen yleisimmin käytetyt aineistonkeruumenetelmät ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja erilaisiin dokumentteihin perustuva tieto. Mitä vapaampi on tutkimusasetelma, sitä perustellumpaa on käyttää havainnointia tai keskustelua aineistonkeruumenetelmänä. (Tuomi & Sarajärvi 2009,71.)

6.2 Teemahaastattelu

Aineistoa tutkimukseen voidaan kerätä lomake- tai syvähaastatteluin. Näiden sekä teemahaastattelujen välinen ero liittyy kysymysten strukturoinnin asteeseen. (Tuomi & Sarajärvi 2009,74.) Lomakehaastattelua käytetään yleisimmin kvantitatiivisissa tutkimuksissa ja siinä kysymysten vastausvaihtoehdot on määritelty ennakkoon. (Kananen 2017,88.)

Koska tässä opinnäytetyössä pyrin selvittämään lastensuojelussa työskentelevien henkilöiden työssään sukupuoleensa kohdistuvia kokemuksia ja mielipiteitä, valitsin aineistonhankintamenetelmäksi juuri teemahaastattelun. Tutkimuksessa halutaan kuulla, mitä työntekijä tutkittavasta asiasta ajattelee ja koin kasvotusten tehdyn haastattelun sopivan tähän tarkoitukseen parhaiten. Vaikka kysymykset suunniteltiin etukäteen, oli itse haastattelutilanteessa mahdollista tehdä joustavasti lisäkysymyksiä ja haastateltavien havainnointikin mahdollistui haastattelu tilanteissa. Välitin haastattelukysymykset kaikille haastateltaville etukäteen, jotta he halutessaan pystyivät niihin paneutumaan.

Teemahaastattelussa edetään etukäteen valittujen teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten varassa. Itse haastattelussa keskeistä on haastateltavan tulkinta tutkittavasta asiasta ja se, kuinka hän antaa merkityksiä eri ilmiöille. Pysin laatimaan kysymykset mahdollisimman hyvin niin, että saisin niihin vastauksia tutkimuksen tarkoituksen, ongelmanasettelun tai tutkimustehtävän mukaisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 74-75.) Pysin haastattelujen avulla saamaan tutkittavaa asiaa haltuun ja sitä kautta laajentamaan ymmärrystäni tutkittavan asian suhteen. (Kananen 2017, 95.) Kysymysteemoiksi muotoutuivat lastensuojelun työtehtävien sukupuolen mukainen eriytyminen, työntekijän sukupuolen mukainen työtapojen jakautuminen ja työntekijän sukupuoleensa kokemat odotukset.

Haastattelutilanteet olivat epämuodollisia ja keskustelua käytiin melko vapaasti. Keskimäärin haastattelut kestivät n. puoli tuntia. Haastateltavat saivat tutustua keskusteltaviin teemoihin etukäteen ja olivat haastatteluihin hyvin valmistautuneita. Pysin luomaan hyvää keskusteluilmapiiriä ja kannustamaan heitä kertomaan mahdollisimman laajasti heidän sukupuoleensa liittyvistä käytännön kokemuksista.

Haastattelin kahdessa eri lastensuojelulaitoksessa työskenteleviä henkilöitä. Haastateltavia oli yhteensä kuusi. Kolme naista ja kolme miestä. Neljä haastateltavista olivat sosionomeja, yksi oli sosionomi opiskelija ja yksi lähihoitaja. Neljällä haastateltavista oli vuosien kokemus alalta ja kahdella haastateltavalla oli vähemmän kuin vuoden kokemus alalta. Neljä haastattelua tehtiin etäyhteyksin, Zoomin välityksellä ja kaksi haastattelua tehtiin kasvokkain. Haastattelut tallennettiin tietokoneelle ja puhelimelle, josta ne työn valmistuttua tuhottiin. Ensimmäiset neljä haastattelua tehtiin joulukuussa 2020 ja kaksi viimeistä maaliskuun alussa 2021.

6.3 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimusprosessi etenee siten, että aineiston keruu ja analyysi vuorottelevat. Etukäteen ei voida tietää minkälaista ja kuinka paljon tietoa on tuotettava. (Kananen 2017, 131.) Olin tehnyt neljä haastattelua ja ajattelin tuolloin tutkimusaineistoa olevan jo tarpeeksi. Ensimmäisestä neljästä haastateltavasta kolme oli miehiä ja vain yksi nainen. Alkaessani analysoida aineistoa huomasin nopeasti, että aineistossa painottuivat liiaksi miesten kokemukset. Työn tarkoituksenahan oli tutkia kummankin sukupuolen merkityksiä työelämässä, joten päätin lopulta etsiä vielä kaksi uutta haastateltavaa, jotka olivat naisia.

Kun aineistoa oli kerätty tarpeeksi tuli aineisto yhteismitallistaa eli litteroida. Tällä tarkoitetaan sitä, että aineisto muutetaan muodosta toiseen, esim. tässä tapauksessa äänitetyt haastattelut muutettiin tekstimuotoon. (Kananen 2017, 132.)

Aineistolähtöisen laadullisen eli induktiivisen aineiston analyysi voidaan jakaa kolmeen eri vaiheeseen: Aineiston redusointi eli pelkistäminen, aineiston klusterointi eli ryhmittely ja abstrahointi eli teoreettisten käsitysten luominen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108.)

Aineiston pelkistämistä ohjaa tutkimustehtävä. Litteroidusta aineistosta siis etsin tutkimustehtävän kannalta olennaisia ilmauksia tai lauseita, jotka nostettiin taulukkoon alkuperäisilmauksina. Etsin niitä tekstistä alleviivaamalla. Eri tutkimuskysymyksen mukaiset ilmaisut alleviivattiin eri värein. Analyysi jatkui pelkistämällä, jolloin alkuperäisilmaisuus tiivistetään, pelkistetään tai pilkotaan osiin. Toisin sanoen, aluperäisilmaisuudesta etsitään olennainen tieto ja se esitetään tiivistetyssä muodossa. Pelkistetyt ilmaukset merkittiin taulukkoon alkuperäisilmausjien jälkeen.

Tein taulukon (taulukko 1.) kullekin eri tutkimuskysymykselle. Analyysin edetessä huomasin kuitenkin, että aineistoa oli määrällisesti todella paljon. Päätin tällöin jättää tutkimuksesta pois kaksi viimeistä sukupuolirooleihin liittyvää kysymystä. Lopullisiksi tutkimuskysymyksiksi valikoituivat siis. Kuinka työtehtävät jakautuvat sukupuolen mukaan? Kuinka työskentelytavat eroavat sukupuolen mukaan? Miten työntekijä kokee sukupuoleensa liittyviä odotuksia tai ennakoasenteita suhteessa työhönsä?

Aineiston ryhmittelyssä, eli klusteroinnissa, kävin läpi koodattuja alkuperäisilmauksia ja etsin niistä samankaltaisuuksia tai eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Samaa tarkoittavat ilmaisut ryhmiteltiin luokiksi ja luokka nimettiin luokan sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Pelkistetyt ilmaukset yhdistettiin alaluokaksi ja ne taas voitiin yhdistää yläluokaksi. Abstrahoinnissa luokkien yhdistelemistä jatketaan niin kauan kuin se aineiston sisällön näkökulmasta on mahdollista. Yläluokkien yhdistämistä kutsutaan pääluokaksi ja näiden yhdistämistä yhdistäväksi luokaksi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110.)

Sukupuoleen liittyvät ennako-odotukset:

Alkuperäisilmaisuus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
Vaikka pidän itseäni tunneälyltäni herkkänä ihmisenä, niin miehiltä ei välttämättä sitä odoteta.	Mieheltä ei odoteta herkkyyttä ja tunneälyä.	tunnetaidot	työntekijän ominaisuus
Ehkä mieheltä odotetaan tietynlaista jämmäkkyyttä.	odotetaan jämmäkkyyttä	auktoriteetti	

Jos vaikka on retkiä, niin miehän sinne laitetaan, että mies hoitaa tulet.	retkeily	ulkoilu, aktiviteetit	sukupuoleen liittyvä odotettu toiminta
Olen käynyt lasten kanssa enemmän luonnossa, makkaran paistossa ja ongella, kuin naiset ja tällaista varmaan odotetaan.	retkeily		
Olen yksikön autovastaava. Oletetaan, että pidän autot kunnossa.	autovastaava	tekninen osaaminen	
Kaikki osaston miehet ovat yleishuoltajia.	yleishuoltajuus		
Jotenkin on vaan oletus, että mies osaa korjata pyörän renkaan.	korjaaminen		
Se on oletus, että miehet hoitavat tällaiset fyysisyyttä vaativat askareet kuten roudaaminen	fyysinen tekeminen, kantaminen,	fyysinen tekeminen	

Taulukko 1. Sisällönanalyysi teemasta sukupuoleen liittyvät odotukset

Abstrahoinnissa (taulukko 2.) edetään alkuperäisistä kielellisistä ilmaisuista kohti teoreettisia johtopäätöksiä ja käsitteitä. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä yhdistellään siis käsitteitä, joiden kautta tulisi saada vastaus tutkimustehtävään. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi perustuu tulkintaan ja päättelyyn, jossa aineistosta edetään kohti käsitteellisempää näkemystä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 112.) Sisällönanalyysi on kokonaisuudessaan esillä tämän työn loppu osassa (liite 1.) Taulukossa 2 näkyvät tutkimuskysymysten mukaiset ala-, ylä- ja pääluokat. Pääluokkana on itse tutkimuskysymys ja taulukossa pääluokkaa ennen näkyvät siihen liittyvät ala- ja yläluokat. Ala- ja yläluokat luovat merkityksiä suhteessa pääluokkaan.

Alaluokka	Yläluokka	Pääloukka
-tasainen jakautuminen -työntekijän persoona -työyhteisö -lastensuojeluun liittyvät tehtävät	työtehtävien tasainen jakautuminen sukupuolten kesken	Työtehtävien eriytyminen arjessa.
-miehille ohjautuvat tehtävät -naisille ohjautuvat tehtävät	sukupuolella merkitystä työtehtävien eriytymisessä	

-emotionaalisuus -tunnetaidot -organisointi -suurpiirteisyys -johtajuus -auktoiteetti	työntekijän sukupuolisidonnainen ominaisuus	Työntekijän sukupuolen mukainen työskentelytapa.
-lastensuojelun kriteerit	lastensuojelun asiakastyö	
-vuorovaikutus työntekijöiden kesken -vuorovaikutus asiakkaan kanssa	vuorovaikutus	
-työntekijän persoona	ei sukupuolen mukainen ominaisuus	
-isän malli -kummankin sukupuolen mukainen malli	roolimallina oleminen	

-tunnetaidot -auktoiteetti	työntekijän ominaisuus	Työntekijän sukupuoleen kohdistuvat odotukset.
-ulkoilu, aktiviteetit -fyysinen tekeminen -rauhottaminen	sukupuoleen liitetty odotettu toiminta	
-odotukset esimieheltä	esimies	
-vuorovaikutus asiakkaan kanssa -vuorovaikutus asiakkaan vanhemman kanssa	vuorovaikutus	
-ennakkoasenne -epäluulo	ennakkoluulo	
-kunnioitus -epätyypillinen uravalinta	arvostus	

Taulukko 2. Sisällönanalyysin ala-, ylä- ja pääloukat

7 Tutkimuksen tuloksia

7.1 Työtehtävien jakautumien sukupuolen mukaan lastensuojelussa

Tässä opinnäytetyössä keskitytään kahden lastensuojelulaitoksen työntekijöiden kokemukseen sukupuolestaan arkipäivän työelämässä ja sukupuolen merkityksestä lastensuojelutyöhön.

Lastensuojelua toteuttavat keskeisesti sosiaalityöntekijät ja sosiaaliohjaajat yhdessä muiden ammattilaisten kanssa. Lastensuojeluammattilaiset tekevät neuvonta- ja ohjaustyötä sekä asiakkaiden hyvinvointia ja toimintakykyä vahvistavaa muutostyötä. Tähän työhön osallistuvat ammattilaiset ovat lähinnä ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita sosio-nomeja, joiden työtehtävänä on sosiaaliohjaus. (THL 2021d.)

Sosiaaliohjaajat osallistuvat yhdessä sosiaalityöntekijöiden kanssa verkostoneuvotteluihin ja heidän tehtävänsä on arvioida asiakaslapsen tilannetta, tunne-elämää ja suhdetta perheeseen. Laitosolosuhteissa pidetään tiiviisti yhteyttä lasten vanhempiin ja myös muihin verkostoihin kuten kouluun tai terveydenhuoltoon. Dokumentointi on iso osa arjen työtä. Päivittäiskirjaukset tehdään jokaisessa kolmessa vuorossa kaikille asiakkaille. Neuvottelut, tapaamiset, puhelut ja kaikki työskentelyt kirjataan. Lastensuojelun perustehtävään kuuluu myös lapsen kasvatusta, ohjausta, neuvontaa ja perustarpeista huolehtiminen. Laitoksessa pyritään järjestämään lapselle turvallinen arki perusrutiineineen.

Sisällönanalyysi näyttöä työtehtävien jakautumisen suhteen yksinkertaiselta. Siinä oli havaittavissa kahtia jako. Oli tehtäviä, jotka selkeästi jakautuvat sukupuolten kesken ja toisaalta tehtäviä, joiden jakautumiseen ei sukupuolella ollut merkitystä. (taulukko 2.) Alaluokassa merkitystä työtehtävien tasaiseen jakautumiseen, oli työntekijän persoonalla, työyhteisöllä ja lastensuojeluun liittyvillä työtehtävillä. Ne toimet, joissa oli havaittavissa sukupuolen mukaista eriytymistä, jakautuivat luonnollisesti miesten ja naisten kesken.

Pääpiiretissään haastateltavat olivat sitä mieltä, että suurin osa lastensuojeluun liittyvistä arjen työtehtävistä olivat niitä, jotka jakautuivat työntekijöiden kesken tasaisesti. Lasten omaohjaajuus pitkälti määritti pitkälti työtehtävien jakautumista. Ohjattavan sukupuolella ei ollut merkitystä siihen, kuka hänen ohjaajakseen määräytyy. Omaohjaajuuden määrää lähinnä se, kenelle se on listateknisesti sopivinta, tai kuka on ollut vastaanottamassa lasta eikä tässä ollut nähtävissä sukupuolen mukaista eriytymistä. Lapsen perustarpeista huolehtiminen koettiin kaikille kuuluvaksi tehtäväksi, kuten myös lastensuojeluun liittyvä dokumentointi, muut kirjalliset tehtävät ja tapaamiset.

Lasten kasvatus ja heidän ohjaaminen, hyvinvoinnista ja perustarpeista huolehtiminen kuuluu kaikille ja se on se työ mikä on jokaisessa työvuorossa tärkeintä.

Nainen 1

Mitä lasten perustarpeista vastaamiseen kuuluu, ruoan tarjoamista, perushoitotehtäviä ja kirjaamiset. Kaikki hoitavat samanlailla ja kaikilla on tiedossa mitä siihen kuuluu.

Mies 2

Työtehtävien ohjautuminen henkilölle koettiin myös olevan riippuvainen työntekijän luonteesta tai henkilökohtaisista mieltymyksistä ei niinkään sukupuolesta. Esim. kirjaaminen ohjautui henkilöille, jotka kirjaamisesta pitivät. Sukupuolen mukaista eriytymistä työtehtävissä ei koettu kovinkaan voimakkaana.

Koen että meillä miesten keskenkin on erilaiset roolit, jotka eivät ole sukupuolisidonnaisia. Jokaisella on omat vahvuusalueet, mikä kellekin on ominaista.

Mies 3

Toisaalta työntekijät pystyivät kuitenkin mainitsemaan tehtäviä, jotka jakautuivat varsin perinteisesti tietyn sukupuolen edustajille. Fyysistä voimaa vaativat askareet ohjautuivat miehille ja tekniikkaan, korjaamiseen, huoltamiseen liittyvät tehtävät tuntuvat edelleen olevan varsin perinteisesti niitä ns. miesten töitä. Naisille ohjautuvat työt olivat askartelu, leipominen, vaateostokset.

Eniten sukupuolella koettiin olevan merkitystä vanhempien kanssa tehtävässä työssä ja lasten kanssa olemisessa. Jo pelkkä miestyöntekijän läsnäolo voidaan kokea joissakin tilanteissa rauhoittavana tekijänä. Asiakaslapsilla ja -nuorilla saattaa olla myös kysymyksiä tai keskusteltavaa sukupuoleensa liittyvissä asioissa. Tällöin on ehkä helpointa keskustella siitä samaa sukupuolta edustavan työntekijän kanssa.

Asiakkaana on ainakin kahta sukupuolta edustavia henkilöitä, joten on ilmeistä, että on myös tarvetta sekä mies- että naistryöntekijöille. Lastensuojelu on leimallisesti naisvaltainen ala ja aina ei vuorossa välttämättä ole miehiä. Tällöin toiminta on toteutettava vallitsevilla resursseilla.

Tilanteet, joissa sukupuolella oli erityinen painoarvo, olivat tilanteet, joissa ollaan tekemisissä eri kulttuuritaustaisten ihmisten kanssa. On esim. asiakkaita, joiden isien on vaikea asioida naisohjaajan kanssa tai on asiakkaita, joita on avustettava hygieniasta huolehtimisessa. Myös lastensuojelulaki luo rajoja toiminnalle. Esimerkiksi henkilötarkastuksen voi suorittaa asiakkaalle vain, jos työntekijä on samaa sukupuolta.

7.2 Sukupuolen mukaiset erot työskentelytavoissa

Sisällön analyysissä vuorovaikutustilanteet ja työntekijän roolimallina oleminen korostuivat merkityksellisinä suhteessa sukupuolen mukaisiin työskentelytapoihin. Myös sukupuoleen liittyvät ominaispiirteet koettiin merkityksellisinä ja henkilön persoona, jolloin kyseessä ei ollut sukupuoleen liittyvä ominaisuus. (taulukko, 2.)

Haastateltavat pystyivät helposti määrittelemään ominaisuuksia, jotka kuvaavat sukupuolen mukaista tapaa tehdä lastensuojelutyötä. Miesten todettiin olevan työssään suurpiirteisempiä ja suoraviivaisempia kuin naiset. Myös miesten auktoriteetti työpaikoilla koettiin suurempana kuin naisten.

Miehen auktoriteetti painaa enemmän, eikä siihen niin helposti lähdetä väittämään vastaan. Miehen sana on painavampi.

Nainen 3

Miesten johtajuudesta tiedusteltaessa kaikki myönsivät tosiasiksi sen, että sosiaalialla miehet päätyvät useammin johtotehtäviin suhteessa naisiin, vaikka kyse on naisvaltaisesta alasta. Syytä tähän ei varsinaisesti tiedetty, mutta ajatus miehestä perheen päänä ja perheen pääasiallisena elättäjänä toistui useammankin haastateltavan puheessa ja palkkauksen vaikutusta urapolun kulkuun pohdittiin. Korostettiin myös perhetaustan vaikutusta ajatteluun ja toimintaan.

Se on varmaan ympäristön luoma ja kotoa tullut malli, missä asemassa omat vanhemmat ovat olleet ja minkälaisessa työssä omat vanhemmat ovat olleet. Se kuinka hyvin palkatussa ammatissa vanhemmat ovat olleet, vaikuttaa varmasti alan valintaan.

Mies 3

Naisten tapaan työskennellä liitettiin hellyys ja äidillisuus. Naisten puoleen käännytään ehkä useammin lohtuasioissa. Naisten myös kerrottiin olevan suunnitelmallisempia. Naisiin liitettiin emotionaalisuus ja ominaisuudet, jotka liittyvät tunteisiin ja niiden ilmaisemiseen. Todettiin myös yleisesti, että sosiaalialalle tuskin hakeutuu ihminen, joka ei pysty tai ei halua näyttää tunteitaan.

Musta tuntuu, että tälle alalle hakeutuu miehiä, jotka kykenevät samoihin asioihin kuin naiset, jos ajatellaan, että naiset ovat emotionaalisempia.

Mies 2

Sosiaalialalla painottuvat sosiaaliset taidot ja emotionaalisuus, mitkä perinteisesti ovat liitetty naisiin ja naisellisuuteen. Joillakin miehillä oli kokemusta siitä, että heidän ei uskottu pystyvän työskentelyyn tai työskentelytapoihin, joissa tarvitaan tunnetaitoja.

Mies työssään ja ajattelussaan on suoraviivaisempi ja suurpiirteisempi. Tällöin voidaan joskus unohtaa se, että miehelläkin voi olla hyvä tunneäly ja tilannetaju.

Mies 1

Arkipäivässä miehet kuvailtiin mutkattomiksi työkavereiksi, jolle voi puhua suoraan ja jotka eivät loukkaannu helposti. Naisten kesken asiat voivat taas mennä vatvomiseksi ja ammatillisessa mielessä nainen voi kokea toisen naisen jonkinlaisena uhkana.

Lastensuojelun asiakaslapsen ja -nuoret tulevat monesti perheistä, joissa kotona ei ole ollut paikalla kuin yksi vanhempi. Kotona on saattanut olla puutteellinen isän tai äidin malli ja perinteiset perhekuviot puuttuvat. Haastateltavat korostivat työntekijän sukupuolen merkitystä juuri näissä yhteyksissä, ja kokivat tärkeänä työntekijän roolin sukupuolensa mukaisena mallina.

Pidän tärkeänä, kun on miespuolisia työntekijöitä, niin me ollaan tosi paljon sellaisia isä hahmoja.

Mies 1

Ei ole ollut pysyvää miehenmallia. Kun he kohtaavat lastensuojelulaitoksessa miehen voi se olla pysäyttävä juttu, että mieskin voi toimia tuolla tavalla. Lapsi voi nähdä, että näinkin voi hoitaa isyyttä tai hoitopuolta.

Mies 3

Haastateltavat olivat sitä mieltä, että lapset voivat samaistua omaa sukupuolta olevaan työntekijään. Lapsi kuitenkin tarvitsee myös vuorovaikutusta molempien sukupuolten edustajien kanssa. Lapsi tarvitsee mieheksi ja naiseksi kasvamisen mallia ja palautetta sekä mies- että naistyöntekijöiltä. Korostettiin sitä, että yleisin malli yksinhuoltajaperheissä on se, että äiti on jäänyt lasten kanssa kotiin ja isä ei ole mukana perheen arjessa tai on etävanhempi. Vaikka perinteiset sukupuoliroolit ovat muuttuneet ja ovat murroksessa on vieläkin nähtävissä se, että nainen on lapsen ensisijainen huolehtija. Tämä näkyy haastateltavien mukaan selvästi nykyisissä eroperheissä.

Vaikka työntekijän sukupuoli koettiin työskentelytapoihin liittyvässä yhteydessä tärkeänä tekijänä, oltiin kuitenkin sitä mieltä, että on myös tärkeää, että lastensuojelutyössä on kaikilla työntekijöillä sama tavoite ja samansuuntaiset työskentelytavat.

”Työskentelytapoihin luo syvyyttä ja väriä jokaisen oma luonne, ikä, ja työkokemus.”

Nainen 1

Työtapojen sulkupuolen mukaisia eroja tutkittaessa painottuivat myös yksilöiden väliset erot ja ihmisten luontaiset taipumukset tai mieltymykset suorittaa jokin tehtävä, jolloin ei ollut kyseessä sukupuolisidonnaiset ominaisuudet.

7.3 Sukupuoleen liittyvät odotukset tai ennakoasenteet

Sisällönanalyyseissä oli nähtävissä vuorovaikutustilanteiden sukupuolittuneet merkitykset suhteessa työntekijään kohdistuviin odotuksiin tai ennakoasenteisiin. Työntekijän sukupuolen mukaisiin ominaisuuksiin ja toimintaan liittyi odotuksia ja sukupuoleen kohdistuvat ennakkoluulot tai arvostus nousivat myös analyyseissä esiin. (taulukko 2.)

Vaikka haastateltavien sukupuolijakauma oli tasainen, oli mielenkiintoista huomata, että kun naisilta kysyttiin, kokevatko he sukupuoleensa kohdistuvia odotuksia suhteessa työhönsä, niin kukaan haastateltavista naisista ei kyennyt mainitsemaan yhtään tällaista seikkaa. Miessukupuoleen liittyviä odotuksia oli sen sijaan useita. Monet niistä kohdistuivat fyysiseen tai toiminnalliseen tekemiseen ja tekniseen osaamiseen. Miehet käyvät naisia useammin retkillä. Hoitavat tulien tekemisen, onkimisen ja makkaranpaistot. Heiltä odotetaan myös teknistä osaamista, autojen tai tietokoneiden korjaamista. Miestyöntekijä myös kertoi, että miehiltä odotetaan työpaikalla jämääkkyttä ja ajatellaan, että mies voi rauhoittaa uhkaavissa tilanteissa.

Sillä haetaan tietynlaista turvallisuuden tunnetta, että yksikössä on joku karvanaama porukassa mukana.

Mies 1

Sosiaaliohjaajan työ on ihmissuhdetyötä, jossa korostuvat vuorovaikutustaidot. Ohjaaja on päivittäin tekemisissä eri verkostojen kanssa, asiakkaan vanhemman, terveydenhuollon ammattilaisten tai sosiaalityöntekijöiden kanssa. Heidän kanssaan käsitellään joskus vaikeita ja jopa arkaluontoisia asioita. Vuorovaikutus verkostojen ja asiakkaiden kanssa nousi merkittävästi esiin kysyttäessä työntekijän sukupuoleen kohdistuneista odotuksista ja ennakoasenteista. Eräs haastateltavista miehistä kertoo, että häneltä ei välttämättä odoteta tunnetaitoja, eikä odoteta, että hän pystyisi keskustelemaan nuoren kanssa herkemmistä tai henkilökohtaisista asioista, koska hän on mies. Tämän tyyppiset keskustelut liitetään hänen mukaansa enemmän naispuolisiin työntekijöihin. Haastateltava mies koki kuitenkin nämä syvemmät keskustelut juuri työnsä parhaimmaksi anniksi ja juuri tämänkaltaiset keskustelut saivat hänet tuntemaan onnistumisen kokemuksia työssään.

Miestyöntekijöillä on saattanut olla myös hankaluuksia toimiessaan asiakkaan vanhemman kanssa vuorovaikutuksessa. On koettu, että naistryöntekijä on saanut lapsen huoltajalta

helpommin esiin tietoa lapsen tunne puolen asioista ja esim. sitä, kuinka kotona on mennyt. Miestyöntekijä oli myös kokenut ongelmia ollessaan yhteyksissä asiakkaan miespuoliseen huoltajaan.

Entisen omaohjattavan isän kanssa puhelimessa hitsattiin autoa ensimmäiset kaksi viikkoa, jonka jälkeen hän vasta alkoi avautumaan. Se vaati aluksi hieman hommia, mutta myöhemmin asiat sujuivat.

Mies 1

Toisaalta naistryöntekijä oli sitä mieltä, että kun isiä on paikalla, on heidän helpompi puhua miestyöntekijälle.

Se on monesti juuri siinä, että sossut ovat useimmiten naisia ja useimmat ohjaajatkin naisia ja sitten kun siinä on se mies, niin koetaan, että se mies voi ymmärtääkin, mitä ajattelen.

Nainen 3

Sukupuolen merkitys korostui siis erilaisissa vuorovaikutustilanteissa, kun oltiin kanssakäymisissä asiakkaan tai asiakkaan vanhemman, tukiverkoston tai kollegojen kesken.

Eräs haastateltavista on kokenut ennakkoluuloja kohdistuen ulkonäköönsä ja sukupuoleensa. Tämä oli ilmennyt räikeimmin yhteistyössä sosiaalityöntekijöiden kanssa, kun työntekijän oli pitänyt antaa arviota lapsen tilanteesta tai tunnekehityksestä.

Joskus olen kokenut, että katsotaan vähän, että mitä toi ukko puhuu. Ja se todellakin liittyy sukupuoleen ja ulkonäköön.

Mies 1

Miestyöntekijään oli kohdistunut sukupuoleen liittyviä ennakkoluuloja tai epäilyä nuoresta iästä johtuen. Oli ollut epäilyä, onko nuori mies soveltuva ja kykenevä hoivaamaan tai hoitamaan näinkin haastavassa ympäristössä kuin lastensuojelu. Pääasiallisesti miehet kuitenkin kokivat, että heidän sukupuolensa työpaikalla oli myönteinen asia ja, että siihen oli suhtauduttu hyvin.

Kaikki vastaajat, niin naiset kuin miehetkin, korostivat työyhteisön merkitystä itse työnteke-
misen taustalla. Työyhteisöt koettiin yhtenäisinä ja avoimina yksikköinä, mitä pidettiin edellytyksenä laadukkaan työn tekemiselle. Jos sukupuoleen olikin kohdistunut ennakkoesenteita tai epäluuloa työyhteisön ulkopuolelta, niin itse työpaikalla sukupuoleen suhtautuminen oli kaikilla vastaajilla ollut positiivista. Miesvastaajat kokivat sukupuolestaan olleen hyötyä työelämässä.

Kun on mies ja tietyn ikäinen mies, niin se on hyvä työnsaannin kannalta.

mies 1

Eräs miesvastaaja kertoo, että häntä on pyydetty moneenkin eri paikkaan töihin, eikä pelkoa työttömyydestä tällä alalla ole. Toinen vastaaja, joka myös on saanut sukupuoleensa liittyvää positiivista palautetta, korosti kuitenkin sitä, ettei halua tulla esiin työpaikallaan vain miehenä, vaan haluaa tuoda esiin erityisyytään enemmänkin osaamisellaan ja taidoillaan. Hän tunnusti kannattavansa tasa-arvoisuutta.

Naisvastaaja mainitsee vielä miestyöntekijöiden saavan erilaista kunnioitusta tai arvostusta osakseen kuin naistyöntekijä.

Ehkä miehiltä ei odoteta niin paljoa, kun he pääsääntöisesti ovat melko rohkeita, kun ovat ylipäänsä uskaltaneet tulla tänne töihin. *nainen 2*

Naishaastateltava kertoo vielä kokemuksistaan koulutukseen hakeutumisessa tai työnhakuprosesseissa, joissa on kokenut miesten pääsevän alalle helpommin kuin naisten. On ollut ryhmähaastattelutilanteita, joissa on ollut sekä miehiä, että naisia. Jälkikäteen on selvinnyt, että kaikki mies hakijat ovat olleet hyväksytyjen joukossa, vaikka hakutilanteissa on ollut pätevämmän oloisia naisia paikalla. Miehiä haetaan sosiaalialle todella paljon. Lastensuojelussa miestyöntekijöiden tarve kulminoituu juuri tarpeeseen miehen tai isän mallista ja ehkä myös kaivataan työntekijöitä, joilla on fyysistä voimaa ja mahdollisuus luoda turvaa uhkaavissa tilanteissa.

8 Tulosten tulkintaa

Tehtävien eriytyminen sukupuolen mukaan

Arjen työtehtävät jakoutuivat haastateltavien kertoman mukaan useimmiten tasaisesti. Lastensuojeluun liittyvät tehtävät kuten kirjalliset työt, asiakastapaamiset, perushoidosta vastaaminen, neuvominen ja ohjaaminen olivat tehtäviä, jotka kuuluivat tasaisesti kaikille työntekijöille ja joita työntekijät kertoivat tekevänsä tasaisesti arjessa sukupuolestaan riippumatta. Varsin perinteisesti huoltotoimenpiteet, tekninen osaaminen ja fyysinen tekeminen kuitenkin liitettiin miehiin ja taloustyöt ja ostokset naisiin. Miehen myös katsottiin pystyvän rauhoittamaan tilanteita, mikäli tilanne sitä vaatii.

Haastateltavat mainitsivat tiettyjen tehtävien kohdalla, että tehtävän tekee se, kuka ehtii, tai se, jolle työ on luontevinta. Husso (2019, 147-148) toteaa, että sukupuolten työnjako on rakenne, joka vaikuttaa kotona ja työelämässä, sekä paikallisesti, että globaalisti. Jos puhutaan niinkin arkipäiväisestä asiasta, kuin kotityöt, sanotaan monesti, että kotitöitä tekee se, joka ehtii. Yleensä se ehtii, jolla on ollut tapana ehtiä. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että nainen ehtii pyykkäämään ja laittamaan ruokaa, kun mies ehtii korjaamaan autoa. Työelämän järjestäytyminen noudattaa monesti samaa totuttua kuviota, kuin yksinkertainen kotitöiden jakautuminen. Sukupuolten välisestä työnjaosta muotoutuu totuttuja käyttäytymistapumuksia sekä kotona, että työpaikalla. Se, että tehdään sitä, mikä luontevalta tuntuu, merkitsee yleensä sukupuolitapaista työnjakoa. Sukupuolitapaisuudet ovat tekoja ja toimintaa, joilla on mm. kulttuurisia, poliittisia ja taloudellisia ehtoja ja edellytyksiä, joita ihmiset pystyvät toiminnallaan muokkaamaan. Tällä toiminnalla voidaan tarkoittaa valintoja, jotka tekevät poikkeaman totuttuun. Pienetkin liikkeet ja muutokset tavoissa voivat olla merkityksellisiä.

Sukupuolen merkitystä ei ole aina totuttu huomioimaan arjen toiminnassa ja kuten aiemmin todettu, voidaan sen merkitystä jopa vähätellä. Sukupuoli ja tasa-arvo voidaan ohittaa, niin kauan kun koetaan, että niihin liittyvät seikat eivät vaikuta henkilöön itseensä, mutta jos sukupuoli vaikuttaa esim. uralla etenemiseen tai palkkaukseen, ei ole enää kyse merkityksettömästä seikasta. Tasa-arvoon liittyvät muutokset vaativat onnistuakseen ihmisten asennemuutoksen. Yhteiskunnan tasolla muutoksia voidaan saada aikaan lainsäädännöllä ja poliittisilla päätöksillä. Sukupuolten perinteiset käyttäytymismallit ovat meissä syvällä, mutta asioiden muuttaminen voi lähteä niinkin arkipäiväisistä asioista kuin kotityöt. Eikä ole merkityksentöntä minkälaista esimerkkiä annamme lapsillemme.

Muutos voi edesauttaa sitä, että henkilö pystyy vapautumaan elämässään, toteuttamaan itseään ja käyttämään kaiken itsessään olevan potentiaalin ilman sukupuolista lokeroitua ja siihen kohdistuvia ennako-odotuksia.

Sukupuolen mukaiset erot työtavoissa

Tärkein seikka, joka nousi esiin tutkimusaineistossa koskien sukupuolten eroa työtavoissa, oli työntekijä sukupuolensa mallina. Lapset ja nuoret, jotka päätyvät lastensuojelun asiakkaiksi tulevat monesti rikkinäisistä perhetaustoista tai sitten yksinhuoltajavanhempien perheistä. Lapsen kotona, toisen vanhemman malli voi puuttua kokonaan. Työntekijät näkivät puuttuvan mallin paikkaamisen työssään hyvin tärkeänä. Tarja Heino (2007,33) on selvittänyt lastensuojelun asiakkaitten perhetaustoja ja selvityksessä on havaittu, että 2/3 asiakaslapsista asui pelkästään toisen vanhemman kanssa, yleisimmin äidin kanssa. Joka kolmas asiakaslapsi ei pitänyt yhteyttä etävanhempaansa ollenkaan.

Se, että perheestä puuttuu esim. isä ja isän malli, ei tee perheestä vielä rikkonaista. Lapsi voi kokea olevansa turvassa myös yhden vanhemman perheessä. Työntekijät lastensuojelussa toimivat varmasti tilannekohtaisesti ja ovat miehen tai naisen malleina aina siinä kohdassa, kun tarpeen havaitsevat, mutta kuten eräs haastateltava mainitsi pyrkivät he kuitenkin aina olemaan lapsille turvallisia aikuisia.

Tutkimuksessani huomasin tiettyä sukupuolten välistä vastakkain ajattelua, naiset vastaan miehet. En tiedä johtuiko tämä haastattelukysymysten huonosta asetelusta, vai kuvastiko tämä perinteistä ajattelumallia sukupuolten vastakkaisuudesta. Voiko ominaisuuksia jakaa leimallisesti naisten tai miesten ominaisuuksiksi? Mustavalkoinen ajattelu voi pitää yllä stereotyyppioita. Sukupuoleen liittyvät jäykät käsitykset voivat aiheuttaa huomaamatta rajoja ja esteitä elämässämme, jotka voivat estää meitä toimimasta haluamallamme tavalla. Pitkänen (2018, 29) pro gradu -tutkielmassaan toteaa, että kun sukupuolieroja pidetään yllä, vahvistetaan samalla sukupuolten eriarvoisuutta ja hierarkioita ja tämä näkyy käytännössä siinä, että naiset ohjautuvat naisten aloille ja miehet miehille aloille.

Kasvatuksessa ja nuorisotyössä käytetään nykyisin taustalla ajattelua sukupuolisensitiivisyydestä. Sillä tarkoitetaan kykyä tunnistaa sukupuoleen liittyviä merkityksiä ja vaikutuksia. Se on myös tiedostamista, kuinka nuo merkitykset vaikuttavat kokemisen, olemisen ja toimimisen mahdollisuuksiin. Sukupuolisensitiivisyys on jokapäiväisessä elämässämme vaikuttavien, itsestään selvyysinä pitämämme arvojen, normien ja vallan näkyväksi tekemistä. Sukupuolisensitiivisyyden tavoitteena on, että jokainen pystyisi seksuaalisuudestaan tai sukupuolestaan riippumatta toteutua täydesti omassa potentiaalissaan. Tällöin

sukupuoleen ja totuttujen sukupuoleen kohdistuneiden odotusten sijaan henkilökohtaiset taipumukset vaikuttavat esim. valintoihin. Monesti sukupuolisensitiivisyys sekoitetaan sukupuolineutraaliuteen. Sukupuolineutraaliudessa sukupuolien välinen ero halutaan häivyttää. Sukupuolisensitiivisyys taas pyrkii näyttämään sen, kuinka sukupuoli vaikuttaa arkipäivässämme. (Tytöjen Talo 2021.)

Husso puhuu heteronormatiivisuudesta, mikä perustuu ajatukseen naisen ja miehen liitosta, jossa he täydentävät toisiaan ja toteuttavat perinteistä sukupuolitapaisuuttaan. Heteronormatiivisuus on sosiaalisen yhteisön rakentumisen sääntö. Heteronormatiivisyys määrittelee sen, mikä on normaalia ja normaali tapa toimia. Nykyaikana on kuitenkin mahdollistanut myös vaihtoehtoiset parisuhde-, vanhemmuus- ja perhemallit. (Husso 2019, 149.)

Sukupuoleen kohdistuvat odotukset

Hirvonen (2014, 69) väitöskirjatutkimuksessaan on tutkinut hoitoalalla toimivia henkilöitä, ja sitä, kuinka he kokevat sukupuolensa ja sen mukaiset työidentiteettiin liittyvät odotukset. Melko stereotyyppisesti emotionaalinen ihmissuhdetyö liitetään edelleen todennäköisemmin naisiin kuin miehiin. Kuva naisesta itsensä uhraavana, äidillisenä hoivaajana ei siis ole vuosien saatossa kovin paljoa muuttunut. Tutkimus osoitti myös sen, että mieheltä odotetaan teknistä osaamista ja tietyllä tapaa miehillä on jopa lupa, naisia enemmän, ottaa hoitettaviin asiakkaisiin fyysistä ja psyykkistä etäisyyttä. Naiseen liitetään siis myös todennäköisemmin asiakkaan fyysistä läheisyyttä vaativat hoitotoimenpiteet ja se, että nainen antaa itsestään emotionaalisesti enemmän. Tämä voi myös johtaa naistyöntekijöiden nopeampaan väsymiseen työelämässä. Miestä koskevat odotukset kohdistuivat varsin normin mukaiseen maskuliiniseen identiteettiin ja sitä ylläpitävään ajatusmalliin. Tekninen osaaminen ja ratkaisukeskeisyys liitetään edelleen miehiin ja maskuliinisuuteen.

Alangon ja Orjasniemen (2018, 141-142) mukaan määritelmät maskuliinisuudesta ja feminiinisuudesta kertovat siitä, mitä naisten ja miesten odotetaan tekevän ja millaisia heidän tulisi olla. On selvää, että sukupuoleen kohdistuu odotuksia ja tässä yhteydessä, kun puhutaan lastensuojelusta nuo odotukset ovat tietynlaisia. Jo valitessaan naisvaltaisen alan, mies tekee sukupuolelleen epätyypillisen uravalinnan ja samalla haastaa perinteisen mieskäsityksen ja siinä onnistumisen. Nämä miehet edustavat uudenlaista maskuliinisuutta, joka antaa mahdollisuuden tunteiden näyttämiseksi ja feminiinisiä ominaisuuksia sisältävään käytökseen. Toisaalta miehet kuitenkin kohtaavat työelämässä sukupuolittuneita käytäntöjä, jotka antavat heille erilaisen aseman ja roolin kuin naisille. Tämä tuli esiin myös tutkimustuloksissa, jotka kertovat siitä, että miehen oletetaan olevan jämäkkä järjestyksen pitäjä ja auktoriteetti. Oltiin jopa sitä mieltä, että miehen kunnioitus työpaikoilla on erilainen kuin

naisten. Toisaalta miehiltä ei odotettu herkkyyttä ja tunneälyä, vaikka he haastatteluissa kertoivat, että nämä piirteet ovat osa heidän perusluonnettaan.

Jyrinki (2020, 16-17.) Pro gradu- tutkielmassaan on todennut arkipäivässä olevien sukupuolittuneiden käytäntöjen sisältävän sukupuoleen liittyviä asenteita, arvoja tai odotuksia. Nämä näkyvät käytännöissä ja toimintatavoissa. Nämä käytännöt voivat olla esim. sanoja, kirjoituksia ja tulkintoja. Ne ovat arkisia asioita, mutta samalla vaikeita huomata tai käsitteellistää. Sukupuoleen liittyvät merkitykset eivät koske pelkästään työntekijää vaan myös asiakas on voinut omaksua sukupuolittuneita odotuksia tai tapoja. Sukupuolittuneiden rakenteiden purkaminen vaatii sukupuolistavien käytänteiden ja käsitysten esiintuomista ja kyseenalaistamista.

Sukupuoleen liittyvä tematiikka ei varmasti ole joka päivä tiedostetusti läsnä työntekijöiden mielessä. Eräs haastattelemistani henkilöistä toikin esiin sen, että vaikka haastatteluni teemat olivat melko yksinkertaisia, piti niitä silti ihan jonkin verran pohtia. Erityisesti olisi hyvä jos lasten kanssa työskentelevät henkilöt tiedostaisivat sukupuolien merkityksen.

Jyrinki (2020, 15-16.) on myös Pro Gradu- tutkielmassaan selvittänyt lastensuojelun työntekijöiden käsityksiä isisen asemasta. Hän mainitsee miehiin liitettävän ns. pärjäämisen eetosksen. Miehen odotetaan huolehtivan perheestään taloudellisesti, hallitsevan kriisitilanteita ja toimivan rationaalisesti. Miehen oletetaan kykenevän puolustamaan perhettään uhkatilehteissa. Kaikki eivät pysty tai edes halua täyttää näitä odotuksia, mutta niitä pidetään kuitenkin normeina ja ihanteina, jotka voidaan liittää kaikkiin miehiin. Mieheyteen kohdistuu stereotyyppisiä odotuksia ja vaikka nykyisin kaavamaisille ajattelumalleille on jo vaihtoehtoja ja asenneilmapiiri on muuttunut sallivammaksi niin silti tämän tyyppiset sukupuoleen kohdistuvat stereotyyppiat ja odotukset ovat yhä nähtävissä.

Sama koskee tietysti kumpaakin sukupuolta. Naisiin liitetään stereotyyppisesti emotionaalisuus ja hoiva. Työntekijät korostivat haastatteluissa tehtävänsä roolimallina olemisesta. Vaikka asiakaslapsi tulisikin yhden vanhemman perheestä on tärkeää, että lapselle näytetään turvallisen aikuisen mallia sen sijaan, että stereotyyppisesti oltaisiin ns. miehen tai naisen malleina. Kuten Jyrinki edellä mainitsee, on hyvä, että nykyisin on vaihtoehtoja ja asenteet ovat muuttuneet sallivampaan suuntaan.

9 Pohdinta

9.1 Eettinen pohdinta

Ammattikorkeakoulut ovat sitoutuneet noudattamaan Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) laatimaa hyvän tieteellisen käytännön ohjetta (HKT). Myös Arene ry (Ammattikorkeakoulujen rehtorinneuvosto) on julkaissut suositukset eettisestä ja hyvän tieteellisen käytännön mukaisesta opinnäytetyöprosessista. Suositukset perustuvat lainsäädäntöön sekä tiedeyhteisön kansainvälisiin ja kansallisiin tutkimuseettisiin periaatteisiin, linjauksiin ja suosituksiin. (Arene ry 2019.) Jokainen opiskelija on velvollinen noudattamaan opinnäytetyötään tehdessään näitä edellä mainittuja ohjeita.

Ohjeistuksen mukaan havainnointiin, haastatteluihin tai kyselyihin perustuvissa tutkimuksissa tutkittaville on selvitettävä tutkimuksen aihe, mitä tutkimukseen osallistuminen konkreettisesti tarkoittaa ja kauanko siihen menee aikaa. Tutkimuksessa mukanaolevalle selvennetään myös kerättävän aineiston käyttötarkoitus, säilytys ja jatkokäyttö, sekä tapa, jolla aineisto kerätään. Haastattelujen tulee myös perustua vapaaehtoisuuteen ja lisäksi tutkijalla on yksityisiä tietoja koskeva vaitiolovelvollisuus. Tietojen käsittelyssä ja säilyttämisessä on noudatettava erityistä huolellisuutta. (TENK 2009, 6 –7).

Kaikille haastateltaville lähetettiin tutkimuskysymykset ennakkoon, jotta he halutessaan pystyivät niihin tutustumaan ja valmistautumaan haastatteluun. Haastateltavat olivat kaikki täysi-ikäisiä lastensuojelulaitoksissa toimivia sosiaalialan ammattilaisia ja he osallistuivat haastatteluihin täysin vapaaehtoisesti. Kaikki olivat tietoisia siitä, että haastattelumateriaali äänitettiin tutkijan puhelimelle tai tietokoneelle, etäyhteyksiä käytettäessä. Heille myös kerrottiin, että aineisto hävitetään työn valmistuttua. Kenenkään haastateltavan nimeä tai osoitetietoja ei kysytty, eikä niitä dokumentoitu. Myös työyksikkö, jossa työntekijä työskenteli jäi tutkimuksessa mainitsematta. Näillä tiedoilla ei ole merkitystä tutkimuksen kannalta, eikä niitä siis tullut kerätä tarpeettomasti. Merkityksellistä oli kuitenkin selvittää haastateltavan työkokemus sote-alalta ja se, oliko hän mies, nainen tai jotain muuta sukupuolta? Tutkimusaineistoa läpikäydessä pyrittiin karsimaan sellainen tieto pois, jossa oli henkilön tunnistamisen mahdollisuus.

Jokaisen henkilön yksityisyyden suojaa turvaa Suomessa perustuslaki. Tunnisteellisen aineiston käsittelystä on säädetty henkilötietolaissa (523/1999). Myös tietosuojalaki (1050/2018) on otettava huomioon, kun tutkimusaineistoa kerätään, käsitellään tai julkaitaan uutta tietoa. (TENK 2009, 9.)

Haastattelut toteutettiin aikavälillä joulukuu – maaliskuu. Kaksi viimeisintä haastattelua vasta maaliskuun puolella tutkimusluvan myöntämisen jälkeen. Kun tutkittavana ovat yksityiset ihmiset ja organisaatiot edellyttää tutkimus asianmukaisia tutkimuslupia (Kananen 2017, 191). Haastateltavat olivat kahdesta eri lastensuojelulaitoksesta ja tutkimuslupakäytännöt olivat niissä erilaiset. Toisen laitoksen vastaava ohjaaja luki tutkimussuunnitelmani ja antoi sen perusteella luvan haastella työntekijöitään. Tästä on todisteena sähköpostiviesti. Toinen laitos vaati tutkimusluvan hakemista kaupungin sosiaali- ja terveystoimesta. Lupaa haettiin helmikuun alussa ja se saatiin maaliskuun alussa. Tutkimuslupaan vaadittavat liitteet löytyvät tämän työn lopusta. (liite 2,3,4,) Näiden lisäksi lupaa varten vaadittiin valmis tutkimussuunnitelma.

Tutkijan olisi pystyttävä olemaan haastattelu tilanteessa puolueeton. Haastateltavia tulisi kuunnella omana itsenään eikä tutkija saisi antaa oman kokemustautansa vaikuttaa havainnointiin ja siihen mitä hän kuulee. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 136.) En tiedä oliko kysymysten asettelu oikea, mutta jonkin verran tuloksissa oli havaittavissa vastakkain ajattelua naiset vastaan miehet. On mahdollista, että olen itse kysymyksenasettelulla jonkin verran johdatellut haastateltavia liian mustavalkoiseen ajatteluun sukupuolten eroista. Kysymykset olisivat voineet olla vähemmän yksityiskohtaisia ja niitä olisi voinut olla vähemmän. Kysymysten luonne oli myös sellainen, että niihin saatiin ehkä hieman ennalta-arvattavia vastauksia. Kysymysten määrän selittää se, että aloittelevana tutkijana pelkäsin päätyväni tilanteeseen, jossa minulla olisi liian suppea aineisto, minkä johdosta tämän työn tekeminen olisi voinut hankaloitua. Tästä ei kuitenkaan ollut huolta, sillä aineistoa analysoitaessa huomasin, että aineistoa oli liikaa. Jätin kaksi sukupuolirooleja koskevaa kysymystä tämän työn ulkopuolelle. Haastateltavia oli mielestäni määrällisesti tarpeeksi. Jonkin verran heidän vastauksissaan toistuivat samat teemat. Kun aineistoa oli saatu tarpeeksi, voidaan puhua saturaatiosta eli kylläntymisestä ja sillä tarkoitetaan tilannetta, että tutkimustulokset alkavat toistaa itseään. Haastateltavat eivät enää tuota tutkimusongelman suhteen uutta tietoa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 87.)

Työn aihe oli minulle hyvinkin mieluinen ja mielenkiintoinen. Sukupuoleen ja tasa-arvoon liittyvät kysymykset ovat tällä hetkellä pinnalla yleisessä keskustelussakin. Henkilökohtaisesti koen tärkeänä sukupuoliin liittyvän tematiikan näkyvyyden työpaikoilla. Sillä on vaikutuksia asiakastyössä sekä lyhteiskunnallisesti, jos ajatellaan palkkausta tai alan arvostettavuutta.

Oli mielenkiintoista perehtyä aiheeseen liittyvään teoriaan ja taustatietoon. Pysin mahdollisimman hyvin tutustumaan tutkittavaan aihealueeseen ja olemassa olevaan tutkimustietoon. Tutkimuksen teoriaosassahan tarvitaan mm. muiden tekemiä tutkimustuloksia, joita esittelen tämän työn alku osassa (Kananen 2017, 190). Tutkijan tulee myös noudattaa yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa, esittämisessä ja arvioinnissa. Tutkijan tulee käyttää hyvän tieteellisen käytännön mukaisia tutkimusmenetelmiä, joilla tarkoitetaan tiedonhankinta-, analyysi- ja arviointimenetelmiä. Menetelmät tulee valita tutkimusongelman mukaisesti perustellusti. (Kananen 2017, 189.)

Tutkimuksen luotettavuus on laadullisessa tutkimuksessa tutkijan arvioinnin ja näytön varassa. Tulosten luotettavuutta ei pystytä kvalitatiivisessa tutkimuksessa laskemaan ja arvioimaan samoin, kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Tutkimustulosten hyvyyttä voidaan kuitenkin mitata luotettavuus käsitteiden reliabiliteetin ja validiteetin avulla. Reliabiliteetilla tarkoitetaan tulosten pysyvyyttä eli jos tutkimus toistetaan, saataisiin sama tutkimustulos. Validiteetti taas liittyy tutkimusasetelmaan ja että aineiston analyysi tehdään oikein. Validiteetti on sitä, että tutkitaan oikeita asioita. (Kananen 2017, 174-176.) Mitä selvemmin, havainnollisemmin ja yksityiskohtaisemmin tutkija kertoo tutkimuksensa vaiheista, sitä paremmin luotettavuus on arvioitavissa (Aaltio & Puusa 2020, 181).

Menetelmät ovat sidoksissa tutkimusasetelmaan ja tutkimuskysymyksiin, siksi luotettavuutta arvioitaessa tulee pohtia menetelmiä suhteessa tutkittavaan asiaan tai tutkimuksen tavoitteisiin (Aaltio & Puusa 2020, 182). Tutkimuskysymyksiin saatiin tässä työssä vastaus. Työntekijän sukupuolella on paljonkin merkitystä arjen työssä lastensuojelussa. Haastattelut antoivat tästä varsinkin vuorovaikutustilanteisiin ja roolimallina olemiseen liittyviä esimerkkejä.

Tässä opinnäytetyössä tuloksia analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla. Aineiston analyysin tekeminen oli minulle vaikeaa ja tein sitä pitkään, mutta kieltämättä analyysi selkeytti ja yhtenäisti kerättyä informaatiota. Kun aineisto oli hyvin järjestyksessä ja selkeää oli tutkittavasta ilmiöstä helpompi tehdä johtopäätöksiä. Aineiston laadullisessa käsittelyssä aineisto ensin pilkottiin osiin, käsitteellistettiin ja koottiin uudestaan loogiseksi kokonaisuudeksi (Tuomi & Sarajarvi 2009, 112).

Tutkijan on myös otettava huomioon ja osattava arvostaa toisten tutkijoiden tuottamaa tietoa, mikä käytännössä tarkoittaa oikeanlaisten lähdeviittausten käyttöä. Tieteelliseen kirjoittamiseen kuuluu lainaaminen ja lähdeviitaukset ovat osoitus tutkijan aiheeseen perehtyneisyydestä. Ilman lähdeviittauskäytäntöä tutkija syyllistyy plagiointiin. Kananen 2017,

191). Olen pyrkinyt olemaan hyvin tarkka viittauksien ja lähdeluettelon kanssa, jotta ne olisivat oikeaoppisesti merkitty.

9.2 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet

Tasa-arvoon ja sukupuoleen liittyvät kysymykset voivat aiheuttaa voimakkaitakin tunteita ihmisissä. Sukupuoli ei todellakaan ole neutraali asia. Mielenkiintoinen on myös seikka, että sukupuolten eriarvoisuus tai tasa-arvosta puhuminen voidaan kokea jopa vaivaannuttavana. Epätasa-arvoa ei haluta aina myöntää. Epätasa-arvo sisältää ajatuksen oikeudenmukaisuudesta ja siksi se voidaan kokea niin uhkaavana. Yksilötasolla jokainen voi miettiä olenko edistämässä tasa-arvoa vai toisin päin? (Ylöstalo 2012.)

Synnyimme eri sukupuolisiksi ja on tosi asia, että sukupuolten välillä on eroja ja erot vaikuttavat ihmisten kanssakäymiseen, vuorovaikutukseen työelämässä ja muuallakin arkipäivässä. Miten siis turvata se, että eroistamme huolimatta kaikilla meillä olisi samanlaiset oikeudet ja mahdollisuudet toteuttaa itseämme? Tämän opinnäytetyön tulosten mukaan sukupuolen merkitys korostuu vuorovaikutustilanteissa sekä asiakkaan, asiakkaan sidosryhmien, että työntekijöiden välillä. Työntekijät korostivat myös tehtävänsä rooli mallina.

Voidaan kyseenalaistaa se, että tarvitseeko lapsi aina miehen tai naisen mallia, ainakaan ns. perinteistä roolikuviota myötäilevää mallia. Työntekijän olisi ainakin hyvä tiedostaa sukupuoleen ja tasa-arvoon liittyviä merkityksiä ja rakenteita. Asiaa sen kummemmin ajattelematta perinteisiin tapaisuuksiin on helppo solahtaa ja huomaamattaan voi toistaa stereotyyppioita. Lasten kanssa työskenneltäessä on kuitenkin hyvä muistaa, että työntekijä toimii mallina lapselle, ja työntekijän vaikutus asiakkaaseen voi olla suuri.

Tasa-arvoon liittyvät asiat ovat syvällä kulttuurissamme ja siksi niitä on niin vaikea muuttaa. Ylöstalo (2012) toteaa, että muutos on mahdollista, mutta ei ilman sukupuolentutkimusta ja sen tuottamaa kriittistä tietoa tasa-arvon tilasta ja merkityksistä työelämässä. Muutosta tarvitaan, jotta sukupuoleen liittyvät odotukset ja asenteet eivät lokeroisi ketään ja että ihminen pystyisi toimimaan vapaasti täysin omista lähtökohdistaan. Asenteellinen ajattelu työelämässä voi aiheuttaa työelämän eriytymistä ja rajoittaa ihmisiä toimimasta siten, että heidän täysi potentiaalinsa olisi käytössä.

Työelämässä tasa-arvo voidaan kääntää vetovoimatekijäksi. Esimerkiksi tämän opinnäytetyön toimeksiantajan tavoitteena on saada lisää miehiä opiskelemaan, ja työskentelemään sosiaali- ja terveysalalle. Siihen voitaisiin ehkä vaikuttaa siten, että miehet, jotka jo nyt toimivat alalla ja ovat työöloihinsa tyytyväisiä voisivat osallistua alan markkinointiin. Kaikki haastattelemani miehet korostivat työpaikkansa positiivista ilmapiiriä ja sitä, että olivat saaneet

positiivista palautetta sukupuolestaan naisvaltaisella alalla. Kukaan ei varsinaisesti maininnut tasa-arvoa, mutta eräskin miespuolinen haastateltava korosti työpaikkansa avointa ilmapiiriä ja keskustelukulttuuria ja sitä, että jokainen työryhmän jäsen, nainen tai mies voi vaikuttaa työilmapiiriin laatuun. Toinen haastattelemani miehistä taas kertoi olevansa erityisen ylpeä työstään ja työpaikastaan ja, että hän mielellään, ylpeänä kertoo, mitä työtä tekee. Niin ikään mieshaastateltava mainitsi, että ei ollut koskaan aiemmin ollut paremmissa työpaikassa, kuin tällä hetkellä, ja hän oli erityisen tyytyväinen työnsä luonteeseen, jossa on mahdollista oikea-aikaisesti auttaa lapsia ja nuoria. Ehkä työhönsä positiivisesti suhtautuvia miehiä pitäisi tuoda enemmän nuorten pariin kertomaan alasta ja luomaan positiivista imagoa.

SEGLI- hankkeen eli segregatiota purkavan hankkeen mukaan nuoret valitsevat koulutus-alansa monesti sen mukaan, mikä ala tuntuu tutulta. Tuttuutta lisää se, mitä omat vanhemmat tekevät ammatikseen, mitä tietoa ammanteista koulussa jaetaan, tai minkälaisia valintoja kaverit tekevät. Tietoa sosiaali- ja terveysalasta täytyisi jakaa kouluissa enemmän ja tulisi pyrkiä liittämään enemmän positiivisia mielikuvia sote-aloihin. (Tanhua 2019b. 18.)

Työmarkkinoiden eriytyminen eli segregatio tiedostetaan Suomessa ongelmaksi ja epä-tasa-arvoa ylläpitäväksi ilmiöksi, ja sen purkamiseksi on tehty paljon työtä. 2000- luvulla on ollut lukuisia segregatioon ja sukupuolten tasa-arvoon liittyviä kehittämis-, kokeilu-, ja tutkimushankkeita. Tuloksina on syntynyt kursseja, malleja, opetussisältöjä, menetelmiä ja hyviä käytäntöjä. Näiden pitkän aikavälin vaikuttavuudesta ei ole tietoa, mutta hanketoimijat ovat kuitenkin todenneet, että tyttöjen ja naisten rohkeus ja itseluottamus hakeutumiseen tekniikan aloille on lisääntynyt. Talvella 2019 THL: n Tasa-arvotiedon keskuksen sivuilla listattuna oli 32 käynnissä olevaa tasa-arvohanketta. Yhdenkään hankkeen ensisijainen tavoite ei ollut poikien tai miesten ohjaaminen naisvaltaisille urapoluille. (Lahtinen & Vieno 2019, 34 - 35.) Tarvetta tehdä työtä segregatation purkamiseksi ja miesten ohjaamiseksi naisvaltaisille aloille on siis vielä paljon. Miesvirtaa-hanke on tässä kohtaa varmasti oikea-aikainen hanke.

Lahtinen ja Vieno (2019,37) toteavatkin, että hoiva- ja palvelutyön yleistymisen ja maskuliinisuuden hitaan murroksen välinen suhde on kysymys, jonka käsittely niin tutkimuksessa kuin kehittämishankkeissa on käymässä yhä ajankohtaisemmaksi. Tähän monitahoiseen ilmiöön vaikuttaminen voi edellyttää toimenpiteitä useilla eri tasoilla yksittäisten opiskelijoiden valinnoista aina sosiaali- ja terveysalan palkkaukseen, työoloihin ja yhteiskunnalliseen arvostukseen.

Tutkimusta miehistä naisvaltaisilla aloilla on tehty melko vähän. Jonkin verran on tutkittu miessosiaalityöntekijöitä työpaikkansa miesvähemmistönä, mutta mies hoiva-alalla ja

naisvaltaisilla aloilla on pääpiirteissään melko tutkimaton aihealue, varsinkin Suomessa. Sukupuolen tutkimuksen juuret ovat 60-70-lukujen naisasialiikkeessä ja tasa-arvo työssä on perinteisesti keskitytty naisten aseman parantamiseen. (THL 2021a.) Varsinkin sosiaalialalla tarvitaan tietoa siitä, kuinka sukupolikysymykset ja niiden merkitykset näkyvät ja vaikuttavat asiakastilanteissa (Jyrinki 2020, 15).

Lähteet

Aaltio, I & Puusa, A. 2020. Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa Puusa, A & Juuti, P. (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus Oy, 177-188.

Alanko, J & Orjasniemi, T. 2018. Kun kukkahattutäti onkin setä- Miesainokainen sosiaalityössä. Janus, sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti. vol.26 (2) 2018. Viitattu 23.10.2020. Saatavissa <file:///C:/Users/Johanna/AppData/Local/Temp/60759-Artikkelin%20teksti-94126-1-10-20180531.pdf>

Arene ry. 2019. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Viitattu 5.10.2020. Saatavissa <http://www.arene.fi/julkaisut/ammattikorkeakoulujen-opinnaytetoiden-eettiset-suositukset/>

Euroopan sosiaalirahasto. 2020. Mikä on ESR ? Viitattu:5.10.2020. Saatavissa <https://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=fi>

Heino, T. 2007. Keitä ovat uudet lastensuojelun asiakkaat? Stakes, Työpapereita 30/2007. Viitattu 25.3.2021. Saatavissa <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77977/T30-2007-VERKKO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hirvonen, H. 2014. Habitus and Care, Investigating Welfare Service Workers` Agency. University of Jyväskylä. Viitattu 20.3.2021. Saatavissa [Microsoft Word - Hirvonen Helena.docx \(jyu.fi\)](Microsoft Word - Hirvonen Helena.docx (jyu.fi))

Husso, M. 2019. Sukupuolitavat ja tottumukset kotona ja töissä. Teoksessa Jokinen, E (toim.) Arjen rihmastot. Joensuu. Itä-Suomen yliopisto. 147-156. Viitattu 23.2.2021. Saatavissa https://www.researchgate.net/publication/338675116_SUKUPUOLITAVAT_JA_TOTTUMUKSET_KOTONA_JA_TOISSA

Husso, M. 2016. Sukupuoli ruumiillisena tapaisuutena ja elettyinä suhteena. Teoksessa Husso, M & Heiskala, R. (toim.) Sukupuolikysymys. Helsinki. Gaudeamus Oy. 73-91

Jokinen, E. 2004. Sukupuoli tapana. Talentia lehdessä Kiili, E & Närhi, K. (toim.) Tutkiva sosiaalityö. 5-8. Viitattu 23.2.2021. Saatavissa <http://www.sosiaalityontutkimuksen-seura.fi/Tutkiva%20sosiaalityo/Tutkiva%20sosiaalityo%202004.pdf>

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

- Jyrinki, L. 2020. Lastensuojelun työntekijöiden käsityksiä isien asemasta. Sosiaalityön pro gradu- tutkielma. Lapin yliopisto. Viitattu 23.2.2021. Saatavissa https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/64338/Jyrinki_Liisa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja. Jyväskylä.
- Kanninen, J. 2018. Sukupuoliroolit opitaan jo lapsina. Viitattu 4.10.2020. Saatavissa <https://www.kaikkienduuni.fi/news/2018/9/14/sukupuoliroolit-opitaan-jo-lapsena>
- Kauhanen, A & Riukula, K. 2019. Työmarkkinoiden eriytyminen ja tasa-arvo Suomessa. Teräsaho, M & Närvi, J. (toim.) Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon. Analyysija tasa-arvobarometrista 2017. 80-100. Viitattu 3.10.2020. Saatavissa https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137765/URN_ISBN_978-952-343-314-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kivimäki- Kovacic, A. 2017. Eronneet isät lastensuojelussa. Sosiaalityön pro gradu- tutkielma. Tampereen yliopisto. Viitattu:23.2.2021. Saatavissa <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/101295/GRADU-1496239895.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Korvajärvi, P. 2016. Sukupuoliero työssä: numerot ja käytännöt. Teoksessa Husso, M & Heiskala, R.(toim.) Sukupuolikysymys. Helsinki. Gaudeamus Oy. 142-160.
- Lab University of Applied sciences. 2020. Miesvirtaa sosiaali- ja terveysalalle. Viitattu 5.10.2020. Saatavissa <https://lab.fi/fi/projekti/miesvirtaa>
- Lahtinen, J & Vieno, A. 2019. Mitä segregaatian ja sukupuolittuneista ammattikäsitteistä tiedetään- katsaus kirjallisuuteen. Lahtinen, J. (toim.) ”Mikä ois mun juttu?”- nuorten koulutusvalinnat sosialisatiomaisemien kehyksissä. Purkutalkoot-hankkeen loppuraportti. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2019:68. 19-38. Viitattu 12.10.2020. Saatavissa https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161925/VNTEAS_2019_68.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lammi - Taskula, J & Salmi, M. 2016. Teoksessa Husso, M & Heiskala, R (toim.) Sukupuolikysymys. Helsinki. Gaudeamus Oy. 182
- Pitkänen, J. 2018 Sosiaalityö ja sukupuolittuneet odotukset. Pro gradu- tutkielma. Sosiaalityö. Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 24.3.2021. Saatavissa <urn:nbn:fi:uef-20181143.pdf>

- Saari, J & Lahtinen, J. 2019. Koulutusvalintojen tilastollista tarkastelua. Lahtinen, J. (toim.) "Mikä ois mun juttu?"-nuorten koulutusvalinnat sosiaalisuomaisemien kehyksissä. Purkutalkoot-hankkeen loppuraportti. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2019:68. 39-52. Viitattu 12.10.2020. Saatavissa https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161925/VNTEAS_2019_68.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Seligson, A. 2008. Sosiaaliala ja sukupuoli, sosiaalialan kehittämishankkeen sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen. STM: n selvityksiä. Viitattu 10.2020. Saatavissa <https://core.ac.uk/download/pdf/198188439.pdf>
- STM. 2020a. Suomi on sukupuolten tasa-arvon edelläkävijä. Viitattu 30.9.2020. Saatavissa <https://stm.fi/suomi-on-sukupuolten-tasa-arvon-edellakavija>
- STM. 2020b. Hallituksen tasa-arvo ohjelma 2020-2023. Viitattu 25.3.2021. Saatavissa https://stm.fi/documents/1271139/20825107/Valtioneuvoston_periaatep%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s_hallituksen_tasa-arvo-ohjelma_2020-2023+.pdf/abc3b771-8611-8b85-937d-34531e90f712/Valtioneuvoston_periaatep%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s_hallituksen_tasa-arvo-ohjelma_2020-2023+.pdf?t=1593156652563
- Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus. 2021. Sukupuolen moninaisuus. Viitattu 21.2.2021. Saatavissa <https://sukupuolenosaamiskeskus.fi/sukupuoli/sukupuolen-moninaisuus/>
- Tanhua, I. 2019a. Ammattien sukupuolen mukaisen eriytymisen syyt ja mahdollisuudet lieventää eriytymistä ammatillisissa oppilaitoksissa. Viitattu 25.3.2021. Saatavissa [Tutkimusraportti — SEGLI \(kaikkienduuni.fi\)](https://www.tutkimusraportti.fi/SEGLI-kaikkienduuni.fi)
- Tanhua, I. 2019b. Sukupuolen mukaisen segregaaion syyt ja keinoja segregaaion lieventämiseksi, koulutusaineisto pdf. Viitattu 25.3.2021. Saatavissa <https://www.kaikkien-duuni.fi/news/2019/3/8/koulutusaineisto-sukupuolenmukaisen-segregaaion-syyt-ja-keinoja-segregaaion-lieventmiseksi>
- TENK. 2009. Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja käyttäytymistieteellisen tutkimuksen eettiset periaatteet ja ehdotus eettisen ennakoarvioinnin järjestämiseksi. Viitattu 6.10.2020. Saatavissa <https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/eettisetperiaatteet.pdf>
- THL. 2021a. Sukupuolentutkimus. Viitattu 25.3.10.2021. Saatavissa <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/sukupuolentutkimus>

THL. 2021b. Koulutuksen sukupuolen mukainen segregatio. Viitattu:26.3.2021. Saatavissa <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/koulutus-ja-kasvatus/koulutuksen-sukupuolen-mukainen-segregatio>

THL. 2021c. Ammattialojen sukupuolen mukainen segregatio. Viitattu 25.3.2021. Saatavissa <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/tyo-ja-toimeentulo/ammattialojen-sukupuolen-mukainen-segregatio>

THL. 2021d. Lastensuojelun käsikirja. Viitattu 26.3.2021. Saatavissa <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/toimijat-tyon-tuki-hallinto/hallinto/lastensuojelun-sosiaalityontekijan-kelpoisuus-ja-tehtavat>

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tyttöjen Talo. 2021. Sukupuolisensitiivisyys. Viitattu 25.3.2021. Saatavissa <https://tyttojen-talo.fi/tyttojen-talo/sukupuolisensitiivisyys>

Ylöstalo, H. 2012. Vieraan vuoro: Mitä on tasa-arvo? Feministien vuoro. Viitattu 22.2.2021. Saatavissa [Vieraan vuoro: Mitä tasa-arvo on? | Feministien vuoro \(wordpress.com\)](#)

Liite 1. Sisällönanalyysi

Alkuperäisilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
En kuitenkaan koe, että tällä osastolla työtehtävät jakautuisivat sukupuolen mukaan.		tasainen jakautuminen	ei sukupuolen mukaista eriytymistä työtehtävissä
Ei ole enää selkeää eroa naisten ja miesten töiden välillä-	ei eroa naisten ja miesten töiden välillä.		
Työntekijän luonne vaikuttaa myös tehtävien jakautumiseen.	Luonne vaikuttaa	työntekijän persoona	
Kirjalliset työt jakautuvat niiden kesken, jotka niistä tykkäävät.	työntekijän mieltymykset		
Meillähän työtehtävät jakautuvat todella tasaisesti.	Työtehtävien jakautuminen tasaisesti.	työyhteisö	
Kaikki hoitavat arjessa samoja tehtäviä.	Arjessa kaikilla samat tehtävät.		
Olen tottunut työelämässä kirjaamaan. Sama on muilla miestyöntekijöillä.	kirjaaminen	lastensuojeluun liittyvät tehtävät	
Ei ole merkitystä nimeäänkö omaohjaajaksi nainen vai mies.	oma ohjaajuus		
Jokaisen on oltava perillä omaohjattavan asioista ja mitä vuorossa tulee vastaan.	vuoron tehtävät		
Useimmat ohjaajan työt jakautuvat tasaisesti huolimatta sukupuolesta.	ohjaajan työt		
Lasten kasvatus, heidän ohjaaminen ja perustarpeistaan huolehtiminen kuuluvat kaikille.	lasten kasvatus, ohjaaminen, perustarpeista huolehtiminen		
Omaohjaajuus menee sille, joka on lapsen ottanut vastaan, ollut aloitusneuvottelussa ja kenelle tehtävä ajallisesti parhaiten sopii.	lapsen vastaanotto, aloitusneuvottelu,		
On sukupuolella merkitystä ja se korostuu vanhempien	yhteistyö vanhempien kanssa, lasten kanssa oleminen		

kanssa tehtävässä työssä ja lasten kanssa olemisessa.		lastensuojeluun liittyvät tehtävät	sukupuolella merkitystä työtehtävien eriytymisessä
Kyllä täällä huomaa, että naiset käyvät enemmän kaikissa perhetapaamisissa.	perhetapaamiset		
Miehet pääsevät ehkä vähän helpommalla arkisista töistä.	arkiset työt		
Lastensuojelulaki velvoittaa tiettyihin toimiin, tietyn sukupuolen edustajan esim. henkilötarkastus	henkilötarkastus		
Raskaimmat työt ja kunnossapitoa tekevät miehet	raskaat työt, kunnossapito	Miehille ohjautuvat tehtävät	
Jos vaikka vaaditaan miehi- sempää osaamista tai fyysisyyttä vaativia askareita. Esim. jokin roudaaminen napsahtaa monesti itselle eli miehelle.	fyysinen tekeminen		
Arjen askareet, joihin miehet tarttuvat ovat auton huolto ja rakennusten korjaus	huoltotoimenpiteet		
Kun tekniset laitteet menevät rikki, niin se menee miehille.	tekninen osaaminen		
Jollakin poika-asiakkaalla voi olla kysymyksiä liittyen murrosikään, niin voi olla parempi, että siinä on mies vastaamassa, kuin nainen.	neuvonta		
Tiukoissa tilanteissa miehen läsnäolo voidaan kokea hyväksi. Se voi rauhoittaa tilanteen.	läsnäolo, rauhoittaminen		
Naiset tarttuvat toimiin , kuten leipominen ja vaateostokset.	taloustyöt, ostokset	naisille ohjautuvat tehtävät	
Ulkoileminen ja vaateostokset jäävät pois, jos miestyön tekijät ovat paikalla	ulkoileminen , vaateostokset		
Askartelu on sellaista, jota saan tehdä koska olen nainen.	askartelu		

Työskentelytavat sukupuolen mukaan:

Alkuperäisilmaus	pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
Naisen työskentelytavoissa on näkyvä luontainen hellyys.	Naiset ovat luontaisesti helliä.	emotionaalisuus	työntekijän sukupuolisuuden ominaisuus
Naiset ovat enemmän äidillisempiä, joiden puoleen kääntyy lohtuasioissa.	Naiset lohduttavat		
Miehillä on isällisyys.	miesten isällisyys		
Miehetkin uskaltavat helliä lapsia eri tavalla, kuin aiemmin.	mieskin hellii lasta		
Voidaan unohtaa, että miehelläkin voi olla hyvä tunneäly ja tilannetaju	Miehellä hyvä tunneäly ja tilannetaju.	tunnetaidot	
Tälle alalle tuskin hakeutuu ihminen, joka ei halua näyttää tunteitaan.	työntekijä näyttää tunteita		
Työpaikallani opetetaan ja annetaan mallia siitä, että tunteita näytetään.	Lapsia myös opetetaan ja kannustetaan näyttämään tunteitaan.		
Naiset ovat paljon suunnitelmallisempia	suunnitelmallisuus	organisointikyky	
Miehet ovat ehkä yksioikoisempia ja kiinnittävät, tai ovat kiinnittämättä huomiota eri asioihin, kuin naiset	yksioikaisuus, asioiden huomioiminen	suurpiirteisyys	
Mies työssään ja ajattelussaan on suoraviivaisempi ja suurpiirteisempi.	suoraviivaisuus, suurpiirteisyys	suurpiirteisyys	
Miehille tulee jotenkin luontevasti johtajuus ja ratkaisukeskeisyys.	johtajuus, ratkaisukeskeisyys	johtajuus	
Miehen auktoriteetti painaa enemmän, eikä siihen niin helposti lähdetä väittämään vastaan. Miehen sana on painavampi.	Miehelle ei väitetä vastaan. Miehen sana painaa enemmän.	auktoiriteetti	
On tärkeää, että lastensuojelutyössä on sama tavoite ja samansuuntaiset työskentelytavat.	lasu:n tavoitteet yhden-suuntaiset	lastensuojelun kriteerit	lastensuojelu
En hakeudu kiinnipitoihin ym. Jos joudun tällaisiin tilanteisiin, koen epäonnistuneeni.	kiinnipito epäonnistuminen.	lastensuojelun kriteerit	
Miesten kanssa työskentely on yksinkertaista eikä	Työ miesten kanssa on yksinkertaista ja suoraa		

asioita ehkä tarvitsevat vain niin paljon.		vuorovaikutus työntekijöiden kesken	vuorovaikutus
Miesten kanssa puhutaan suoraan ja jaetaan tehtävät suoraan eikä loukkaannuta turhista.	suora kommunikaatio,		
Mies läsnäolollaan osastolla voi olla lapselle auktoriteetti, eikä lapsi aina tiedä kuinka auktoriteettia lähestyä.	suhteen luominen mies-työntekijään	vuorovaikutus asiakkaan kanssa	
Tarvitaan vuorovaikutusta molempien sukupuolten kanssa.	vuorovaikutus miehen ja naisen kanssa		
Työskentelytapoihin luo syvyyttä ja väriä jokaisen luonne, ikä ja kokemus.	luonne, ikä kokemus	työntekijän persoonana	ei sukupuolen mukainen ominaisuus
En osaa ajatella, että naisen ja miehen työtavalla olisi suurta eroa. Ehkä ero on enemmän yksilöiden välillä.	yksilöiden ero.		
Jokin tietty työ voi olla toiselle luontaista toimintaa.	luontainen toiminta		
Pidän tärkeänä, kun on miespuolisia työntekijöitä, niin me ollaan tosi paljon sellaisia isähahmoja.	Miestyöntekijät isähahmoja	isän malli	roolimallina oleminen
Kun lapsi laitoksessa kohtaavat miehen, voi se olla pysäyttävä juttu, että mieskin voi toimia tuolla tavalla. Lapsi voi nähdä, että näinkin voi hoitaa isyyttä tai hoitopuolta.	uuden toimintatavan näkeminen		
Koen sen ainakin, että tässä työssä on tärkeitä, että on sekä naisia, että miehiä. Jokaisessa vuorossa saisi olla.	Tärkeää, että työpaikalla on sekä miehiä, että naisia.	kummankin sukupuolen mukainen malli	
Lapsi tarvitsee miehiksi ja naisiksi kasvamisensa mallia.	miehen ja naisen malli		

Sukupuoleen liittyvät ennakko-odotukset /oletukset:

Alkuperäisilmaisu	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
Vaikka pidän itseäni tunneälyltäni herkkänä ihmisenä, niin miehiltä ei välttämättä sitä odoteta.	Mieheltä ei odoteta herkkyyttä ja tunneälyä.	tunnetaidot	työntekijän ominaisuus
Ehkä mieheltä odotetaan tietynlaista jämäkkyyttä.	odotetaan jämäkkyyttä	auktoriteetti	
Jos vaikka on retkiä, niin mieshän sinne laitetaan, että mies hoitaa tulet.	retkeily	ulkoilu, aktiviteetit	sukupuoleen liittyvä odotettu toiminta
Olen käynyt lasten kanssa enemmän luonnossa, makkaran paistossa ja ongella, kuin naiset ja tällaista varmaan odotetaan.	retkeily		
Olen yksikön autovastaava. Oletetaan, että pidän autot kunnossa.	autovastaava	tekninen osaaminen	sukupuoleen liittyvä odotettu toiminta
Kaikki osaston miehet ovat yleishuoltajia.	yleishuoltajuus		
Jotenkin on vaan oletus, että mies osaa korjata pyörän renkaan.	korjaaminen		
Se on oletus, että miehet hoitavat tällaiset fyysisyyttä vaativat askareet kuten roudaaminen	fyysinen tekeminen, kantaminen,	fyysinen tekeminen	
Ajatellaan ,että mies työntekijä voi rauhoittaa yksikön tilannetta, jos tulee jotakin.	mies rauhoittaa	rauhottaminen	
Lähiesimies odottaa kaikkien tekevän ihan yhtä paljon ja kaikkea.	ei sukupuolisidonnaisia odotuksia esimieheltä	odotukset esimieheltä	Ei sukupuoli sidonnaisia odotuksia
Jos vaikka nuorella on henk.koht.asioita ja herkempiä asioita, niin ajatellaan, ettei mies pysty tästä nuoren kanssa kahden kesken keskustelemaan.	henkilökohtainen keskustelu asiakkaan kanssa	vuorovaikutus asiakkaan kanssa	vuorovaikutus
Isäasioista voi olla helpompi puhua miehen kanssa.	keskustelu nuoren kanssa		

Ajatellaan, että mielellään se naispuolinen työntekijä puhuu vaikeita asioita.	puhuminen vaikeista asioista		vuorovaikutus
Isät eivät alussa pysty avautumaan miestyöntekijöille, mutta nais-työntekijät ovat paremmin saaneet heistä ulos asioita, mitä työn kannalta on kuultava.	isät puhuvat paremmin naistyöntekijälle		
Musta tuntuu, että miesten välinen keskustelu menee aika paljon ohi siitä, vaikka itse kuinka yrittää.	Miesten välinen keskustelu	vuorovaikutus asiakkaan vanhemman kanssa	
Kun isät paikalla, niin usein tuntuu, että miestyöntekijöille on helpompi puhua.	Isien helpompi puhua miestyöntekijälle.		
Sosiaalityöntekijöiden kanssa yhteistyö on ollut vaikeaa, kun on pitänyt antaa arviota lapsen tilanteesta tai tunnekehityksestä. Olen joskus kokenut, että katsotaan vähän, että mitä toivukko puhuu ja se liittyy todellakin sukupuoleeni ja ulkonäköni.	sukupuoleen ja ulkonäköön kohdistuvat ennakkoluulot sosiaalityöntekijän taholta	ennakkoasenne	ennakkoluulo
Voidaan unohtaa, että miehelläkin voi olla hyvä tunneäly ja tilanetaju. Tämä on välillä tullut esiin, kun olen ollut yhteydessä lasten vanhempiin tai sosiaalityöntekijöihin.	yhteistyö vanhemman tai sosiaalityöntekijän kanssa on asenteellista	ennakkoasenne	
Äitiinkin on joskus helpompi työskennellä miesten kanssa. Nais-työntekijä voidaan kokea uhkana, että hänen äidin paikkansa vie-dään.	naistyöntekijä koetaan uhkana	epäluulo	
Jos on jotain huonoa palautetta tullut, niin se on ollut vähän sellaista epäilyä ja kommenttia nuoresta iästä. Onko	epäily osaamisesta ja nuoresta iästä	epäluulo	

nuori mies tällaisessa paikassa kykenevä ja soveltuva hoivaamaan ja hoitamaan?			
Miespuolisen työntekijän kunnioitus on erilainen kuin naisen.	miestyöntekijän kunnioitus	kunnioitus	arvostus
Ehkä miehiltä ei odoteta niin paljoa, kun he ovat rohkeita, kun ovat ylipäänsä uskaltaneet tulla tänne töihin.	ei suuria odotuksia miehiltä	epättyypillinen uravalinta	

Liite 2. Haastattelurunko

1. Miten tehtävät jakautuvat naisten ja miesten kesken käytännön työssä?
 - esim. lastensuojelun arkiset työt, kuten suora asiakastyö, kirjalliset työt, päivittäiskirjaaminen, lasten perushuolto, taloustyöt, kunnostustyöt

2. Kuinka työskentelytavat eroavat eri sukupuolta edustavien henkilöiden välillä?
 - Mikä on naisen tapa tai miehen tapa tehdä tätä työtä?
 - Mikä merkitys sukupuolella on tähän työhön? Tarvitaanko kumpaakin sukupuolta edustavia työntekijöitä ja miksi?
 - Mistä mielestäsi johtuu se, että naisvaltaisella sosiaaialalla miehet monesti sijoittuvat johtotehtäviin?

3. Miten koet sukupuoleesi liittyviä odotuksia tai asenteita suhteessa omaan työhösi?
 - Koetko sukupuolestasi olleen hyötyä/ haittaa työssäsi, työyhteisössä, asiakastyössä?
 - Miten asiakas yleensä kokee nais/miestyöntekijän?

4. Miten sukupuoliroolit ovat yleisesti muuttuneet ajan saatossa?
 - Miten koet sukupuoleesi liittyviä stereotyyppioita työssäsi?

5. Miten sukupuolikysymykset tai rooliajattelu muuten näkyvät arjen työssä?

Liite 3. Informointikaavake

Hei !

Nimeni on Johanna Rauta ja opiskelen Lahden ammattikorkeakoulussa sosionomiksi. Teen tällä hetkellä opinnäytetyötä aiheesta: Työntekijän sukupuolen merkitys lastensuojelutyössä. Aineisto tähän tutkimukseen olisi tarkoitus kerätä haastatteluin ja tarvitsisin haastateltavaksi lastensuojelussa työskenteleviä täysi-ikäisiä henkilöitä. Haastattelut toteutetaan Zoomin välityksellä ja yhteen haastatteluun varataan aikaa n. 1-1/2 tuntia. Haastattelu tallennetaan tietokoneelle. Pystyn toki tulemaan paikan päälle työpaikallenne, jolloin haastattelu äänitetään puhelimelle. Kun tutkimusaineisto on käsitelty ja työ on valmis, aineisto hävitetään asianmukaisesti. En tule keräämään tietoja mihinkään rekisteriin, enkä käytä tutkimuksessani ennalta rekisteröityä tietoa.

En tule kysymään missään vaiheessa kenenkään haastateltavan henkilötietoja. Merkityksellinen tieto tutkimuksen kannalta on se, onko haastateltava mies tai nainen, ja kuinka pitkä työkokemus haastateltavalla on alalta. En tule myöskään mainitsemaan työssäni työntekijän toimipaikkaa, tai edes paikkakuntaa, jolla työpaikka sijaitsee. Minua kiinnostaa lähinnä se, kuinka työntekijä kokee sukupuolensa suhteessa omaan työhönsä. Kokeeko työntekijä työssään sukupuoleensa liittyviä ennako-odotuksia, tai sukupuolen mukaista eriytymistä työtehtävissä ja miten sukupuoliroolit ovat muuttuneet ja vaikuttavat työntekijän arjessa?

Jokainen haastateltava osallistuu haastatteluun vapaaehtoisesti ja jokaisella on täysi oikeus vetäytyä hankkeesta missä tahansa vaiheessa, ilman mitään seuraamuksia.

Tällä tutkimuksella pyrin tuottamaan tietoa, jota voitaisiin käyttää hyväksi Lab Ammattikorkeakouluissa olevassa Miesvirtaa hankkeessa. Hankkeen tarkoituksena on lisätä miesten määrää sosiaali- ja terveysalan koulutuksissa ja myöhemmin työelämässä. Valmis opinnäytetyö julkaistaan Theseuksessa, joka on Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry:n tarjoama palvelu. Se julkaisee valmiita opinnäytetöitä verkossa.

Itse tutkimuskysymykset ovat tässä:

1. Miten tehtävät jakautuvat naisten ja miesten kesken käytännön työssä?
2. Kuinka työskentelytavat eroavat eri sukupuolta edustavien henkilöiden välillä?
3. Miten työntekijä kokee sukupuoleen liittyviä odotuksia tai asenteita suhteessa omaan työhönsä?
4. Miten sukupuoliroolit ovat yleisesti muuttuneet ajan saatossa?
5. Miten sukupuolikysymykset tai rooliajattelu muuten näkyvät arjen työssä?

Mikäli kiinnostusta löytyy ja tuntuu siltä, että haluaisitte osallistua ja kertoa kokemuksistanne, pyydän ottamaan yhteyttä.

Johanna Rauta, puh XXXXXXXX,

Sosiaali-ja terveystieteiden tutkimuskeskus

Suostumuslomake

Suostun kertomaan omista työelämän kokemuksistani, haastattelussa, jonka aiheena on sukupuolen merkitys lastensuojelutyössä. Tiedän, että haastatteluaineistoa käytetään hyväksi opinnäytetyössä.

Olen saanut riittävästi tietoa kyseisestä opinnäytetyöstä ja siihen liittyvästä tutkimustyöstä. Olen myös ymmärtänyt saamani tiedon. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut kysymyksiini riittävät vastaukset.

Suostun vapaaehtoisesti osallistumaan tähän tutkimukseen, jonka aineisto kerätään haastattelemalla. Tiedän, että minulla on mahdollisuus keskeyttää osallistumiseni tähän työhön, missä tahansa työn vaiheessa, ilman mitään seurauksia. Minua on informoitu siitä, että tässä tutkimuksessa ei kerätä henkilötietoja, eikä tietojani tämän tutkimuksen yhteydessä rekisteröidä mihinkään. Olen myös tietoinen siitä, että kerättävä haastatteluaineisto hävitetään työn valmistumisen jälkeen, eikä sitä arkistoida. Tiedossani on myös tapa, jolla haastattelu tehdään.

Tiedän myös, että tutkimuksen aineistoa ei missään tutkimuksen vaiheessa käsittele kukaan muu, kuin tutkimuksen tekijä itse.

Olen myös tietoinen siitä, että valmis hyväksytty opinnäytetyö, tutkimustuloksineen julkaistaan myöhemmin Theseuksessa, joka on Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry:n palvelu. Se julkaisee opinnäytetöitä ja julkaisuja verkossa.

Aika ja paikka: _____

Tutkimukseen osallistuva: _____

Opiskelija: _____