



SAVONIA

- **OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO**
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA IISALMI

MIEHEN TYÖ

Sosiaalialan miestyöntekijöiden kokemuksia työskenneltäessä
ainokaisena naisvaltaisessa yhteisössä

TEKIJÄ/T: Markus Kauppinen
Heikki Miettinen

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Koulutusohjelma Sosiaalialan koulutusohjelma	
Työn tekijä(t) Markus Kauppinen ja Heikki Miettinen	
Työn nimi Miehen työ. Sosiaalialan miestyöntekijöiden kokemuksia työskenneltäessä ainokaisena naisvaltaisessa yhteisössä	
Päiväys	13.3.2013
Sivumäärä/Liitteet	33/1
Ohjaaja(t) Markku Viita ja Petteri Hartikainen	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Miessakit ry	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyössä tutkittiin sosiaalialan työpaikoilla ainokaismiesten kokemuksia työyhteisössä toimimisesta ja rooleista. Tutkimuksessa tarkasteltiin miesten kokemuksia omasta roolistaan ja työtehtävistään työympäristössä sekä millä tavalla ne erosivat samassa tehtävässä toimivasta naistyöntekijästä. Opinnäytetyössä selvitettiin odotetetaanko miesten toimivan työpaikoillaan tietyn yhteiskunnan muodostaman miehisen mallin mukaan ja millä tavalla tämä vaikutti käytännön työhön ja työtehtäviin.</p> <p>Toimeksiantaja on kolmannella sektorilla toimiva Miessakit ry. Yhdistys perustettiin 1995 ja sen tavoitteena on miesten elämää tukevien yhteiskunnallisten, yhteisöllisten ja yksilöllisten rakenteiden vahvistaminen ja miesten kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin lisääminen. Toimeksiantaja ei määrittänyt työlle tiettyä tutkimuskohdetta vaan yhdistykseen otettiin yhteyttä jo olemassa olevan aiheen kanssa. Miessakit ry määritteli osittain tutkimuksen teemat valitun aiheen pohjalta sekä tarjosi tukea lähdekirjallisuuden hankinnassa.</p> <p>Opinnäytetyö oli kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Aineisto kerättiin teemahaastattelulla. Haastatteluihin osallistui viisi sosiaalialan työyhteisössä ainokaisena työskentelevää mieshenkilöä. Tutkimusainesistosta analysoitiin aineistolähtöisellä analyysillä. Opinnäytetyön viitekehykset olivat sukupuoliroolit, ammatilliset roolit ja ainokaisuusteoria. Viitekehyksien pohjalta oli mahdollista perehtyä ainokaisina työskentelevien miesten kokemuksiin sosiaalialalla.</p> <p>Tutkimustuloksista voitiin päätellä, että sukupuoli vaikutti ainokaismiesten työtehtäviin ja rooleihin sosiaalialantyöyhteisöissä. Miehet törmäsivät työpaikoillaan stereotyyppisiin miehen sosiaalisista ja käytännön taidoista ja heidän odotettiin toimivan näiden odotusten mukaan. Stereotyyppioita sekä miehisiä työtehtäviä miehet eivät kokeneet negatiivisiksi asioiksi, vaan pittivät niitä itse luonnollisina ja suhtautuivat asiaan pääosin neutraalisti. Yleisesti miehet olivat tyytyväisiä asemaansa työyhteisöissään eivätkä sukupuolen tuomat roolit vaikuttaneet uran jatkoon.</p>	
Avainsanat Ainokaisuus, sukupuoliroolit, ammatillinen rooli	

Field of Study Social Services, Health and Sports			
Degree Programme Degree Programme in Social Services			
Author(s) Kauppinen Markus, Miettinen Heikki			
Title of Thesis A man's job. The experiences of male social care workers working with token status in a female dominated work community.			
Date	1.3.2013	Pages/Appendices	33/1
Supervisor(s) Markku Viita and Petteri Hartikainen			
Client Organisation /Partners Miessakit ry			
<p>Abstract</p> <p>In the thesis the experiences and roles of men with token status working in a work community were researched . Men's experiences of their own roles and their work assignments in the community were examined as well as how these differ from women working in the same position. The purpose is to investigate are men expected to function in their work communities according to a society formed male model and how does this effect work practices and assignments.</p> <p>The client organization for the work is Miessakit ry whose headquarters are located in Helsinki. The corporation operates in the third sector and was founded in 1995. The corporation's goal is to strengthen the societal, communal and individual structures that support men's living and to increase overall welfare of men. The client organisation didn't set a specific topic for the thesis but contact was made with an already existing topic. Miessakit ry defined partly the themes of the thesis from the subject given and offered support finding in source literature.</p> <p>The thesis is a qualitative research. The material was gathered through theme interviews. Five men with token status working in a social sector work community participated in the interviews. The research material was analyzed with material based analysis. As a frame of reference works the tokenism theory through which it was possible to orientate with the experiences of men working in the social sector.</p> <p>The study results show that gender affects the work assignments and roles of men working with token status in the work communities. Men encounter stereotypes of their gender's social and practical skills and are expected to act in that way. Men do not experience these stereotypes in a negative way but see it as being natural and relate to it in a mainly neutral way. Generally men are satisfied with their position in work communities and the gender related roles don't affect their plans of continuing working in the social sector.</p>			
<p>Keywords</p> <p>Tokenism, gender roles, professional roles</p>			

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ

THESIS

1	JOHDANTO	6
1.1	Toimeksiantajan esittely	Error! Bookmark not defined.
2	SUKUPUOLINEN EROTTelu JA TEHTÄVÄNJAKO	8
2.1	Maskuliinisuus.....	8
2.2	Sukupuoliroolit.....	9
3	AINOKAISUUS	11
3.1	Toiseus	11
3.2	Ainokaisuuteen liittyvät ilmiöt	12
3.3	Edut ja haitat.....	12
3.4	Aikaisemmat suomalaiset tutkimukset ainokaisuudesta	13
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	15
4.1	Tutkimuksen tavoitteet ja tausta	15
4.2	Tutkimuskysymykset ja aineistonkeruu	16
4.3	Kohderyhmän valinta	16
4.4	Aineiston käsittely ja analysointi.....	17
4.5	Eettisyys ja luotettavuus.....	17
5	TUTKIMUKSEN TULOKSET	19
5.1	Kokemukset työskennellessä naisvaltaisella alalla	19
5.2	Mieheen liitetyt stereotypiat ja niiden vaikutus ammatilliseen rooliin.....	22
5.3	Työssä viihtyvyys	23
6	POHDINTA.....	26
	LÄHTEET.....	29

LIITTEET

LIITE 1 Teemahaastattelurunko

1 JOHDANTO

Jokainen ihminen perii syntyessään sukupuolen, jota ympäristö alkaa heti syntymästä lähtien muokkaamaan. Esimerkiksi poikavauvalle ostetaan siniset vaatteet ja tyttövauvalle punaiset, ja näin ollen sukupuolta pyritään korostamaan jo aikaisessa vaiheessa. Vanhemmat ja muut kasvattajat ohjaavat lasta sukupuolistaviin stereotyyppioihin vihjeillä, palkitsemalla lasta sukupuolelle tyypillisestä käytöksestä ja rankaisemalla epätyypillisestä käytöksestä. Sukupuolelle tyypillinen käyttäytyminen syntyy siten, että lapsi poimii valikoivasti samaastaan informaatiosta sellaisia asioita jotka tukevat hänen sukupuoltaan. (Sinkkonen 2005, 99.) Tietynlainen sukupuolinen stereotypistaminen jatkuu koko ihmiselämän läpi. Suomessa mieheen kohdistuu tietynlaisia miesideaaleja ja stereotyyppioita. Miesten odotetaan toteuttavan tiettyjä kulttuurisia maskuliinisuuksia niin vapaa- ajalla kuin työelämässäkin. (Sipilä1998, 5.)

Miehet ovat sosiaalialalla selvä vähemmistö. Vuonna 2008 sosiaalialalla työskenteli noin 185 800 työntekijää, joista miehiä oli noin 16 720. Miesten osuus sosiaalialalla oli 9 %. (Ailasmaa 2011, 1.) Lasten päivähoitossa työskenteli vuonna 5 200 miestä ja 76 100 naista. Miesten osuus prosentteina oli 6,4%. Vanhusten sosiaalihuollossa työskenteli 1 500 miestä ja 61 000 naista. Miesten osuus vanhustenhuollon henkilökunnasta oli 2,4 %. Kolmantena tilastona oli kaikki muu sosiaalitoiminta, joihin sisältyi esimerkiksi vammaishuolto ja lasten ja nuorten laitokset. Muussa sosiaalitoiminnassa miehiä oli 10 200 ja naisia 31 800. Miesten osuus henkilökuunnasta oli 24,4 % ja naisten osuus oli 75,6 %. (Ailasmaa 2011, Liitetaulukko sivu 1.) Tilastoista ilmenee, että miestyöntekijöitä on selvästi vähemmän päivähoitossa ja vanhusten sosiaalihuollossa. Vammaishuollossa ja lastensuojelulaitoksissa sukupuolijakauma on tasaisempi.

Sosiaalialalla on kova kilpailu miestyöntekijöistä. Liittykö miehiin kovat odotukset maskuliinisten taitojen osalta, tehdäänkö heistä työpaikkojensa talonmiehiä? Nykyään käydään paljon keskustelua sosiaalialan sukupuolijakaumasta ja mielestämme on alan kannalta tärkeää lisätä tietoisuutta vähemmistön kokemuksista työkentällä. Keskustelusta herää kysymys, uskaltavatko selvää vähemmistöä edustavat miehet ottaa työpaikoilla puheeksi oman asemansa ja ammatillisen roolinsa? Miehillä on hyvä tarjota mahdollisuus tuoda ilmi omia ajatuksiaan. Tutkimuksemme tarkoitus on herättää aiheesta keskustelua työpaikoilla ja lisätä näin ollen työhyvinvointia ja viihtyvyyttä.

Opinnäytetyössämme tutkimme sosiaalialan työpaikoilla ainokaismiesten kokemuksia työyhteisössä toimimisesta ja rooleista. Ainokaisuudella tarkoitetaan arkikielessä yleensä sosiaalisenryhmänsä ainoaa edustajaa tietyssä ympäristössä, kuten työpaikalla. Ainokaisuus viittaa tutkimuksemme naisten ja miesten väliseen määrälliseen suhteeseen. Tarkastelemme miesten kokemuksia omasta roolistaan ja työtehtävistään työympäristössä sekä millä tavalla ne eroavat samassa tehtävässä toimivasta naistryöntekijästä. Selvitämme odotetaanko miesten toimivan työpaikoillaan tietyn yhteiskunnan muodostaman miehisen mallin mukaan ja millä tavalla tämä vaikuttaa käytännön työhön ja työtehtäviin. Lankeaako miestyöntekijöille yhteisten työtehtävien sivussa pihan hiekoittaminen ja palaneen lampun vaihtaminen?

Saimme idean opinnäytetyöhömmä omista opiskeluaian kokemuksistamme. Edustamme luokallamme ainokaisuutta ja olemme kokeneet olevamme eri asemassa luokkamme naisten keskuudessa, sekä hyvässä että pahassa. Olemme henkilökohtaisesti kiinnostuneita tietämään toistuuko samanlainen toimintamalli työelämässä ja millä tavalla tämä näkyy miesten työtehtävissä.

Opinnäytetyömme on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Laadullisen aineiston tiedonkeruumenetelmänä teemahaastattelu on Suomessa suosituin menetelmä. Haluamme kysymyksillämme selvittää ainokaismiesten kokemuksia heidän ammatillisesta roolistaan ja työtehtävistään. Teemahaastattelu mahdollistaa keskustelunomaisen haastattelun ja antaa näin ollen tarkkaa tietoa aiheesta. On luonnollista, että kun halutaan tietää mitä tietystä asiasta ajatellaan, sitä kysytään suoraan ihmisiltä. Teemahaastattelu on myös haastateltaville motivoiva tiedonkeruumenetelmä, koska he saavat ilmaista siinä rehelliset mielipiteensä ja ajatuksensa käsiteltävästä asiasta. Haastateltava yleensä pitää siitä, että hän saa oman äänensä kuuluviin. Avainsanat opinnäytetyössämme ovat ainokaisuus, sukupuolirollit ja ammatillinen rooli. (Laine 2010, 28—29)

1.1 Miessakit ry

Toimeksiantajanamme on kolmannella sektorilla toimiva Miessakit ry, joka on perustettu vuonna 1995. Yhdistyksen tavoitteena on miesten elämää tukevien yhteiskunnallisten, yhteisöllisten ja yksilöllisten rakenteiden vahvistaminen ja miesten kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin lisääminen. Miessakit ry rakentaa koko maata kattavaa matalan kynnyksen vertaistukiverkostoa, joka tukee miehiä arkipäivän haasteissa. Yhdistys on ottanut tehtäväkseen kehittää miehille ja miesten kanssa toimiville suunnattuja palveluita. (Miessakit ry. 2013) Miessakit ry:llä on tällä hetkellä moninaisia toimintamuotoja, kuten miesryhmä-, perheväkivalta-, erokiriisi-, isä- ja maahanmuuttajatoiminta. Toimintamuodoista saadun palautteen mukaan miehet ovat kokeneet tulleen kuulluiksi ja kohdatuiksi kulloisessakin elämäntilanteessa. (Peitsalo 2012, 116—117.)

Yhdistys järjestää vuosittain myös useita miehisyyttä ja isyyttä koskevia seminaareja ja koulutustilaisuuksia. Toimintaympäristö kattaa koko maan, vaikka nykyään suurin osa toiminnasta järjestetään vielä Etelä-Suomessa. Miessakit ry:n perusarvona on ollut mies- ja nais erityisen tiedon lisäksi, että rakentamisessa tarvitaan sukupuolten välistä kunnioittavaa ja tukevaa yhteistyötä. Kaikki Miessakkien toiminta toteutetaan miesvoimin. (Miessakit ry. 2013)

2 SUKUPUOLINEN EROTTELU JA TEHTÄVÄNJAKO

Miehiset ominaisuudet mielletään usein naisellisuuden vastakohtiksi. Nainen ja mies erotellaankin toisistaan selvästi eroaviksi sukupuoliksi, minkä perusteena on biologinen jako. Yleisesti uskotaan miesten fyysisten ominaisuuksien vaikuttavan myös psyykkiseen puoleen, vaikka tällaista ei ole tutkimuksilla voitu näyttää toteen. Psykologiset erot sukupuolten välillä eivät ole suuria ja johtuvat enemmän kulttuurista kuin ihmisen biologiasta. Sukupuolisuutta tarkasteltaessa kannattaa kiinnittää erityisesti huomiota sukupuoli-identiteetteihin sekä sukupuolistaviin käytäntöihin. Ihmisen ruumiin lisäksi sukupuoli merkitsee myös vaatteita, ilmeitä, eleitä ja tyyliä. Sukupuolierottelu on levinnyt erittäin laajalle yhteiskunnassamme. Maskuliiniseksi tai feminiiniseksi mielletään nykyään kaikki inhimillinen toiminta, kävelytyylistä hiustenväriin. Erottelun kohteeksi joutuvat jopa urheilulajit, pelit ja eläimet. (Jokinen 2000, 204–205.)

Sukupuolijaossa naisille ja miehille on jaettu omat työtehtävänsä. Sukupuolijaon alkuperää on selvitetty sosiologisiin, psykologisiin ja biologisiin teorioihin tukeutumalla, mutta nämä eivät riitä sukupuolisen työnjaon perusteeksi. Roolitusta on perusteltu sen tehokkuudella ja väitetään että roolituksen avulla saavutetaan maksimaalinen tehokkuus. Tällöin tehtävien jakoon vaikuttavat synnynäiset tai hankitut sukupuolisesti jakautuneet kykyreservit. (Sipilä 1998, 141.)

Tehtävien jakoon liittyy ongelmia. Ensiksikin ihmisen hyvinvointi ei ole yhtä tehokkuuden kanssa. Toiseksikin ajattelun myötä ajaudutaan taas ongelmallisiin mielikuviin sukupuolten taipumuksista ja kyvyistä. Suomessa tästä ajattelutavasta on yritetty päästä eroon. Palkkaerojen tasoittamisen lisäksi naiset ja miehet on pyritty jakamaan tasaisesti erilaisiin työtehtäviin. (Sipilä 1998, 141.)

2.1 Maskuliinisuus

Suomessa mieheen kohdistuu tietynlaisia miesideaaleja ja stereotyyppioita. Miesten odotetaan toteuttavan tiettyjä kulttuurisia maskuliinisuuksia. Maskuliiniseksi ominaisuuksiksi käsitetään yleisesti, vahvojen fyysisten ominaisuuksien lisäksi, tunne-elämän kylmyys, kovuus, seikkailun haluisuus, itsekontrolli ja vallanhalu. Mieheen liitetään stereotyyppioita kuten järkipöryisyys, aktiivisuus, voimakkuus, älykkyys, aggressiivisuus ja itsenäisyys. (Jokinen 2000, 209.) Maskuliinisuuden vastakohta on feminiinisyys ja feminiiniseksi piirteiksi voidaan esimerkiksi määritellä emotionaalisuus, empaattisuus ja yhteisöllisyys. Ihmisistä valtaosa jää maskuliinisuudeltaan ja feminiinisyydeltään ääripäiden väliin, jonka vuoksi esimerkiksi miesten ei oleteta täyttyvän maskuliinisuudesta kokonaan. Näin ollen miehille sallitaan naiseen liitettäviä feminiinisiä piirteitä. Persoonallisuudesta riippumatta miehen maskuliinista roolia ei kyseenalaisteta, vaan sosiaalisen ja kulttuuristen odotuksien mukaan miehessä tulee olla maskuliinisuutta enemmän kuin feminiinisyttä. (Jokinen 2003, 8-9.)

Kulttuurissa miehiin kohdistuvissa odotuksissa miehisuus rakentuu naisen ja miehen erotuksesta, eli maskuliinisuus on kaikkea mitä feminiinisyys ei ole. Sukupuolten eroavaisuuden nähdään perustuvan biologiaan. Perimä ja evoluutio eivät kuitenkaan muovaa mieheyttä, vaan miehenä olemisen opitaan

ja omaksutaan sosialisatiossa. Iän myötä poika oppii ja tunnistaa miehuuden kulttuurisia odotuksia. Tällä tavalla odotukset tietyistä miehisistä ominaisuuksista voidaan oikeuttaa niiden ollessa luonnollisia ja normaaleja. Miehuutta todistetaan koko elämän ajan suorittamalla erilaisia miehuuskokeita ja siirtymäriittejä. Tällaisia voivat olla esimerkiksi armeijan käynti ja ajokortin saanti. Ristiriita kulttuurisessa maskuliinisuudessa on se, että toisaalta sen pitäisi langeta miehelle luonnostaan, toisaalta se pitäisi ansaita suorittamalla aiemmin mainittuja miehuuskokeita. (Jokinen 2000, 68, 210-211.)

2.2 Sukupuoliroolit

Ihmisellä on olemassa biologinen ja sosiaalinen sukupuoli. Suomen kielessä sukupuoli-sanalla tarkoitetaan sekä biologista että sosiaalista sukupuolta. Englannin kielessä sukupuolen biologiselle ja sosiaaliselle käsitteille on omat sanansa, sex ja gender. Sex-sanaa käytetään silloin, kun halutaan painottaa sukupuolten fyysisiä ja biologisia eroja. Gender-sanaa käytetään taas silloin, kun eri sukupuolia tarkastellaan kulttuurin muovaamina sosiaalisina ryhminä. (Lempiäinen 2003, 23.)

Biologinen sukupuoli voidaan määrittellä x- ja y-kromosomien DNA-koodin perusteella tai fysiologisilla ja anatomisilla piirteillä. (Virtanen 2004, 23). Biologiset erot naisten ja miesten välillä ovat selkeät, mutta sosiaalisia sukupuolten eroja on haastavaa määrittellä. Yleisen ajattelutavan mukaan sosiaalinen sukupuoli on joko maskuliininen tai feminiininen. Nykyään on olemassa myös kolmas luokka, joka on androgyyninen. Androgyyni ei koe kuuluvansa kumpaankaan biologiseen sukupuoleen. Androgyyni voi tuntea sukupuoli-identiteettinsä koostuvan maskuliinisten ja feminiinisten ominaisuuksien yhdistelmästä tai mahdollisesti ei kummastakaan. (Huttunen 1992, 7-8.)

Sukupuolirooli merkitsee millainen käyttäytyminen liitetään yleisesti mieheen, ja millainen naiseen sekä miten miehen ja naisen odotetaan toimivan (Onwen-Huma 2012, 55). Sukupuolirooliin on katsottu kuuluvan kaikki opitut sukupuolia erottavat ominaisuudet, kuten esimerkiksi puheen intonaatio, eleet, pukeutuminen ja ilmeet (Sipilä 1998, 30). Sukupuoliroolit koostuvat useista eri rooleista ja sitä kutsutaan roolikirjoksi. Esimerkiksi miehen rooli voi koostua isän, aviomiehen ja perheen turvan rooleista ja naisen rooli voi koostua äidin ja hoivaajan rooleista. Sosiaalinen sukupuoli omaksutaan ja opitaan ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa sekä ympäristön tarjoamista malleista, mutta se edellyttää ympäristön luokittelevan yksilön joko pojaksi tai tytöksi. Vastasyntyneellä vauvalla ei ole sosiaalista sukupuolta, koska hänelle ei ole vielä muodostunut sellaista. (Huttunen 1992, 15.) Varhaislapsuuden kokemukset muovaavat ihmisen sukupuoli-identiteettiä ja oidipaali vaiheessa (3-6—v. iässä) lapsi alkaa kehittää identiteettiään. Tyttö alkaa samaistumaan äitiinsä ja poika isäänsä. (Dunderfelt 1996, 115, 117.) Roolit eivät koskaan ole yhden ihmisen ainutkertaisia ominaisuuksia, vaan ne ovat sosiaalisia ilmiöitä. Käsitteet sukupuolirooleista voivat muuttua ajan myötä, ympäristöstä kumpuavien paineiden vuoksi sekä muodin mukana. Ihmisten omat arvomaailmat peilaantuvat muille kanssaeläjille näkyviksi roolien kautta. Roolit antavat merkityksen ja syyn ihmisen käyttäytymiseen. (Nyman ja Puohiniemi 2007, 63.)

Naisten ja miesten sukupuolirooli erot ovat huomattavia sukupuolistereotyyppien vuoksi. Sukupuolistereotyyppit ovat pelkistettyjä oletuksia siitä millaisena miehet ja naiset nähdään. Esimerkiksi pukeutumiseen liittyy sukupuolisia stereotyyppioita; naiset käyttävät hameita ja miehet housuja. (Ikävalko ym. 2010, 32.) Tyypillisimpiä stereotyyppioita naisista ovat, että he ovat herkempiä, hoivaavia ja rauhallisempia kuin miehet. Miehet ovat taas fyysisempiä ja rationaalisia. Stereotyyppit kumpuavat perinteistä, ennakkoluuloista ja normatiivisista odotuksista. (Sipilä 1998, 30.) Yhteiskunta muuttuu koko ajan ja samalla myös roolit muokkautuvat ajan mukana. On mahdotonta verrata kahden eri aikakauden ihmisiä keskenään, sillä ne merkittävästi poikkeavat toisistaan. (Nyman ja Puohiniemi 2007, 67, 97.)

3 AINOKAISUUS

Ihmistä, jotka työskentelevät ”epänormaaleissa” ammateissa sukupuolensa mukaan, on käytetty tutkimuksissa useita erilaisia nimityksiä: poikkeusyksilö, roolinrikkoja, sooloilija, silmätikku, ulkopuolinen ja esimerkiksi häirikkö. Heidän kuulee usein työskentelevän toisen sukupuolen töissä. Ainokaisuudesta puhuttaessa sillä tarkoitetaan arkikielessä yleensä sosiaalisenryhmänsä ainoa edustajaa tietyssä ympäristössä, kuten työpaikalla. Ainokaisuus viittaa lähinnä naisten ja miesten väliseen määrälliseen suhteeseen. (Kauppinen-Toropainen 1987, 20-21.) Kanter (1977) määrittelee ainokaisuusteoriassaan vähemmistön enimmäismääräksi työyhteisössä viisitoista prosenttia, jotta ihmisestä voi käyttää nimitystä ainokainen. Tarkkaa ja yleispätevää määritelmää ainokaisuudelle ei kuitenkaan ole. Suomessa sosiaalialalla naiset ovat sen verran suuri enemmistö, että miehistä voidaan useimmilla työpaikoilla puhua ainokaisina. Ainokaisista tehdyt tutkimukset ovatkin tähän asti liitetty yleensä työelämään ja tutkimuskohteet ovat enimmäkseen miehet, koska miehiä on vähän sosiaalialalla.

Ainokaisuutta käsitellessä törmää ryhmädynaamiseen ilmiöön, jossa ainokaisuuden edustaja nähdään enemmän sosiaalisen ryhmänsä edustajina kuin yksilöinä. Tämä näkyy esimerkiksi työntehtävissä. Vaikka työnjaon pitäisi perustua työntekijän omiin mieltymyksiin ja taipumuksiin, noudattaa työjako silti yleensä sukupuolijakoa. Näin käy helposti varsinkin jos joukossa on vain yksi ainokainen. (Sipilä ja Tiihonen 1994, 122.) Ihmisten välillä on useita erottelevia tekijöitä kuten rotu ja yhteiskuntaluokka. Sukupuoli on näistä mahdollisesti kuitenkin kaikkein tärkein. (Kauppinen-Toropainen 1987, 23.)

3.1 Toiseus

Eroavaisuutta voidaan tarkastella laajemmastakin näkökulmasta. Ainokaisuus- teoria tarkastelee jonkin sosiaalisenryhmän ainoa edustajaa valitussa ympäristössä sekä liittyy tiettyjä ilmiöitä ryhmän dynamiikkaan. Sanat vieras, eroavuus, poikkeavuus ja vastakohtaisuus kuvastavat toiseutta. Tutkimuskielessä kyseisellä käsitteellä pystytään jäsentämään suhteita normaalin ja poikkeuksen sekä tutun ja vieraan välillä. Toiseudesta puhuttaessa kyse on pelkistetysti asioiden välisistä, muttemistä tahansa, eroista. Esimerkiksi jos esiin nostetaan maahanmuutaja, korostuu puheessa yleensä ihmisen poikkeavuus kantaväestöstä. (Huttunen, Löytty ja Rastas 2005, 162.)

Eroavaisuudet asioiden välillä eivät kuitenkaan toiseuden kautta tarkasteltaessa määrity tasavertaisesti tai neutraalisti, vaan asiasta tulee vertauskohtaansa vähempiarvoinen, toinen. Maahanmuuttajaa kuvattaessa huomio siirtyy helposti kaikkiin eroavaisuuksiin tyyppillisestä suomalaisuudesta, kulttuurin ja olosuhteiden näkökulmasta. Sosiaalialalla työntekijän sukupuoli voi olla yksi erottuva ja toiseutta aiheuttava tekijä. On myös tyyppistä, että yksi toiseutta aiheuttava tekijä aktivoi useita muita mahdollisia eroja vertauskohtien välillä, jotka ovat usein stereotyyppisiä eroon liitettyjä käsityksiä. (Huttunen, Löytty ja Rastas 2005, 162.)

Toiseuteen on liitetty useita eri ajatusmalleja. Kaikki eivät määrittele toiseutta negatiivisena ilmiönä. Ulkopuolisuus ja eroavaisuus voidaan nähdä myös ihanteena ja normina mikäli sitä ei liitetä esimerkiksi sosiaaliseen syrjäytymiseen. Ulkopuolisuuden kokemukset kuuluvat tietyn ajattelumallin mukaan tärkeänä osana ihmisen kokemiskenttään. (Hankamäki 2003)

3.2 Ainokaisuuteen liittyvät ilmiöt

Ainokaiset ovat joutuvat erityisasemaan näkyvyyden, vastakohtaisuuden ja mukautumisen vuoksi. On helpompaa omaksua kaikki stereotyyppit yhdestä ihmisestä, kuin ryhmästä ihmisiä. Ryhmä tarjoaa enemmän vaihtelevia ihmisominaisuuksia ja esimerkkejä muodostaen enemmän yksilöitä. Mitä vähemmän ainokaisia on yhteisössä, sitä enemmän he saavat huomiota ja sitä enemmän muut hukkuvat massaan. (Kanter 1977, 208—210.)

Ensimmäinen ainokaisuuteen liittyvä ilmiö on näkyvyys. Ainokaiset saavat huomiota. Heillä on näkyvyyttä verrattuna suuremman ryhmän jäseniin ja heidän erilaisuudestaan ollaan tietoisia. Saadun huomion määrä ja ryhmän jäsenyys ovat suhteessa toisiinsa. Mitä enemmän saat huomiota, sitä kauemmaksi liikut ryhmästä. Liikuttaessa ainokaisuudesta vähemmistöön päin huomion määrä vähenee. Ainokaisuuteen liittyy myös sääntö, jonka mukaan ainokaisten määrä vaikuttaa huomion määrään, mitä koko ryhmä saa. Mitä vähemmän ainokaisia, sitä enemmän ryhmä-huomiota. (Kanter 1977, 210.)

Toinen ainokaisuuteen liittyvä ilmiö on kontrasti, eroavaisuuksien polarisointi ja liioittelu. Yhteisön, joka sisältää vain yhtä sukupuolta, jäsenet eivät usein ole tietoisia yleisestä ryhmäkulttuurista, vaan kaikki otetaan itsestään selvyytenä. Ryhmässä ollessa esimerkiksi kaksi erilaista sosiaalisia ominaisuuksia omistavia henkilöä, siinä lisääntyy tietoisuus omasta hallitsevasta luokasta ja mitkä sen yhteiset ominaisuudet ovat. Hallitseva luokka pyrkii säilyttämään oman kulttuurinsa ja pitämään ainokaiset hieman ryhmän ulkopuolella. Yksi ihminen on helpompaa pitää joukon ulkopuolella kuin usea, sillä useampi alkaisi jo vaikuttaa ryhmäkulttuuriin. (Kanter 1977, 210—211.)

Kolmas ainokaisuuteen liittyvä ilmiö on mukautuminen, joka sisältää stereotyyppien käyttöä ja yleistyksiä ihmisen sosiaalisesta luokasta. Ainokaisiin helpompi liittää stereotyyppioita kuin enemmistöön ja ainokaisuuden edustajalle onkin helpompaa sopeutua yleistettyyn stereotyyppiseen rooliin kuin olla erilainen. Ainokaiset ovat ironisesti selkeästi näkyviä erilaisia ihmisiä, joiden ei anneta olla yksilöitä. (Kanter 1977, 211.)

3.3 Edut ja haitat

On olemassa paljon erilaista tietoa siitä, saavatko naiset vai miehet enemmän hyötyä ainokaisuudesta työpaikallaan. Miesten eduksi on kerrottu sosiaalinen arvostus, he pystyvät siis toimimaan ainokaisroolissaan maskuliinisella tavalla. Miehet pystyvät etenemään naisvaltaisella alalla helposti hallinto- ja esimiestehtäviin ja ovat usein vähemmän tekemisissä suoraan asiakkaiden

kanssa. Miehet myös otetaan naisyhteisöihin paremmin vastaan koska heidän uskotaan nostavan ammattien arvostusta yhteiskunnan silmissä. (Kauppinen- Toropainen. 1987, 21—22.)

Toinen näkökulma miehen työskennellessä naisvaltaisella alalla on se, että hän todennäköisesti saa pienempää palkkaa, matalamman statuksen yhteiskunnassa ja hänen maskuliinista heteroseksuaalista identiteettiään uhataan (Williams 1993, 16). Miehiltä saatetaan kysyä miksi he työskentelevät naisten alalla ja heidät voidaan leimata pehmoiksi tai naismaiseksi. Yleinen tapa reagoida tähän on tehdä miehestä esimies, mikä yleensä pelastaa hänet negatiiviselta leimalta. (Kauppinen-Toropainen 1987, 21-22.)

Nainen saa yleensä parempaa palkkaa, mielenkiintoisempaa työtä, etenemismahdollisuuksia ja auktoriteettia työskennellessään miesvaltaisella alalla. Toisaalta nainen voi kohdata sukupuolista häirintää, vähättelyä tai jopa vihamielistä suhtautumista. Miesten edut näkyvät varsinkin palkkauksessa. Miehet tulevat valituksi helpommin töihin sekä heille maksetaan suurempaa palkkaa. Miesvaltaiset alat ovat myös paremmin palkattuja kuin naisvaltaiset. Tämän nähdään johtuvan siitä, että ”naisten töiden” ei usein nähdä olevan niin suurta merkitystä yritysten tavoitteisiin pääsemiseksi kuin miesten. Usein myös ajatellaan, että naiset eivät tarvitse tai ansaitse suurempia palkkoja. (Williams 1993, 28.)

3.4 Aikaisemmat suomalaiset tutkimukset ainokaisuudesta

Suomessa ainokaisuudesta on tehty muutamia tutkimuksia, joissa tutkimuskohteina ovat olleet eri yhteisöjen sekä ainokaismiehet että naiset. Lähimpänä omaa aiheitamme sivuaa vuonna 2005 tehty pro gradu ”Miessosiaalityöntekijät: alansa ainokaiset” . Juha Asunmaa tutkii miessosiaalityöntekijöiden kokemuksia naisvaltaisella alalla ja miten he kokevat saamansa huomion. Lisäksi tutkimus käsittelee sukupuoleen sidottuja rooleja sosiaalityön tehtävissä sekä miten miehet pitävät yllä maskuliinista identiteettiään? Tutkimusaineisto kerättiin haastatteleamalla kuutta Pohjois-Savon alueella työskentelevää miessosiaalityöntekijää. Tuloksista selvisi, että miehet kokevat oman roolinsa sosiaalialalla merkitseväksi. Tulokset kertovat myös etteivät miesten näkemykset ja ajatukset nouse esille yhtä vahvasti kuin he itse miehinä naisvaltaisessa joukossa. (Talentia 2011).

Pasi Kuivakangas tutki 2007 tehdyssä opinnäytetyössä miesten asemaa varhaiskasvattajana sekä miesten motiiveja hakeutua alalle. Tutkimuksessa käsitellään myös varhaiskasvatuksen naisvaltaisuutta sekä ainokaisuutta ja sukupuolirooleja. Tutkimuksessa Kuivakangas käytti avointa sähköistä kyselyä, johon osallistui seitsemän miesvarhaiskasvattajaa. Tuloksista selvisi, että miehet kokevat olevansa päiväkodeissa tasavertaisessa asemassa naisenemmistön kanssa. Miesten toivottiin tuovan työympäristöönsä tiettyjä maskuliinisia elementtejä, kuten miehen mallina oleminen sekä toiminnalliset taidot. Tärkeimmäksi motiiviksi hakeutua alalle selvisi kutsumus varhaiskasvatusta kohtaa sekä alan kokeminen omaksi. (Kuivakangas 2007.)

Naisnäkökulmaa ainokaisuudesta on tuotu esille Terhi Mallatin tekemässä pro gradussa, jossa tutkitaan suhtautumista naispoliiseihin Suomen poliisivoimissa. Tutkimuksessa selvitettiin

naispoliisien omia kokemuksia ja ja käsityksiä heihin suhtautumisesta sekä niihin vaikuttavia tekijöitä. Sähköinen kysely lähetettiin 495 naispoliisille joista 79 prosenttia vastasi kyselyyn. Tulokset kertoivat, että vastoin Kanterin teoriaa, nasiten määrä työyhteisössä ei vaikuttanut suhtautumistapaan naisia kohtaan. Suurimpina kytköksinä naispoliiseihin suhtautumiseen olivat siviilisääty sekä työvuodet. (Mallat, 2005.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Opinnäytetyömme on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Keräsimme aineiston teemahaastatteluilta. Teemahaastattelussa kysymykset kohdistetaan tiettyihin teemoihin ja niiden avulla muodostetaan kysymykset. Etukäteen valitut teemat kytkeytyvät tutkimuksen viitekehukseen, joka pohjautuu tietoon jota tutkittavasta ilmiöstä jo tiedetään. (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 75.) Selvitimme sosiaalialan miesten kokemuksia työskentellessä ainokaisena naisvaltaisilla työpaikoilla. Halusimme selvittää ainokaismiesten kokemuksia heidän ammatillisesta roolista ja työtehtävistään.

Tutkimussuunnitelmamme hyväksyttiin alkusyksystä 2012 ja välittömästi tämän jälkeen etsimme haastateltavia. Haastateltavat löytyivät alkuvaikeuksien jälkeen suhteellisen nopeasti ja kaikki haastattelut oli tehty lokakuun 2012 loppuun mennessä. Tutkimusluvan tarvitsimme yhteen haastatteluun, mutta muita tutkimuslupia emme tarvinneet. Litteroinnit teimme marraskuun 2012 aikana. Vuoden 2013 alussa analysoimme vastauksia ja kirjoitimme tutkimuksen tuloksia.

4.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tausta

Tutkimuksemme tavoitteena oli selvittää sosiaalialan miesten kokemuksia työskentellessä ainokaisena naisvaltaisella työpaikalla. Halusimme tuoda esille ainokaismiesten näkemyksiä ja kokemuksia kuinka heihin suhtaudutaan ja miten he itse kokevat ja näkevät oman asemansa työyhteisössä. Tarkoituksenamme on lisätä aiheesta keskustelua työpaikoilla ja tuoda esiin ainokaisten kokemuksia, joita ei olla aikaisemmin kuultu.

Idea opinnäytetyöhön syntyi omista kokemuksistamme ollessamme miesainokaisia opiskeluryhmissämme. Ainokaisina saimme sekä positiivista että negatiivista erikoishuomiota. Halusimme selvittää miten ainokaisuus näkyy sosiaalialan työpaikoilla ja onko erikoishuomio enemmän positiivista vai negatiivista. Suurella todennäköisyydellä saatamme tulevaisuudessa työskennellä työyhteisömme ainokaisina, jonka vuoksi tutkimuksemme on myös hyvin henkilökohtainen. Työmme on miestutkimus, joten miesten kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista huolehtiva Miessakit ry oli ihanteellinen valinta toimeksiantajaksi. Toimeksiantajamme oli välittömästi halukas ryhtymään toimeksiantajaksemme ja saimme heiltä hyviä ideoita opinnäytetyön kokonaisprosessiin.

4.2 Tutkimuskysymykset ja aineistonkeruu

Tutkimusmenetelmämme opinnäytetyössämme oli laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Kvalitatiivisissa tutkimuksissa ei yritetä tehdä tilastollisia yleistyksiä, vaan pyritään kuvaamaan jotakin tiettyä ilmiötä tai tapahtumaa ja ymmärtämään jotakin toimintaa. (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 85.) Kvalitatiivisen tutkimuksen peruseriaatteena on todellisen elämän kuvaaminen ja tutkittavaa asiaa tulisi tutkia mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Laadullisessa tutkimuksessa tarkoituksena ei ole kertoa jo tiedossa olleita asioita, vaan paljastaa tai löytää uutta tietoa aiheesta. (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2007, 157.) Laadullisen tutkimuksen aineiston keruuseen liittyy useita seikkoja. Tutkijan on tehtävä haastattelujen lisäksi havainnoiteja haastattelutilanteessa, tarkastella muistiinpanojaan ja tutkimaan aiheesta luotettavia asiakirjoja. (Pitkäranta 2010, 20.)

Suoritimme aineistonkeruun teemahaastatteluilla, eli puolistrukturoidulla haastattelulla (liite 1). Tutkimme aihetta viitekehysemme ainokaisuus- ja sukupuolirooliteorioiden kautta. Tutkimuskysymyksemme olivat: 1. Miten miehet kokevat ainokaisuutensa vaikuttavan heidän ammatilliseen rooliinsa ja työtehtäviinsä? 2. Miten sukupuoliroolit näkyvät työpaikan arjessa?

Testasimme teemahaastattelulomakettamme keskenämme siten että toinen oli haastateltava ja toinen oli haastattelija. Toinen meistä on työskennellyt ainokaisena kolme kuukautta, jonka vuoksi pystyimme testaamaan teemahaastattelua. Tutkimuksissa yleensä ja teemahaastatteluissa on tärkeää tietää mitä kysytään ja miksi. Teemahaastatteluissa teemat mietitään tarkkaan ja kysymyksillä yritetään löytää tärkeitä tietoja tutkimuskysymyksiin. Teemat muodostetaan viitekehysistä, joiden pohjalta kysymykset muodostetaan. (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 75.) Muodostaessamme teemahaastattelurunkoa otimme huomioon viitekehysemme ainokaisuus, sukupuoliroolit ja ammatillinen rooli. Viitekehysien pohjalta muodostimme teemat, joista keskustelimme tutkittavien kanssa.

Teemahaastattelun etuna on mahdollisuus muuttaa haastatteluteemojen järjestystä. Tutkijoilla on enemmän varaa tulkita vastauksia kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Teemahaastatteluissa tutkittava nähdään tutkimustilanteessa subjektina. Tutkittava voi tuoda itseensä liittyviä asioita mahdollisimman vapaasti. Haastattelutilanteissa tutkijoilla on saatujen vastauksien lisäksi mahdollisuus nähdä tutkittavien eleet ja ilmeet. (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2007, 200–201.) Tutkimuksemme aihe oli arka, jonka vuoksi teemahaastattelu sopi hyvin tutkimusmuodoksi.

4.3 Kohderyhmän valinta

Tutkimuksen tarkoituksen ja luonteen perusteella valitaan haastateltavat. Tutkimuksemme kohderyhmän valitsimme ainokaiskriteerimme mukaan, mikä tarkoitti sitä että sosiaalialalla työskentelevän ainokaismiehen osuus henkilökunnasta sai olla enintään 20 % (1/5 osa). Suunnittelimme aluksi tutkimuksemme kohdistuvan kokonaan lastensuojelussa työskentelevien ainokaismiehiin, mutta haasteeksi tuli ainokaisten löytäminen. Lastensuojelulaitoksissa sukupuolijakaumat henkilökunnassa ovat tasaisemmat, jonka vuoksi aloimme etsiä sosiaalialalta

ainokaisia laajemmin. Jälkeenpäin kriteerien muuttaminen osoittautui tutkimuksen eduksi, sillä näin saimme yleiskattavamman katsauksen sosiaalialan miesainokaisten kokemuksiin.

Tutkimusjoukoksi muodostui viisi sosiaalialalla työskentelevää miestä Pohjois-Savosta. Haastateltavien ikäjakauma oli noin 25–55 vuotta ja haastateltavien ainokaisina oleminen vaihteli kuukausista kymmeneen vuosiin. Suurin osa haastateltavista oli ollut työyhteisössä ainokaisena jo useita vuosia. Olimme tyytyväisiä haastateltavien määrään, sillä ainokaisten löytäminen oli haastavaa. Lisäksi haastateltavien etsiminen olisi vienyt lisää aikaa ja tutkimusprosessimme olisi pitkittänyt. Tutkimuksen kannalta harmillista oli, että kolme viidestä haastateltavastamme oli esimiesasemassa työyhteisöissään. Esimiesten työnkuva eroaa alaisten työtehtävistä. Ihanteellista olisi ollut jos kaikki haastateltavat olisivat olleet työntekijän asemassa.

4.4 Aineiston käsittely ja analysointi

Haastattelimme viittä ainokaismiestä ja jokainen haastattelu kesti noin tunnin. Haastatteluissa käytimme nauhuria ja kysyimme jokaiselta haastateltavalta luvan nauhurin käyttöön. Haastattelutilanteissa nauhurin käyttö ei mielestämme vaikuttanut haastateltavien vastauksiin. Haastattelut sujuivat poikkeuksetta hyvin sujuvasti. Haastateltavat olivat aiheen esittelyn jälkeen selkeästi kiinnostuneita tutkimuksestamme, minkä uskomme parantavan saamamme tutkimusmateriaalin laatua. Haastattelut lähtivät yleisesti hieman hitaasti käyntiin, mutta kysymysten edetessä miehet olisivat voineet jatkaa aiheesta puhumista pidempäänkin. Haastattelutilanteet olivat myös uusia useammalle miehelle. Muutamaan otteeseen jouduimme ohjaamaan ja rajaamaan keskustelua, koska haastateltavat alkoivat puhumaan aiheen vierestä. Onneksi ohjaus ei kuitenkaan haitannut haastateltavia. Kuuntelimme nauhoitetut haastattelut läpi ja litteroimme aineiston tekstimuotoon. Jaoimme litteroitavat haastattelut puoliksi, koska litterointi oli hyvin aikaa vievä työvaihe. Litteroitua tekstiä tuli noin 35 sivua.

Aineistolähtöinen sisällönanalyysi jaetaan kolmeen osaan. Ensimmäinen vaihe on aineiston pelkistäminen eli redusointi. Toisena vaiheena on ryhmittely eli klusterointi ja viimeinen vaihe on teoreettisten käsitteiden luominen eli abstrahointi. (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 108.) Litteroinnin jälkeen alleviivasimme tuloksista tutkimuskysymykseemme liittyen oleellisia asioita. Alleviivauksen jälkeen pelkistimme ilmaisut ja listasimme ne. Tämän jälkeen etsimme pelkistetyistä ilmauksista samankaltaisuuksia ja erilaisuuksia. Yhdistelimme pelkistettyjä ilmauksia ja muodostimme alaluokkia. Seuraavaksi yhdistimme alaluokat ja muodostimme yläluokkia.

4.5 Eettisyys ja luotettavuus

Eettisyys sosiaalialalla on työskentelyn perus lähtökohtia ja samoin se on myös sosiaalialan tutkimuksissa. Tutkimuksessa kunnioitetaan ihmisen itsemääräämisoikeutta ja tutkittavan täytyy itse saada päättää haluaako osallistua tutkimukseen. Ennen tutkimuksen aloittamista tekijöiden tulee perehdyttää haastateltavat tutkimuksen tekoon ja sen eri vaiheisiin, ja lisäksi varmistaa että haastateltavat ovat ymmärtäneet perehdytyksen. Tutkimukseen sisältyy riskejä ja ne täytyy kertoa

haastateltaville erityisen tarkkaan. Perehdyttämisen jälkeen haastateltava voi päättää haluaako osallistua tutkimukseen. (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2007, 25.)

Tutkimuksen toteutuksessa täytyy toimia eettisesti ja jotta eettisyyteen päästään, siihen tarvitaan huolellista työtettä. Meidän täytyi erityisen tarkasti varoa ettei haastateltavien henkilöllisyydet paljastu tutkimuksen tulososiossa. Esimerkiksi emme voineet kertoa missä kaupungissa tai kunnassa haastateltavat ovat töissä. Otimme jokaiseen haastateltavaan yhteyttä puhelimitse tai sähköpostilla. Kerroimme tutkimuksen lähtökohdat ja millaista tutkimusta olemme tekemässä. Haastattelutilanteessa näytimme tekemämme haastattelurungon (liite 1). Haastattelurungon olisi voinut lähettää haastateltaville aikaisemmin ja näin he olisivat voineet valmistautua tutkimukseemme etukäteen. Vaikka haastateltavat näkivät rungon ensimmäistä kertaa haastattelutilanteessa, niin mielestämme se ei vaikuttanut haastateltavien vastauksiin tai tutkimuksen onnistumiseen. Osalle haastateltaville avasimme haastattelurungosta käsitteitä, jotka olivat heille tuntemattomia.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta lisää tutkijan tarkka selostus tutkimuksen kokonaisprosessista ja sen toteuttamisesta. Kaikkien vaiheiden kuvaaminen kertoo miten tutkija on tuloksiin päätenyt. Haastattelututkimuksessa olosuhteet on kerrottava rehellisesti ja selkeästi. Haastattelupaikkojen, henkilöiden ja tapahtumien kuvaus on tärkeää. Tutkijan täytyy myös kertoa kuinka kauan haastatteluihin meni aikaa, millaisia häiriötekijöitä tutkimuksessa saattoi olla ja onko haastatteluissa tapahtunut virhetulkintoja. Tutkijan tulisi myös kertoa itsearviointi tilanteesta. (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2007, 227.)

Tutkimuksessamme oli ainokaisuuskriteerit, jonka mukaan työyhteisöstä 20 % työntekijöistä enintään sai olla miehiä. Haastateltavamme täyttivät ainokaisuuskriteerit, joka lisää tutkimuksemme luotettavuutta. Haastateltavat toimivat sosiaalialan eri kentillä, jonka vuoksi saimme tuloksista yleiskattavan kuvauksen. Jokainen haastattelu toteutettiin tutkittavan toivomassa paikassa ja kaikki haastattelut suoritettiin haastateltavien työpaikoilla. Haastattelupaikat olivat rauhallisia ja haastattelutilanteissa kukaan ulkopuolinen ei voinut kuulla haastateltavien vastauksia. Yritimme välttää johdattelevia kysymyksiä ja epäselvän vastauksen kohdalla kysyimme tarkentavia kysymyksiä, jotta ymmärtäisimme tutkittavan vastauksen. Litteroidut haastattelut säilytimme salassa ja tuhosimme ne asianmukaisin keinoin tutkimuksen päätyttyä. Kolme haastateltavaamme toimi esimiesasemassa, mikä oli harmillista tutkimustulosten kannalta. Esimiehenä ja alaisena työskentelivien vastauksissa ei ollut suuria eroavaisuuksia. Vastaukset kaikkien haastateltavien kesken alkoivat toistua. Esimiesten työtehtävät poikkeavat kuitenkin tavallisen työntekijän työtehtävistä, jonka vuoksi vastaukset olisivat saattaneet olla erilaisia verrattaessa haastattelijoukkoa jossa kukaan ei olisi ollut esimiesasemassa.

Pohdimme tutkimuksemme luotettavuutta triangulaatiolla. Triangulaatiolla tarkennetaan laadullisen tutkimuksen luotettavuutta. Siinä esiintyy neljä eri päätyyppiä: tiedonkeruu monelta eri tiedonantajaryhmältä, tutkijoiden määrä, laajat teoreettiset näkökulmat ja useiden metodien käyttö tutkimusta tehtäessä. (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 142—145.) Tutkimuksessamme toteutui

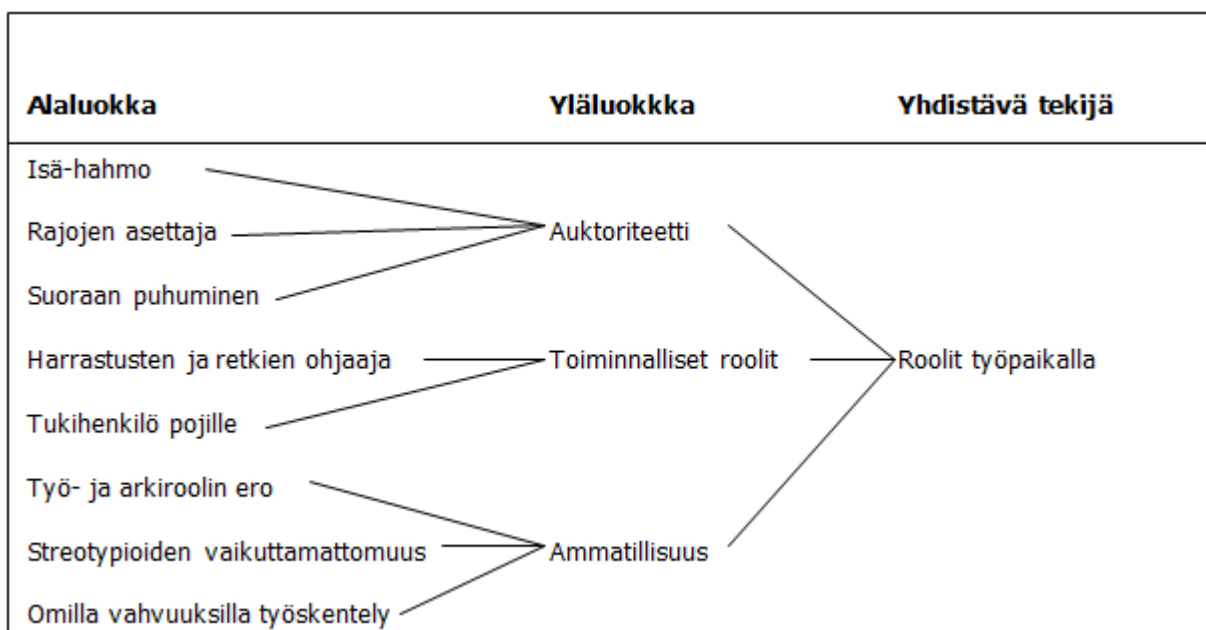
haastattelukohderyhmän moninaisuus, jossa haastateltavana oli eri sosiaalialan sektorilla toimivia ainokaismies työntekijöitä ja esimiehiä. Opinnäytetyössämme on ollut kaksi tutkijaa, mikä lisää tutkimuksen luotettavuutta. Valitsemamme erilaiset teoriat laajensivat tutkimuksen näkökulmaa. Tutkimuksen prosessin aikana syvennyimme eri teorioihin ja löysimme tutkimukseemme sopivan viitekehyksen.

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Haastattelimme tutkimukseemme viittä sosiaalialalla työskentelevää mies henkilöä Pohjois-Savon alueella. Neljä haastateltavaa toimii lastensuojelun sektorilla ja yksi päivähoitossa, ja lisäksi heistä kolme toimii esimiestehtävissä. Haastateltavilla oli eri työnimikkeitä, sosiaalityöntekijä, lastentarhaopettaja, perhetyöntekijä ja kaksi sosiaalikasvattajaa. Miehet olivat 25—55-vuotiaita ja keski-ikä oli 38 vuotta. Haastateltavien kokemukset työskennellessä ainokaisena vaihtelivat kuukausista kymmeneen vuosiin. Kolme miehistä toimii työpaikkansa ainoana miehenä ja kahdella on työkaverina mies. Jokaisen haastateltavan työpaikassa toteutui ainokaisuuskriteeri, toisin sanoen työyhteisöstä mies-sukupuolen edustajia oli enintään 20 prosenttia. Kaikki haastateltavat tulivat perheistä, joissa oli isä, äiti ja vähintään kaksi sisarusta. Ainokaismiehet ottivat tutkimuksen vastaan mielenkiinnolla. He kokivat tutkimuksen koskevan heitä henkilökohtaisella tasolla ja pitivät aihetta tärkeänä. Tämä näkyi varsinkin haastateltavien motivaatiossa osallistua haastatteluun. Haastateltavia kiinnosti erityisesti miten muut haastateltavat kokevat ainokaisuutensa.

5.1 Kokemukset työskennellessä naisvaltaisella alalla

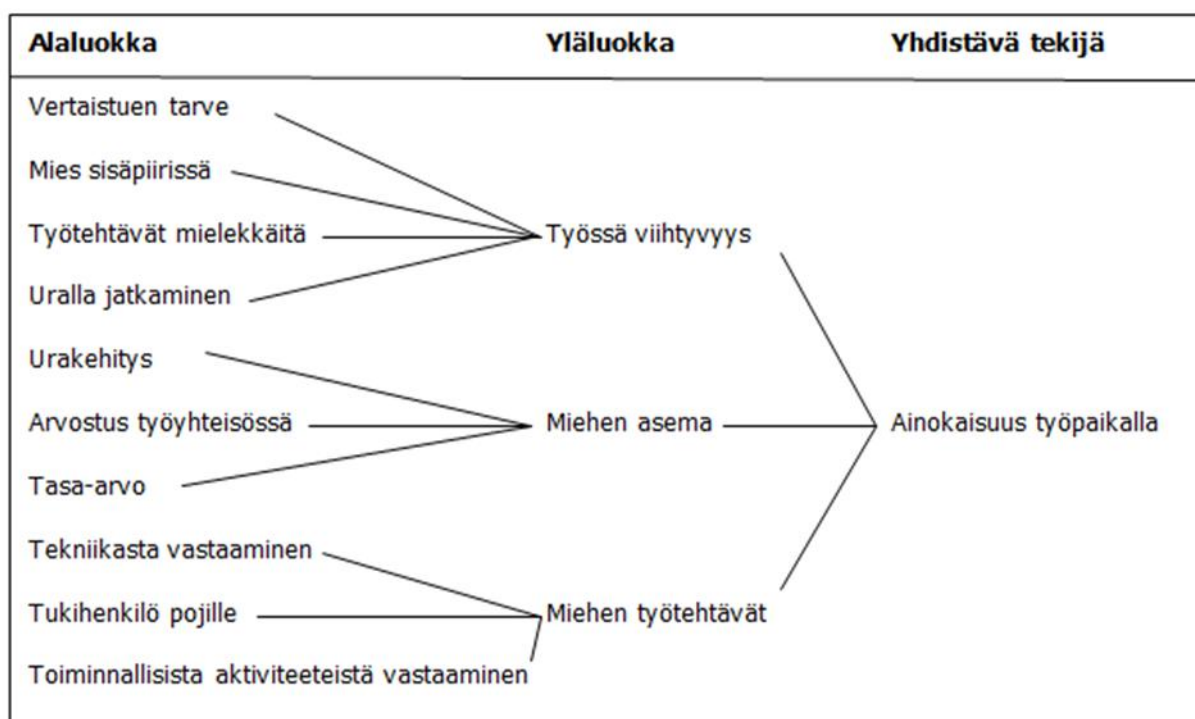
Käymme tutkimuksemme tulokset läpi pääteemoittain, jotka ovat ainokaisuus, sukupuoliroolit ja työssä viihtyvyys. Kuvaamme miesten kokemuksia ainokaisuudesta (KUVIO 1) sekä sukupuolirooleista (KUVIO 2) heidän työyhteisöissään. Kuvioihin olemme merkinneet alaluokat, yläluokat ja niitä yhdistävät tekijät. Kuvioiden pohjalta analysoimme ja muodostimme tutkimuksemme merkittävimmät tulokset sosiaalialalla työskentelevien miesten ainokaisuudesta ja sukupuolirooleista työyhteisöissään.



KUVIO 1. Ainokaismiehen roolit sosiaalialan työpaikalla

Haastateltavat olivat kohdanneet työpaikallaan ennakkoluuloja omasta sukupuolestaan. Suurin osa haastateltavista kertoi, että heiltä odotetaan atk-laitteiden hallintaa, tietämystä elektroniikasta ja auton huoltamisen taitoja. Osa miehistä on kohdannut erilaisia odotuksia sukupuolensa vuoksi naispuolisilta työkavereiltaan, osin odotukset ovat olleet sanattomia. Haastattelussa ilmeni etteivät miehet koe edustavansa itseään henkilönä, vaan koko miessukupuolta. Lisäksi asiakkaiden puolelta miesten tunneälykkyyttä vähätellään. Haastateltavien mukaan naispuoliset kollegat toivovat työpaikalleen hyviä miestyöntekijöitä ja heidän oletetaan rauhoittavan työympäristöä. Miehet saavat osakseen arvostusta sukupuolensa vuoksi työyhteisön sisällä. Osalle haastateltaville oli todettu jo työhaastattelussa, etteivät miehet pysy perustehtävissä, vaan he menevät aina erikois- tai johtotehtäviin. Heiltä ei siis odotettu pysyvyyttä perustehtävissä. Oletettu urakehitys ilmentää miehen ainokaisasemaa työyhteisössä.

Ni siellä sanovat työntekijät että et sinä tule tänne jäämään että täällä on käyny vain harvoin miehiä, mutta aina ne on lähteny johonkin. Ja sitte he sano että tuota miehet menevät aina johonki erikoistehtäviin tai sitten johtotehtäviin.



KUVIO 2. Ainokaisuuden toteutuminen sosiaalialan työpaikalla

Haastattelussa ilmeni, että sukupuoli vaikuttaa työntekijän kohteluun monin eri tavoin. Haastateltavien mukaan sosiaalialan miestyöntekijöillä ei ole samanlaista kilpailutilannetta kuin naistryöntekijöillä. Sen vuoksi haastateltavat kokivat, että heidän on helppo saada töitä ja edetä urallaan. Haastateltavat kokivat edukseen sen, etteivät he voi jäädä pitkille äitiyslomille. Työssä miehet edustavat kurinpitäjää ja isähahmoa, jonka vuoksi lapset tottelevat miehiä hyvin. Lapset

hakeutuvat naisten luo, jos he tarvitsevat lohtua. Miesten luo he hakeutuvat tarvitessaan turvaa ja toimintaa. Osa haastateltavista kertoi asiakkaiden olettavan, etteivät miestyöntekijät tiedä lasten kasvatuksesta tarpeeksi. Osa haastateltavista koki joidenkin asiakkaiden suhtautuvan vähätellen naistyöntekijöihin. Lisäksi heidän mielestään asiakkaiden on helpompi kohdista uhkaavaa käytöstä naistyöntekijöitä kohtaan.

No ainakin se että jotkut asiakkaat suhtautuu naisiin vähätellen. Ne on enemmän sosiaalitantoja taikka muuten tämmösiä. Mutta jos on mies täällä ni kohdellaan vähän paremmin koskien lähinnä itsejä jotka niiku naisia ei ossaa hirveesti arvostaa.

Miehet kokivat pääasiassa tekevnsä työyhteisössä samoja työtehtäviä kuin naisetkin. Suurin osa haastateltavista kertoi kuitenkin huolehtivansa tietyistä työtehtävistä, kuten autonhuolto, tietokoneiden käyttö ja raskaat kantamukset. Osa haastateltavista kertoi pääsevänsä joissakin arjen askareissa helpommalla. Naiset ovat aktiivisempia siivouksessa, mutta ruoanlaittoon osallistuu miehet ja naiset tasavertaisesti. Haastateltavat kertoivat miesten olevan enemmän mukana kiinnipitotilanteissa ja muissa turvaamistilanteissa, missä tarvitaan fyysistä voimaa. Miehet suunnittelevat ja toteuttavat toiminnalliset retket. Haastateltavat korostivat useasti työtehtävien jakautuvan vahvuuksien ja koulutuksen mukaan, ei niinkään sukupuolen mukaan. Miehillä jäävät kyseiset työtehtävät ilmentävät ainokaismiehen asemaa jaettaessa työtehtäviä.

..katottiin sillai että siellä on poissaoleva isä ja joku niinku sinne. Sinne pyrittiin saamaan miespuolista työntekijää. Samaten kuin se tukihenkilötoimintakin tuli näille oireileville tai muuten tämmösille pojille jotka tarvii . Se toiminta on tullu siinä lisäksi. Muutenhan meillä on työtehtävät samat.

Haastateltavat kertoivat, että heidät on otettu työpaikoilla hyvin vastaan ja heitä arvostetaan. Tämän vuoksi he saavat työyhteisössä hyvän aseman. Osa haastateltavista piti tärkeänä sitä että työtä tehdään omien vahvuuksien ja kiinnostuksen kohteiden mukaan. Osa koki työn olevan tasa-arvoista ja monipuolista. Haastateltavat kertoivat koulutustaustojen vaikuttavan työyhteisön sisäiseen kommunikointiin, ja ei sukupuolierojen. Haastateltavat kokivat, etteivät he aina puhu yhteistä kieltä muiden työntekijöiden kanssa. Mies- ja naistyöntekijöiden epätasapaino vahvuudessa koettiin negatiiviseksi, sillä esimerkiksi poikien saunottamiset onnistuvat vain silloin kun miestyöntekijä on töissä. Esimiesasemassa olevat haastateltavat kertoivat tekevnsä aamuvuoroa, minkä vuoksi he eivät ole lasten arjessa niin vahvasti läsnä kuin muut työntekijät.

Etenkin tuolla paikkakunnalla ni se on: "On hyvä että täällä on miehiä!". Että se vastaanotto silleesä on ihan hyvä.

Vertaistuen tarpeesta haastateltavilla oli pääosin samanlainen mielipide. Osalla haastateltavista oli vertaistukenaan miespuolinen työkaveri ja osalla oli joskus aikaisemmin ollut. Haastateltavat

kertoivat vertaistuen olleen positiivinen kokemus. Neljä viidestä haastateltavasta kaipasi vertaistukea ja toivoi työkaverikseen miestä. Haasteltavat kertoivat kuitenkin pärjänneen hyvin, vaikka vertaistukea ei ole ollut. Haastateltavista olisi kuitenkin helpompaa, jos olisi toinen miestyöntekijä, joka käy työyhteisössä läpi samoja asioita. Haastattelusta ilmeni, että työuransa alkuvaiheessa vanhempien miestyöntekijöiden ohjeet ja neuvot olivat tarpeen. Haastateltavat kokevat naisten ja miesten olevan erilaisia, jonka vuoksi puheenaiheetkin ovat erilaisia. Haastateltavat kertoivat naisten ajattelevan tunteella ja miesten järjellä. Haastateltavat kuitenkin korostivat erojen olevan myös yksilökeskeisiä, ettei kaikkea voida yleistää. Vertaistuki voidaan yhtenä tekijänä liittää työssä viihtyvyyteen.

Oishan se niiku tosi helpottavaa et oisjoku semmonen (vertaistuki) ku on kuitenkin naislaumassa niin on tota.. No naiset on naisii ja miehet on miehii, että onhan sitä vähä enemmän samalla aaltopituudella.

5.2 Mieheen liitetyt stereotyyptit ja niiden vaikutus ammatilliseen rooliin

Kaikki haastattelussa olleet miehet ovat kohdanneet jossain määrin stereotyyppiaa miehestä puuhailijana sekä käytännön töiden taitajana. Miehet eivät pitäneet stereotyyppioita kovinkaan negatiivisina asioina, suhtautuminen on neutraalia. Stereotyyppien vahvuus sekä näkyvyys vaihtelee työyhteisöittäin. Osassa työyhteisöistä stereotyyppioista ei puhuta ääneen, mutta ne näkyvät arjessa sekä työtehtävien jaossa. Suurimmalle osalle miehistä on työpaikoilla tullut rooli harrastusten ja retkien vetäjänä. Osa on kohdannut ennakkoluuloon, ettei miehiä kiinnosta työpaikalla niinkään rutiini- vaan käytännöntyöt. Kaikissa työyhteisöissä naiset ovat olleet tyytyväisiä siitä, että joukkoon on saatu mies. Osalta vastaajista oli odotettu ottavan työyhteisössä jämäkkä miehen rooli sekä tarjoavan tukea ja turvaa. Kolme vastaajista kertoi, että varsinkin avotyössä miesten odotetaan ottavan asiakkaiden kanssa miehinen rooli, antavan nuoremmille miehen mallia. Yksi haastateltavistamme koki, että häneltä odotetaan nopeampia tuloksia avotyössä poikien kanssa koska hän on mies. Osalta miehistä on odotettu heidän rauhoittavan omalla läsnäolollaan naisvaltaisia työpaikkoja. Yksi haastateltavista korosti, että nykyään työpaikoilla silti vallitsee tasa-arvo ja työntekijöiltä odotetaan samoja asioita, mikä parantaa työssä viihtyvyyttä. Miehet nähdään työyhteisöissä tietynlaisina auktoriteetteina, mikä heijastuu työtehtäviin sekä ammatillisiin rooleihin.

Enhän mä ehtiny olla täällä ku kaks päivää ni oli varmaan puolet lapsista pelaamassa fudista mun kanssa.

Kolme haastateltavista oli sitä mieltä etteivät muiden odotukset sekä stereotyyptit ole vaikuttaneet heidän rooliinsa työyhteisössä. Yksi ei osannut sanoa vaikuttivatko nämä hänen työhönsä sekä yksi oli sitä mieltä, että hänen rooliinsa on vaikuttanut muiden odotukset. Tämä ei kuitenkaan missään määrin haitannut häntä. Yksi vastaajista kertoi ikääntymisen parantavan kykyä toimia työpaikalla omana itsenään. Toinen vastaaja oli sitä mieltä, että työtä tehdessä rikotaan vanhoja stereotyyppioita miehestä.

..rikkomassa tässä myös ollaan semmosia vanhoja stereotypiota.

Osa haastatelluista kokee työpaikalla roolikseen rajojen asettajan ja he ottavat tiukemman linjan sääntöjen noudattamisessa. Kaksi miehistä kertoi olevansa enemmän tekemisissä vanhempien ja miespuolisten asiakkaiden kanssa kuin työyhteisön naiset. Miehet myös puhuvat asioista suurempaan. Suurin osa vastaajista hoitaa työpaikoillaan harrastustoimintaa sekä asiakkaiden kanssa tehtyjä retkiä. Yksi miehistä koki roolinsa olevan työpaikalla isän korvike. Yksi haastateltavista kertoi roolien kumpuavan enemmän omasta persoonasta kuin muiden odotuksista. Miehet usein ottavat toiminnallisen roolin työpaikallaan.

Kyllähän se on semmonen joittenki kohalla isän korvike, se en oo isänä missään nimessä mutta just se niinkun harrastusten tukeminen

Jokainen haastatelluista miehistä kertoi arki- ja työroolin eron olevan ammatillisuus. Kaikkia sanomisia täytyy miettiä etukäteen eikä henkilökohtaisia mielipiteitä tietyistä asioista voi tuoda julki. Osa kertoi olevansa työpaikalla kärsivällisempi kuin kotona. Osa taas koki olevansa tiukempi ja virallisempia työpaikalla. Yksi miehistä kertoi olevansa paljon määrätietoisempi ja johdonmukaisempi töissä kuin kotona. Ammatillisuudessa näkyy myös stereotyyppien vaikuttamattomuus miehen rooliin työyhteisössä sekä kyky työskennellä omilla vahvuuksillaan.

Jotenkin tuntuu, että työssä pitää olla kuitenkin ammattilainen. On oltava niinku johdonmukasempi kuin kotona.

5.3 Työssä viihtyvyys

Neljä vastaajista kokee kuuluvansa työyhteisön sisäpiiriin. Osa miehistä kertoi saavansa parempaa kohtelua työpaikalla sukupuolensa vuoksi. Vain yksi mies kertoi olevansa hieman ulkopuolella naisvaltaisessa työyhteisössä. Tähän syynä oli puute yhteisistä mielenkiinnonkohteista ja näin ollen keskustelunaiheista. Osa miehistä ei osallistunut työajan ulkopuolella järjestettäviin virkistysiltoihin, sillä heidän mielestään ne olivat enemmän naisille suunnattuja, kuten tupperware-kutsut. Kaksi vastaajista kertoi, että heitä ei kutsuta naisille suunnattuihin illanviettoihin ja tämä järjestely sopi heille hyvin. Yksi haastateltavista sanoi naisten muodostavan työpaikalla helposti kuppikuntia, joihin on vaikea päästä sisälle.

Tää on vähän niinku perhe siinä mielessä että kasvatetaan lapsia, touhutaan niiden kanssa, ollaan ympäri vuorokauden, tehään retkiä ja tullaan niinku enemmän tietämään ja tuntemaan toisiamme persoonina kuin ehkä jos jossain liukuhihnalla vaan seisoi.

Neljä haastateltavista kertoi miesten työtehtävien olevan mielekkäitä, yksi suhtautui tehtäviin neutraalisti. Suurin osa miehistä korosti sitä, että työpaikalla työtehtävät jaetaan vahvuuksien mukaan ja he olivat tyytyväisiä tästä. Naisille jätettiin enemmän siivous- sekä käsitöitä ja miehet hoitivat voimaa vaativat tehtävät ja atk-puolen. Yksi miehistä koki tehtävänsä mielekkäiksi, mutta ei pidä niitä vahvuutenaan. Esimiesasemassa toimivat haastateltavat kertoivat, että miesten työtehtävät ovat vähentyneet ajan puutteen vuoksi.

Ei miulla oo ollu mitään hätää et ku just niiku naputtelen jotain lappusii kiinni tonne noiden niittien kaa tai käyn roudaamassa jotain. Mikäs siinä. Tietää sit että voi hyväl omaltunnolla sanoo "hei et nyt pitäs piirtää nyt joku aurinko ja laminoida se ja kaikkee ni voisikko sie sen tehä?" niin tulee sit sieltä että totta kai.

Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, ettei sosiaalialan ammattilaista arvosteta yhteiskunnallisesti, koska palkka on huono. Yhden haastateltavan mukaan sosiaalialaa pidetään yleisesti enemmän kulueränä. Kaikkien perheet ja lähipiiri pitävät työtä arvossa. Osalle on kehuttu heidän rohkeuttaan lähteä alalle. Osa on kohdannut ihmettelyä naisvaltaisen alan valinnasta. Miehet ovat nähneet ihmisissä myös pelkoreaktioita, kun he ovat kuulleet miehen työskentelevän lastensuojelussa. Yksi miehistä kertoi saavansa etenkin naisilta arvostusta ammatistaan, omasta mielestään hieman katteettomastikin.

Palkassa näkyy ettei sitä nyt niin ihan kamalasti arvosteta.

Jokainen haastateltava oli samaa mieltä siitä, että oman perheen arvostus ammatista on tärkeää sekä myös itse tulee arvostaa työtään. Yksi vastaajista kertoi ettei kotona saa arvostusta jos hän tulee kotiin väsyneenä eikä jaksa puuhata iltaa perheen kanssa. Osalle myös työyhteisön sisäinen arvostus oli tärkeää. Suurinta osaa miehistä ei niinkään kiinnostanut ulkopuolisten mielipiteet ammatinvalinnasta. Yksi vastaajista kertoi ympäristön arvostuksella olevan valtavan iso merkitys hänelle itselleen. Haastatteluissa tuli myös esiin, että asiakkaiden arvostus työntekijöitä kohtaan merkitsee paljon. Osa miehistä toivoisi arvostuksen näkyvän myös palkoissa, jotka ovat liian matalat. Useat miehistä kertoi, että miehenä sosiaalialalla on helpompi saada arvostusta kuin naisena. Miehenä on helpompi erottua massasta.

No se (arvostus) on tavallaan kiva mutta ei sillä koko elämää rakenna. Kyllähän se lasten ja vaimon tyytyväisyys kotona.

Kukaan haastateltavista ei ole vaihtamassa työpaikkaa ainokaisuutensa vuoksi. Osa oli miettinyt työpaikan vaihtoa, mutta näihin syyt olivat uusien kokemusten hakeminen ja ammatillinen kehittyminen. Osa oli myös sitä mieltä, että miesvaltaisella alalla työskentely olisi helpompaa mutta eivät tästä syystä halua vaihtaa työpaikkaa. Kaikki haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, että miesten on tärkeää työskennellä sosiaalialalla, nimenomaan asiakkaiden kannalta.

Neljä miehistä oli varmoja, että jatkavat sosiaalialalla työskentelyä. Osalla suunnitelmissa oli jatko-opiskelu ja esimiestehtävät. Yksi miehistä ei osannut sanoa tulevaisuuden suunnitelmistaan, mutta ei sulkenut alalla jatkamista pois. Jos ala vaihtuisi, syynä tähän ei olisi ainokaisuus vaan uusien kokemusten hakeminen.

Joo, enkä mä opiskelekkään että vaihtasin johonkin. Tässä riittää haastetta ihan tarpeeksi. Aina ku rupee luulemaan että nyt minä hallihen tämän homman ni saa jotenkin nokillensa.

Tutkimustulosten sekä ainokaisuus- ja maskuliinisuusteorioiden pohjalta voi päätellä, että sukupuoli vaikuttaa ainokaismiehen työtehtäviin ja rooleihin sosiaalialan työyhteisöissä. Miehet kohtaavat työpaikoillaan stereotypioihin miehen sosiaalisista ja käytännön taidoista ja heidän odotetaan toimivan näiden odotusten mukaan. Miehet ottavat työpaikoillaan helposti näiden odotusten mukaisen roolin. Stereotypioita sekä miehisiä työtehtäviä miehet eivät koe negatiivisiksi asioiksi, vaan pitävät niitä itse luonnollisina ja suhtautuvat asiaan pääosin neutraalisti. Sukupuolesta riippumatta sosiaalialan työyhteisöissä saa työskennellä omilla vahvuuksillaan, eikä miehiä painosteta ottamaan vastaan tiettyjä stereotyyppisiä työtehtäviä. Miehet kokevat toimivansa tiiviisti työyhteisöjensä sisäpiirissä, mutta usein työpaikan ulkopuolella kanssakäynti naistyöntekijöiden kanssa on vähäistä. Miesten ajattelevat ettei sosiaalialaa arvosteta paljon yhteiskunnallisesti, mikä näkyy varsinkin palkoissa. Miesten työskentelyyn sosiaalialalla on vaihtelevia suhtautumistapoja. Yleisesti lähimmäiset arvostavat ammatinvalintaa ja ymmärtävät sen, toisaalta välillä ulkopuoliset kyseenalaistavat työskentelyn naisvaltaisella alalla. Yleisesti miehet ovat tyytyväisiä asemaansa työyhteisöissään eivätkä sukupuolen tuomat roolit vaikuta uran jatkuon.

6 POHDINTA

Pyrimme tutkimuksessamme johdonmukaisuuteen ja selkeyteen sekä noudattamaan tieteellisiä käytänteitä. Luonnollisesti tämä helpotti tutkimuksen tekoa, joskin vaati myös tarkkaa valmistautumista ja suunnittelua. Teemahaastattelulla keräämiemme sosiaalialalla ainokaisina toimivien miesten kokemusten lisäksi pohdimme koko opinnäytetyöprosessin eri vaiheita sekä omaa toimintaamme niissä ja omaa ammatillista kehittymistä prosessin aikana.

Aiheen valinta opinnäytetyöllemme oli erittäin helppoa ja nopeaa. Idea pohjautuu kouluaikaisiin kokemuksiimme naisvaltaisessa ryhmässä toimimisesta ja tästä oli helppo juontaa tutkimus työelämää koskettavaksi. Itse ideointiin ei tarvinnut käyttää paljon aikaa, joskin viitekehysten löytäminen tutkimukseemme oli haastavaa. Tässä vaiheessa onneksi toimeksiantajamme Miessakit ry helpotti ideointiprosessia antamalla omia ajatuksiaan mahdollisesta viitekehyksestä, ainokaisuudesta. Paneuduimme paljon tutkimuksen suunnitteluvaiheeseen, sillä halusimme alkaa tekemään opinnäytetyötä mahdollisimman hyvistä lähtökohdista. Teorian saanti sekä tutkimussuunnitelman teko osoittautui hieman vaikeaksi rajoitteellisen lähdekirjallisuuden, sekä sen vähyyden että osittaisen vieraskielisyyden vuoksi. Teoriatiedon rajaaminen oli myös haastavaa työn edetessä, loppujen lopuksi onnistuimme tässä hyvin. Prosessin edetessä löysimme lisää kirjallisuutta aiheesta ja teoria tietomme syventyi. Opinnäytetyön tekeminen helpottuikin mitä pidemmälle siinä pääsimme. Toimeksiantajallamme oli suuri kiinnostus tutkimaamme aihetta kohtaan, koska tutkimuksen kohde kuuluu täysin heidän toimialaansa sekä varsinkin siksi että aiheesta on Suomessa tehty hyvin vähän tutkimuksia. Sosiaalialalla toimivien miesten tutkiminen oli myös meidän suurin kiinnostuksen kohde, sillä sosiaalialan sukupuolijakauman vuoksi tulemme itse mahdollisesti työskentelemään ainokaisina.

Ollessamme tyytyväisiä teoria pohjaamme aloimme sen pohjalta valmistelemaan teemahaastattelurunkoamme. Tavoitteena oli saada haastateltavilta mahdollisimman paljon tietoa. Kohtasimme suunnittelun alussa toistoon kysymysten osalta ja niiden muodostaminen vaativat hieman aikaa. Lopputulokseen olemme kuitenkin tyytyväisiä.

Etsiessämme haastateltavia huomasimme miten vähän ainokaisia alalla toimii. Ottaessamme yhteyttä eri tahoihin huomasimme miesten työskentelevän yleensä lastensuojelussa, jossa sukupuolijakauma on tasaisempi. Näin ollen ainokaisia oli haastava löytää. Aloimme paikallistamaan ainokaisia kaupunkien johtavien sosiaalityöntekijöiden avulla sekä ottamalla yhteyttä suoraan yksityisiin sosiaalialan yrityksiin. Johtavilta sosiaalityöntekijöiltä saimme alalla työskentelevien miesten yhteistietoja, joihin otimme yhteyttä. Vaihdoin haastateltavia etsiessämme miesten edustuksen työyhteisöissä 15 %:sta 20 %:n sillä kriteerimme olivat liian tiukat yleisesti melko pieniin sosiaalialalla toimiviin työyhteisöihin. Lopulta löysimme tarvittavat viisi miestä ja pääsimme suorittamaan haastattelut nopealla aikataululla ja aloittamaan materiaalin analysoinnin.

Ainokaisuuteen liittyvät tutkimukset sosiaalialalla ovat mielestämme erittäin tärkeitä ja on harmi, ettei aiheeseen kiinnitetä enempää huomiota esimerkiksi tutkimuksilla. Alalla tiedostetaan

sukupuolijakauman selkeä naisvoittoisuus, mutta asiaa ei tuoda itse alan ulkopuolelle kovin vahvasti julki. Tekemämme tutkimuksen yhtenä lähtökohtana oli saada vähemmistönä toimivien miesten mielipiteitä, ajatuksia ja kokemuksia julki. Tarkoituksena ei missään vaiheessa ole ollut tehdä naiset vastaan miehet -asetelmaa työyhteisöissä vaan tuoda julki toisen sukupuolen mielipiteitä ja ajatuksia sosiaalialalla. Myös työhyvinvoinnin kannalta on tiedostaa toisen ihmisen asema työyhteisöissä jotta työyksikön yhteishenkeä ja toimintaa voidaan viedä eteenpäin. Sukupuolijakauma ja sen vaikutus työhön ei ole päällimmäisenä mielessä työarkena, mutta se herättää silti selvästi paljon ajatuksia vähemmistönä toimivassa miehessä.

Yhteistyö opinnäytetyöhömmme osallistuneiden henkilöiden kanssa sujui saumattomasti koko tutkimuksen ajan, mistä olemme erittäin kiitollisia. Toimeksiantajaamme sai yhteyden heti halutessaan mikä nopeutti prosessia varsinkin alussa. Opinnäytetyömmme ohjaajat olivat myös korvaamaton apu tutkimuksellemme. Tapaamisen sai sovittua nopeasti ja yhteydenpito oli vaivatonta ja opettajien puolelta joustavaa. Varsinkin etsiessämme lähdekirjallisuutta opettajamme antoi tukea ja hyviä neuvoja etenemisen kannalta.

Yhteistyö työparina on ollut läpi projektin joka osa- alueella toimivaa. Työnjako on onnistunut selkeästi ja päällekkäisyyksiltä on vältytty. Tutkimuksen teon aikana kykymme työskennellä pitkäjänteisesti kehittyi. Monivaiheinen prosessi vaati myös aikatauluttamista ja selvää struktuuria. Näillä osa-alueilla löysimme itsestämme eniten kehitettävää. Aikatauluissa pysyminen oli meille haastavaa, ja sen vuoksi tutkimuksemme pitkittyi. Kaiken kaikkiaan parityöskentelymme oli toimivaa ja saimme molemmat työskennellä omilla vahvuuksillamme.

Opinnäytetyön suunnittelu oli meille uusi ja haastava kokemus. Lukiotaustallamme emme ole tällaisiin tehtäviin aikaisemmin kohdanneet sekä tietysti myös tehtävän laajuus ja rajat asettivat omat haasteensa eteemme. Opinnäytetyöprosessi tuntui alussa ylitsepääsemättömältä, mikä mielesämme myös hidasti tutkimuksen valmistumista. Positiivisella ajattelulla esteistä onneksi pääsee yli, niin tälläkin kertaa. Teemahaastatteluista olimme onneksi saaneet kokemusta opinnoissani mikä vähensi merkittävästi tämän vaiheen työn määrää ja paineita.

Haluaisimme lopuksi kiittää kaikkia opinnäytetyöhömmme osallistuneita henkilöitä. Kiitämme miehiä joilta saimme haastatteluilla materiaalin opinnäytetyöhömmme. Kiitämme toimeksiantajamme Miessakit ry edustajaa Peter Peitsaloo, joka alkoi innokkaasti työstämään projektia kanssamme. Eriyisen kiitoksen haluamme välittää ohjaaville opettajillemme Petteri Hartikaiselle ja Markku Viidalle jotka ovat tarjonneet tukeaan läpi koko opinnäytetyöprosessin meidän sitä tarvitessamme sekä valanut meihin uskoa työn valmistumisesta. Kiitämme lopuksi vielä perheitämme ja ystäviämme, jotka jaksoivat kannustaa meitä eteenpäin uskon ja motivaation ollessa vähissä. Opinnäytetyöstä tuli meidän näköisemme.

LÄHTEET

AILASMAA, Reijo 2011. Sosiaali- ja terveyspalvelujen henkilöstö 2008. [Verkkoaineisto] Tilastoraportti. [viitattu 2013-02-13]. Saatavissa: http://www.stakes.fi/tilastot/tilastotiedotteet/2011/Tr13_11.pdf

ASUNMAA, Juha 2005. Miessosiaalityöntekijät: alansa ainokaiset. Kuopion yliopisto. Sosiaalityön ja sosiaalipedagogiikan laitos. Pro gradu-tutkielma.

DUNDERFELT, Tony 1996. Naisen ja miehen maailma: Miten opin ymmärtämään toista sukupuolta. Vantaa: Dialogia Oy.

HANKAMÄKI, Jukka. 2003. Dialoginen filosofia. Helsinki: Books on demand.

HIRSJÄRVI, Sirkka, REMES, Pirkko ja SAJAVAARA, Paula 2007. Tutki ja kirjoita. 13. painos. Helsinki: Tammi.

HUTTUNEN, Jouko 1992. Isän merkitys pojan sosiaaliselle sukupuolelle. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

IKÄVALKO, Elina, SUORTAMO, Markku, TAINIO, Liisa, TANI, Sirpa (toim.) ja PALMU, Tarja 2010. Sukupuoli ja tasa-arvo koulussa. Juva: WS Bookwell Oy.

JOKINEN, Arto 2000. Panssaroitu maskuliinisuus. Mies, väkivalta ja kulttuuri. Vammala: Tampere university press

JOKINEN, Arto 2003. Yhdestä puusta: Maskuliinisuuksien rakentuminen populaarikulttuureissa. Tampere: Tampere university press

KAUPPINEN-TOROPAINEN, Kaisa 1987. Ainokaiset työyhteisössä. Haastattelu-tutkimus työn ja sukupuolenmukaisen eriytymisen vaikutuksista työtyytyväisyyteen, psyykkiseen uupumukseen ja stressiin. Työ ja ihminen. Työympäristötutkimuksen aikakauskirja lisänumero 1/87. Helsinki: Työterveyslaitos.

KANTER, Rosabeth Moss 1977. Men and women of the corporation. Basic books: United States Of America.

KUIVAKANGAS, Pasi 2007. Mies Päiväkodissa: Alansa ainokainen. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysala. Opinnäytetyö. [viitattu 2013-02-13]. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jamk-408>

LAINEN, Timo. 2010. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Julkaisussa: AALTOLA, Juhani & VALLI, Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Uudistettu ja täydennetty painos. Juva: WS Bookwell Oy, 28—45.

LEMPIÄINEN, Kirsti., 2003. Sosiologian sukupuoli. Tampere: Vastapaino.

RASTAS, Anna & HUTTUNEN, Laura & LÖYTTY, Olli. 2005. Suomalainen vieraskirja. Kuinka käsitellä monikulttuurisuutta. Tampere: Vastapaino.

MALLAT, Terhi 2001. Ainokaisena työyhteisössä : Naispoliisien kokemuksia ja niihin vaikuttavia tekijöitä. Helsingin yliopisto. Sosiaalipsykologian laitos. Pro gradu. [Viitattu 2013-02-13] Saatavissa: <http://hdl.handle.net/10138/12990>

MIESSAKIT RY 2013. Miessakit ry — miehiä tukevaa hyvinvointityötä vuodesta 1995 [Viitattu 2013-02-13] Saatavissa: http://www.miessakit.fi/fi/miessakit_ry

NYMAN, Göte ja PUOHINIEMI, Matti 2007. Mies. Arvot, roolit ja tunteet. Espoo: Limor kustannus.

ONWEN-HUMA, Hanna. 2012. Mitä on sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen? Julkaisussa AHLBÄCK, Anders. HAUTAMÄKI ,Jari, HARJU, Jari, HUHTAMELLA, Petteri, HONKASALO, Timo, JOKINEN. Arto (toim.) ym. Mieskysymys. Miesliike, -työ, -tutkimus ja tasa-arvopolitiikka. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy, 55-62.

PEITSALO, Peter 2012. Mitä on sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen? Julkaisussa AHLBÄCK, Anders. HAUTAMÄKI ,Jari, HARJU, Jari, HUHTAMELLA, Petteri, HONKASALO, Timo, JOKINEN. Arto (toim.) ym. Mieskysymys. Miesliike, -työ, -tutkimus ja tasa-arvopolitiikka. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy, 116-127.

PITKÄRANTA, Ari 2010. Laadullisen tutkimuksen tekijälle työkirja. Satakunnan ammattikorkeakoulu. [Viitattu 2013-02-13] Saatavissa: http://www.samk.fi/download/13153_Laadullisen_tutkimuksen_tyokirja_APitkaranta.pdf

SINKKONEN, Jari 2005. Elämäni poikana. Porvoo: WS Bookwell Oy.

SIPILÄ, Petteri 1998. Sukupuolitettu ihminen – Kokonainen etiikka. Tampere: Gaudeamus.

TUOMI, Jouni ja SARAJÄRVI, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Helsinki: Tammi.

VIRTANEN, Jukka 2004. Kokonainen mies. Helsinki: RT-Print Oy.

WILLIAMS, Christine L. 1993. Doing "Womens's Work". Men in Nontraditional Occupations. Research on men and masculinities series 3. UK: Sage Publications Inc.

LIITE 1

Teemahaastattelun runko

1. Taustatiedot

- Ikä
- Siviilisääty
- Sosiaalialan sektori
- Työtehtävä ja asema
- Työhistoria
- Työyhteisön koko
- Miesten osuus
- Koulutus
- Perhetausta

2. Kokemukset työskennellessä naisvaltaisella työpaikalla

- Ennakkoluulot
- Sukupuolten väliset erot kohtelussa työpaikalla
- Sukupuolen vaikutus työtehtäviin
- Naisten ja miesten väliset erot työtehtävissä
- Hyvät puolet sekä haasteet ja ongelmat
- Vertaistuen merkitys

3. Sukupuoliroolit

- Työpaikalla kohdatut stereotypiat miehestä
- Miehuuteen liittyvät odotukset työpaikalla
- Stereotyyppien vaikutus rooliin
- Omat roolit työpaikalla
- Arkiroolin ja työroolin ero

4. Työssä viihtyvyys

- Sisäpiirissä vai ulkopuolella
- "Miesten työtehtävien" mielekkyys
- Ympäristön ammatillinen arvostus

- Arvostuksen merkitys
- Työpaikan vaihdos (ainokaisena työyhteisössä)
- Alalla jatkaminen